



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 25.9.2019 г.
COM(2019) 426 final

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ**

относно прилагането и изпълнението на Директива № 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за изпълнение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“)

{SWD(2019) 337 final}

1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. Директивата

Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободата на предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар в Европейския съюз, залегнали в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Тези принципи са приложени с Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници¹ (изменена с Директива (ЕС) 2018/957²³) (*наричана по-нататък „Директивата относно командироването на работници“*) с цел гарантиране на еднакви условия на конкуренция за предприятията и зачитане на правата на работниците.

С Директива 2014/67/ЕС⁴ за изпълнение (*наричана по-нататък „директивата“*) се установява основна обща рамка на набор от целесъобразни разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и уеднаквено в по-голяма степен въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО.

1.2. Докладът

Съгласно член 24 от директивата, не по-късно от 18 юни 2019 г. Комисията е длъжна да осъществи преглед на прилагането и изпълнението на тази директива, за да представи доклад и да предложи, по целесъобразност, необходимите изменения. В този член са посочени определени разпоредби на директивата, които трябва да бъдат специално оценени, а именно онези елементи, които са посочени в член 4 (относно определянето на действително командироване и предотвратяването на нарушения и заобикаляне на закона), член 6 (относно взаимопомощта), член 9 (относно административните изисквания и мерките за контрол), член 12 (относно отговорността на подизпълнителите) и в глава VI (относно трансграничното изпълнение на финансовите административни санкции и/или глоби), както и адекватността на наличните данни и използването на двустранни споразумения или спогодби във връзка с Информационната система за вътрешния пазар. Освен тези въпроси, в доклада са разгледани и други разпоредби на директивата. Доколкото наличната информация позволява, докладът съдържа и анализ на ефективността на практика на мерките, предприети от държавите членки. Освен това в него е проучено дали е необходимо изменение на директивата.

Докладът е изготвен въз основа на информацията относно националните мерки за транспониране на директивата, които държавите членки са съобщили на Комисията

¹ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

² Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 173, 9.7.2018 г., стр. 16).

³ Измененията, въведени с Директива (ЕС) 2018/957, се прилагат едва от 30 юли 2020 г.

⁴ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

съгласно член 23, параграф 2 от директивата⁵. Комисията проведе консултация и с членовете (национални експерти) и наблюдателите (експерти от държавите от Европейската зона за свободна търговия и европейски социални партньори) на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници⁶, като им изпрати въпросник (*наричан по-нататък „въпросникът“*) и проекта на предварителния доклад. Комисията използва също така информацията относно мерките за транспониране, събрана от Европейския експертен център в областта на трудовото право и политиката по заетостта и пазара на труда. Освен това са взети под внимание и информацията, предоставена на вниманието на Комисията от членове на Европейския парламент, жалби и писма от граждани, както и информацията, получена при контакта с различни заинтересовани страни.

Докладът се придружава от работен документ на службите на Комисията, включващ няколко приложения: Приложения I и II се отнасят за мерките по транспониране на държавите членки на съответно членове 9 и 12. Приложение III съдържа статистически данни от Информационната система за вътрешния пазар относно използването на модула за командироването, както и на модула относно административното сътрудничество в областта на трансграничното изпълнение на санкции и глоби. Приложение IV съдържа доклад относно събирането на данни за 2017 г. от националните инструменти за подаване на декларации, изготвен от Мрежата от експерти в областта на статистиката относно свободното движение на работници, координацията на системите за социална сигурност, измамите и грешките.

2. ПРОЦЕС НА ТРАНСПОНИРАНЕ

В съответствие с член 23, параграф 1 държавите членки трябваше да транспонират директивата до 18 юни 2016 г.

За да подпомогне държавите членки при транспонирането, Комисията създаде експертната група по транспониране на Директива 2014/67/ЕС за осигуряване на изпълнението на Директивата относно командироването на работниците, която заседава девет пъти в периода декември 2014 г. — май 2016 г. Освен това въвеждането и прилагането на практика на директивата бяха обсъждани по време на няколко заседания на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници.

Всички държави членки вече са транспонирали директивата.

За тази цел всички държави членки, с изключение на Германия, която счита, че нейното законодателство е в съответствие с директивата, са приели нови законодателни разпоредби или административни актове или са изменили съществуващи актове. До крайния срок 18 юни 2016 г. в десет държави членки (Дания, Малта, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша, Словакия, Словения,

⁵ Препратки към националните законови разпоредби за транспониране на директивата могат да бъдат намерени на уебстраницата в Eur-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458>

⁶ Създаден с Решение 2009/17/ЕО на Комисията от 19 декември 2008 г. за създаване на Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници (ОВ L 8, 13.1.2009 г., стр. 26).

Унгария, Финландия и Франция) са влезли в сила законови разпоредби за транспониране на директивата. По-късно през 2016 г., след крайния срок, в още шест държави членки (Белгия, Гърция, Естония, Ирландия, Италия и Латвия) е влязло в сила съответното законодателство. През 2017 г. ново законодателство е влязло в сила в Австрия, България, Испания, Кипър, Литва, Люксембург, Португалия, Румъния, Хърватия, Чешката република и Швеция.

3. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДИРЕКТИВАТА

3.1. Предмет и определения (членове 1 и 2)

С член 1 се определят приложното поле и целите на директивата и нейната връзка с Директивата относно командироването на работници. Въпреки че не е необходимо изрично да се транспонира тази разпоредба, националното право трябва да гарантира, че приложното поле на разпоредбите за изпълнение обхваща случаите на командироване, определени в тази директива, и по-специално членове 1—3.

Поради това много държави членки не са определили изрично приложното поле на законодателството за изпълнение, но са го пояснили чрез контекста и позоваване на други разпоредби на националното право. Държави членки, които определят приложното поле изрично във връзка с Директивата относно командироването на работници, са България, Гърция, Естония, Испания, Италия, Кипър, Латвия, Малта, Полша, Румъния, Словакия и Финландия.

Всички държави членки прилагат за командированите работници националните разпоредби, произтичащи от транспонирането на директивата. Някои държави членки обаче прилагат тези разпоредби в по-широк аспект, а именно за лица, които не са командировани работници по смисъла на Директивата относно командироването на работници, или за дейности, които не включват предоставяне на услуга. Такъв е случаят с Австрия, където законодателството обхваща всички случаи на работници, изпратени на работа в Австрия от техния работодател. Разпоредбите на Кодекса на труда на Унгария също предполагат такова широко приложение, въпреки че това не е посочено изрично. Съгласно нормативната уредба на Нидерландия и Словения това законодателство се прилага частично и за трансгранични доставчици на услуги, които са самостоятелно заети лица.

Организациите на работодателите в две държави членки (Австрия и Франция) са посочили, че мерките за транспониране на директивата следва да се прилагат само за ситуации, които могат да се считат за командироване съгласно Директивата относно командироването на работници. Синдикалните организации по принцип считат, че е възможно и изцяло в съответствие с компетентностите на държавите членки да се прилагат разпоредбите, предвидени в директивата, и за други категории работници, които не се считат за командировани съгласно Директивата относно командироването на работници.

3.2. Компетентни органи и бюра за връзка (член 3)

Член 3 от директивата се отнася до определянето от страна на държавите членки на компетентни органи и бюра за връзка за целите на директивата.

Задължението за определяне на компетентни органи и бюра за връзка, чрез които се осъществяват административното сътрудничество и/или обменът на информация относно командироването на работници, датира от транспонирането на член 4 от Директивата относно командироването на работници. Всички държави членки са определили съответно органите и бюрата за връзка, които отговарят за въпроси, свързани с командироването на работници.

По-голямата част от държавите членки са избрали пряко транспониране на член 3 от директивата. Органите са или пряко определени със закон, или назначени от правителството или от друг орган.

Списъкът на компетентните органи и бюрата за връзка може да бъде намерен на уебстраницата Вашата Европа⁷.

3.3. Определяне на действително командироване и предотвратяване на нарушения и заобикаляне на закона (член 4)

В член 4 от директивата са включени два неизчерпателни списъка от елементи, които държавите членки могат да използват по-конкретно при извършване на цялостна оценка, за да определят дали дадено предприятие действително извършва съществени дейности в държавата членка на установяване (член 4, параграф 2) и дали даден командирован работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи (член 4, параграф 3). Тези елементи следва да подпомагат компетентните органи при извършването на проверки и контрол и в случаите, когато имат основания да считат, че даден работник не може да се определи като командирован работник. Следва да се има предвид, че обстоятелството, че дадена ситуация не отговаря на един или повече от тези елементи, не означава автоматично, че тя не представлява командироване (член 4, параграф 4), което означава, че не следва да има изискване да бъде спазен всеки елемент при всяко командироване.

3.3.1. Елементи за определяне на това дали дадено предприятие действително извършва съществени дейности

Повечето държави членки са предвидили списък от елементи, идентични на тези в директивата. Австрия, Германия, Ирландия, Нидерландия, Обединеното кралство и Швеция не са транспонирали изрично тази част от този член. Осем държави членки (Австрия, България, Гърция, Испания, Италия, Румъния, Словения и Хърватия) са въвели или поддържат други съществуващи елементи, като:

- продължителността на действителното командироване (България);
- продължителността и честотата на дейността на работодателя на територията на държавата и дали тя се извършва периодично или непрекъснато (Хърватия);
- всеки друг елемент, който е полезен за цялостната оценка (Италия);

⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_bg.htm

- основната дейност на предприятието, когато то има разрешение за осъществяване на дейност, и предмета на договора за услуги; трудовите договори/други форми на заетост, сключени между предприятието и неговите собствени служители (Румъния);
- дали работодателят има подходящи помещения, където се предоставя услугата; наемане на административен персонал, който извършва дейност в седалището или помещенията на работодателя; дали работодателят рекламира дейността и дали са настъпили промени, свързани с дейността на работодателя, през последните шест месеца (Словения);
- за оценката на това дали съществува трудово правоотношение, трансгранично командироване или наемане на работници е от значение не проявлението на фактите, а действителният стопански характер на дейността (Австрия), и за командироването не се изисква сключването на договор за услуги между работодател, който не е установен в Австрия, и получател на услуги, който осъществява дейност в Австрия;
- идентифициране на предприятието, което командирова работниците (Испания);
- момента на установяване на предприятието и предприятието, което действително изплаща трудовото възнаграждение на командированите работници (Гърция).

3.3.2. Елементи за преценка на това дали даден командирован работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от държавата, в която той обичайно работи

Повечето държави членки са транспонирали списъка с елементи, посочен в член 4, параграф 3, с изключение на Австрия, Германия, Дания, Ирландия, Обединеното кралство и Швеция, основно като определят списък с елементи, идентични на онези в директивата. В Гърция, Италия, Латвия, Люксембург, Словения и Хърватия са определени допълнителни елементи:

- дата на постъпване на работа, притежаване на удостоверение „преносим документ A1“ (или заявление за това удостоверение), дали работодателят е изпращал работници в държавата членка през предходните 12 месеца и какви задачи е осъществявал работникът и къде през месеца, предшестващ командироването му в държавата членка (Хърватия);
- всеки друг елемент, който е полезен за цялостната оценка, и удостоверяване съгласно приложимото законодателство в областта на социалната сигурност (Италия);
- с цел да се прецени дали даден командирован работник осъществява работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи, Държавният инспекторат по труда следва предварително да провери дали е налице действително трудово правоотношение (Латвия);

- намерението на работника да се завърне в държавата по произход (Люксембург, въз основа на съдебната практика);
- предишни осигурителни периоди на командирвания работник въз основа на заетост или самостоятелна заетост (Словения);
- крайната дата на командироването и дали трудовият договор или трудовото правоотношение между командирвания работник и доставчика на услуги продължава след края на командироването (Гърция).

По-голямата част от държавите членки изрично са транспонирали член 4, параграф 4 и също така са пояснили, че горепосочените критерии не са изчерпателни.

3.4. Подобрен достъп до информация (член 5)

С член 5 се установяват задължения за държавите членки по отношение на достъпа до информация и създаването на единни официални национални уебсайтове (*наричан(и) по-нататък „уебсайтът(овете)“*).

По отношение на транспонирането на член 5, параграф 2 в националното законодателство на повечето държави членки (Австрия, Белгия, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Обединеното кралство, Унгария, Финландия и Чешката република) не са определени критерии, които да се прилагат за информацията, предоставяна на уебсайта.

Независимо от това, всички държави членки са създали уебсайтове, които до голяма степен отговарят на предвидените в директивата условия, включително и на езиковите изисквания, т.е. повечето уебсайтове са достъпни не само на националния(ите) език(ци) на приемащата държава членка, но и на английски език, като много от тях са достъпни и на други съответни езици.

Що се отнася до представянето на информация относно реда и условията за заетост, произтичащи от законодателството, държавите членки са приложили различни методи. Те или възпроизвеждат текста на националните законодателни или административни актове, или предоставят информация под формата на резюмета или кратки справки на разбираем език и/или под формата на въпроси и отговори.

В съответствие с член 3, параграф 8 от Директивата относно командироването на работници (член 5, параграф 4 от директивата) държавите членки предоставят на уебсайта информация под различни форми относно реда и условията за заетост, прилагащи се за командированите работници и произтичащи от приложимите колективните трудови договори, когато съществуват такива договори. Тя може да бъде под формата на: 1) пълния текст на колективния трудов договор (Австрия, Латвия, Люксембург, Хърватия и Швеция); 2) резюме на колективния трудов договор, предоставено на уебсайта (Австрия, Белгия, Германия, Естония и Люксембург); 3) електронна препратка към колективния трудов договор на уебсайта (Белгия, България, Естония, Ирландия, Нидерландия, Финландия и Хърватия); и 4) електронна препратка към базата данни относно колективните трудови договори — такава препратка е предоставена на националните уебсайтове на Белгия, Испания, Италия, Нидерландия, Португалия, Словакия, Словения, Унгария и Финландия.

Комитетът от експерти по въпросите на командироването на работници започна процес, при който Комисията, държавите членки и социалните партньори на европейско равнище извършват преглед на уебсайтовете и представят своите становища и констатации, включително най-добри практики, и дават предложения за подобрения. Процесът все още продължава. Предварителните резултати сочат, че повечето уебсайтове са създадени както е предвидено в член 5 от директивата, но при много от тях са надхвърлени изискванията по отношение на обхвата на представената информация и обхванатите езици.

Социалните партньори на европейско равнище са изтъкнали, че достъпът до информация е един от най-важните елементи при гарантиране на правата на командированите работници и постигане на правна сигурност за предприятията. Работодателите са посочили, че наличието на шаблон за уеднаквен уебсайт би било значително подобрение по отношение на яснотата и достъпността на информацията. Синдикалните организации са отбелязали, че е важно уебсайтовете да включват и информация относно лицата за контакт на съответните социални партньори.

Единните национални официални уебсайтове на всички държави членки са достъпни от уебсайта Вашата Европа⁸.

3.5. Административно сътрудничество (членове 6 и 7)

Членове 6 и 7 от директивата се отнасят до административното сътрудничество между държавите членки, което следва да се осъществява без излишно забавяне с цел подобряване на въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на директивата и Директивата относно командироването на работници. В член 6 са посочени и крайните срокове за предоставяне на отговор на исканията: 2 работни дни при спешни случаи и 25 работни дни за други искания. В член 7 са доуточнени ролите на приемащата държава членка и на изпращащата държава членка при административното сътрудничество.

Повечето държави членки изрично са транспонирали членове 6 и 7 или имат вече съществуващо приложимо законодателство. Белгия, Люксембург, Нидерландия, Обединеното кралство и Франция спазват членове 6 и 7 изцяло или само някои техни аспекти посредством административната практика и няма въведено съответно законодателство.

Съгласно член 6, параграф 3 на държавите членки се разрешава също така да изпращат и връчват документи. Тази разпоредба не е задължителна, но повечето държави членки я използват на практика чрез бюрата за връзка на приемащите държави членки, за да доставят документи до доставчици на услуги в изпращащите държави членки, и тя по принцип е ефективна, дори и в държави членки, които не са я транспонирали.

Тъй като административното сътрудничество във връзка с командироването на работници се осъществява главно под формата на изпращане и отговаряне на обосновани искания за информация от страна на компетентните органи чрез Информационната система за вътрешния пазар, статистическите данни за нейното използване дават количествена представа за това как административното сътрудничество се прилага на практика.

⁸ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_bg.htm#national-websites

Държавите членки са посочили някои затруднения във връзка с подаването на искания за информация в рамките на административното сътрудничество. В някои случаи органите на запитаните държави членки твърдят, че не са компетентни да отговарят на определени въпроси и/или не предоставят отговор, или предоставят непълен отговор. В някои случаи органите не са в състояние да извършат инспекция поради кратки крайни срокове. Това води до липса на отговор или до частичен отговор на исканията.

По отношение на крайните срокове, определени в член 6, параграф 6, повечето държави членки считат, че те са уместни, въпреки че в някои случаи са твърде кратки, например ако трябва да се събират документи от други органи или ако е необходимо да се извършат инспекции за извличане на необходимата информация. Статистическите данни от Информационната система за вътрешния пазар (вж. приложение III към работния документ на службите на Комисията) показват, че около 1/3 от исканията не получават отговор в рамките на крайните срокове.

В отговорите си на въпросника на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници синдикалните организации са подчертали, че е важно да се гарантира спазването на крайните срокове, посочени в член 6, параграф 6. Те са изтъкнали, че е важно да получават бързо надеждна и изчерпателна информация, за да могат да се справят със злоупотребите. Освен това те са подчертали, че е необходимо държавите членки да осигурят достатъчно ресурси за административното сътрудничество.

Статистически данни от Информационната система за вътрешния пазар относно изпращането и получаването на искания

През 2018 г. е имало общо 4 789 случая на обмен на информация относно командироването на работници, осъществен чрез Информационната система за вътрешния пазар. По-голямата част от тези искания са били искания за информация (2 785 случая на обмен) и искания за изпращане на документи (1 089). По-рядко е имало други видове обмен: искания за уведомяване за решение за налагане на административна санкция или глоба (568), искания за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба (201), спешни искания (130) и съобщения за нередности (16).

Нивото на сътрудничество се увеличава постоянно от 2017 г. насам, когато общият брой на случаите на обмен на информация е нараснал от 873 през четвъртото тримесечие на 2017 г. на 1 214 през четвъртото тримесечие на 2018 г. Най-забележимо е нараснал броят на спешните искания, които през четвъртото тримесечие на 2017 г. са били 22, а през четвъртото тримесечие на 2018 г. — 50.

През 2018 г. Белгия е била най-активният подател на искания за информация, следвана от Австрия и Франция. Освен това Белгия е изпратила най-много спешни искания, а Австрия най-голям брой искания за изпращане на документи, за уведомяване за решение и за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба. Най-голям брой съобщения за нередности е изпратила Словакия.

Като цяло, Словения е получила най-много искания през 2018 г., въпреки че най-голям брой искания за *информация* са били изпратени до Полша, следвана от Португалия и Словения. Румъния е получила най-голям брой *спешни* искания, следвана от Полша и Португалия. Словения е получила най-голям брой искания за изпращане на документи,

уведомления за решение и искания за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба, а Германия е получила най-голям брой съобщения за нередности.

Средното време за изпращане на отговор на спешни искания в случаите, когато изискваната информация следва да е била налична в регистъра, е било десет календарни дни през 2018 г., а в директивата се посочва краен срок от едва два работни дни.

Средното време за изпращане на отговор на (неспешни) искания за информация е било 43 дни през 2018 г., а законовият краен срок за отговор на тези искания е 35 дни (25 работни дни). В някои случаи държавите членки, които получават голям брой искания, предоставят отговори по-бързо от държавите членки, които получават по-малък брой искания.

Вж. приложение III към работния документ на службите на Комисията за преглед на статистическите данни.

3.6. Административни изисквания и мерки за контрол (член 9)

Съгласно директивата държавите членки имат право да въвеждат административни изисквания и мерки за контрол, за да осигурят ефективно наблюдение на спазването на директивата и на Директивата относно командироването на работници, при условие че те са обосновани и съразмерни в съответствие с правото на Съюза. Държавите членки нямат задължение да въвеждат тези мерки. Предоставеният списък с възможни мерки е неизчерпателен. Могат обаче да се налагат и други административни изисквания и мерки за контрол, само при условие че те са обосновани и съразмерни.

В приложение I към работния документ на службите на Комисията е даден преглед на мерките, предприети от държавите членки съгласно член 9.

3.6.1. Член 9, параграф 1, буква а) — обикновена декларация

Тази разпоредба дава право на държавите членки да изискат от доставчик на услуги, установен в друга държава членка, да представи „обикновена декларация“, съдържаща съответната информация, необходима за допускането на фактически проверки на работното място, включително: i) идентичността на доставчика на услуги; ii) очаквания брой командировани работници, чиято самоличност може ясно да се установи; iii) лицата за контакт, посочени в член 9, параграф 1, букви д) — е); iv) планираните продължителност, начална и крайна дата на командировката; v) адреса(ите) на работното място; и vi) характера на услугите, които обуславят командироването.

Всички държави членки без Обединеното кралство (с изключение на Гибралтар) изискват от доставчика на услуги да представи такава декларация преди започването на дейностите на тяхна територия. В повечето държави членки декларацията трябва да се представи по всяко време преди началото на предоставянето на услугите, включително и в същия ден (Австрия, Белгия, България, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Кипър, Латвия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Хърватия, Чешката република, Швеция). В някои държави членки обаче (Италия, Литва, Румъния) уведомлението трябва да се подаде на предходния ден (което означава в деня преди деня, когато започва предоставянето на услугите). Тъй като декларацията може

да се изиска „най-късно при започване на предоставянето на услугите“, всяко изискване за представяне на декларацията в определен краен срок (например няколко часа или няколко дни) преди командироването надхвърля рамките на това, което е изрично разрешено съгласно директивата.

В случай на промени в информацията, посочена в декларацията, законодателството на Австрия, Германия и Финландия изисква да се подаде незабавно уведомление за такива промени, а други държави членки посочват точен срок за това уведомление: в Дания — на първия работен ден след промяната; в Хърватия и Швеция — три дни; в Италия и Румъния — пет дни; в Полша — седем дни; в Чешката република — десет дни, а в Гърция и Кипър — петнадесет дни от настъпването на промените. В Италия не са разрешени промени в „съществена информация“ (идентификационен код и държава на установяване на доставчика на услуги, идентификационни кодове на командированите работници и др.); в такива случаи декларацията трябва да се подаде отново до започване на предоставянето на услугите. В Гърция, в случай на промени в работното време, информацията трябва да се подаде не по-късно от деня на настъпване на промяната.

3.6.1.1. Информация относно доставчика на услуги/работодателя

Държавите членки изискват поне информация относно името и адреса на доставчика на услуги, обикновено и някои други данни за контакт, като телефонен номер и/или адрес на електронна поща. Освен тези изисквания, дванадесет държави членки (Австрия, Гърция, Дания, Естония, Испания, Италия, Латвия, Полша, Словакия, Унгария, Финландия и Чешката република) изискват от работодателя, който командирова работници, да съобщи своя ДДС номер, търговски регистрационен номер или подобен, а Кипър изисква от предприятието да посочи юридическата си форма. Девет държави членки (Австрия, Германия, Гърция, Естония, Кипър, Литва, Финландия, Унгария и Хърватия) определят информация за типа на стопанската дейност, т.е. стопанския сектор, в който предприятието осъществява дейност.

3.6.1.2. Информация относно командированите работници

Основната информация за работниците обикновено включва имената и адресите на работниците, а в Германия и Чешката република и датата им на раждане, докато в тринадесет държави членки (Австрия, Гърция, Дания, Италия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Словакия, Словения, Финландия, Франция и Хърватия) както датата на раждане, така и националността. В Испания се изискват лични и професионални данни. Унгария и Финландия изискват посочване на броя на командированите работници, а Унгария изисква и имената на командированите работници.

В тринадесет държави членки са въведени допълнителни изисквания: осем държави членки (Гърция, Дания, Италия, Литва, Португалия, Финландия, Хърватия и Чешката република) изискват номера на паспорта или идентификационен номер; Гърция, Дания и Чешката република изискват посочване на пола на работниците; Австрия, Финландия и Швеция изискват посочване на техния социалноосигурителен номер; Словения изисква посочване на адреса на временно пребиване в Словения; Франция изисква посочване на социалноосигурителния статус, Дания — информация относно социалното осигуряване, Нидерландия — представяне на документи за плащане на социалноосигурителни вноски в държавата по произход. Австрия, Латвия, Финландия

и Хърватия изискват разрешението за работа и/или разрешението за пребиваване на граждани на трети държави, командировани на тяхна територия. Литва и Люксембург изискват също така и информация за професията на работника.

3.6.1.3. Информация относно лицата за контакт

В член 9, параграф 1 е определено, че държавите членки могат да изискат от доставчика на услуги да посочи лице за осъществяване на връзка с органите в приемащата държава. Въпреки че държавите членки могат да изискат това лице за контакт да присъства в приемащата държава членка, не могат да се налагат несъразмерни изисквания. Освен това държавите членки могат да изискват да се определи друго лице за контакт, което да действа като представител, чрез когото социалните партньори могат да помолят доставчика на услуги да участва в колективно договаряне. За разлика от лицето, което ще осъществява връзка с органите, не може да се изисква другото лице за контакт да присъства в приемащата държава членка, но то трябва да бъде на разположение при разумно и обосновано искане за това.

Всички държави членки, които са използвали разпоредбите в член 9, параграф 1, буква д) и/или е), изискват също така тези лица да бъдат посочени в обикновената декларация. Съответно всички държави членки, с изключение на Литва, Обединеното кралство и Чешката република, изискват декларацията да съдържа информация за лицето за контакт, което ще осъществява връзка с компетентните органи. Информация за лицето за контакт по отношение на колективното договаряне трябва да се посочи в декларацията в България, Дания, Испания, Италия, Кипър, Латвия, Малта, Португалия и Унгария.

Освен това единадесет държави членки (Австрия, Гърция, Естония, Италия, Кипър, Люксембург, Словения, Унгария, Финландия, Хърватия и Швеция) изискват информация за лице за контакт, което по принцип има право да представлява работодателя; съгласно нормативната уредба на Нидерландия се изисква посочване на лицето, което отговаря за изплащането на трудовото възнаграждение. Всички тези три типа лица за контакт обикновено трябва да бъдат идентифицирани с тяхното име и адрес, а понякога и с допълнителна информация за контакт.

3.6.1.4. Информация относно извършваната работа

Информация относно член 9, параграф 1, буква а), точки iv) — v): очакваната продължителност, предвидената начална и крайна дата на командироването и адресът (ите) на работното място; се изискват от почти всички държави членки, които изискват декларация. По същия начин, задължението за посочване на типа или характера на работата, както е посочено, е в съответствие с член 9, параграф 1, буква а), точка vi) от директивата, което е естеството на услугите. Освен това тази информация се изисква от всички държави, които изискват декларация, с изключение на Гърция и Ирландия. Що се отнася до Испания, задължението за посочване на типа на работата/услугите може да се съдържа имплицитно в позоваването на понятието „професионални данни“ в законодателството.

В допълнение към тези изисквания, държавите членки изискват в декларацията да се посочи допълнителна информация, която не е свързана с член 9, параграф 1, буква а), а с други разпоредби в този член. Такива изисквания са разрешени, при условие че те са оправдани и съразмерни. В законодателството на седем държави членки (Австрия,

Германия, Литва, Полша, Словения, Унгария и Хърватия) е предвидено посочване на местоположението на документите, които трябва да се съхраняват и да се предоставят на органите при поискване. Пет държави членки (Австрия, България, Гърция, Франция и Хърватия) изискват информация относно въпроси, свързани с работното време и трудовите възнаграждения; Белгия изисква включване поне на работния график и посочване на това дали договорите са за извършване на временна работа, а Италия изисква подробности за трудовото възнаграждение в случай на командироване в транспортния сектор. Съгласно законодателството на Литва е предвидено предоставянето на гаранции за работниците в редица области, включително например в областта на здравето и безопасността.

3.6.1.5. Информация относно получателя на услугите

Няколко държави членки изискват също така обикновената декларация да съдържа информация относно получателя на услугите, която не е посочена в член 9, параграф 1, буква а). В повечето случаи те изискват в декларацията да се включи основна информация (име, адрес, информация за контакт) относно договорния партньор на работодателя, който командирова работници. В Германия и Полша това е задължително само когато командироването се осъществява съгласно договор за работа чрез агенция за временна заетост, като в този случай трябва да се посочи предприятието потребител. За разлика от това, общо петнадесет държави членки (Австрия, Белгия, Гърция, Дания (не в случай на частно лице), Естония, Испания, Италия, Латвия, Литва, Малта, Нидерландия, Словения, Финландия, Франция и Хърватия) изискват посочване на получателя на услугите във всички случаи на командироване. Осем от тези държави (Гърция, Естония, Италия, Кипър, Литва, Словения, Финландия и Франция) изискват и информация относно типа на стопанската дейност на получателя на услугите, а в Австрия трябва да се посочи приложимият колективен трудов договор. Австрия, Гърция и Италия определят изискване за посочване на ДДС номера на получателя на услугите, като Австрия изисква и лиценза за търговска дейност, а Естония — и неговия регистрационен код. Италия изисква и информация относно законния представител на получателя на услугите.

В някои държави членки на получателя на услугите са наложени задължения, свързани с декларацията за командированите работници. Такъв е случаят в Чешката република, където декларацията трябва да се представи от получателя на услугите. В Дания получателят на услугите има задължение да информира датския компетентен орган, в случай че той не е получил документация, доказваща, че доставчикът на услугите е докладвал информацията до датския компетентен орган, или ако информацията е непълна или погрешна.

3.6.2. Член 9, параграф 1, букви б)—г) — изисквания за документацията

Съгласно член 9, параграф 1, буква б) държавите членки имат право да изискват съхраняване или предоставяне на хартиен или електронен носител на определени документи, свързани с трудовия договор. Това не означава, че може да се изиска представянето на такива документи, заедно с обикновената декларация.

Всички държави членки (с изключение на Обединеното кралство) изискват документация, която до голяма степен съответства на документите, изрично посочени

в член 9, параграф 1, буква б) („трудовия договор или равностоен документ [...], фишовете за трудово възнаграждение, документите, удостоверяващи отработеното време, обозначаващи началото, края и продължителността на работното време и удостоверяващи изплащането на трудовите възнаграждения“).

Освен това шест държави членки изискват на работното място да има копия на документите за самоличност и/или статута на работниците: такива документи обикновено са паспорти или лични карти (Австрия, Латвия, Люксембург, Хърватия), удостоверения „преносим документ А1“ (Австрия, Италия, Люксембург, Словения), разрешения за работа и/или пребиваване на граждани на трети държави (Австрия, Испания, Латвия, Люксембург и Хърватия).

Люксембург изисква копия на медицинските свидетелства за пригодност за работа, а в случай на работа на непълно работно време или срочен трудов договор, сертификат за съответствие, издаден от компетентния контролен орган. Литва и Хърватия изискват други доказателства, необходими за целите на контрола и надзора.

Повечето държави членки са транспонирали член 9, параграф 1, буква б) в националното законодателство, като са постановили, че документите трябва да бъдат налични — на хартиен или електронен носител — на работното място, където са командировани работниците.

В девет държави (Австрия, Дания, Кипър, Литва, Люксембург, Нидерландия, Словакия, Финландия и Чешката република) задължението за запазване на документите приключва официално при изтичането на срока на командироване.

В Люксембург, вместо да се съхраняват или предоставят на достъпно и ясно установимо място на територията му, всички документи трябва да бъдат изпратени по електронен път преди командироването.

Директивата дава възможност да се изиска предоставяне на документите след изтичане на срока на командироването по искане на органите на приемащата държава членка в разумен срок (член 9, параграф 1, буква в). Повечето държави членки изискват документите да бъдат на разположение за определен период от време след изтичане на срока на командироването, с изключение на Малта, където не е определена продължителността, и Литва, където документите трябва да бъдат на разположение, но могат да се съхраняват в изпращащата държава членка. Този период от време е една година в Белгия, България и Португалия; две години в осем държави членки (Германия, Гърция, Италия, Латвия, Полша, Словения, Финландия и Франция); три години в Ирландия, Румъния и Унгария, пет години в Хърватия и седем години в Естония.

3.6.3. Изисквания за език и превод

Съгласно формулировката на член 9, параграф 1, букви а) и г) държавите членки имат право да определят езика както за декларацията, така и за задълженията, свързани с документацията — те могат да се изискат на официалния език на приемащата държава членка или на „друг(и) език(ци), който(които) тя приема“.

Повечето държави членки изискват декларацията да се изготви на (един от) техния(те) официален(ни) език(ци). В Австрия, Дания, Естония, Полша, Унгария, Хърватия и Швеция декларацията може да бъде освен на официалния език и на английски език. В Австрия декларацията може да се представи на английски, испански, италиански, полски, румънски, словашки, словенски, унгарски, хърватски и чешки език. В Швеция възможните езици са английски, немски, полски, румънски и френски. В Дания командированите работници могат да се регистрират на английски, немски и полски език. В много държави членки с електронни системи за подаване на декларации съществува възможност за представяне на декларацията на други езици.

Съхраняването на документите без превод е допустимо в дванадесет държави членки, в девет от които (Белгия, Дания, Естония, Литва, Полша, Словакия, Словения, Унгария и Хърватия) органите могат в отделни случаи да изискат превод на своя официален език (или на английски език в Белгия и Финландия). В Австрия трудовият договор може да бъде на английски език, а в Кипър и Швеция документите могат да се съхраняват на официалния език или на английски. Нидерландия няма разпоредби, изискващи превод на документите.

3.6.4. Други административни изисквания и мерки за контрол

Някои държави членки са въвели мерки за идентифицирането на командированите работници, като идентификационната карта в строителния сектор (Carte d'identification professionnelle du BTP) във Франция, ConstruBadge в Белгия и идентификационната социалноосигурителна карта в Люксембург.

Обща оценка

Повечето държави членки налагат повечето или всички административни мерки, посочени в член 9, параграф 1. Макар това да може да наведе на мисълта, че много сходни задължения се прилагат за доставчиците на услуги в държавите членки, конкретните изисквания, въведени в държавите членки, особено по отношение на процеса на уведомяване и изискванията за документация и превод, са твърде различни.

Всички държави членки считат, че въведените административни изисквания и мерки за контрол са полезни за улесняване на наблюдението на спазването на задълженията, определени в директивата и Директивата относно командироването на работници.

Държавите членки считат обикновената декларация за особено полезна, тъй като благодарение на нея командированите работници стават „видими“ за контролните служби и така се улесняват наблюдението на техните условия на труд и откриването на измами. Освен това чрез подаването на уведомление се осигурява необходимата информация за насочване на проверките към най-засегнатите сектори/региони/дружества въз основа на оценка на риска. Документите, които могат да бъдат изискани от контролните служби, служат за същата цел. Определянето на лице за връзка е оказало положително въздействие върху получаването на посочените по-горе документи и върху осъществяването на контакт с представителя на работодателя.

Много държави членки са предприели и мерки за ограничаване на административната тежест, която би могла да бъде породена от горепосочените мерки. Обикновено тези мерки се отнасят до случаи на командироване, които са с кратка продължителност или са в определени сектори или професии. Австрия, Белгия, Германия, Дания, Италия, Люксембург, Малта, Полша, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция и Швеция са въвели онлайн/електронен инструмент за подаване на декларация относно командироването.

В Белгия дейностите за спешен ремонт и поддръжка на машини или оборудване, предоставяни от един и същ работодател на предприятието, където се извършва ремонтът/поддръжката, са освободени от изискването за уведомяване в „Limosa“ (задължителна декларация за работници и самостоятелно заети лица, които се изпращат да работят/които работят в Белгия), в случай че тази работа не продължава повече от 5 дни месечно.

В Германия подаването на уведомление е задължително само в строителния отрасъл и свързаните с него отрасли, услугите за почистване на сгради и предоставянето на грижи.

Синдикалните организации считат, че наличието на адекватни и ефективни административни изисквания и мерки за контрол е изключително важно за наблюдението на спазването на задълженията, установени в Директивата относно командироването на работници. Те също така считат, че би било важно да се определят на равнище ЕС конкретни задължителни административни изисквания и мерки за контрол, включително задължението за подаване на декларация за командироването преди неговото начало и въвеждането на електронен регистър на командированите работници, което би могло да подобри наблюдението на спазването на приложимите правила. По отношение на предприетите конкретни мерки синдикалните организации са изтъкнали, че ако съгласно националното законодателство за транспониране на директивата трябва да се определи лице за контакт за целите на колективното договаряне, тази информация следва да се съобщава и на синдикалните организации.

Работодателите, от друга страна, са изразили загриженост, че въвеждането на мерки съгласно член 9 е довело до практически проблеми при командироването на работници, особено поради повишената административна тежест.

Съгласно член 9, параграф 2 от директивата държавите членки имат право да предприемат други административни изисквания и мерки за контрол, при условие че тези мерки са оправдани и съразмерни. От описаните по-горе мерки за транспониране става ясно, че повечето държави членки са предприели редица мерки, които попадат в този член.

3.7. Инспекции (член 10)

Член 10 се отнася до инспекциите на местата на командироване и съгласно разпоредбата му тези инспекции следва да се извършват въз основа на оценка на риска и да не бъдат дискриминационни и/или несъразмерни.

По-голямата част от държавите членки са избрали изрично транспониране на член 10. Редица държави членки обаче (Белгия, България, Естония, Люксембург, Нидерландия, Чешката република и Швеция) считат, че съществуващото законодателство е в съответствие с член 10 чрез общи разпоредби, определящи компетентностите на органите за инспекция на труда. Обединеното кралство е посочило, че съответствието е въз основа на практиката на органите.

Що се отнася до позоваването на оценката на риска по смисъла на член 10, параграф 1, редица държави членки (България, Гърция, Дания, Ирландия, Кипър, Латвия, Малта, Португалия, Румъния, Словения и Унгария) имат въведени подзаконови разпоредби, съгласно които се изисква извършване на такава оценка на риска при подбор на субектите, които подлежат на инспекция. С изключение на Дания, Ирландия и Кипър, с такива подзаконови разпоредби се определят и критериите, които трябва да се използват при оценката на риска, като много от тях съответстват в голяма степен на критериите, предложени в член 10, параграф 1.

Някои други държави са посочили, че такава оценка на риска не е законово изискване в тяхната национална система, но е обща практика на органите, които отговарят за инспекцията. Такъв е случаят в Германия, Испания, Чешката република и Швеция.

Синдикалните организации считат, че контролът и инспекциите са все още недостатъчни, въпреки че положението е различно в отделните държави членки. Те подчертават, че е важно държавите членки да въведат адекватни механизми, контрол и проверки, за да се гарантира спазване на правилата и да се избегнат трансгранични злоупотреби.

Въпреки че наличието на ефективни процедури за наблюдение е от съществено значение за осигуряване на изпълнението на директивата и Директивата относно командироването на работници, Комисията счита, че инспекциите трябва да се основават главно на оценка на риска от страна на компетентните органи. Освен това държавите членки трябва да гарантират, че инспекциите и контролът на спазването не са дискриминационни и/или несъразмерни. Това означава, че те трябва да бъдат подходящи за постигане на преследваните цели и да не ограничават трансграничното предоставяне на услуги повече, отколкото е необходимо⁹.

3.8. Защита на правата — предоставяне на възможност за обжалване — плащания със задна дата (член 11)

Съгласно член 11 държавите членки са длъжни да въведат механизми, чрез които командированите работници да могат да подават жалби директно срещу своя работодател и да започват съдебни или административни производства; с този член се установяват и стандарти за осигуряване на изпълнението, и по-специално се налага изискване за наличие на процедури, чрез които служителите, но и синдикалните организации и трети страни да участват в защитата на правата на командированите работници пред съдебните и административните органи в приемащата държава.

⁹ Вж. решение от 27 март 1990 г. по дело *Rush Portuguesa Lda/Office national d'immigration*, C-113/89, точка 17, както и решение от 21 октомври 2004 г. по дело *Комисия/Велико херцогство Люксембург*, C-445/03, точка 40, и решение от 19 януари 2006 г. по дело *Комисията/Германия*, C-244/04, точка 36.

Всички държави членки¹⁰ предвиждат възможността командированите работници да могат да подадат жалба до компетентния орган за инспекция на труда в случай на нарушаване на техните права от страна на работодателя.

Всички държави членки предоставят на командированите работници достъп до своята съдебна система по отношение на искове във връзка със срока на командироване и нито изтичането на срока на командироване, нито връщането в държавата по произход не възпрепятства подаването на искове в която и да е държава от страна на командированите работници в приемащата държава членка.

Възможността за участие на синдикални организации и трети страни в съдебно производство е предвидена по принцип в повечето, но не и във всички държави членки. По-конкретно Словения не предвижда никакво директно участие на тези страни в съдебно производство, а пет държави членки (България, Литва, Люксембург, Унгария и Финландия) предвиждат тази възможност само за синдикалните организации, но не и за други организации. Въпреки че малтийското законодателство не съдържа изрично позоваване на синдикалните организации, съществува възможност за завеждане на искове от страна на „организации и други правни субекти“, които имат законен интерес да осигуряват спазването на тези подзаконови разпоредби. Въпреки че в Италия синдикалните организации нямат право да участват директно в съдебно производство от името на отделен работник, те могат да действат в подкрепа на командированите работници.

Освен това, за участието на синдикалните организации и трети страни в много държави членки, с изключение на Австрия, Гърция, Естония, Испания, Обединеното кралство и Словакия, трябва да бъдат изпълнение допълнителни условия, например служителът да бъде член на въпросната организация или въпросното нарушение да е свързано с колективния трудов договор, по който синдикалната организация е страна.

За да могат трети страни да участват в производства, държавите членки често изискват доказване на законен интерес във въпросното дело, например чрез позоваване на целта на организацията съгласно нейния устав. Това е предвидено в законодателството на Латвия, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Хърватия и Чешката република.

На практика, започването на съдебно производство по инициатива на синдикалните организации от името на командированите работници се използва често във Финландия, Дания, Нидерландия и Швеция.

Единадесет държави членки (Белгия, България, Гърция, Дания, Кипър, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Хърватия и Швеция) изрично са транспонирали член 11, параграф 5, като са въвели в своето законодателство изрична защита на командированите работници срещу репресивни мерки от страна на работодателя. В дванадесет държави членки (Австрия, Германия, Естония, Испания, Италия, Латвия, Люксембург, Обединеното кралство, Словения, Унгария, Франция и Чешката република) не е било необходимо да се извършва това, тъй като общите принципи на защита срещу виктимизация се прилагат и за командированите работници.

В Ирландия, Словакия и Финландия такива принципи се прилагат само в онези области, където те са изрично приложими. В Нидерландия няма разпоредби,

¹⁰ С изключение на Обединеното кралство, където няма инспекторат по труда или сходен орган.

постановяващи защита срещу репресивни мерки, освен в онези области, където защитата срещу виктимизация е наложена от законодателството на ЕС и е включена в разпоредбите за транспонирането му. В Литва служителите са изрично защитени срещу „репресивни мерки“ в смисъл на искове за обезщетение за нарушаване на икономическите интереси на работодателя.

3.9. Отговорност на подизпълнителите (член 12)

С цел да се води борба с измамите, съгласно член 12 се разрешава на държавите членки да предприемат мерки, за да гарантират, че при веригите от подизпълнители изпълнителят, на когото работодателят е пряк подизпълнител, може, освен работодателя или вместо него, да бъде подвеждан под отговорност от командированния работник. Въпреки че държавите членки са задължени да въведат такава отговорност за подизпълнителите в строителния сектор и да обхванат поне неизплатените нетни възнаграждения, съответстващи на минималните ставки на заплащане (член 12, параграф 1), те могат да предвидят такава отговорност във всеки сектор, както и за повече нива във веригата, а не само за прекия изпълнител, и с по-широк обхват от минималните ставки на заплащане (член 12, параграфи 2 и 4). Вместо такава система на отговорност на подизпълнителите, държавите членки могат да предприемат други подходящи мерки за изпълнение (член 12, параграф 6). Всички тези мерки трябва да бъдат при недискриминационни и съразмерни условия.

В приложение II към работния документ на службите на Комисията е представен преглед на мерките, предприети от държавите членки съгласно член 12. Според отговорите на въпросника, изпратен на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, в много държави членки правилата за отговорност все още не се прилагат често на практика, тъй като не са налице съответните случаи. Въпреки това няколко държави членки (Белгия, България, Хърватия, Дания, Германия, Финландия, Италия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия и Франция) посочиха, че въвеждането на тези правила е увеличило ефективната защита на правата на работниците по веригите от подизпълнители. Работодателите в общи линии считат, че въвеждането на отговорност за подизпълнителите или алтернативни мерки не са увеличили ефективната защита на правата на работниците по веригите от подизпълнители. Синдикалните организации считат, че когато държавите членки са запазвали или въвели пълна отговорност за подизпълнителите и ограничаване до възможната дължина на веригата от подизпълнители, това е оказало положително въздействие върху защитата на правата на командированите по веригата работници.

3.9.1. Минимално изискване, обхващащо строителния сектор

Всички държави членки (с изключение на Дания и Финландия, които са предприели други подходящи мерки за изпълнение съгласно член 12, параграф 6) са приложили минималното изискване за възможност за подвеждане на преките изпълнители („изпълнители от първо ниво“) в строителния сектор под обща отговорност, в случай че работодателят (подизпълнителят) не изплаща трудови възнаграждения, съответстващи поне на приложимите минимална работна заплата и социалноосигурителни вноски.

Девет държави членки (Естония, Ирландия, Литва, Обединеното кралство, Полша, Румъния, Финландия, Хърватия и Швеция) ограничават тази отговорност до строителния сектор. Всички други държави членки прилагат схемата на отговорност на

подизпълнителите и за други сектори. Единадесет държави членки (Германия, Гърция, Испания, Италия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Португалия, Словакия, Унгария и Франция) са решили да приложат схемата за всички сектори на икономиката.

3.9.2. По-широко приложение по отношение на обхвата и границите

Въпреки че повечето държави членки ограничават отговорността до прекия изпълнител, десет държави членки (Австрия, Германия, Гърция, Испания, Италия, Литва, Люксембург, Нидерландия, Словения и Швеция) предвиждат възможността за предявяване на иск за неизплатени плащания и срещу страни, които не са в преки договорни отношения с работодателя, който командирова работниците. В Австрия това обаче се прилага само когато използването на няколко нива във веригата е било с цел заобикаляне на правните задължения, а Литва и Швеция са ограничили отговорността до основния изпълнител на строителния проект.

Най-често работниците имат право да изискат от изпълнителя общия размер на своите трудови възнаграждения (т.е. и договорно определените възнаграждения, които са по-високи от минималната работна заплата) или поне обезщетение за полагане на извънреден труд. Първият случай се отнася за тринадесет държави членки (Австрия, Белгия, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Словения, Франция и Швеция), а вторият за три (Словакия, Хърватия и Чешката република). Във Франция отговорността включва и осигуряване на жилища от работодателя, а в Люксембург отговорността е разширена така, че да бъдат обхванати всички парични иски, произтичащи от трудовото правоотношение, доколкото те се отнасят до работа в контекста на предоставяне на услуги на изпълнителя от страна на работодателя.

В същото време всички държави членки, с изключение на Австрия, ограничават отговорността на изпълнителя до размера, определен в договора с подизпълнителя.

3.9.3. Дължимата грижа

Директивата дава възможност за въвеждане на изключение, съгласно което изпълнителите, които отговарят на определени стандарти за дължимата грижа по отношение на своя подизпълнител, са освободени от отговорност (член 12, параграф 5).

Шестнадесет държави членки са въвели възможността за защита въз основа на дължимата грижа. В повечето случаи това е под формата на обща оценка на дължимата грижа от страна на изпълнителя в конкретния случай (Гърция, Естония, Ирландия, Кипър, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша и Чешката република).

Дванадесет държави членки (Австрия, Белгия, Испания, Люксембург, Нидерландия, Полша, Румъния, Словакия, Унгария, Франция, Хърватия и Чешката република) имат изрични критерии за законовите задължения на изпълнителя да контролира и/или насърчава спазването от страна на подизпълнителя, докато степента на подробност варира от много общо указание в Полша до подробно изброяване на критериите в Хърватия. В италианското законодателство е предвидена дължимата грижа само за сектора на автомобилния транспорт.

3.9.4. Други подходящи мерки за изпълнение съгласно член 12, параграф 6

Както беше посочено по-горе, Дания и Финландия са единствените държави, които не са въвели схеми на отговорност на подизпълнителите. В Дания алтернативната схема за транспониране на член 12, параграф 6 се основава на създаването на Фонд за пазара на труда за командированите работници, при който ако работниците, командировани в Дания и обхванати от датски колективен трудов договор, имат проблеми с получаването на своето трудово възнаграждение от работодателя, работникът може да получи неизплатеното трудово възнаграждение от горепосочения фонд. Ако фондът е изплатил трудово възнаграждение на командировани работници, както е посочено по-горе, работодателят, както и датският получател на услугите се задължават да заплатят извънредна вноска на фонда. Фондът ще се опита да възстанови трудовото възнаграждение, което той е заплатил на работниците, от техния работодател в своята държава по произход. Фондът се финансира чрез вноски от всички работодатели (датски и чуждестранни работодатели), които предоставят услуги в Дания.

Във Финландия, ако на командирован работник не е платена минималната ставка на заплащане, той или тя може да уведоми за това строителя или главния изпълнител. След като получи уведомлението, строителят или главният изпълнител незабавно изискват от командированите предприятия да представят доклад за възнагражденията, изплащани на командированите работници. Строителят или главният изпълнител незабавно изпраща на работника искането за информация и доклада, представен от командированото предприятие. По искане на работника, искането за информация и докладът незабавно се представят на органа по здравословни и безопасни условия на труд. Строителят или главният изпълнител съхраняват информацията и доклада две години след приключване на обекта. Неспазването на тези задължения може да доведе до налагане на санкция, но не и до подвеждане на изпълнителя под отговорност за искове за неизплатени трудови възнаграждения.

3.9.5. Прилагане на разпоредбите относно отговорността само за трансгранични доставчици на услуги

Държавите членки не могат да създадат система за отговорност на подизпълнителите, която да се прилага само към доставчиците на трансгранични услуги, тъй като това би била пряка дискриминация спрямо тези доставчици на услуги. Такава система би могла да разколебае крайните клиенти и изпълнителите да сключват договори или да пристъпват към подизпълнение с предприятията, установени в други държави членки.

Шестнадесет държави членки (Австрия, България, Естония, Ирландия, Латвия, Литва, Малта, Обединеното кралство, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Хърватия и Чешката република) изглежда прилагат разпоредби относно отговорността на подизпълнителите само за чуждестранни доставчици на услуги, докато други държави членки прилагат същите или сравними разпоредби еднакво за националните и за чуждестранните доставчици на услуги.

Освен това в Австрия, Естония, Италия и Унгария изглежда за всяка ситуация, при която работодател встъпва в договор с доставчик на услуги, установен в друга държава членка (а не само за възлагане на дейности на подизпълнители), се прилага националното законодателство относно отговорността.

3.10. Трансгранично изпълнение на финансови административни санкции и/или глоби (глава VI)

Членове 13 — 19 от директивата се отнасят до трансграничното изпълнение на финансови административни санкции и/или глоби. По-специално тези разпоредби предвиждат, че решението на компетентния орган на държава членка за налагане на санкция на доставчик на услуги трябва да се съобщи на адресата, а вземането във връзка със санкцията трябва да се събере от компетентния орган на държавата членка, където понастоящем се намира доставчикът.

Повечето държави изрично са транспонирали членове 13 — 19. По изключение Германия, Дания, Ирландия и Обединеното кралство докладват, че е налице съответствие посредством практиката на органите, а не чрез нови законови разпоредби. Частично транспониране е осъществено в Нидерландия (не са транспонирани членове 13, 14 и 18) и в Словения (не е транспониран член 18).

Статистически данни от Информационната система за вътрешния пазар относно използването на глава VI

Само няколко държави членки (Австрия, Белгия, Италия, Нидерландия, Румъния, Словакия, Словения, Финландия и Швеция) са използвали административно сътрудничество в рамките на трансграничното изпълнение на финансови административни санкции и/или глоби в качеството си на запитващ орган, което означава изпращане на искане до друга държава членка за уведомяване за налагане на санкция или глоба или за събиране на вземане във връзка с това.

Положението е различно по отношение на броя на държавите членки (Белгия, България, Германия, Естония, Испания, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Франция, Хърватия и Чешката република), с които е осъществен контакт в качеството им на запитан орган, т.е. до тях е отправено искане за уведомяване за налагане на санкция или глоба или за събиране на вземания във връзка с това.

По принцип държавите членки, които са отговорили на въпросника на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, считат, че административното сътрудничество по тези въпроси посредством Информационната система за вътрешния пазар е ефективно. Подадени са сигнали за някои практически проблеми във връзка с признаването на глоби и санкции в други държави членки и основанията за отказ за изпълнение на санкция или глоба. Тези проблеми се обсъждат от експертите на държавите членки в Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници. Някои държави членки са посочили увеличаване на обема на работа поради исканията.

Статистическите данни от Информационната система за вътрешния пазар показват ниска степен на използване на административно сътрудничество за трансграничното изпълнение на финансови и административни санкции и/или глоби.

През 2018 г. чрез Информационната система за вътрешния пазар са били изпратени 568 искания за уведомяване за решение за административна санкция или глоба и 201

искания за събиране на вземания във връзка с такава санкция или глоба. Австрия е изпратила най-голям брой искания за уведомяване за решение (550), както и най-голям брой искания за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба (192).

Словения е получила най-голям брой искания за уведомяване за решение (190), следвана от Чешката република (90), Румъния (67) и Унгария (51). Словения е получила и най-голям брой искания за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба (69), следвана от Унгария (44) и Чешката република (21).

Вж. приложение III към работния документ на службите на Комисията за преглед на статистическите данни.

3.11. Санкции

Съгласно член 20 от директивата държавите членки трябва да определят санкции в случай на нарушения на националните разпоредби, приети съгласно директивата. Предвидените санкции трябва да са ефективни, пропорционални и възпиращи.

3.11.1. Санкции за нарушаване на административни задължения, свързани с командироването на работници

Всички държави членки са приложили система от санкции, приложима в случай на административни нарушения.

Австрия, Белгия, България, Италия, Люксембург, Малта, Финландия и Франция са определили възможния размер на финансовата санкция, която да се прилага за работник. При сравнение на максималната глоба за работник става ясно, че този размер варира от 1 165 EUR в Малта до 10 000 EUR в Австрия и Финландия.

Като алтернатива или в допълнение, Белгия, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Кипър, Латвия, Литва Люксембург, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Франция, Хърватия и Чешката република определят размера или поне горната граница на санкциите, които са приложими за работодател, независимо от броя на засегнатите работници. Максималният размер на тези глоби варира от 240 EUR в Литва до 48 000 EUR в Белгия.

При повторно нарушение в Австрия, България, Дания, Испания, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерландия и Франция ще се налага допълнителна санкция. В резултат на това глобата за работник може да се увеличи до 20 000 EUR в Австрия, като в Испания (за агенции за временна заетост) и в Австрия се предвижда и спиране на дейностите. Има и определени обстоятелства, при които приложимата горна граница може да се увеличи допълнително — и да достигне размер от 40 000 EUR за работник в Австрия за повторни нарушения, засягащи повече от трима работници. И накрая, три държави (Австрия, България и Хърватия) предвиждат санкция за физическото лице (управителя), участващ в нарушението.

3.11.2. Санкции за нарушаване на правата на командированите работници

Повечето държави членки предвиждат санкции, които се прилагат в случай на неспазване от страна на работодател на задълженията към неговите работници, наложени с Директивата относно командироването на работници.

Австрия, Белгия, България, Гърция, Испания, Латвия, Люксембург, Малта, Унгария и Франция вземат под внимание броя на засегнатите работници в този случай. Максималната глоба варира от 1 165 EUR в Малта до 50 000 EUR (за отказ за изплащане на премия за работа през празнични дни) в Люксембург.

Белгия, Гърция, Естония, Ирландия, Кипър, Латвия, Литва, Обединеното кралство, Полша, Португалия (освен в някои случаи), Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Хърватия и Чешката република са установили система, при която санкцията, която трябва да се наложи на работодателя, не зависи от броя на засегнатите работници. Предвижданият максимален размер на глобите в тези системи варира от 300 EUR в Литва до 500 000 EUR в Германия.

Повторните нарушения и други квалифициращи обстоятелства водят до по-високи санкции в Австрия, Белгия, България, Гърция, Кипър, Латвия, Литва, Обединеното кралство, Словакия, Унгария и Франция или трябва да се вземат под внимание при определяне на размера на конкретната санкция, както е в случая с Германия. При такива обстоятелства максималната глоба за работник може да достигне до 40 000 EUR в Австрия, а най-високата възможна обща глоба за предприятие е в Белгия — 96 000 EUR. Непаричните санкции при такива тежки случаи включват лишаване от свобода в Гърция и Кипър, спиране на дейностите във Франция и вписване на работодателя в схема за „назоваване и порицаване“ в Обединеното кралство. И накрая, Австрия, България, Словакия, Словения и Хърватия налагат и глоби на физически лица, участвали в нарушението, като например управители.

Критериите за определяне на размера на глобите обикновено са същите като посочените в глава 3.11.1.

3.11.3. Други мерки

В националното законодателство на Австрия е предвидена възможността за забрана на работодателя да извършва работата. Освен това в националното законодателство са предвидени „депозит за обезпечение“ и „замразяване на плащанията“ — мерки, които могат да се налагат в случай на съмнение за нарушение на съответно правило от работодателя.

Обща оценка

Представителите на работодателите са посочили, че в някои държави членки санкциите и размерът на глобите за неспазване на административните изисквания не са съразмерни. В допълнение към глобите се използват и възбрани, като се отказва достъп на командированите работници до тяхното работно място и съответно се възпрепятства предоставянето на услугата. Според синдикалните организации твърде често наказанията, санкциите и глобите са нито ефективни, нито достатъчно възпиращи. Те твърдят, че предимството за дружеството от незначително нарушение на правилата може да бъде много голямо, а рискът за откриване на това и налагане на глоба обикновено е малък.

При въвеждането на системата за подаване на декларации много държави членки са въвели и санкции за нарушаване на това административно изискване. Понякога глобите са също толкова високи, колкото санкциите за нарушаване на правата на работниците. В някои случаи глобите се изчисляват въз основа на броя на засегнатите командировани работници, като се вземат под внимание и предишни нарушения, което може да доведе до по-високи глоби.

Въпреки че директивата все още не е била приложима *ratione temporis* за делото, заслужава да се спомене решението на Съда от 13 ноември 2018 г. по дело *Čepelnik d.o.o./Michael Vavti*¹¹, C-33/17, с което Съдът на Европейския съюз постановява, че член 56 от Договора за функционирането на ЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба на държава членка, съгласно която компетентните органи могат да разпоредят на възложител, установен в тази държава членка, да спре плащанията към своя съдоговорител, установен в друга държава членка. Освен това той не допуска задължение за внасяне на гаранция в размер на дължимия остатък от цената на възложената работа, за да се обезпечи плащането на евентуалната глоба, която може да бъде наложена на този съдоговорител в случай на установено нарушение на трудовото право на първата държава членка.

Съразмерността на санкциите, предвидени съгласно австрийското законодателство, е и в основата на дело C 64/18, *Maksimovic*¹².

4. ДАННИ, СВЪРЗАНИ С ПРОЦЕДУРАТА НА КОМАНДИРОВАНЕ

Продължават да са налице някои слабости по отношение на наличието на пълни и надеждни данни относно процедурата на командироване, въпреки че изпълнението на директивата носи някои подобрения.

Основният източник на съпоставима информация относно броя на командированите и командированите работници е т.нар. „преносим документ A1“ в областта на координацията на системите за социална сигурност. Този формуляр се предоставя от компетентната държава членка по искане на работодателя или на съответното лице и той създава презумпцията, че титулярят е осигурен според правилата на системата за социална сигурност в държавата членка, която е издала удостоверението. От националните администрации за социална сигурност зависи да събират национални данни относно издадените и получените документи и да ги съобщават на Комисията, която изготвя годишен сравнителен доклад в рамките на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност.

Предимството на данните, събрани чрез тази процедура, е наличието на надеждност и съпоставимост между държавите членки. Има обаче и някои ограничения. Първо, фактът, че данните се основават на определението за командироване съгласно правилата за координация на системите за социална сигурност, поражда някои несъответствия с определенията, установени с Директивата относно командироването на работници. Това се отнася най-вече за включването на самостоятелно заетите лица и лицата, които осъществяват дейност в две или повече държави членки, в общия брой,

¹¹ Решение от 13 ноември 2018 г. по дело *Čepelnik d.o.o./Michael Vavti*, C-33/17, ECLI:EU:C:2018:896.

¹² Решение на Съда от 12 септември 2019 г. по дело C-64/18 *Maksimovic* (Съединение дела C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

както и за липсата на данни относно случаи на командироване с продължителност над две години, които са включени в данните от „преносимия документ A1“. Второ, действителното спазване на правилата за координация на системите за социална сигурност може да повлияе на адекватността на данните относно краткосрочни, внезапни и повтарящи се случаи на командироване. И накрая, налице са някои пропуски по отношение на пълнотата на данните за приетите командировани работници, и по-специално относно държавата на местоназначение на работници, командировани в две или повече държави членки, което не трябва да се събира от държавите членки в процедурата на събиране на данни в областта на координацията на системите за социална сигурност.

Както беше посочено в глава 3.6.1, всички държави членки (с изключение на Обединеното кралство) са въвели задължение за обикновена декларация и поради това вече е възможно да се допълнят данните от формуляра „преносим документ A1“ с данни относно декларациите за командироването.

Тези данни бяха събрани за първи път през 2018 г. чрез въпросник, изпратен на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници. В доклада са представени резултатите от събирането на данни относно броя на командированите работници, регистрирани през 2017 г. в системите на приемащите държави членки за подаване на декларации. Този доклад е включен в приложение IV към работния документ на службите на Комисията.

Тези два източника за събиране на данни имат потенциал за взаимно допълване и дават възможност за по-точна информация, по-специално относно броя на командированите работници и случаите на командироване в приемащата държава членка, секторите на дейност, където те работят, и средната продължителност на срока на командироване.

5. ДВУСТРАННИ СПОРАЗУМЕНИЯ

Що се отнася до административното сътрудничество между различните органи, според отговорите на въпросника, изпратен от Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, повечето държави членки (Австрия, Белгия, България, Германия, Дания, Естония, Испания, Литва, Люксембург, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Финландия, Франция, Хърватия и Чешката република) имат сключени двустранни споразумения или съвместни изявления с други държави членки, обхващащи областта на командироване на работници. По-голямата част от тези държави членки са докладвали, че те са използвали тези споразумения вместо или в допълнение към Информационната система за вътрешния пазар поради различни причини. Според отговорите на държавите членки в Хърватия и Нидерландия първият контакт се осъществява двустранно, за да се събере повече информация, а след това Информационната система за вътрешния пазар се използва за обмен на информация. В Естония обменът на информация се счита за по-бърз по телефона и по електронна поща.

Има обаче и голям брой държави членки (Германия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Кипър, Малта, Нидерландия, Португалия, Словакия, Унгария, Чешката република и Швеция), които използват за административното сътрудничество единствено Информационната система за вътрешния пазар, тъй като използването ѝ се счита за по-удобно или понеже липсват приложими двустранни споразумения.

6. ВЪЗМОЖНИ ИЗМЕНЕНИЯ И ДРУГИ ПОДОБРЕНИЯ

Член 24, параграф 1 от директивата гласи, че при преразглеждането на прилагането и изпълнението на директивата Комисията предлага, по целесъобразност, и необходимите изменения и промени. Освен това в член 24, параграф 2 от директивата изрично е посочена възможността за изменения в два случая. Първо, що се отнася до списъците с фактическите елементи в член 4, параграфи 2 и 3 относно цялостната оценка, за да се определи дали дадено предприятие действително извършва съществени дейности в държавата членка на установяване и дали даден командирован работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи. Що се отнася до тези два списъка, биха могли да бъдат определени евентуални нови елементи. Второ, що се отнася до коригирането на крайните срокове по член 6, параграф 6 с оглед на съкращаването им.

По отношение на списъците на фактическите елементи в член 4, параграфи 2 и 3, някои държави членки по принцип са посочили в своите отговори на въпросника, че тези списъци се считат за адекватни, като някои държави членки предлагат в член 4, параграф 2 да се добави например информация, свързана с оборота, адреса на седалището или личния управител на дружествата, плащането на социалноосигурителни вноски и корпоративен данък, приложимото право и/или колективния трудов договор и предприятието, което ръководи и осъществява надзор върху работниците, определя извънредния труд и определя работния график. Тези аспекти обаче вече са обхванати от член 4 (или въпроси, свързани с член 4 в Информационната система за вътрешния пазар) и член 9, параграф 1 или биха могли да попадат в обхвата на член 9, параграф 2, ако държавите членки желаят да ги използват. Освен това трябва да се отбележи, че списъците на елементите в член 4 не са изчерпателни. Държавите членки могат да определят други/допълнителни елементи в своето национално законодателство за транспониране на директивата, както са направили някои от тях.

Поради това на този етап Комисията не счита за необходимо да предложи изменение на член 4.

По отношение на крайните срокове, установени в член 6, параграф 6, за предоставяне на информацията, изисквана в Информационната система за вътрешния пазар, нито една държава членка не е посочила в отговорите си на въпросника, че тези крайни срокове следва да се съкратят. Статистическите данни от Информационната система за вътрешния пазар показват, че около 2/3 от исканията са получили отговор в рамките на крайните срокове.

По изложените по-горе причини Комисията не счита, че на този етап е полезно да се изменя член 6, параграф 6. С оглед на по-нататъшното подобряване на прилагането на Директивата относно командироването на работници, Комисията ще предприеме мерки за насърчаване и улесняване на административното сътрудничество, по-специално посредством Европейския орган по труда.

Има някои области, към които различни заинтересовани страни насочиха вниманието на Комисията и където биха могли да са необходими подобрения. Те включват опростяване на системите за административен контрол например чрез въвеждане на

единна система за подаване на декларации на равнището на ЕС или общ шаблон за уебсайтове. Тези проблеми биха могли да бъдат разрешени чрез съвместна работа в Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници или в рамките на Европейския орган по труда, след като той започне да функционира, и поради това те не налагат изменение на директивата.

С оглед на гореизложеното и като се имат предвид ограниченият период от време, през който директивата е била в сила, както и фактът, че не са посочени допълнителни проблеми, които биха изисквали изменения на директивата, Комисията не счита за необходимо да предложи на този етап каквито и да било изменения на директивата.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Правилата, приложими по отношение на командироването, бяха обсъждани на равнище ЕС през последните пет години. През май 2014 г. Европейският парламент и Съветът постигнаха съгласие по Директива 2014/67/ЕС относно осигуряването на изпълнението („директивата“), която съдържа основна обща рамка на набор от разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и уеднаквено въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО.

След предложение от Комисията през март 2016 г. Европейският парламент и Съветът постигнаха съгласие през юли 2018 г. по Директива 2018/957/ЕС за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници с оглед на по-доброто гарантиране на правата на работниците и гарантиране на лоялна конкуренция за доставчиците на услуги. Измененията, въведени с Директива (ЕС) 2018/957, се прилагат едва от 30 юли 2020 г.

Комисията работи в тясно сътрудничество с всички съответни заинтересовани страни от държавите членки и социални партньори при процеса на подготовка за изпълнението на новите правила. Тази работа по отношение на Директива (ЕС) 2018/957 все още продължава.

На този етап Комисията отбелязва, че транспонирането на директивата от страна на всички държави членки е подобрило осигуряването на изпълнението на Директивата относно командироването на работници в държавите членки, по-специално чрез административното сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар. Благодарение на въвеждането на административни изисквания и мерки за контрол държавите членки са в по-добра позиция да наблюдават спазването на правилата и да гарантират зачитането на правата на командированите работници.

Комисията ще продължи да работи с държавите членки, за да се гарантира, че Директивата продължава да бъде транспонирана и прилагана правилно, по-специално що се отнася до административните изисквания и мерки за контрол, както и отговорността на подизпълнителите.

Освен това с цел осигуряване на по-голяма съгласуваност при тълкуването и прилагането на правилата относно командироването в целия ЕС, Комисията публикува

и Практическо ръководство за командироването, след като се консултира с представителите на държавите членки и организациите на социалните партньори на европейско равнище. Целта на документа е да бъде в помощ на работодатели, работници и национални органи при разбирането на правилата относно командироването на работници. Ръководството ще се актуализира редовно, за да се взема под внимание новото развитие. Това ще се отнася по-специално за прилагането на правилата относно командироването за мобилните работници в международния транспорт с цел включване на практиката на Съда¹³ и промените в правната рамка¹⁴.

Комисията ще продължи да предоставя на всички участващи заинтересовани страни подкрепа, съвместно с Европейския орган по труда, веднага след като той започне да функционира. По-специално тя ще насърчава сътрудничеството между органите, които отговарят за административното сътрудничество и взаимопомощта, за да се осигурят полезни взаимодействия между всички услуги за информация и съдействие, както и да се улесни спазването на административните изисквания и да се подпомогнат процедурите за трансгранично изпълнение във връзка със санкциите и глобите.

¹³ По-специално по съединени дела C-370/17 и C-37/18 и по дела C-16/18 и C-815/18.

¹⁴ Вж. предложението за *lex specialis* за работниците в международния автомобилен транспорт COM (2017)278 и предложението за Регламент за актуализиране на правилата на ЕС за координация на социалната сигурност COM (2016)815.