

Практически наръчник

# Относно законодателството, приложимо

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



Декларация за отказ от отговорност:

Настоящият практически наръчник е изготвен и одобрен от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност. Той е предназначен да служи като работен инструмент в помощ на институциите, работодателите и гражданите при решаване на въпроса за законодателството на коя държава членка трябва да бъде приложено при дадени обстоятелства. Настоящият наръчник не отразява официалната позиция на Европейската комисия.

Административната комисия за координация на системите за социална сигурност се състои от представители на държавите членки. Норвегия, Исландия, Лихтенщайн и Швейцария участват като наблюдатели. Административната комисия се занимава с административни въпроси, с въпроси относно тълкуването на разпоредбите на регламентите за координация на социалната сигурност и с насърчаване и развитие на сътрудничеството между държавите от ЕС. Европейската комисия също участва в заседанията и осигурява нейния секретариат.



## Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ	6
1. Защо ни е необходим настоящият наръчник?	6
2. Накратко за правилата	6
ЧАСТ I: КОМАНДИРОВАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ	7
1. Коя система за социална сигурност се прилага по отношение на наети лица, срочно командироваани в друга държава членка?	7
2. Как е определено командироването на работници и служители в специалното общностно законодателство?	8
3. Въз основа на какви критерии се определя дали работодателят обичайно осъществява дейността си в изпращащата държава?	8
4. Кога може да се говори за пряка връзка между командированото предприятие и командирования работник или служител?	10
5. Какво е положението на работници и служители, наети в една държава членка с цел командироване в друга?	12
6. Какво е положението на работник или служител, командирован за работа в няколко предприятия?	13
7. Съществуват ли ситуации, при които е напълно невъзможно да бъдат приложени разпоредбите относно командироването?	14
8. Какво е положението на самостоятелно заетите лица, работещи в друга държава членка?	16
9. Въз основа на какви критерии се определя дали едно лице обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в изпращащата държава членка?	16
10. Какво означава „подобна“ дейност?	17
11. Какви процедури трябва да се следват при командироване?	18
12. Споразумения относно изключения от законодателството, регулиращо командироването	19
13. След като срокът на командироването изтече, кога лицето може да подаде заявление за друго командироване?	19
14. Какво е положението на командированията, вече разрешени и започнали при действието на Регламент (ЕИО) № 1408/71? Смятат ли се тези	



срокове за част от 24-месечния срок, разрешен съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004?	20
15. Преустановяване или прекъсване на срока на командироване	21
16. Уведомление за промени, настъпили през срока на командироване	22
17. Предоставяне на информация и контрол за съответствие	22
<b>ЧАСТ II: ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ДЕЙНОСТ В ДВЕ ИЛИ ПОВЕЧЕ ДЪРЖАВИ ЧЛЕНКИ</b>	<b>24</b>
1. Коя система за социална сигурност се прилага към лицата, които обичайно работят в две или повече държави членки?	24
2. Кога може да се счита, че едно лице обичайно осъществява дейност в две или повече държави членки?	28
3. Как се определя значителната дейност?	32
4. Значителна дейност и работниците и служителите в международния транспорт	34
4.a. Как се определя приложимото законодателство за членове на полетен и кабинен екипаж след 28 юни 2012 г.?	35
5. За какъв период следва да се оценява значителната дейност?	39
6. Какво става, когато графици на дежурствата или схемите на работа претърпяват промени?	39
7. Как да се определи седалището или мястото на дейност?	41
8. Какви процедури трябва да се следват от лицето, в случай че то работи в две или повече държави членки?	42
9. Как стои въпросът със самостоятелно заетите лица, които обичайно са самостоятелно заети в две или повече държави членки?	44
10. Кога едно лице може да се счита за обичайно осъществяващо дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави членки?	44
11. Как се определя значителната част от дейността на самостоятелно заето лице?	45
12. Какви процедури трябва да се следват от самостоятелно заетото лице, в случай че то работи в две или повече държави членки?	45
13. Какви критерии се прилагат при определяне на мястото, в което е съсредоточена дейността?	46



14. Как стоят нещата с лице, което е както заето, така и самостоятелно заето в различни държави членки? 46

**ЧАСТ III: ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРЕБИВАВАНЕТО** 47

1. В кои случаи пребиваването на лицето е от значение съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004? 47
2. Как се дефинира понятието „пребиваване“? 48
3. Критерии за определяне на мястото на пребиваване 49
4. Някои примери, в които определянето на мястото на пребиваване може да бъде трудно 52

**ЧАСТ IV: ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ** 57

1. Има ли специални разпоредби, когато приложимото законодателство вече е определено съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 или съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 преди 28 юни 2012 г.? 57
2. От коя дата се прилага приложимото законодателство, когато лице, за което важат преходните разпоредби, поиска да бъде оценявано съгласно новите разпоредби на Регламент (ЕО) № 883/2004? 60



## Въведение

### 1. Защо ни е необходим настоящият наръчник?

Член 76 от Регламент (ЕО) № 883/2004<sup>1</sup> задължава държавите членки<sup>2</sup> да осъществяват връзки помежду си и да насърчават обмена на опит и най-добра административна практика с цел да се улесни единното прилагане на общностното право. Този принцип се допълва от принципа за ефикасния обмен на информация между институциите и задължението на гражданите и работодателите да предоставят точна и своевременна информация.

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

### 2. Накратко за правилата

Ръководният принцип е, че лицата, по отношение на които се прилагат регламентите, са подчинени на законодателството на една единствена държава членка<sup>3</sup>. При наети и самостоятелно заети лица обикновено се прилага законодателството на държавата членка, в която се осъществява дейността. Този принцип е известен като *lex loci laboris*. Лицата, получаващи краткосрочни парични обезщетения на основание наемане или самостоятелна заетост, също се подчиняват на законодателството на държавата членка по място на дейност. Прямо всички други лица се прилага законодателството на държавата членка по пребиваване (*lex domicilii*).

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

Определянето на понятието „пребиваване“ е важно особено по отношение на неактивни лица, както и лица, осъществяващи дейност в две или повече държави членки.

<sup>1</sup> Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2012 година за координация на системите за социална сигурност, ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1, поправка ОВ L 200, 7.6.2004 г., стр. 1, последно изменен с Регламент (ЕС) № 465/2012, ОВ L 149, 8.6.2012 г., стр. 4 (наричани по-долу за краткост „Регламент (ЕО) № 883/2004“ и „Регламент (ЕС) № 465/2012“).

<sup>2</sup> По-нататък в текста терминът „държава членка“ се отнася и до държавите — членки на ЕИП и ЕАСТ, и Швейцария.

<sup>3</sup> Член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.



Правилата, по които се определя законодателството на коя държава членка се прилага, са установени в членове 11—16 от Регламент (ЕО) № 883/2004, а съответните разпоредби за прилагане се съдържат в членове 14—21 от Регламент (ЕО) № 987/2009<sup>4</sup> (наричани по-долу за краткост „регламентите“). Тълкуване на тези правила е дадено и от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност (наричана по-долу за краткост „Административна комисия“) в Решение № А2<sup>5</sup>.

Настоящият наръчник съдържа четири части:

- част I е посветена на командироването на работници и служители;
- в част II се разглежда осъществяването на дейност в две или повече държави членки;
- в част III се разглежда определянето на пребиваването;
- част IV съдържа преходни разпоредби.

---

<sup>4</sup> Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 година за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004, ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1, последно изменен с Регламент (ЕС) № 465/2012, ОВ L 149, 8.6.2012 г., стр. 4 (наричан по-долу за краткост „Регламент (ЕО) № 987/2009“).

<sup>5</sup> Решение № А2 от 12 юни 2009 година за тълкуване на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета относно законодателството, приложимо за командировани работници и самостоятелно заети работници, временно работещи извън компетентната държава, ОВ С 106, 24.4.2010 г., стр. 5 (наричано по-долу за краткост „Решение № А2 на Административната комисия“).



## Част I: Командиране на работници и служители

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

Съществуват случаи, когато работодател от една държава членка („изпращаща държава“) изпраща наето лице на работа в друга държава членка („държава по заетост“)<sup>6</sup>. Тези наети лица се наричат *„командирани работници или служители“*.

Съгласно правилата на Общността по отношение на работниците и служителите, които се движат на територията на Европейския съюз, се прилага само едно законодателство за социална сигурност<sup>7</sup>. В съответствие с регламентите схемата за социална сигурност, прилагана по отношение на лицата, които по професионални причини се движат от една държава членка в друга, е по правило схемата, установена от законодателството на държавата членка по заетост.

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

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

Тези ситуации, които освобождават от плащане на осигурителни вноски в държавата по заетост, известни повече като **командиране на работници и служители**, се регулират от член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

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

### 2. Как е определено командироването на работници и служители в специалното общностно законодателство?

В съответствие с горепосочените разпоредби на регламента лице, осъществяващо дейност като наето лице на територията на държава членка от името на работодател, **който обичайно осъществява дейността си в тази държава**, и което е командировано от този работодател в друга държава членка,

<sup>6</sup> Държавата по заетост е държавата, в която лицето заминава, за да осъществява дейност като наето (или самостоятелно заето лице) съгласно определението в член 1, букви а) и б) от Регламент (ЕО) № 883/2004.

<sup>7</sup> Член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.





за да осъществява там дейност **от името на същия работодател**, продължава да е подчинено на законодателството на изпращащата държава членка, при условие че:

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

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

Ето защо освен срочния характер на командироването и факта, че то няма за цел заместване на друг работник или служител, трябва да се отбележат няколко важни аспекта на тази специална разпоредба.

На първо място, работодателят трябва да **осъществява обичайно дейността си** в изпращащата държава. Освен това разпоредбата, че работникът или служителят „осъществява дейност от името на работодателя“ означава, че през целия срок на командироването трябва да е налице **пряка връзка** между командированата държава и командированата дейност.

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

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

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

- мястото, в което се намира седалището и управлението на командированото предприятие;



- броят на административните служители на командированото предприятие, намиращи се в изпращащата държава и в държавата по заетост — наличието само на административен персонал в изпращащата държава изключва *само по себе си* възможността по отношение на предприятието да бъдат приложени разпоредбите, регулиращи командироването;
- мястото на наемане на командированя работник или служител;
- мястото, където са сключени по-голямата част от договорите с клиенти;
- законодателството, приложимо по отношение на договорите, сключени от изпращащото предприятие с неговите клиенти и с работниците или служителите му;
- броят на договорите с местоизпълнение изпращащата държава и държавата по заетост;
- оборотът на изпращащото предприятие в изпращащата държава и в държавата по заетост през съответния типичен период (например, оборот от около 25 % от общия оборот в изпращащата държава може да бъде достатъчен показател, а случаите, при които оборотът е под 25 %, ще изискват по-обстойна проверка)<sup>8</sup>;
- периодът от време, през който предприятието е установено в изпращащата държава членка.

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

### Пример:

Предприятие А от държавата членка Х има поръчка за извършване на бояджийски работи в държавата членка У. Очаква се работите да продължат два месеца. Освен седем от своите постоянно наети лица, предприятие А се нуждае допълнително от трима временни работници от агенцията за временна заетост Б, които да бъдат изпратени в държавата членка У; същите трима временни работници вече работят в предприятие А. Предприятие А изпраща искане до агенцията за временна заетост Б да командирова тези трима временни работници в държавата членка У, заедно с неговите седем работници.

При условие че всички други условия за командироване са изпълнени, законодателството на държавата членка Х ще продължи да се прилага по отношение на работниците от агенцията за временна заетост, както и по отношение на постоянния персонал.

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



Агенцията за временна заетост Б е, разбира се, работодателят на временните работници.

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

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

- отговорност за наемането;
- трябва да е очевидно, че договорот е и продължава да бъде в сила за целия срок на командироване за страните, участвали в съставянето му, и е резултат от преговорите, довели до наемането;
- правото на прекратяване на трудовия договор (уволнението) трябва да бъде само на командироващото предприятие;
- командироващото предприятие трябва да си запази правото да определя естеството на работата, извършвана от командирования работник или служител, не по отношение на подробностите за вида на предстоящата работа и начина, по който тя следва да бъде извършена, а в по-общ план за определяне на крайния продукт на тази работа или на основната услуга, която ще бъде предоставяна;
- задължението за възнаграждение на работника или служителя е на предприятието, което е сключило трудовия договор. Това не засяга евентуални споразумения между работодателя в изпращащата държава и предприятието в държавата по заетост относно начина, по който ще бъдат извършени фактическите плащания на наетото лице;
- правото на налагане на дисциплинарни мерки на наетото лице е на командироващото предприятие.

#### Няколко примера:

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

**Решение:** Работодаателят на командированото лице е предприятие А, тъй като лицето може да насочи претенцията си за възнаграждение единствено към предприятие А. Това се отнася и за случаите, когато предприятие Б възстанови на предприятие А възнаграждението частично или изцяло, като го приспадне като оперативни разходи от облагаемите си приходи в държавата членка Б.



б) Предприятие А със седалище в държавата членка А изпраща временно в чужбина работник или служител за извършване на работа в предприятие Б, установено в държавата членка Б. Работникът или служителят продължава да бъде в договорни отношения с предприятие А. Неговите съответни претенции за възнаграждение също така са насочени към предприятие А. Въпреки това работникът или служителят сключва допълнителен трудов договор с предприятие Б и получава възнаграждение и от предприятие Б.

**Решение а):** За срока на своята заетост в държавата членка Б работникът или служителят има двама работодатели. Когато той работи само в държавата членка Б, спрямо него в съответствие с член 11, параграф 3, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прилага законодателството на държавата членка Б. Това означава, че възнаграждението, изплатено от предприятие А, се взема предвид при определяне на социалноосигурителните вноски, платими в държавата членка Б.

**Решение б):** Ако работникът или служителят периодично работи и в държавата членка А, трябва да се приложат разпоредбите на член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004, за да се прецени кое законодателство е приложимо — на държавата членка А или на държавата членка Б.

в) Предприятие А със седалище в държавата членка А изпраща временно в чужбина работник или служител за извършване на работа в предприятие Б, установено в държавата членка Б. Трудовият договор с предприятие А се преустановява за срока на работа на лицето в държавата членка Б. Лицето сключва трудов договор с предприятие Б и претендира за възнаграждение от това предприятие. Решение: Това не е случай на командироване, тъй като преустановеното трудово правоотношение не е достатъчна трудовоправна привръзка, за да продължи да се прилага законодателството на изпращащата държава. В съответствие с член 11, параграф 3, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004 работникът или служителят е подчинен на законодателството на държавата членка Б.

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



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

Правилата за командироване на работници и служители могат да включват лице, което е наето с цел да бъде командировано в друга държава членка. Регламентите изискват обаче лицето, което е командировано в друга държава членка, да членува в системата за социална сигурност на държавата членка, в която неговият работодател е установен непосредствено преди началото на трудовото му правоотношение<sup>9</sup>. За съответстващ на това изискване се счита срок от най-малко **един месец**, а при по-кратките срокове се изисква оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички относими фактори<sup>10</sup>. Трудово правоотношение с който и да е работодател в изпращащата държава изпълнява това изискване. Не е необходимо през този срок лицето да е работило за работодателя, поискал неговото командироване. На това условие отговарят също учениците и пенсионерите, както и лицата, които са осигурени на основание пребиваване и членуват в системата за социална сигурност на изпращащата държава.

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

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

- a) На 1 юни работодателят А със седалище в държавата членка А командирова в държавата членка Б за десет месеца работниците или служителите X, Y и Z за извършване на работа от името на работодателя А.
- б) Лицето X започва работа при работодателя А на 1 юни. Непосредствено преди началото на трудовото правоотношение то е живяло в държавата членка А, където е било подчинено на нейното законодателство, тъй като е следвало в университета.
- в) Лицето Y постъпва на работа при работодателя А също на 1 юни. То е живяло в държавата членка А непосредствено преди началото на трудовото правоотношение; било е пограничен работник или служител и в това си качество е било подчинено на законодателството на държавата членка В.
- г) Лицето Z, което също постъпва на работа при работодателя А на 1 юни, е работило в държавата членка А от 1 май. Поради това трудово правоотношение то е било подчинено на законодателството на държавата членка А. Непосредствено преди 1 май обаче лицето Z

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

<sup>10</sup> Решение № А2 на Административната комисия.



е било подчинено на законодателството на държавата членка Б в течение на десет години на основание трудово правоотношение.

**Решение:** Едно от изискванията да продължи да се прилага законодателството на изпращащата държава е законодателството в областта на социалната сигурност на изпращащата държава да е било приложимо спрямо работника или служителя непосредствено преди командироването му. Не се изисква обаче той да е бил нает в командироващото предприятие непосредствено преди командироването си. Лицата X и Z са били подчинени на законодателството на държавата членка А непосредствено преди 1 юни и поради това изпълняват изискването за продължаване на прилагането на законодателството на изпращащата държава в това отношение. Непосредствено преди 1 юни обаче лицето Y е било подчинено на законодателството на държавата членка В. Тъй като не е било подчинено на законодателството на изпращащата държава непосредствено преди командироването си, то по принцип ще бъде подчинено на законодателството на държавата членка Б, в която фактически работи.

#### **6. Какво е положението на работник или служител, командирован за работа в няколко предприятия?**

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

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

#### **7. Съществуват ли ситуации, при които е напълно невъзможно да бъдат приложени разпоредбите относно командироването?**

Съществуват редица ситуации, при които правилата на Общността изключват *a priori* прилагането на разпоредбите относно командироването.

По-специално, когато:

- предприятието, в което е командирован работникът или служителът, го предостави на разположение на друго предприятие в държавата членка, в която се намира;



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

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

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

Забраната за заместване на едно командировано лице с друго трябва да се разглежда от гледна точка както на изпращащата, така и на приемащата държава. Работникът или служителят, командирован в приемащата държава членка А, не може да бъде заместен незабавно от командирован работник или служител на същото предприятие от изпращащата държава членка Б, нито от командирован работник или служител от друго предприятие, намиращо се в държавата членка Б, нито от командирован работник или служител на предприятие, намиращо се в държавата членка В.

При оценка от гледна точка на компетентната институция на изпращащата държава членка може да изглежда, че условията за командироване са спазени. Ако обаче в приемащото предприятие в държава членка А е работил командирован работник или служител от изпращащата държава членка Б, то той не може да бъде заместен незабавно от нов командирован работник или служител от която и да било държава членка. Няма значение от кое командировано предприятие или от коя изпращаща държава членка е новият



командиран работник или служител — един командиран работник или служител не може да бъде заместен незабавно от друг командиран работник или служител.

### **Пример (безсрочен рамков договор):**

*Х е агенция за временна заетост, специализирана в осигуряване на месари за транжорни дейности в държавата членка А. Агенция Х сключва договор с кланица Y в държава членка Б: Х изпраща там работници, които да се занимават с транжиране. Възнаграждението, което кланицата Y заплаща за тази услуга на работодателя Х, зависи от количеството транжирано месо. Работата, която извършват отделните командираны работници, се различава, но по принцип всеки от тях може да бъде поставен на което и да било място в процеса на транжиране на месо. Обичайният срок на командирането е 10 месеца на работник. Договорът между работодателя Х и кланицата Y представлява рамков договор, който дава възможност на Y да поиска месарите да бъдат командираны за последователни срокове (например, за всяка година); самият рамков договор обаче не е ограничен във времето. Освен това работодателят Z, установен в държавата членка В, също изпраща свои работници в кланицата Y. След известно време при проверка се установява, че в кланицата Y транжирането на месо години наред се е извършвало изключително и непрекъснато от командираны работници на работодателите Х и Z.*

Това е пример за непозволено заместване на един командиран работник или служител с друг. Издаващата институция следва да оттегли преносимия документ А1, а работникът или служителът следва да бъде подчинен на законодателството на държавата по заетост, считано от датата, на която компетентната институция на изпращащата държава е била уведомена и е получила доказателства за ситуацията в държавата по заетост. При ситуации, в които е налице измама, оттеглянето може да се извърши и със задна дата.

Когато командиран работник или служител бъде незабавно заместен от друг командиран работник или служител, вторият командиран работник или служител трябва да членува в системата за социална сигурност на държавата по заетост от началото на своята дейност, тъй като изключението на разпоредбите на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 не се отнася до него.

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

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

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





Ето защо в регламентите е предвидена специална разпоредба за самостоятелно заетите лица, работещи временно в друга държава членка.

Съгласно тази разпоредба лице, което **обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето в изпращащата държава членка** и извършва подобна дейност в държавата членка по заетост, остава подчинено на законодателството на изпращащата държава, при условие че очакваният срок на тази дейност не надвишава 24 месеца<sup>11</sup>.

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

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

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

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

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

Регламентите изискват самостоятелно заето лице, което желае да се възползва от разпоредбите относно командироването, „да е упражнявало дейността си определено време“ преди датата на командироване. В това отношение за съответстващ на това изискване се счита срок от два месеца, а при по-кратките срокове се изисква оценка на всеки отделен случай<sup>12</sup>.

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

<sup>12</sup> Решение № А2 на Административната комисия.



## 10. Какво означава „подобна“ дейност?

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

За да се определи дали дейността, която лицето се готви да извършва, е „подобна“, тя трябва да бъде предварително определена преди заминаването от изпращащата държава. Самостоятелно заетото лице трябва да е в състояние да докаже това, например като представи договори във връзка със своята дейност.

По принцип извършването на дейност като самостоятелно заето лице в същия сектор се счита за осъществяване на подобна дейност. Трябва обаче да се има предвид, че дори в рамките на един сектор дейността може да бъде много различна и че невинаги е възможно да се приложи това общо правило.

### Примери:

- а) А е лице, което обичайно извършва дейност като самостоятелно зает дърводелец в държавата Х, и се премества в държавата У, където работи като самостоятелно зает месар. Тъй като дейността му в държавата У няма нищо общо с дейността му в държавата Х, не може да се приеме, че той осъществява „подобна дейност“.  
  
Б ръководи строително предприятие в държавата Х и приема поръчки, свързани с инсталацията на тръбопроводни и електрически системи. Б е подписал договор в държавата У за дейности, състоящи се в инсталиране на електрическа система и ремонт на основи.
- б) Б може да се възползва от разпоредбите на член 12, параграф 2, тъй като възнамерява да се премести в държавата У, за да започне подобна дейност, т.е. дейност в същия сектор (строителство).
- в) В осъществява дейност като самостоятелно заето лице в държавата Х, която се състои в предоставяне на транспортни услуги. В се премества временно в държавата У за изпълнение на договор за инсталиране на електрическа система и ремонт на основи. Тъй като дейността, осъществявана в държавата У, се различава от дейността, извършвана в държавата Х (различни сектори: в Х — транспорт, в У — строителство), В не може да се възползва от разпоредбите на член 12, параграф 2 от основния регламент.
- г) Г е самостоятелно зает юрист, специалист по наказателно право в държавата Х. В държавата У му е възложена задача като консултант по въпросите на корпоративното управление към голямо предприятие. Независимо че областта на дейност е различна, лицето продължава да упражнява дейност в правната



сфера и поради това може да се ползва от разпоредбите относно командироването.

## **11. Какви процедури трябва да се следват при командироване?**

Предприятието, което командирова работник или служител в друга държава членка, или при самостоятелно заето лице — самото лице, трябва да се обърне към компетентната институция в изпращащата държава, като по възможност това трябва да стане преди командироването.

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

Компетентната институция предоставя на наетото или на самостоятелно заетото лице, на което предстои командироване в друга държава членка, или на неговия работодател, удостоверение A1 (преди: удостоверение E 101). Това удостоверение доказва, че до определена дата работникът или служителят попада в обхвата на специалната разпоредба за командировани работници и служители. В него трябва също да се посочи, когато това е уместно, при какви условия работникът или служителят попада в обхвата на специалните разпоредби за командировани работници и служители.

## **12. Споразумения относно изключения от законодателството, регулиращо командироването**

Съгласно регламентите срокът на командироване не може да превишава 24 месеца.

Член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004 обаче разрешава на компетентните органи на две или повече държави членки да сключват споразумения, предвиждащи изключения от разпоредбите на приложимото законодателство, в това число и от специалните разпоредби, регулиращи командироването, които са изложени по-горе. Споразуменията по член 16 изискват съгласието на институциите и на двете засегнати държави членки и могат да се използват само в интерес на лицето или на категорията лица. Ето защо, макар споразуменията между държавите членки да водят до административни улеснения, тези улеснения не могат да бъдат единственият мотив за сключване на подобни споразумения. Интересите на засегнатото лице или на засегнатите лица трябва да заемат централно място във всички съображения.

Ако например е известно, че очакваният срок на командироването на даден работник или служител ще продължи повече от 24 месеца, между изпращащата държава и държавата (държавите) по заетост трябва да се постигне споразумение по член 16, за да може работникът или служителят да остане



подчинен на законодателството, приложимо в изпращащата държава. Споразуменията по член 16 могат да се използват също за разрешение за командироване със задна дата, когато това е в интерес на съответния работник или служител, например когато е приложено законодателството на неправилно избрана държава членка. Този ретроактивен подход обаче следва да се използва само в изключителни случаи.

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

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

След изтичане на срока на командироване нов срок на командироване за същия работник или служител, същото предприятие и същата държава членка може да се разреши, едва след като са изминали най-малко два месеца от датата на изтичане на предходния срок на командироване. При определени обстоятелства<sup>13</sup> е възможна обаче дерогация от посочения принцип.

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

#### **Примери:**

- a) Лицето А е командировано от държавата членка А в държавата членка Б за 12 месеца. През този период то се разболява сериозно за три месеца и не може да продължи и да завърши планираната работа в държавата членка Б. Тъй като А не е могло да завърши работата поради непредвидени обстоятелства, лицето или неговият работодател може да поиска удължаване с три месеца на първоначалния срок на командироване, който да продължи

<sup>13</sup> Вж. също Решение № А2 на Административната комисия.



непосредствено след изтичането на първоначалния срок от 12 месеца.

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

**14. Какво е положението на командированията, вече разрешени и започнали при действието на Регламент (ЕИО) № 1408/71<sup>14</sup>? Смятат ли се тези срокове за част от 24-месечния срок, разрешен съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004?**

В Регламент (ЕО) № 883/2004 няма изрична разпоредба за сумиране на сроковете на командироване, приключили при действието на стария и на новия регламент. Ясното намерение на законодателя обаче е било максимално допустимият срок на командироване да бъде удължен до 24 месеца.

Ето защо съгласно новите регламенти, след като работникът или служителът е приключил срок на командироване от общо 24 месеца, за същия работник или служител, същите предприятия и същата държава членка не може да бъде разрешен нов срок на командироване (освен в контекста на споразумение по член 16)<sup>15</sup>.

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

- а) Формуляр за командироване Е 101, издаден от 1.5.2009 г. до 30.4.2010 г. → възможно е удължаване на командироването съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 до 30.4.2011 г.
- б) Формуляр за командироване Е 101, издаден от 1.3.2010 г. до 28.2.2011 г. → възможно е удължаване на командироването съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 до 28.2.2012 г.

<sup>14</sup> Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 година за прилагането на схеми за социална сигурност на заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността, ОВ L 149, 5.7.1971 г., стр. 2 (наричан по-нататък „Регламент (ЕИО) № 1408/71“).

<sup>15</sup> Вж. също Решение № АЗ от 17 декември 2009 година относно сумирането на завършени непрекъснати периоди на командироване съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета и Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета, ОВ С 149, 8.6.2010 г., стр. 3.



- в) Формуляр за командироване Е 101, издаден от 1.5.2008 г. до 30.4.2009 г., + формуляр Е 102 от 1.5.2009 г. до 30.4.2010 г. → не е възможно удължаване на командироването съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004, тъй като максималният срок на командироване от 24 месеца вече е изтекъл.
- г) Формуляр за командироване Е 101, издаден от 1.3.2009 г. до 28.2.2010 г., + формуляр Е 102 от 1.3.2010 г. до 28.2.2011 г. → не е възможно допълнително удължаване съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004, тъй като максималният срок на командироване от 24 месеца вече е изтекъл.
- д) Искане за командироване на 1.4.2010 г. до 31.3.2012 г. Този срок не може да попадне в обхвата на съдържащите се в Регламент (ЕИО) № 1408/71 разпоредби относно командироването, тъй като е по-дълъг от 12 месеца. Необходимо е следователно споразумение по член 17.

### **15. Преустановяване или прекъсване на срока на командироване**

Преустановяване на изпълнението на дейността по време на срока на командироване, независимо от причините за това (отпуск, болест, обучение в командированото предприятие и пр.), не е основание за удължаване на срока на командироване със срока на преустановяването. Ето защо командироването приключва точно след изтичане на предвидения срок, независимо от броя и времетраенето на събитията, довели до преустановяване на дейността.

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

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

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

### **16. Уведомление за промени, настъпили през срока на командироване**

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



- ако заявеното командироване в крайна сметка не се е осъществило или е било прекратено предсрочно;
- ако дейността е прекъсната, освен в случай на кратки прекъсвания поради болест, отпуск, обучение и пр. (вж. точки 13 и 15);
- ако командированият работник или служител е бил назначен от работодателя си в друго предприятие в изпращащата държава, по-специално в случай на сливане или прехвърляне на предприятие.

Компетентната институция в изпращащата държава по целесъобразност и при поискване уведомява органите в държавата по заетост при настъпване на което и да е от посочените по-горе обстоятелства.

## 17. Предоставяне на информация и контрол за съответствие

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

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

Процедурите, които трябва да се следват, когато компетентните органи имат разногласия относно валидността на договореностите за командироване или относно избора на приложимото законодателство в конкретни случаи, са описани в Решение № А1<sup>16</sup> на Административната комисия.

<sup>16</sup> Решение № А1 от 12 юни 2009 година за установяване на процедура на диалог и помирение по отношение на валидността на документите, определянето на приложимото законодателство и предоставянето на обезщетения съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета, ОВ С 106, 24.4.2010 г., стр. 1.



## Част II: Осъществяване на дейност в две или повече държави членки<sup>17</sup>

### 1. Коя система за социална сигурност се прилага към лицата, които обичайно работят в две или повече държави членки?<sup>18</sup>

За лицата, които обичайно работят в две или повече държави членки, съществуват специални разпоредби, които се съдържат в член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Както всички разпоредби за определяне на приложимото законодателство, те имат за цел да се гарантира, че в даден момент се прилага законодателството в областта на социалната сигурност на само една държава членка.

В случаите, когато дадено лице обичайно осъществява дейност като заето лице, първата стъпка е да се определи дали **значителна част от неговата дейност се осъществява в държавата членка по пребиваване**<sup>19</sup>:

- а) Ако отговорът е „да“, съгласно член 13, параграф 1 се прилага законодателството на **държавата членка по пребиваване**<sup>20</sup>.

#### Пример:

Г-н X живее в Испания. Неговият работодател е установен в Португалия. X работи два дни седмично в Испания и три дни в Португалия. Тъй като X работи два от пет дни в Испания (40 % от работното си време), той осъществява „значителна част“ от дейността си там. Прилага се испанското законодателство.

- б) Ако отговорът е „не“, съгласно член 13, параграф 1 лице, което обичайно работи в две или повече държави членки, е подчинено на:

і) **законодателството на държавата членка, в която се намира седалището или мястото на дейност на предприятието, което го е наело, ако лицето е наето от едно предприятие или работодател.**

#### Пример:

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

<sup>17</sup> Член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

<sup>18</sup> По отношение на морски лица, полетен и кабинен екипаж, правна фикция за които се съдържа в член 11, параграфи 4 и 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004, се прилагат специални разпоредби.

<sup>19</sup> Вж. определението на „значителна част от дейността“ в точка 3.

<sup>20</sup> Съгласно член 1, буква й) от Регламент (ЕО) № 883/2004 пребиваване означава мястото, където лицето обичайно пребивава. Елементите, въз основа на които се определя пребиваването, се съдържат в член 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009.





ii) законодателството на **държавата членка, в която се намира седалището или мястото на дейност на предприятията, които са наели лицето**, ако то е наето от две предприятия, които имат седалища или места на дейност в една и съща държава членка.

### Пример:

Г-н У работи четири дни седмично като научен изследовател в университет в Нидерландия. Той живее непосредствено отвъд границата с Белгия и три дни в седмицата пътува до Нидерландия; четвъртия ден работи от дома си в Белгия. Освен работата си в университета, той работи един ден седмично в адвокатска кантора в Нидерландия. Г-н У работи за двама работодатели, които имат седалища в една и съща държава членка (Нидерландия). Тъй като г-н У не извършва значителна част от дейността си в държавата членка по пребиваване, се прилага законодателството на държавата членка, в която се намират работодателите му, т.е. Нидерландия.

iii) законодателството на държавата членка, **в която се намира седалището или мястото на дейност на предприятието, което го е наело**, и която е различна от държавата членка по пребиваване, ако лицето е наето от две предприятия, едното от които има седалище в държавата членка по пребиваване, а другото — в друга държава членка<sup>21</sup>.

### Пример:

Г-жа Х е бизнес мениджър на две дружества, съответно в Полша и в Чешката република. Тя пребивава в Полша, в близост до границата с Германия. Всяка седмица тя прекарва три работни дни в Германия, работейки за полското дружество. За чешкото дружество работи един ден в Словакия и един ден в Чешката република.

Г-жа Х не осъществява значителна част от дейността си в държавата членка по пребиваване (Полша). Тя работи за 2 предприятия, едното от които се намира във, а другото — извън нейната държава членка по пребиваване. В този случай следва да се прилага законодателството на втората държава членка (т.е. Чешката република).

Тази разпоредба е въведена с Регламент (ЕС) № 465/2012, за да се избегне ситуация, при която извършването на малка, но не

<sup>21</sup> Тази разпоредба представлява важна промяна в член 13, параграф 1 след влизането в сила на Регламент (ЕС) № 465/2012. За повече информация относно преходните периоди във връзка с приложимото законодателство вж. точка 15.



незначителна дейност за работодател, който има седалище или място на дейност в държавата членка по пребиваване, може да доведе до прилагане по заобиколен път на законодателството на държавата по пребиваване.

iv) **законодателството на държавата членка по пребиваване, ако лицето е наето от различни предприятия или различни работодатели, чиито седалища или места на дейност са в различни държави членки извън държавата по пребиваване;**

#### **Пример:**

Г-н У живее в Унгария. У има двама работодатели — един в Австрия и един в Словения. Той работи един ден седмично в Словения, а през останалите четири дни — в Австрия.

Въпреки че работи за различни работодатели, установени в различни държави членки извън неговата държава по пребиваване (Унгария), прилага се законодателството на тази държава, тъй като не е възможно да се посочи една държава членка, в която се намират „седалищата или местата на дейност“ на работодателите му извън държавата членка по пребиваване.

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

#### **Пример:**

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

Разпоредбите относно лица, които обичайно работят в две или повече държави членки, са подобни по своя характер на съдържащите се в член 14 от Регламент (ЕИО) № 1408/71, но са обхванати в една основна разпоредба. Актуализираните разпоредби заменят специалните разпоредби на Регламент (ЕИО) № 1408/71, отнасящи се до лица, които работят в секторите на международния железопътен транспорт, автомобилния транспорт и транспорта по вътрешни водни пътища, както и специалните правила за държавни служители. В тях се въвежда понятието „значителна част от дейността“, за да се определи с коя държава членка лицето има най-тесна връзка по отношение на социалната сигурност.



Тези разпоредби се прилагат за голям брой работници и служители, включително самостоятелно заети лица (вж. точка 9), шофьори на камиони от международния автомобилен транспорт, машинисти на влакове, международни куриери, експерти в областта на информационните технологии, консултанти и други специалисти, които работят в две или повече държави членки.

С влизането в сила на Регламент (ЕС) № 465/2012 условието за осъществяване на „значителна част от дейността“ се прилага като първа стъпка във всички случаи, когато дадено лице работи в две или повече държави членки. Има **едно изключение**, което произтича от практическото прилагане на посочените разпоредби. Ако мястото на пребиваване на лице, което работи за един или повече работодатели или едно или повече предприятия, и седалището или мястото на дейност на тези работодатели или предприятия се намират в една и съща държава членка, то винаги се прилага законодателството на държавата членка по пребиваване. В този случай не е необходимо да се определя дали значителна част от дейността се осъществява в държавата членка по пребиваване.

Съгласно член 11, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004 за лицата, които получават парични обезщетения поради или вследствие на своята дейност като заети или самостоятелно заети лица<sup>22</sup>, се счита, че упражняват посочената дейност. За лице, което едновременно получава краткосрочно обезщетение от една държава членка и осъществява дейност в друга държава членка, следователно се счита, че осъществява две дейности в две различни държави членки, към които се прилагат разпоредбите на член 13. Ако обезщетението, платено в държавата членка по пребиваване, произтича от „значителна част“ от дейността на лицето, тогава лицето е подчинено на законодателството на държавата членка по пребиваване.

Държавите членки се споразумяха обаче, че лица, които получават обезщетения за безработица в държавата членка по пребиваване и едновременно осъществяват почасова професионална или търговска дейност в друга държава членка, са подчинени изключително на законодателството на първата държава, както по отношение на плащането на вноските, така и по отношение на отпускането на обезщетения<sup>23</sup>, и препоръчаха споразумения, предвиждащи това решение, да бъдат сключвани по член 16, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

В случай че лицето едновременно получава дългосрочно обезщетение<sup>24</sup> от една държава членка и осъществява дейност в друга държава членка, това не следва да се счита за извършване на дейности в две или повече държави членки и приложимото законодателство се определя в съответствие с разпоредбите на член 11, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

<sup>22</sup> Например парични обезщетения при заболяване.

<sup>23</sup> За повече информация вж. Препоръка № U1 на Административната комисия от 12.6.2009 г., ОВ С 106, 24.4.2010 г.

<sup>24</sup> Пенсии за инвалидност, старост или за преживяло лице, пенсии, получавани поради трудови злополуки или професионални заболявания, или парични обезщетения за заболявания, покриващи лечение за неограничен период.



## 2. Кога може да се счита, че едно лице обичайно осъществява дейност в две или повече държави членки?

В член 14, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 987/2009 се посочва, че лице, което „обичайно осъществява дейност като заето лице в две или повече държави членки“, е лице, което едновременно или последователно упражнява една или повече отделни дейности в две или повече държави членки за едно и също предприятие или работодател или за различни предприятия или работодатели.

Разпоредбата е приета с цел да се вземат под внимание различните дела, решени вече от Съда на ЕС<sup>25</sup>. Замисълът е да се обхванат всички възможни случаи на множество дейности с трансграничен елемент и да се разграничат дейностите, които като правило обичайно обхващат територията на няколко държави членки, от онези, които се упражняват по изключение или за ограничен срок.

**Дейностите, които се извършват едновременно,** обхващат случаите, когато допълнителни дейности в различни държави членки се извършват едновременно по силата на един или различни трудови договори. Втората или допълнителната дейност може да се упражнява по време на платен отпуск, през почивните дни, или в случай на почасова работа две различни дейности за двама различни работодатели може да се извършват в един и същи ден. Например, тази разпоредба се прилага към продавач/ка в магазин в една държава членка, ако през почивните дни той/тя работи като нает шофьор на такси в друга държава членка. Шофьорите от международния автомобилен транспорт, които доставят стоки, преминавайки през различни държави членки, са още един пример за лица, които работят „едновременно“ в две или повече държави членки. Като цяло може да се каже, че съвпадането на дейности е обичаен аспект на схемата на работа и че няма прекъсване между дейностите в една или друга държава членка.

**Дейностите, които се редуват,** обхващат случаи, когато дейностите не се извършват едновременно на територията на няколко държави членки, а се състоят от последователни възложени задачи, които се извършват една след друга в различни държави членки. За да се определи дали дейностите се извършват в последователни периоди, трябва да се вземе предвид не само очакваната продължителност на периодите на дейност, а и характерът на въпросното трудово правоотношение. Честотата на редуване на дейностите е без значение, но е необходима известна периодичност. Така например, търговски представител, който години наред пътува по девет месеца в една държава членка, за да набира клиенти, а през останалите три месеца от годината се завръща, за да работи в своята държава членка по пребиваване, извършва редуващи се дейности.

При определяне на приложимото законодателство държавата членка по пребиваване трябва да направи адекватна оценка на съответните факти и да

<sup>25</sup> Вж., наред с другото, Решение от 12 юли 1973 г. по дело *Anciens Etablissements D. Angenieux fils aîné u Caisse primaire centrale d'assurance maladie de la région parisienne/Willy Hakenberg*, C-13/73, Recueil, стр. 935; Решение от 24 юни 1975 г. по дело *Caisse primaire d'assurance maladie de Sélestat/Association du foot-ball club d'Andlau*, C-8/75, Recueil, стр. 739; Решение от 16 февруари 1995 г. по дело *Calle Grenzshop Andresen GmbH & Co. KG/Allgemeine Ortskrankenkasse für den Kreis Schleswig-Flensburg*, C-425/93, Recueil, стр. I-269.



гарантира, че информацията, въз основа на която е предоставено удостоверение А1, е вярна<sup>26</sup>.

За тази оценка е важно преди всичко да се установи дали в момента на определянето на приложимото законодателство сроковете на извършване на дейност в няколко държави членки следват един след друг с определена периодичност в продължение на следващите 12 календарни месеца. За целите на тази оценка от особено значение е описанието на характера на дейността, както е формулиран в трудовия договор (трудовете договори).

На второ място, описаните в договора (договорите) дейности трябва да са съгласувани с дейностите, които биха могли да се извършват от работника или служител. При оценката на фактите с оглед определяне на приложимото законодателство институцията може по целесъобразност да вземе предвид също и:

- начина, по който трудовете договори между работодателя и съответния работник или служител са били прилагани на практика в предходни периоди;
- начина на сключване на трудовете договори (напр. „рамков договор“, който не е особено конкретизиран по отношение на съответната държава членка, в която ще работи работникът или служителът), и
- характерните особености и условията на извършваната от работодателя дейност.

Ако оценката показва, че действителното положение се различава от описаното в трудовия договор, компетентната институция следва да изхожда от констатациите във връзка с действителното положение на лицето, а не от трудовия договор<sup>27</sup>. Освен това, ако компетентната институция установи, че действителното положение във връзка с работата се различава от описаното в трудовия договор след издаването на удостоверение А1 и има съмнения относно верността на фактите, въз основа на които то е издадено, тя трябва да преразгледа основанията за издаването му и, ако е необходимо, да оттегли удостоверението.

### Пример 1:

Г-н Х живее в Естония и работи за естонско строително дружество подизпълнител. Той дава дежурства по силата на така наречените „рамкови“ договори. Съгласно условията на договора може да бъде изпратен на работа във Финландия, Естония, Латвия и Литва. Времето и продължителността на престоя му зависят от наличието на работа и изискванията на задачата. Първо г-н Х работи два месеца в Латвия. След приключването на задачата рамковият договор е прекратен. В продължение на два месеца той чака нова задача, след което поема нова дейност в Литва за десет месеца по нов рамков договор.

<sup>26</sup> Вж. по аналогия Решение от 10 февруари 2000 г. по дело *Fitzwilliam Executive Search Ltd/Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen*, C-202/97, Recueil, стр. I-883, точка 51, Решение от 30 март 2000 г. по дело *Barry Banks u другу/Theatre royal de la Monnaie*, C-178/97, Recueil, стр. I-2005, точка 38 и Решение от 4 октомври 2012 г. по дело C-115/11, Сборник, все още непубликувано.

<sup>27</sup> Решение на Съда от 4 октомври 2012 г. по дело C-115/11, Сборник, все още непубликувано.



Съответно към даден момент г-н X работи по един договор в една държава членка. Договорите не следват непосредствено един след друг и от условията на всеки отделен договор не може да се предвиди дали г-н X реално ще работи в две или повече държави членки за срок от 12 календарни месеца. Условията на рамковия договор предполагат, че г-н X може да работи едновременно или с редуване в различни държави членки, но **това не намира израз в реалната му работна ситуация**. Тъй като фактическата работна ситуация не показва модел на редовна работа в две или повече държави членки, за целите на определянето на приложимото законодателство лицето не осъществява „обичайно“ дейността си в две или повече държави членки.

## Пример 2:

Г-н Z живее в Унгария и в течение на годината работи на две места. От ноември на дадена година до април на следващата година той работи като ски инструктор в Австрия за австрийско предприятие. След това се връща в Унгария, където в периода между май и октомври работи във ферма за бране на зеленчуци. Той има два трудови договора — по един с всеки работодател.

За да се определи дали това лице обичайно осъществява дейността си в две или повече държави членки или работи само в една държава членка в даден момент, предвидените дейности следва да съставляват дейност като заето лице, която да не е само еднократна, на територията на повече от една държава членка. Лицето ще бъде разглеждано като работещо в две или повече държави членки, ако има причини да се смята, че тази схема на работа ще остане постоянна през следващите 12 календарни месеца. В случай на сезонна заетост е от значение предвидимостта на дейностите, които се осъществяват в следващата държава членка по заетост. Има ли вече трудов договор с друг работодател в друга държава членка? Ако няма, от работната ситуация през последните 12 месеца следва ли, че **схемата на работа на лицето е с редуване** между дадените две държави членки? Има ли периоди на прекъсване между дейността в друга държава членка и дали те нарушават „обичайния“ ритъм на работа в две държави членки? Ако не са налице ясни признаци за схема на работа с редуване, приложимото законодателство ще трябва да се определи за всеки отделен договор и за всяка отделна държава членка, а не по силата на член 13 от Регламент № 883/2004.

Ако се счита, че дадено лице осъществява дейност в различни държави членки на неравномерни интервали, тази ситуация попада в приложното поле на член 13, доколкото дейността в различни държави членки е неразделна част от схемата на работа, а интервалът между периодите на работа не е с продължителност или естество, които изменят схемата на работа така, че лицето вече да не осъществява „обичайно“ дейност в две или повече държави членки. Може да се получи така, че за първата оценка на приложимото законодателство за следващите дванадесет календарни месеца, неопределеността или неравномерността на схемите на работа може да доведат до заключението, че дадено лице обичайно не осъществява дейността си в две или повече държави членки. Въпреки това, ако през следващите дванадесет календарни месеца се прояви подобна схема на работа с редуване, тогава лицето може да се счита за работещо в две или повече държави членки.



### Пример 3:

Г-жа Z работи в цирк, установен в Италия. Тя има безсрочен договор с дружеството. Обичайно между януари и май тя пътува на турнета из държавите членки, като престоива по около месец във всяка държава членка, но е трудно да се каже предварително кога и къде ще работи.

По времето, когато държавата членка по пребиваване трябва да вземе решение относно приложимото законодателство, **се предвижда**, че г-жа Z обичайно ще упражнява дейност в чужбина по трудов договор. Нейният казус може да се разглежда като случай, при който дейността обичайно се осъществява в повече от една държава членка. Приложимото законодателство се определя в съответствие с разпоредбите на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004, във връзка с член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

За целите на разграничаването на множеството дейности от командироването определящи са продължителността и естеството на дейността в една или повече държави членки (независимо дали тя е постоянна или с еднократно, *ad hoc* или временно естество).

За да се избегне възможното манипулиране на правилата, уреждащи приложимото законодателство, **дейности, които са незначителни по своето естество**, не се вземат предвид при определянето на приложимото законодателство, въз основа на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

**Незначителни по своето естество дейности** са дейности, които са постоянни, но незначителни, що се отнася до продължителност и икономическа възвръщаемост. Предлага се като показател дейностите, съответстващи на по-малко от 5 % от редовното работно време на работника<sup>28</sup> и/или на по-малко от 5 % от общото му възнаграждение, да се считат за дейности, които са незначителни по своето естество. Естеството на дейностите, например дейности от спомагателно естество, на които липсва независимост, които се изпълняват от дома или в услуга на основната дейност, също може да бъде показател, че тези дейности са незначителни. Лице, което осъществява „дейности с незначителен обхват“ в една държава членка, като работи и в друга държава членка, не може да се счита за обичайно осъществяващо дейност в две или повече държави членки и затова не попада в приложното поле на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004. В този случай лицето се разглежда, **за целите на определяне на приложимото законодателство**, като извършващо дейност само в една държава членка. Ако незначителната по своето естество дейност води до включване в система за социална сигурност, вноските се плащат в

<sup>28</sup> В съответствие с Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика.“ В този контекст дежурството, когато работникът трябва да присъства физически на място, посочено от работодателя, следва да се счита като пълно работно време, независимо от факта, че по време на дежурство съответното лице не осъществява непрекъсната професионална дейност.



компетентната държава членка за целия размер на дохода от всички дейности. Така ще се избегнат злоупотребите, ако например дадено лице е задължено да работи за много кратък период в друга държава членка, да заобиколи законодателството на „първата“ държава членка. В такива случаи дейностите, които са незначителни по своето естество, не следва да се вземат предвид при определяне на приложимото законодателство. Незначителните по своето естество дейности трябва да бъдат оценявани поотделно за всяка държава членка, като не могат да бъдат сумирани.

Процедурата по член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009 остава приложима за всички случаи, в които дадено лице осъществява дейност в една държава членка, а в друга държава членка — незначителна по своето естество дейност. Това произтича от текста на член 16, който се прилага във **всички случаи**, когато лицето упражнява дейност в две или повече държави членки, независимо от схемата на работа.

### 3. Как се определя значителната дейност<sup>29</sup>?

„**Значителна част от дейността**“, упражнявана в дадена държава членка, означава, че там се извършва значителна като количество част от всички дейности на работника или служителя, без непременно това да съставлява основната част от тези дейности.

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

- работното време; и/или
- възнаграждението.

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

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

В допълнение към горепосочените критерии, когато се определя законодателството на коя държава членка да бъде приложено, предполагаемото бъдещо положение през следващите 12 календарни месеца също **трябва** да бъде отчетено<sup>30</sup>. Преходната дейност обаче е също надежден показател за бъдещото

<sup>29</sup> Член 14, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

<sup>30</sup> Член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.





поведение, така че, когато не е възможно решението да се основе на планираните схеми на работа или графиците на дежурствата, ще бъде оправдано да се разгледа положението през предходните 12 месеца и то да бъде използвано за оценка на значителната дейност. Ако дружеството е учредено наскоро, оценката може да се базира на подходящ по-къс период от време.

### Пример:

Г-н Х е компютърен консултант. Той работи в Австрия и Белгия за дружество със седалище в Белгия. Живее в Австрия, където извършва най-малко 25 % от своята работа. Тъй като той пребивава в Австрия и отговаря на изискването значителна част от дейността му да се осъществява в Австрия, приложимо е законодателството на тази държава. Вж. точка 1, буква а) по-горе. Ако, от друга страна, по-малко от 25 % от работата му (или от полученото възнаграждение) беше в Австрия, приложимо щеше да бъде законодателството на държавата членка, където е седалището или мястото на дейност на дружеството (вж. точка 1, буква б), подточка i).

Г-н П. е дърводелец. Той работи за дружество, чието седалище е във Франция, и получава възнаграждението си от него. Пребивава в Испания, но в рамките на последните 12 календарни месеца е извършвал там само 15 % от своята дейност. Неговата схема на работа вероятно ще бъде една и съща за следващите 12 календарни месеца. Приложимо е френското законодателство. Вж. точка 1, буква б) подточка i) по-горе.

Г-н Т. е нает от две транспортни дружества, чиито седалища са в Нидерландия. Той никога не е работил в Нидерландия. Дружествата предоставят шофьори на камиони на различни международни транспортни дружества. Г-н Т. не работи в Нидерландия, нито в Полша, където пребивава. Тъй като не осъществява значителна част от дейността си в държавата членка по пребиваване, а получава всички свои доходи от дружествата в Нидерландия, приложимо е законодателството на държавата членка, където е седалището на работодателя (седалище извън държавата членка по пребиваване, т.е. Нидерландия). Вж. точка 1, буква б) подточка ii) по-горе.

Г-жа Z е юрист. Тя работи за две различни юридически кантори — една в Италия и една в Словения, която е и държавата, където живее. Тя извършва по-голямата част от своята дейност в Италия (40%) и не осъществява значителна част от дейността си в държавата по пребиваване (20 %). Също така общият размер на възнагражденията от Словения е по-малък от 25 %. Тъй като седалището на един от нейните работодатели се намира извън държавата членка по пребиваване, приложимо е италианското законодателство. Вж. точка 1, буква б) подточка iii) по-горе.

Г-жа Y е юрист. Тя работи в Австрия за юридическа кантора, чието място на дейност е в Австрия, както и в Словакия за друга



юридическа кантора, чието място на дейност е в Словакия. У живее в Унгария. Приложимо е унгарското законодателство. Вж. точка 1, буква б) подточка iv) по-горе.

#### **4. Значителна дейност и работниците и служителите в международния транспорт**

Както вече беше посочено, особените правила, приложими за работниците в международния транспорт и съдържащи се в Регламент (ЕИО) № 1408/71, не бяха пренесени в новите регламенти. Следователно същите общи разпоредби, които се прилагат при лицата, работещи в две или повече държави членки, се прилагат и за работниците и служителите в международния транспорт. Съществува изключение за морските лица и членовете на полетен и кабинен екипаж. **В точка 4а се намира повече информация за приложимото законодателство относно членовете на полетни и кабинни екипажи след влизането в сила на Регламент (ЕС) № 465/2012 на 28 юни 2012 г.**

Тази точка от наръчника цели да помогне във връзка със специфичните работни споразумения, които се прилагат в сектора на международния транспорт. Когато обаче от първоначалната оценка става ясно, че работникът или служителят осъществява значителна част от дейността си в своята държава по пребиваване, не е необходимо институциите да прилагат специфичните критерии, предложени в следващите параграфи.

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

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

Когато няма данни за работните часове в държавата членка по пребиваване, или когато не става ясно от обстоятелствата в тяхната съвкупност, че значителна част от дейността се извършва в държавата членка по пребиваване, може да се използва друг метод, различен от този с работните часове, за да се определи дали значителна част от дейността се осъществява в държавата членка по пребиваване. За целта се предлага дейността да се разбие на различни елементи, а решението за обхвата ѝ в държавата по пребиваване да се взема въз основа на



броя на елементите, осъществявани в тази държава като процент от общия брой на елементите за даден период (както е изложено в точка 3, оценката следва да се основава в максимално възможна степен на схемите на работа за срок от 12 месеца).

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

### **Пример:**

Шофьор на камион живее в Германия и работи за нидерландска транспортна фирма. Дейностите на работника са главно в Нидерландия, Белгия, Германия и Австрия. В определен период от време, напр. една седмица<sup>31</sup>, той 5 пъти товари камиона и 5 пъти го разтоварва. Има общо 10 елемента (5 товарения и 5 разтоварвания). През тази седмица той товари и разтоварва един път в Германия, държавата по пребиваване. Това прави 2 елемента, равни на 20 % от общия брой, и следователно показва, че няма значителна част от дейността, която да се осъществява в държавата по пребиваване. Следователно е приложимо нидерландското законодателство, тъй като Нидерландия е държавата членка, където се намира седалището на работодателя.

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

#### **4. а. Как се определя приложимото законодателство за членове на полетен и кабинен екипаж след 28 юни 2012 г.?**

В Регламент (ЕС) № 465/2012 г.<sup>32</sup>, който се прилага от 28 юни 2012 г., „основната база“ се посочва като единствен решаващ критерий за определяне на

<sup>31</sup> Този срок е само примерен и е избран с цел опростяване. Той не засяга определянето на срока от 12 месеца за тази цел. Този въпрос е разгледан в точка 3.

<sup>32</sup> Регламент (ЕС) № 465/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 22 май 2012 г. за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и на Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004, ОВ L 149, 8.6.2012 г., стр. 4.



законодателството в областта на социалната сигурност, приложимо за членовете на полетен и кабинен екипаж<sup>33</sup>. Чрез въвеждане на понятието „основна база“ в член 11, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004 законодателят създава правна фикция, чиято цел е опростяване на определянето на приложимото законодателство по отношение на летателния персонал. Приложимото законодателство е пряко свързано с понятието „основна база“, тъй като това е мястото, където лицето е разположено физически и с което то е тясно свързано по отношение на своята заетост.

Поради това всички нови договори с членовете на полетни и кабинни екипажи, сключени след 28 юни 2012 г., следва да бъдат оценявани въз основа на новия член 11, параграф 5. В съответствие с член 19, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 се определя приложимото законодателство и се издава преносимият документ А1 от държавата членка, в която се намира „основната база“, ако съответното лице има само една постоянна основна база. Членове на полетни и кабинни екипажи, наети преди 28 юни 2012 г., не са засегнати от новите правила, ако тяхното положение е останало непроменено и не са поискали да бъдат обхванати от новата разпоредба (вж. точки 15 и 16 от настоящия наръчник).

### Пример 1:

Членка на кабинен екипаж започва работа на 1 септември 2012 г. Тя пребивава в Белгия и работи от основна база в Айнховен, Нидерландия, за авиокомпания със седалище в Унгария. Съгласно новата разпоредба на член 11, параграф 5 към нея се прилага нидерландското законодателство в областта на социалната сигурност. Компетентната институция на Нидерландия трябва да информира нея и нейния работодател за задълженията, установени в законодателството на държавата, и да им осигури необходимото съдействие при изпълнението на изискваните формалности. По искане на съответното лице или на работодателя компетентната институция на Нидерландия трябва да предостави удостоверение<sup>34</sup>, че е приложимо нейното законодателство и, ако е необходимо, да посочи до коя дата и при какви условия е приложимо.

Когато членовете на полетен или кабинен екипаж имат две или повече основни бази в различни държави членки, определената институция на държавата членка по пребиваване посочва компетентната държава членка въз основа на стълкновителните норми, съдържащи се в член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004<sup>35</sup>. Същото се отнася и за членовете на полетен и кабинен екипаж, които са наети за кратки последователни задачи за период от няколко месеца в

<sup>33</sup> Основната база за член на екипажа е мястото, посочено от оператора/авиокомпанията в съответствие с Регламент (ЕИО) № 3922/91, откъдето членът на екипажа обикновено започва и приключва дежурство или поредица от дежурства, и където, при обичайни условия, операторът не носи отговорност за настаняването на съответния член на екипажа.

<sup>34</sup> Преносим документ А1.

<sup>35</sup> Процедурата за определяне на приложимото законодателство е изложена в член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009.



различни държави членки (например наети чрез агенции за временна заетост). Ако редовно са променяли основните си бази през периода от 12 календарни месеца, предхождащ последното определяне на приложимото законодателство, или има вероятност редовно да променят основните бази през следващите 12 календарни месеца, положението им трябва да се оцени в съответствие с член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Процедурата по член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009 се прилага по отношение на тези случаи, което означава, че определената институция на държавата членка по пребиваване определя приложимото законодателство за въпросното лице.

## Пример 2:

Пилот пребивава постоянно в Трир, Германия, и работи за две различни авиокомпании със седалища в Люксембург и Германия. Основната база, посочена от авиокомпания А, е летище Люксембург, а посочената от авиокомпания Б е летище Франкфурт на Майн. Съгласно правната фикция, въведена с член 11, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004, се счита, че той упражнява професионална дейност в две държави членки, където има основни бази — Германия и Люксембург. В този изключителен случай с две основни бази приложимото законодателство трябва да се определи от държавата членка по пребиваване (член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009) съгласно стълкновителните норми в член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Това означава, че определената институция в държавата членка по пребиваване трябва да прецени дали значителна част от цялостната дейност на пилота се упражнява в Германия. За тази цел, по отношение на летателния персонал институцията може да използва броя на излитанията и кацанията и тяхното местоположение. В зависимост от резултатите от тази оценка ще се прилага германското законодателство, ако значителна част от цялостната дейност се осъществява там, а в противен случай става приложимо люксембургското законодателство.

Временната смяна на основната база, например поради сезонни изисквания на определени летища, или откриването на нова „основна база“ от оператора в друга държава не води до автоматична промяна на приложимото законодателство за съответното лице. Краткосрочните задачи могат да бъдат третирани чрез разпоредбите относно командироването, които позволяват командироване до 24 месеца без промяна на приложимото законодателство, при условие че условията за командироване са изпълнени<sup>36</sup>.

Ако за конкретния случай не могат да се приложат разпоредбите относно командироването и е налице честа или редовна смяна на основните бази, това не следва да води автоматично до чести промени на приложимото законодателство по отношение на членовете на полетен и кабинен екипаж. От член 14,

<sup>36</sup> Вж. член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, Решение № А2 на Административната комисия и част I от настоящия наръчник.



параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009 следва, че приложимото законодателство се определя въз основа на прогноза за работата през следващите 12 календарни месеца и по принцип следва да остане постоянно по време на този период. Както е изложено в съображение 186 от Регламент (ЕО) № 465/2012 г. и в точка 6 от настоящия наръчник, трябва да се избягват честите промени. Това означава, че определянето на приложимото законодателство по отношение на летателния персонал не следва да се променя най-малко 12 месеца след последното решение относно приложимото законодателство, при условие че няма съществена промяна в положението на засегнатото лице, а само промяна на обичайните схеми на работа.

### **Пример 3:**

Агенция за временна заетост със седалище в Кипър, която обслужва авиационния сектор, през август наема пилот, който незабавно е изпратен на работа в авиокомпания, чиято дейност е в ЕС. Графикът на полетите на авиокомпанията отговаря на нуждите на туристическия отрасъл. Авиокомпанията извършва полети от Испания и през септември и октомври пилотът ще е с основна база в Мадрид. След изтичането на този срок пилотът ще замине за Италия, където от основната база в Рим ще работи за друга авиокомпания за още един период от два месеца. По същество основната база на пилота се мести на всеки няколко месеца в различни държави членки.

Това е пример за ситуация, за която се прилагат член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009 (редуване на дейности от основни бази в различни държави членки в рамките на 12 календарни месеца след или преди определяне на приложимото законодателство). Приложимото законодателство се определя от държавата членка по пребиваване на пилота в съответствие с член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и се запазва в продължение поне на 12 календарни месеца след последното определяне на приложимото законодателство (вж. член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009 и точка 6 от настоящия наръчник).

Резултатът от пример 2 е, че приложимото законодателство се определя от определената институция в държавата членка по пребиваване на пилота, а в зависимост от оценката на елементите, посочени в точка 4, се прилага или законодателството на държавата по пребиваване, или законодателството на държавата, където е седалището или мястото на дейност на работодателя. Ако приемем, че в държавата членка по пребиваване не се извършва значителна част от дейността и че кипърският работодател е истинско дружество, както е обяснено в точка 7, ще се прилага кипърското законодателство. При силно мобилния летателен персонал, зает в авиационния сектор например чрез агенции за временна заетост, се очаква, че приложимото законодателство се определя за период, не по-дълъг от 12 календарни месеца, за да се гарантира



извършване на редовна преоценка на схемите на работа на лицето и съответното приложимо законодателство.

Понятието „основна база“ за членовете на полетен и кабинен екипаж е понятие съгласно правото на ЕС. Неговата употреба в Регламент (ЕО) № 883/2004 като отправна точка за определяне на приложимото законодателство, както и целият регламент, са ограничени в рамките на територията на ЕС. Понятието не може да се прилага, ако основната база на съответното лице (дори то да е гражданин на ЕС) е извън ЕС и полетите до различни държави — членки на ЕС, се извършват от нея. При това положение продължават да се прилагат общите стълкновителни норми за работа в две или повече държави членки.

В случаите, когато гражданин на ЕС пребивава в трета държава, но работи като член на полетен или кабинен екипаж от основна база в държава членка, същата държава членка е компетентна по отношение на цялостната му дейност в рамките на ЕС. Гражданин на държава извън ЕС, който пребивава законно в държава — членка на ЕС, и работи като член на полетен или кабинен екипаж от основна база, намираща се в друга държава членка, попада в приложното поле на член 1 от Регламент (ЕС) № 1231/2010<sup>37</sup>. Следователно държавата членка, в която се намира основната база, придобива компетентност въз основа на член 11, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

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

Вж. точка 3. Как се определя „значителната дейност“?

### **6. Какво става, когато графиците на дежурствата или схемите на работа претърпяват промени?**

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

---

<sup>37</sup> Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 година за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство, ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1 (наричан по-долу за краткост „Регламент (ЕС) № 1231/2010“).



Целта е да се осигури правна стабилност и да се избегнат честите промени, по-специално при силно мобилните работници и служители като работниците и служителите в сектора на международния транспорт.

**От това следва:**

- Приложимото законодателство съгласно член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се определя и по принцип се запазва през следващите 12 календарни месеца.
- Отчита се очакваното бъдещо положение за следващите 12 календарни месеца. Очакваното бъдещо положение се основава на резултата от оценката на трудовия договор в съчетание с дейности, които може да се предвиди, че лицето ще осъществява към момента на искането на документ А1 (вж. точка 2 по-горе).
- Ако няма данни, че схемите на работа ще претърпят значителни изменения през следващите 12 месеца, определената институция основава общата си оценка върху договорите и работната дейност през последните 12 месеца и използва резултата за прогнозиране на положението за следващите 12 месеца.
- Ако заинтересованото лице обаче счита, че положението с неговата схема на работа се е променило или ще се промени значително, лицето или неговият работодател може да поиска преоценка на приложимото законодателство преди изтичането на 12-месечния период.
- Ако няма минала работна дейност или трудовото правоотношение е продължило по-малко от 12 месеца, единствената възможност е да се използват наличните вече данни и да се поиска от заинтересованите лица да предоставят съответната информация. На практика; това ще доведе до използването на схемите на работа, установени от началото на трудовото правоотношение, или на очакваната трудова дейност за следващите 12 месеца.

Следва да се отбележи, че уредбата, изложена в тази точка, е свързана само със схемата на работа на лицето. Ако възникнат други значителни промени в положението на дадено лице в рамките на 12-месечния период след вземането на решение относно приложимото законодателство, например промяна на заетостта или на пребиваването, лицето и/или неговият работодател или компетентната институция на държавата членка, в която лицето упражнява дейността си, са длъжни да уведомят определената институция на държавата по пребиваване, така че въпросът за приложимото законодателство да бъде преразгледан. Определената институция трябва да преразгледа решението за определяне на приложимото законодателство.

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





## 7. Как да се определи седалището или мястото на дейност?

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

Значението на термина „седалище или място на дейност“ за целите на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 е определено в член 14, параграф 5а от Регламент (ЕО) № 987/2009 като седалище или място на дейност, където се вземат основните решения на предприятието и където се изпълняват функциите по неговото централно управление.

Това определение произтича от подробни указания в съдебната практика на Съда на Европейския съюз и от други регламенти на ЕС. Общ принцип е, че фиктивните действия, при които социалната сигурност на заетите лица се свързва с чисто административна фирма без прехвърляне на действителни правомощия за вземане на решение, не следва да се приемат като изпълняващи изискванията в тази област. Следващите указания имат за цел да подпомогнат институциите при оценката на заявления, при които те смятат, че може да имат работа с фиктивни действия.

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

„При определянето на мястото на стопанска дейност на дадено дружество е необходимо да се вземат предвид множество фактори, сред които на първо място седалището съгласно устройствения акт, мястото на централното управление, мястото, където заседават ръководителите на дружеството, както и мястото, което обикновено съвпада с предишното, където се определя общата бизнес стратегия на дружеството. Възможно е да се вземат предвид и други елементи, като например местоживеенето на основните ръководители и мястото, където се провеждат общите събрания, където се водят търговските и счетоводни книги и където се извършват основните финансови, и по-специално банкови сделки<sup>38</sup>“.

За поясняване на определението в член 14, параграф 5а от Регламент (ЕО) № 987/2009 въз основа на наличната информация или в тясно сътрудничество с институцията в държавата членка, където е седалището или мястото на дейност на работодателя, институцията по пребиваване може да вземе предвид следните критерии:

- мястото, където предприятието има седалище и администрация;

<sup>38</sup> Решение на Съда от 28 юни 2007 г. по дело C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Recueil стр. I-5655, точка 61.



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

Ако след разглеждане на описаните по-горе критерии институциите все още не са в състояние да отхвърлят възможността, че седалището е фиктивно, към съответното лице следва да бъде приложено законодателството на държавата членка, в която се намира предприятието, с което то има най-тесна връзка при осъществяване на дейността, за която е наето<sup>39</sup>. За целите на регламентите това предприятие следва да се счита за седалище или място на дейност, наело съответното лице.

В приведеното определение не трябва да се забравя, че това предприятие действително *е наело* въпросното лице и че с лицето има пряка връзка по смисъла на част I, точка 4 от настоящия наръчник.

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

Лице, което обичайно работи в две или повече държави членки, трябва да уведоми за това положение определената институция на държавата членка, в която пребивава<sup>40</sup>. Институция в друга държава членка, която получи уведомление погрешка, следва незабавно да препрати това уведомление на определената институция в държавата членка по пребиваване на лицето. Когато има разлика между становищата на институциите в две или повече държави

<sup>39</sup> Вж. също Решение на Съда от 15 март 2011 г. по дело C-29/10 *Heiko Koelzsch/Велико херцогство Люксембург*, все още непубликувано, точки 42—45. В случая на автомобилния транспорт Регламент (ЕО) № 1071/2009 за установяване на общи правила относно условията, които трябва да бъдат спазени за упражняване на професията автомобилен превозвач и за отмяна на Директива 96/26/ЕО (в сила от 4 декември 2011 г.) изисква, наред с другото, предприятията, „които упражняват професията автомобилен превозвач, трябва да са действително и трайно установени в една от държавите членки“. Това изисква помещения, в които се намират документите, отнасящи се до основната дейност, счетоводната отчетност, управлението на персонала, периодите на управление на превозното средство и почивка, както и всеки друг документ, до който компетентният орган трябва да има достъп, за да провери спазването на условията, изложени в Регламент (ЕО) № 1071/2009.

<sup>40</sup> Списък на институциите за социална сигурност в държавите членки е публикуван на адрес: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)



членки относно това, къде пребивава лицето, въпросът следва да се реши първо между институциите чрез използване на съответната процедура и структурираните електронни документи<sup>41</sup> за определяне на държавата членка по пребиваване.

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

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

Компетентната институция на държавата членка, чието законодателство е определено като приложимо, следва незабавно да уведоми заинтересованото лице за този факт. Институцията може да използва или писмо, или преносим документ A1 (удостоверение за приложимото законодателство<sup>42</sup>). Ако компетентната институция издаде преносим документ A1 за уведомяване на лицето относно приложимото законодателство, тя може да направи това както на база временно, така и на база окончателно определяне. Ако институцията издаде преносим документ A1 с указание, че определянето е временно, тя трябва да издаде нов преносим документ A1 на съответното лице, след като определянето стане окончателно.

Институцията може също да предпочете да издаде незабавно окончателен преносим документ A1 за уведомяване на съответното лице. Ако обаче компетентността на тази държава членка бъде оспорена и окончателната компетентност е различна от първоначалната, определена от институцията на държавата членка по пребиваване, преносимият документ A1 трябва да бъде незабавно оттеглен и заменен с преносим документ A1, издаден от държавата членка, която е определена окончателно като компетентна. Допълнителна информация за преносимия документ A1 може да бъде намерена в Основните насоки за използване на преносимите документи<sup>43</sup>.

Лице, обичайно заето в две или повече държави членки, което не изпълни задължението си да уведоми за това положение определената институция на държавата членка, в която пребивава, също подлежи на процедурите по член 16

<sup>41</sup> За структурираните електронни документи вж. член 4 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

<sup>42</sup> Вж. член 19, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

<sup>43</sup> Вж.: <http://ec.europa.eu/social/>



от Регламент (ЕО) № 987/2009 веднага след като институцията в държавата членка по пребиваване узнае за положението на лицето.

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

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

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

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

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

Лице, което „обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави членки“, е по-специално лице, което едновременно или с редуване упражнява една или повече отделни дейности като самостоятелно заето лице на териториите на две или повече държави членки. Естеството на дейността няма значение за това определение. Незначителните и спомагателните по своето естество дейности, които са незначителни като продължителност и икономическа възвръщаемост, не следва обаче да се вземат предвид при определяне на приложимото законодателство в съответствие с дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004<sup>44</sup>. Дейностите запазват значението си за прилагането на националното законодателство в областта на социалната сигурност; ако дейността, която е незначителна по своето естество, води до включване в система за социална сигурност, вноските се плащат в компетентната държава членка за целия размер на дохода от всички дейности.

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

<sup>44</sup> В член 14, параграф 5б от Регламент (ЕО) № 987/2009 се предвижда във всички случаи, обхванати от член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004, да не се вземат предвид незначителните по своето естество дейности.



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

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

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

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

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

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

### Пример:

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

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

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

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



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

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

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

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

#### **Пример:**

Г-жа ХУ е самостоятелно заето лице. Тя осъществява 60 % от дейността си в Австрия, но работи и като самостоятелно заето лице в Словакия през 40 % от работното си време. ХУ пребивава постоянно в Австрия. Приложимо е австрийското законодателство, тъй като тя осъществява значителна част от дейността си в държавата членка по пребиваване.

Г-н Z е самостоятелно заето лице. Той осъществява част от дейността си в Белгия и част — в Нидерландия. Живее в Германия. Той няма постоянно помещение. Лицето обаче работи главно в Нидерландия и получава повечето от своя доход там. Намерението му е да развие дейността си в Нидерландия и в момента е в процес на придобиване на постоянно помещение. Въпреки че г-н Z не осъществява значителна част от дейността си в Нидерландия, той има намерение, подкрепено от обстоятелствата, включително бъдещите му планове, да съсредоточи дейността си в Нидерландия. Спрямо г-н Z се прилага законодателството на Нидерландия.

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

Спрямо лице, което обичайно осъществява дейност като заето лице и дейност като самостоятелно заето лице в различни държави членки, се прилага законодателството на държавата членка, в която то осъществява дейност като заето лице. Когато освен че е самостоятелно заето, то осъществява дейност и



като заето лице в повече от една държава членка, се прилагат критериите по член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004, изложени в точка 1 по-горе, за да се определи коя държава членка е компетентна за извършваната дейност като заето лице.



## Част III: Определяне на пребиваването

### 1. В кои случаи пребиваването на лицето е от значение съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004?

Стълкновителните разпоредби относно приложимото законодателство, съдържащи се в Регламент (ЕО) № 883/2004, се основават предимно върху принципа *lex loci laboris*. Това означава, че по правило всяко лице, което осъществява дейност като заето лице или самостоятелно заето лице в дадена държава членка, се подчинява на първо място на законодателството на държавата, в която действително осъществява икономическата дейност (член 11, параграф 3, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004).

Законодателството на държавата по пребиваване, т.е. *lex domicilii*, се прилага обаче, когато:

- лицето не осъществява икономическа дейност (напр. пенсионери, деца, студенти) съгласно член 11, параграф 3, буква д) от Регламент (ЕО) № 883/2004 или
- лицето осъществява икономическа дейност в две или повече държави членки или работникът или служителят има няколко работодатели (член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004)<sup>45</sup>.

Пребиваването играе важна роля като стълкновителна разпоредба и в случай на възможно припокриване на обезщетения:

- Член 17: право на обезщетения в натура при болест в случай на пребиваване в държава членка, различна от компетентната държава членка;
- Член 23: право на обезщетения в натура за пенсионери;
- Член 58: отпускане на добавка;
- Член 65: право на обезщетения за безработица в случай на безработно лице, което е пребивавало в държава членка, различна от компетентната държава членка;
- Член 67: право на семейни обезщетения за членове на семейството, които пребивават в друга държава членка;
- Член 68: правила за предимство в случай на съвпадане на права на семейни обезщетения;
- Член 70: специални парични обезщетения, независещи от вноски.

### 2. Как се дефинира понятието „пребиваване“?

В член 1, букви й) и к) от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прави разграничение между „пребиваване“ и „престой“: Понятието „пребиваване“ се дефинира като

<sup>45</sup> Освен ако съгласно посочения член решаващи са други елементи.





мястото, където лицето *обичайно* пребивава, докато понятието „престой“ означава *временно* пребиваване.

Съдът на Европейския съюз постанови, че по смисъла на това определение държава членка по пребиваване е „държавата, в която съответните лица пребивават обичайно и в която се намира обичайният център на техните интереси“. В същото решение на Съда освен това се казва, че „[в] този контекст следва да се вземе предвид по-специално положението на семейството на заетото лице, причините, които са го принудили да се премести, продължителността и непрекъснатостта на пребиваване, фактът (когато е уместно), че е на постоянно работно място, и намеренията му, които са видни от всички тези обстоятелства“<sup>46</sup>.

Обичайният център на интересите трябва да се определя въз основа на фактите, като се отчетат всички обстоятелства, указващи държавата, която лицето действително е избрало като своя държава по пребиваване<sup>47</sup>.

Това тълкуване на понятието „пребиваване“ е от значение за целия Европейски съюз<sup>48</sup>, т.е. за целите на прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 то се използва *per definitionem* по идентичен начин при всички обезщетения<sup>49</sup>. Това означава, че винаги, когато в тези два регламента се споменава „пребиваване“, това европейско определение се прилага по-специално за всички съдържащи се в тях разпоредби, които имат за цел да решават случаи на сътолковение на правни норми.

Тъй като обаче тези два регламента не хармонизират, а само координират системите за социална сигурност на държавите членки, държавите членки могат по принцип да предвидят (в националното законодателство) допълнителни условия относно правото на конкретно обезщетение или конкретна осигуровка в рамките на отделна система за социална сигурност, ако тези критерии са съвместими със законодателството на Европейския съюз, и по-специално с основния принцип на равностойно третиране и недискриминация на мигрантите. Когато такива допълнителни условия се отнасят до минимални периоди на пребиваване, съгласно член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се изисква периодите, завършени в друга държава членка, да се зачитат до необходимия размер.

Допълнителни условия могат да произтичат и от факта, че в дадено национално законодателство се изисква пребиваване в държавата членка в съответствие с националното определение за пребиваване. Такова национално определение може да съдържа по-малко на брой, различни или допълнителни критерии

<sup>46</sup> Решение от 25 февруари 1999 г. по дело *Robin Swaddling/Adjudication Officer*, C-90/97, Recueil, стр. I-1075, точка 29.

<sup>47</sup> Решение от 17 февруари 1977 г. по дело *Silvana di Paolo/Office national de l'emploi*, C-76/76, Recueil, стр. 315, точки 17—20 и Решение от 8 юли 1992 г. по дело *Doris Knoch/Bundesanstalt für Arbeit*, C-102/91, Recueil, стр. I-4341, точки 21 и 23.

<sup>48</sup> Решение от 25 февруари 1999 г. по дело *Robin Swaddling/Adjudication Officer*, C-90/97, Recueil, стр. I-1075, точка 28.

<sup>49</sup> Същото тълкуване на понятието „пребиваване“ се използва и за целите на прилагането на Регламент (ЕИО) № 1408/71 и Регламент (ЕИО) № 574/72.



(напр. относно правото на обезщетение), които също трябва да бъдат в съответствие със законодателството на ЕС<sup>50</sup>.

Понятието „престой“<sup>51</sup> се отличава със своя временен характер и с намерението на лицето да се завърне в своето място на пребиваване, щом се изпълни целта, обуславяща престоя му в друга държава. С оглед на това престоят изисква съответното лице да се намира физически извън своето обичайно място на пребиваване.

Тъй като разпоредбите на приложимото законодателство се основават върху принципа, според който всяко лице, попадащо в обхвата на регламентите, се подчинява на законодателството само на една държава<sup>52</sup>, от този принцип може да се направи заключението, че по смисъла на регламентите всяко такова лице може да има само едно място на пребиваване<sup>53</sup>.

Освен това може да се направи заключението, че всяко такова лице трябва да има място на пребиваване, тъй като в противен случай по отношение на приложимото законодателство може да настъпи негативно стълкновение — нещо, което регламентите целят да предотвратят.

Не е задължително мястото на пребиваване да се намира в териториалния обхват на прилагане на регламентите, т.е. то може да се намира в трета държава (напр. в случай на търговски представител или друг пътуващ работник или служител с постоянен адрес в трета държава, който пътува служебно в различни държави членки, но в интервалите между отделните пътувания се завръща в своята държава<sup>54</sup>).

### 3. Критерии за определяне на мястото на пребиваване

Имайки предвид критериите за определяне на мястото на пребиваване по смисъла на член 1, буква й) от Регламент (ЕО) № 883/2004, формулирани от Съда на Европейския съюз, в член 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009 законодателят е предвидил разпоредба, която има за цел да се даде възможност за определяне на мястото на пребиваване на дадено лице „[п]ри различие в становищата на институциите на две или повече държави членки“. Целта на този нов член е да се предостави средство, гарантиращо, че когато в изключителни случаи две институции не могат да постигнат съгласие относно мястото на пребиваване, въпреки всичко винаги може да се определи една държава членка по пребиваване.

<sup>50</sup> Що се отнася до въвеждането на критерий във връзка с правото на пребиваване, прави се позоваване на Решение по дело *Pensionsversicherungsanstalt/Peter Brey*, C-140/12, все още непубликувано, както и на други случаи от съдебната практика в това отношение.

<sup>51</sup> Или каквато и да било форма на присъствие в държавата членка, която не представлява обичайно пребиваване.

<sup>52</sup> Член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

<sup>53</sup> Решение по дело *Janina Wencel/Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku*, C-589/10, все още непубликувано, точки 43—51.

<sup>54</sup> Решение от 12 юли 1973 г. по дело *Anciens Etablissements D. Angenieux fils aîné u Caisse primaire centrale d'assurance maladie de la région parisienne срещу Willy Hakenberg*, C-13/73, Recueil, стр. 935, точки 29—32.



С цел да се определи **центърът на интересите** на съответното лице, съгласно член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 тези институции трябва да извършат съвместно цялостна оценка на наличната информация относно релевантните факти, която може по целесъобразност да включва няколко критерия.

**Критериите за определяне на пребиваването** не са изрично изчерпателни (в Решението на Съда на Европейския съюз по дело *Robin Swaddling/Adjudication Officer* и в член 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009 са употребени съответно изразите „по-специално“ и „,[м]оже да включват“) и се прилагат винаги, когато трябва да се определи мястото на пребиваване на дадено лице:

- семейно състояние (семейно положение и роднински връзки);
- продължителност и непрекъснатост на присъствието в съответната държава членка<sup>55</sup>;
- положение по отношение на заетостта (естество и специфични характеристики на упражняваната дейност, по-специално мястото, където обичайно се упражнява тази дейност, постоянният характер на дейността и продължителността на всеки договор за заетост);
- упражняване на неплатена дейност;
- когато става въпрос за студенти — източникът на техните доходи;
- жилищно положение, по-специално доколко е постоянен характерът му;
- държава членка, в която се счита, че лицето пребивава за целите на данъчното облагане;
- причини за преместването;
- произтичащото от тези обстоятелства намерение на лицето.

При тези критерии се прави разграничение между обективните елементи на обичайното пребиваване, каквито са продължителността и непрекъснатостта на присъствието на лицето на територията на държавата членка, и елементите, свързани с личното му положение. Всички тези елементи представляват чисто фактически критерии, т.е. те трябва да се подложат на оценка, независимо от тяхната законосъобразност (напр. естеството и специфичните характеристики на платената дейност имат значение и в случай на незаконно наемане на работа).

Намерението на съответното лице трябва да се преценява въз основа на „[всички обстоятелства, от които произтича]“. Това означава, че то трябва да

<sup>55</sup> При все това, не е възможно да се изисква определен минимален период на пребиваване, Решение от 25 февруари 1999 г. по дело *Robin Swaddling/Adjudication Officer*, C-90/97, Recueil, стр. I-1075, точка 30.



бъде подкрепено от фактически доказателства, т.е. то може да се отчете, само ако е подкрепено от обективни факти и обстоятелства. Само декларация, че лицето възнамерява или желае да има пребиваване на определено място, не е достатъчна.

Когато се прилага член 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009, т.е. в случаи на различия в становищата между институциите на две или повече държави членки относно определяне на пребиваването на дадено лице, в член 11, параграф 2 Регламент (ЕО) № 987/2009 се предвижда, че ако съобразяването на различните критерии, основаващи се на приложимите факти, не води до постигане на съгласие, за решаващо се приема намерението на лицето.

Лице, което се премества в друга държава, без да поддържа значителни връзки с държавата си на произход, не може да се счита за пребиваващо в държавата на произход, дори ако възнамерява да се завърне в нея. Това важи, например, когато мигрантът няма в държавата на произход членове на семейството, жилище, нает апартамент или адрес за контакт.

Горепосочените елементи или критерии за определяне на пребиваването не са изчерпателни. Те се прилагат само „по целесъобразност“, т.е. не всички критерии могат да се използват във всички ситуации. Те произтичат от релевантната съдебна практика на Съда на Европейския съюз и от член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009, като от значение могат да бъдат и други критерии.

Често институциите просто предполагат, че мястото на пребиваване е идентично на мястото, което лицето декларира като домашен адрес. Въпреки че адресната регистрация може да се разглежда като знак за намерението на лицето, тя в никакъв случай не е решаваща и не може да се използва като предпоставка за това да се приеме, че лицето пребивава на определено място.

Различните критерии, определени от Съда на Европейския съюз и съдържащи се в член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009, невинаги имат еднаква тежест и значимост, но — от друга страна — между тях няма установена йерархия. Няма бързо и лесно приложим критерий, който да може да се счита за решаващ. Всеки отделен случай трябва да се разглежда според индивидуалните си характеристики въз основа на цялостна оценка на всички релевантни факти и обстоятелства.

#### **4. Някои примери, в които определянето на мястото на пребиваване може да бъде трудно**

Определянето на мястото на пребиваване може да бъде особено трудно в два вида ситуации:

- а) в случай на високо мобилни лица, които се местят често от една държава членка в друга или които живеят едновременно в две или повече държави членки (позитивно стълкновение между повече от едно възможни



места на пребиваване)  
и

б) в случай на лица, живеещи в сравнително нестабилни условия, като временни жилища, болници, студентски общежития, затвори, които лицето може да счита за временна ситуация, без обаче да има обичайно пребиваване или постоянен адрес другаде (негативно стълкновение в случай, че няма очевидно обичайно пребиваване).

**Примерите**, които са изложени по-долу, имат за цел да предоставят известни насоки, както и по-подробно обяснение на някои опростени ситуации. Те не освобождават съответната институция от задължението да преценява всеки отделен случай съобразно специфичните му характеристики и обстоятелства.

Примерите имат за цел да насочат вниманието към специфични характеристики, които могат да бъдат общи за много случаи, въпреки че повечето реални случаи съдържат повече от една специфична характеристика, и да покажат как следва да се преценяват тези специфични характеристики с оглед на пребиваването. В примерите обаче не се дава оценка или заключение във връзка с това законодателството на коя държава следва да се прилага в конкретната ситуация или коя държава следва да отговаря за съответните обезщетения.

В тях се представят основанията, които могат да доведат до дадено решение съгласно наличната информация, като не е изключено обаче една цялостна оценка на всички релевантни факти и обстоятелства въз основа на допълнителни и различни аспекти на случая да даде различен резултат. Важно е също така да се отбележи, че в примерите се описва конкретна ситуация в конкретен момент и че оценката относно пребиваването може да се различава, ако ситуацията трае по-дълго време или ако с течение на времето обстоятелствата се променят.

#### 4.1. Погранични работници

Г-н А е белгийски гражданин, който живее със съпругата си и двете си деца в Белгия. Той работи във Франция, където си е наел апартамент. Обикновено всеки уикенд се връща при семейството си.

##### Оценка

Г-н А прекарва по-голяма част от времето си във Франция. Франция е и мястото, където той има стабилна работа и обичайно осъществява икономическа дейност. От друга страна, жилищното положение и семейното състояние ясно показват, че центърът на интересите му продължава да е в Белгия. Той поддържа тесни връзки със своето семейство и с дома на семейството си, в който редовно се връща през уикендите. Това показва, че той възнамерява да престоюва във Франция само временно и само дотогава, докогато това е необходимо за работата му.

##### Заключение



Тъй като г-н А възнамерява да престоява във Франция само временно и през това време поддържа силни връзки със семейството си в Белгия, главният център на интересите му, а следователно и обичайното му място на пребиваване, е в Белгия. Г-н А е типичен пограничен работник по смисъла на член 1, буква е) от Регламент (ЕО) № 883/2004<sup>56</sup>.

#### 4.2. Сезонни работници

Г-н Б е полски студент, който от Коледа до април работи като сервитьор в ски курорт в Австрия. През това време той ношува в малка стая в хотела, където работи. След този период се връща в Полша в дома на родителите си.

##### Оценка

За разлика от предходния случай, по време на сезонната си заетост г-н Б не се връща редовно в своята държава. Неговото жилищно положение в Австрия обаче ясно показва, че той няма намерение да живее там постоянно. Той престоява в Австрия само заради работата си. Има само срочен трудов договор, а не стабилна постоянна работа. Намерението му да се завърне в своята държава след приключване на договора, за което говорят и фактическите обстоятелства, свързани с жилищното му положение и с условията му на труд, също показва, че неговото обичайно пребиваване е в Полша.

##### Заклучение

Подобно на повечето сезонни работници, г-н Б престоява само временно в държавата по заетост, поради което по време на сезонната му заетост неговото пребиваване е в държавата на произход.

#### 4.3. Командировани работници и служители (А)

Г-н В живее със семейството си във Франция. Той е командирован от работодателя си за две години в Белгия. През отпуските се връща във Франция, за да види семейството си. Съгласно данъчната спогодба между Франция и Белгия той плаща подоходен данък за първите шест месеца във Франция, след което — в Белгия. След приключване на заетостта в Белгия възнамерява да се върне в жилището на семейството си във Франция.

##### Оценка

Командироването е ограничено по време, поради което е временно по самата си същност. Фактът, че през срока на командироването семейството на г-н В продължава да пребивава във Франция, също свидетелства за това, че за срока на командироването обичайното му пребиваване е в държавата на произход. Това не се променя от факта, че съгласно данъчните спогодби обикновено данъците се плащат в държавата на произход само през първите шест месеца от командироването, след което се плащат в държавата по заетост.

##### Заклучение

През срока на командироването г-н В продължава да пребивава в своята държава на произход (Франция).

<sup>56</sup> Решение от 17 февруари 1977 г. по дело *Silvana di Paolo/Office national de l'emploi*, C-76/76, Recueil, стр. 315, точки 17—20.



#### 4.4. Командировани работници и служители (Б)

Г-н Г живее със семейството си във Франция. Той е командирован от работодателя си за две години в Белгия. Той отдава под наем своето жилище във Франция на друго семейство и премества своето семейство в мястото, където работи в Белгия.

##### Оценка

За разлика от предходния пример, през срока на командироването г-н Г премества своето семейство в новата си държава по заетост. Тъй като е отдал под наем жилището си във Франция на друго семейство, той няма да се връща там редовно.

##### Заключение

Както семейното състояние на г-н Г, така и положението му по отношение на заетостта показват, че на практика той е преместил центъра на интересите си в Белгия, поради което през срока на командироването пребиваването му е в Белгия.

#### 4.5. Студенти (А)

Г-н Д е студент. Родителите му живеят в Белгия, но той следва в Париж, където си е наел малък апартамент. Обучението му се финансира от родителите му. Той се връща при тях всеки уикенд.

##### Оценка

Обучението на г-н Д представлява неплатена дейност, която е един от елементите, изброени в член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009. От друга страна, то се финансира от родителите, от които той все още зависи. По отношение на студентите в член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 като специфичен критерий, който трябва да се отчита, е включен източникът на техните доходи.

##### Заключение

Фактът, че г-н Д се връща редовно всеки уикенд в жилището на родителите си, които все още го издържат и финансират обучението му, представлява сериозно указание, че обичайното му място на пребиваване е в Белгия, където живеят родителите му.

#### 4.6. Студенти (Б)

Г-н Е е студент. Родителите му живеят в Белгия, но той следва във Франция, където си е наел малък апартамент. Има право на френска стипендия, която покрива всичките му разходи. Той прекарва повечето уикенди във Франция с приятелите си.

##### Оценка

В този случай повечето елементи, изброени в член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 (неплатена дейност, източник на доходите,



жилищно положение), говорят в полза на предположението, че г-н Е е преместил центъра на интересите си във Франция.

#### Заклучение

Тъй като г-н Е получава средства, с които се издържа, във Франция и живее там самостоятелно, може да се счита, че пребиваването му е във Франция.

### **4.7. Пенсионери (А)**

Г-н Ж е немски пенсионер. В Германия притежава къща с градина. Заедно със съпругата си е прекарвал повечето отпуски в Испания. След пенсионирането те купуват малък апартамент в летовище в Испания, където са прекарвали голяма част от отпуските си. Сега живеят по половин година в апартамента си в Испания и половин година — в къщата си в Германия.

#### Оценка

В този случай еднозначен отговор не може да се получи нито от продължителността и непрекъснатостта на присъствието в Германия или Испания, нито от семейното състояние. Би могло да се предположи, че г-н Ж редува мястото на своето пребиваване на всеки шест месеца, но предположението за две редуващи се в рамките на една година места на пребиваване следва да се избягва.

Фактите, че г-н Ж и съпругата му притежават къща в Германия и само малък апартамент в Испания, че и двамата имат германско гражданство, че са прекарвали активния си живот предимно в Германия, че получават (само) германска пенсия, говорят в полза на предположението, че поддържат най-тесни връзки (т.е. главния център на личните, социалните и икономическите си интереси), с Германия дори през времето, което прекарват в Испания.

#### Заклучение

Мястото на пребиваване на г-н Ж и съпругата му продължава да е в Германия дори през времето, когато живеят в Испания.

### **4.8. Пенсионери (Б)**

Г-н З, гражданин на Обединеното кралство, решава при пенсионирането си да се премести със съпругата си в Португалия. Купува къща в Португалия, но запазва къщата си в Обединеното кралство, която понастоящем се обитава от семейството на дъщеря му. Той и съпругата му обаче не считат новата си къща в Португалия за свое място на пребиваване и приемат, че пребиваването им е в Обединеното кралство.

#### Оценка

За разлика от предходния случай, г-н З и съпругата му прекарват по-голяма част от времето си в Португалия. Те все още притежават къща в Обединеното кралство, но в нея живеят семействата на децата им. Г-н З и съпругата му все още имат известни културни и икономически връзки с Обединеното кралство, където са израсли, където са прекарвали голяма част от активния си живот и





откъдето получават пенсиите си, но фактът, че на практика изцяло са преместили дома си в Португалия, има превес.

#### Заклучение

Въпреки декларацията за намерението им г-н З и съпругата му трябва да се считат за пребиваващи в Португалия.

#### **4.9. Неактивни, високо мобилни лица (А)**

Г-н И е неженен и безработен. Търсейки работа, той напуска жилището на семейството си и се премества в друга държава членка, където няма нито адресна регистрация, нито стабилна работа, и нощува в апартамента на свой приятел. Г-н И се опитва да си изкарва прехраната, като свири на улицата и събира пари за това.

#### Оценка

Г-н И няма тесни социални и икономически връзки с държавата членка, в която живее понастоящем. Там той няма нито постоянно жилище, нито адрес. Следователно може да се предположи, че неговото пребиваване е в мястото, където живее семейството му — което в този случай е най-стабилният елемент.

#### Заклучение

По време на престоя си в другата държава членка г-н И продължава да има пребиваване в държавата си на произход.

#### **4.10. Неактивни, високо мобилни лица (Б)**

Г-н Й е неженен и безработен. Търсейки работа, той прекратява договора за наем в държавата си на произход и се премества в друга държава членка, като взима със себе си всичките си лични вещи. Той няма адресна регистрация в държавата си на произход и декларира, че няма намерение да се връща.

#### Оценка

Г-н Й няма тесни социални и икономически връзки с държавата членка, в която живее понастоящем. Там той няма нито постоянно жилище, нито адрес. Той обаче е прекъснал изцяло връзките си с държавата на произход и там вече няма обичайно пребиваване. С оглед на това декларацията за намерението му се потвърждава от фактическите обстоятелства.

#### Заклучение

Въпреки че г-н Й може да смята престоя си в апартамента на своя приятел само за временно решение, това място трябва да се счита за място, където той обичайно пребивава по смисъла на член 1, буква й) от Регламент (ЕО) № 883/2004, тъй като няма никакви отношения или тесни връзки с никакво друго място и следователно не може да се приеме, че пребивава другаде.



## Част IV: Преходни разпоредби

### 1. Има ли специални разпоредби, когато приложимото законодателство вече е определено съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 или съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 преди 28 юни 2012 г.?

В член 87, параграф 8 и член 87а от Регламент (ЕО) № 883/2004 се предвижда, че ако в резултат от въвеждането на новия регламент дадено лице е подчинено на законодателството на държава членка, различно от определеното в съответствие с Регламент (ЕИО) № 1408/71 или в съответствие с Регламент (ЕО) № 883/2004, както се е прилагал преди 28 юни 2012 г., тогава предишното решение ще продължи да се прилага, при условие че съответното положение остане непроменено.

Първото изискване за прилагане на член 87, параграф 8 и член 87а е, че вследствие на влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004 или Регламент (ЕС) № 465/2012 г., спрямо лицето ще се прилага законодателството на държава членка, различна от вече определената в съответствие с дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71<sup>57</sup> или в съответствие с дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 преди 28 юни 2012 г.

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

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

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

Съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 определената институция на компетентната държава членка трябва да издаде удостоверение на съответното лице, че същото е подчинено на нейното законодателство (член 12а от Регламент (ЕИО) № 574/72<sup>58</sup>). Съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 определената институция на компетентната държава членка уведомява освен

<sup>57</sup> Административната комисия прие, че член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004 следва да се прилага и за лицата, осигуряващи превоз по р. Рейн, за които приложимото законодателство е било преди това определено в съответствие с член 7, параграф 2 от Регламент (ЕИО) № 1408/71.

<sup>58</sup> Регламент (ЕИО) № 574/72 на Съвета от 21 март 1972 г. относно определяне на реда за прилагане на Регламент (ЕИО) № 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на заети лица и техните семейства, които се движат в рамките на Общността, ОВ L 74, 27.3.1972 г. стр. 1.



това съответното лице и предоставя при поискване удостоверение за приложимото законодателство (член 16, параграф 5 и член 19, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009). Тъй като компетентната държава членка, последно определена в съответствие с Регламент (ЕИО) № 1408/71 или Регламент (ЕО) № 883/2004 и издала удостоверение за приложимото законодателство, има най-добри възможности да провери дали положението остава непроменено след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004 или последващите му изменения, **е прието, че:**

- Ако е необходимо, компетентната държава членка, последно определена съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 или Регламент (ЕО) № 883/2004 и издала удостоверението за приложимото законодателство (формуляри E101, преносим документ A1), преценява дали съответното положение остава непроменено и предоставя ново удостоверение за приложимото законодателство, ако положението остане непроменено (преносим документ A1).

Промяната в съответното положение се отнася до фактическото положение на съответното лице или на неговия работодател, което би могло да бъде от решаващо значение за последното определяне на приложимото законодателство съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 или предишната редакция на дял II от Регламент (ЕС) № 883/2004. **От това следва:**

- Промяна на „съответното положение“ по реда на член 87, параграф 8 и член 87а от Регламент (ЕО) № 883/2004 означава, че след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004 или последващите му изменения фактическата ситуация, която е от значение за определяне на приложимото законодателство съгласно предишните правила в дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71 или в Регламент (ЕО) № 883/2004, се е променила, като тази промяна би довела до подчиняване на въпросното лице на законодателството на държава членка, различна от последно определената съгласно дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71 или съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004.
- Като правило нова заетост, в смисъл на промяна на работодателя, прекратяване на едно от трудовите правоотношения или трансграничната промяна на пребиваването винаги представлява промяна на съответното положение. В случаите, когато има различни становища, участващите институции следва да търсят общо решение.
- Изтичането на валидността на удостоверението за приложимото законодателство (формуляр E101, преносим документ A1) не се счита за промяна на „съответното положение“.
- Лице, желаещо да бъде подчинено на законодателството на държавата членка, което е приложимо съгласно Регламент (ЕО)



№ 883/2004 в променената версия, следва да подаде искане по член 87, параграф 8 или член 87а от същия регламент до определената институция в тази държава членка или до определената институция на държавата членка по пребиваване, ако осъществява дейност в две или повече държави членки.

### Пример 1:

Считано от 1.1.2010 г. лице, пребиващо във Франция, упражнява дейност като заето лице за един-единствен работодател във Франция и в Испания, където е установен работодателят. Във Франция се осъществява само 15 % от дейността. Франция е компетентната държава членка само съгласно член 14, параграф 2, буква б), подточка (i) от Регламент (ЕИО) № 1408/71, но не и съгласно член 13, параграф 1, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004. Това означава, че член 87, параграф 8 не се прилага и че лицето остава обект на френското законодателство след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004, освен ако не предпочете испанското законодателство съгласно член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

### Пример 2:

Пилот, който пребивава в Германия, от 2009 г. работи за авиокомпания със седалище в Ирландия. Неговата основна база е Люксембург. В съответствие с Регламент (ЕИО) № 1408/71 основната му заетост не е в Германия и следователно компетентната държава членка е Ирландия. Лицето обаче е извършвало значителна част от своята професионална дейност в Германия по смисъла на Регламент (ЕО) № 883/2004, след 1 май 2010 г. В резултат на прилагането на член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004 последно определеното законодателство съгласно дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71 (Ирландия) може да продължи да се прилага спрямо пилота. Съгласно член 87а от Регламент (ЕО) № 883/2004 ирландското законодателство в областта на социалната сигурност може да продължи да се прилага към него до 27 юни 2022 г.<sup>59</sup>, ако съответното му положение остане непроменено, въпреки че основната му база се намира в Люксембург.

Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 се прилагат по отношение на Швейцария от 1 април 2012 г. и по отношение на Исландия, Лихтенщайн и Норвегия от 1 юни 2012 г. Тъй като преходният период представлява защитна клауза и предотвратява промени на приложимото законодателство на датата на преминаване към новите правила относно приложимото законодателство, по аналогия член 87 се прилага за пълния срок от 10 години. Това означава, че 10-годишният преходен период изтича по

<sup>59</sup> 10 години от датата на влизане в сила на Регламент (ЕС) № 465/2012 г.



отношение на Швейцария на 31 март 2022 г., а по отношение на Исландия, Лихтенщайн и Норвегия — на 31 май 2022 г.

Измененията, въведени с Регламент (ЕС) № 465/2012, например въвеждането на понятието „основна база“ като решаващ елемент за определяне на приложимото законодателство за полетен и кабинен екипаж, се прилагат по отношение на Исландия, Лихтенщайн и Норвегия от 2 февруари 2013 г.

За гражданите на трети държави Регламент (ЕС) № 1231/2010 влезе в сила на 1 януари 2011 г., в резултат на което преходният период по член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004 изтича на 31 декември 2020 г., а периодът по член 87а — на 27 юни 2022 г.

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

Както вече бе посочено, лице, за което приложимото законодателство е определено в съответствие с Регламент (ЕИО) № 1408/71 или в съответствие с Регламент (ЕО) № 883/2004 преди 28 юни 2012 г., може да поиска към него да се прилага законодателство съгласно изменената редакция на Регламент (ЕО) № 883/2004. По отношение на прехода между Регламент (ЕИО) № 1408/71 и Регламент (ЕО) № 883/2004, ако лицето е подало искане до 31 юли 2010 г., промяната в приложимото законодателство влиза в сила от 1 май 2010 г., т.е. датата, от която започват да се прилагат новите регламенти. Ако искането е получено след 31 юли 2010 г., т.е. повече от три месеца след като новите регламенти са станали приложими, всяко взето решение влиза в сила от първия ден на месеца, следващ месеца, в който е подадено искането.

По отношение на прехода между Регламент (ЕО) № 883/2004 и изменящия го Регламент (ЕС) № 465/2012 г. исканията, подадени до 29 септември 2012 г., влизат в сила, считано от 28 юни 2012 г. Искания, подадени след 29 септември 2012 г., влизат в сила на първия ден от месеца, следващ месеца на подаването им.

