



Брюксел, 21 април 2020 г.  
REV3 — заменя известието  
(REV2) от 13 март 2019 г.

## ИЗВЕСТИЕ ДО ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

### ОТТЕГЛЯНЕ НА ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО И ПРАВИЛА НА ЕС ОТНОСНО ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

Считано от 1 февруари 2020 г., Обединеното кралство се оттегли от Европейския съюз и стана „трета държава“<sup>1</sup>. В Споразумението за оттегляне<sup>2</sup> е предвиден преходен период, който ще приключи на 31 декември 2020 г.<sup>3</sup> До тази дата законодателството на Съюза ще се прилага изцяло по отношение на и в Обединеното кралство<sup>4</sup>.

През преходния период ЕС и Обединеното кралство ще преговарят по споразумение за ново партньорство, с което да се създаде по-специално зона за свободна търговия. Не е сигурно обаче дали такова споразумение ще бъде сключено и дали ще влезе в сила в края на преходния период. При всички случаи подобно споразумение би породило отношения, които от гледна точка на условията за достъп до пазара ще се различават значително от участието на Обединеното кралство във вътрешния пазар<sup>5</sup>, в митническия съюз на Съюза и в системата в областта на ДДС и акцизите.

Освен това след края на преходния период Обединеното кралство ще бъде трета държава по отношение на изпълнението и прилагането на правото на ЕС в държавите — членки на ЕС.

---

<sup>1</sup> Трета държава е държава, която не е членка на ЕС.

<sup>2</sup> Споразумение за оттеглянето на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия от Европейския съюз и Европейската общност за атомна енергия (ОВ L 29, 31.1.2020 г., стр. 7) („Споразумението за оттегляне“).

<sup>3</sup> Преходният период може да бъде удължен, преди 1 юли 2020 г., еднократно до 1 или 2 години (член 132, параграф 1 от Споразумението за оттегляне). До този момент правителството на Обединеното кралство изключва такова удължаване.

<sup>4</sup> С някои изключения, предвидени в член 127 от Споразумението за оттегляне, като никое от тях не е приложимо в контекста на настоящото известие.

<sup>5</sup> По-специално, със споразумение за свободна търговия не се уреждат принципи, характерни за вътрешния пазар (в областта на стоките и услугите), като взаимното признаване, „принципът на страната на произход“ и хармонизацията. Освен това със споразумение за свободна търговия не се премахват митническите формалности и проверки, включително тези, отнасящи се до произхода на стоките и техния състав, нито забраните и ограниченията за вноса и износа.

По тази причина на всички заинтересовани страни, и особено на икономическите оператори, се напомня за правното положение след изтичането на преходния период.

#### **Съвет към заинтересованите страни:**

Дружествата, попадащи в обхвата на Директива 2009/38/ЕО за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение<sup>6</sup>, които имат служители в Обединеното кралство, се приканват по-специално да извършат оценка на последиците от изтичането на преходния период, вземайки под внимание настоящото известие.

#### **Забележка:**

Това известие не засяга въпроси от областта на европейското дружествено право, и по-специално последиците от оттеглянето на Обединеното кралство по отношение на правната форма на европейските дружества.

По тези аспекти се изготвят или са публикувани други известия<sup>7</sup>.

След изтичането на преходния период правилата относно информирането и консултациите с работниците на транснационално равнище, уредени с Директива 2009/38/ЕО, вече няма да се прилагат по отношение на Обединеното кралство. По-конкретно това ще има следните последици:

### **1. ПРАГОВЕ ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО**

Директива 2009/38/ЕО определя условията за създаването на европейски работнически съвети, тяхното функциониране и евентуалното им разпускане. По-конкретно съгласно член 2 от Директива 2009/38/ЕО „предприятие с общностно измерение“ означава всяко предприятие с най-малко 1 000 работници и служители в държавите членки и най-малко 150 работници и служители във всяка от най-малко две държави членки. Терминът „група предприятия с общностно измерение“ означава група предприятия със следните характеристики:

- най-малко 1 000 работници и служители в държавите членки,
- най-малко две предприятия от групата в различни държави членки

и

<sup>6</sup> Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28).

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness/preparedness-notices\\_bg](https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness/preparedness-notices_bg)

- поне едно предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в една държава членка и поне едно друго предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в друга държава членка.

След изтичането на преходния период за целите на определянето дали става въпрос за предприятие с общностно измерение или за група предприятия с общностно измерение, към които се прилага Директива 2009/38/ЕО, Обединеното кралство няма да се счита за държава членка и служителите и работниците в Обединеното кралство вече няма да се считат за служители и работници в рамките на държавите членки.

Вследствие на това, ако след изтичането на преходния период съответните прагове вече не могат да бъдат достигнати, дори и вече да е създаден европейски работнически съвет по отношение на него повече няма да се прилагат правата и задълженията, произтичащи от прилагането на Директива 2009/38/ЕО. Този работнически съвет може да продължи да функционира съгласно съответното национално право.

Изтичането на преходния период може също така да засегне задължението за централното управление да започне преговори за създаването на европейски работнически съвет или процедура за информация и консултации, което предполага писмено искане от най-малко 100 работници и служители или техни представители от най-малко две предприятия или клона в най-малко две различни държави членки (член 5, параграф 1 от Директива 2009/38/ЕО).

## **2. УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ НА ПРЕДПРИЯТИЕ ОТ ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО В ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ**

Въпреки че след края на преходния период участието на работници и служители на предприятие от Обединеното кралство няма да се отчита като участие на работници и служители на предприятие в държава членка (вж. по-горе), Директива 2009/38/ЕО позволява участието на представители от трети държави в европейските работнически съвети<sup>8</sup>. Следователно представители от Обединеното кралство ще могат да участват в европейските работнически съвети, когато това е предвидено в съответното споразумение, посочено в член 6 от Директива 2009/38/ЕО.

## **3. ИЗИСКВАНИЯ ЗА МЕСТОПОЛОЖЕНИЕТО НА ЦЕНТРАЛНОТО УПРАВЛЕНИЕ/ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ЦЕНТРАЛНОТО УПРАВЛЕНИЕ**

Съгласно член 4, параграфи 1 и 2 от Директива 2009/38/ЕО централното управление или представителят на централното управление трябва да се намират в ЕС. Поради това след изтичането на преходния период, за тези европейски работнически съвети, за които праговете по член 2 от Директива 2009/38/ЕО продължават да бъдат изпълнени в рамките на Съюза, но чието централно управление или представител на централното управление е в Обединеното кралство, ролята на централното управление ще трябва да бъде прехвърлена в държава членка или централното управление ще трябва да

---

<sup>8</sup> Вж. член 1, параграф 6 във връзка с член 6, параграф 2, буква а) от Директива 2009/38/ЕО.

определи нов представител в държава членка. Ако централното управление не предприеме една от тези стъпки преди края на преходния период, считано от датата на настъпване на този край, ролята на представителя ще бъде автоматично прехвърлена на предприятието или групата предприятия с най-голям брой работници и служители в държава членка, което ще бъде „прието за централно управление“ съгласно член 4, параграф 3 от Директива 2009/38/ЕО.

#### **4. ПРИЛОЖИМО ПРАВО КЪМ СПОРАЗУМЕНИЕТО, ПОСОЧЕНО В ЧЛЕН 6 ОТ ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО**

След изтичането на преходния период ще е релевантно правото на държавата членка, в която се намира централното управление, или „приетото за централно управление“, или представителят на централното управление, за да се гарантира, че правата на работниците и служителите, произтичащи от Директива 2009/38/ЕО, остават приложими в ЕС.

Макар и да не е необходимо споразуменията, в които се прави препращане към законодателството на Обединеното кралство, да бъдат изменяни, силно препоръчително е тези споразумения да бъдат изменени и в тях изрично да се посочи правото на държава членка по съображения за яснота и правна сигурност (вж. по-долу, раздел 6 от настоящото известие).

#### **5. ДРУГИ АСПЕКТИ**

Краят на преходния период може да се окаже решаващ също така за:

- приложимото право за определяне на това дали едно предприятие е „контролиращо предприятие“ (член 3 от Директива 2009/38/ЕО);
- членовете на специалната група за преговори, които се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава членка от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение, като за всяка държава членка се отпуска по едно място за част от работниците и служителите, наети в същата държава членка, представляваща 10 % или част от 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави членки, взети заедно (член 5, параграф 2, буква б) от Директива 2009/38/ЕО).

#### **6. СПОРАЗУМЕНИЯ В СЪОТВЕТСТВИЕ С ЧЛЕН 6 ОТ ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО**

Съгласно член 6 от Директива 2009/38/ЕО създаването и функционирането на европейските работнически съвети се основават на споразумение, договорено от социалните партньори на равнище централно управление.

Изтичането на преходния период може да доведе до значително изменение в структурата на „предприятие с общностно измерение“ или „група предприятия с общностно измерение“ по смисъла на тази разпоредба, както и да окаже въздействие върху функционирането на вече създаден европейски работнически съвет. При провежданите понастоящем преговори по такива споразумения може да бъде необходимо разглеждане на посочените по-горе

последници. Що се отнася до съществуващите споразумения, може да бъде необходимо да се въведат промени в тях, така че гореописаните последници да бъдат взети под внимание. В член 13 от Директива 2009/38/ЕО е предвидена процедура за изменение на споразумението, ако в действащите споразумения липсват разпоредби относно адаптирането.

Уебсайтът на Комисията, посветен на трудовото право (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=bg>), предоставя обща информация относно информирането на работниците и служителите и извършването на консултации с тях на транснационално равнище. При необходимост тези страници ще бъдат актуализирани с допълнителна информация.

Европейска комисия

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“