



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 21.3.2012 г.
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването
на работници в рамките на предоставянето на услуги**

(текст от значение за ЕИП)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Общ контекст

Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги са основни принципи на Европейския съюз.

Необходимо е да се прави разграничение между свободното движение на работници и свободното предоставяне на услуги по смисъла на член 56 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

Свободното движение на работници дава на всички граждани правото да се придвижват свободно в друга държава членка, за да работят и живеят в нея за тази цел, и ги защитава от дискриминация по отношение на заетостта, заплащането и другите условия на труд в сравнение с гражданите на съответната държава. За разлика от това *свободното предоставяне на услуги* дава на предприятията правото да предоставят услуги в друга държава членка. За тази цел те могат да изпращат („командирова“т) свои собствени работници временно в другата държава членка, за да извършат работата, която е необходима за предоставяне на услугите. В този смисъл командированите работници попадат в приложното поле на Директива 96/71/ЕО¹.

С директивата се цели упражняването на това свободно предоставяне на трансгранични услуги по смисъла на член 56 от ДФЕС да се съчетае с подходящата защита на правата на работниците, които са временно командировани в чужбина за тази цел. За да бъде постигната целта в директивата са определени задължителни правила на равнището на ЕС, които трябва да се прилагат за командированите работници в приемащата държава². С нея се установява основен набор от ясно определени ред и условия на работа, които доставчикът на услуги в приемащата държава членка трябва да спазва, за да се осигури минимална закрила на работниците. По този начин директивата осигурява значително равнище на закрила за работниците, които може да са уязвими поради своето положение (временна заетост в чужда държава, трудности за получаване на подходящо представителство, непознаване на местните закони, институции и език). Директивата също така има основна роля за насърчаване на климата на лоялна конкуренция между всички доставчици на услуги (в т.ч. тези от други държави членки), като гарантира както равни условия, така и правна сигурност за доставчиците на услуги, получателите на услуги и работниците, командировани с цел предоставяне на услуги.

Основно съдържание на Директива 96/71/ЕО

¹ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ L 18 от 1997 г.

² Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския Парламент, Европейския Икономически и Социален Комитет и Комитета на Регионите - Командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги - оптимизиране на ползите и потенциала от него и същевременно гарантиране на защита на работниците, COM(2007) 304 окончателен.

Директивата се прилага за предприятия, които командироваат работници временно в държава членка, различна от тази, по чиито закони е уредено трудовото правоотношение. Тя обхваща три трансгранични случая:

- командироване по силата на договор, сключен между предприятието, което извършва командироването, и страната, за която са предназначени услугите („възлагане на изпълнител/възлагане на подизпълнител“);
- командироване в организация или в предприятие, притежавано от групата, на територията на друга държава членка („вътрешнокорпоративни трансфери“);
- наемане чрез предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа за предприятие потребител, установено в друга държава членка,

при условие че и в трите случая между предприятието, което извършва командироването, и работника съществува трудово правоотношение за периода на командироване³.

Основните условия за работа и наемане, определени в член 3, параграф 1 от директивата, включват:

- максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивка;
- минимални платени почивни дни;
- минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд (не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми);
- условия за предлагане на работници за наемане на работа, в частност от предприятия за временна работа;
- здраве, безопасност и хигиена на работното място;
- защитни мерки по отношение на условията за наемане на работа на бременни жени или родилки, деца и младежи;
- равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация.

Когато тези ред и условия на работа са установени със закони, подзаконови или административни разпоредби, държавите членки трябва да ги прилагат по отношение на работниците, командировани на тяхна територия. Държавите членки трябва също така да ги прилагат за командированите работници, ако те са установени в колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на член 3, параграф 8, дотолкова, доколкото те се отнасят за дейностите, посочени в приложението към директивата (строителни работи). Що се отнася до другите дейности, на държавите членки е оставен изборът дали да наложат ред и условия на работа, установени в такива колективни трудови договори или арбитражни

³ Член 1, параграф 1 и параграф 3, букви а) — в).

решения (член 3, параграф 10, второ тире). В съответствие с Договора те могат да налагат ред и условия на работа по въпроси, различни от посочените в директивата, в случай на разпоредби, свързани с обществения ред (член 3, параграф 10, първо тире).

Директивата не задължава държавите членки да определят минимално възнаграждение. Към момента на приемане на директивата Съветът и Комисията заявиха: „По отношение на държавите членки, в чието законодателство не се предвижда минимално възнаграждение, член 3, параграф 1, първа и втора алинеи не налага задължение да се предвижда такова възнаграждение.“⁴

Въпреки че директивата не се прилага пряко за предприятия, установени в трети държави, член 1, параграф 4 предвижда, че предприятията, установени в трети държави, не трябва да бъдат третирани по-благоприятно, отколкото предприятията, установени в държава членка. Това означава, че държавите членки не трябва да предоставят на предприятия, установени в трети държави, по-изгодна конкурентна позиция в сравнение с предприятията, установени в държава членка, и по-специално по отношение на условията на труд и разходите за възнаграждения. Следователно директивата косвено определя минимално равнище на закрила за техните работници.

Освен това в членове 4, 5 и 6 от директивата са включени разпоредби относно достъпа до информация, административното сътрудничество, осигуряването на изпълнението и компетентността.

Политически контекст – развитие на ситуацията след приемането на директивата през 1996 г.

Както показва практиката на Съда на Европейския съюз, още преди приемането на директивата относно командироването на работниците въпросът за това дали и в каква степен националните трудовоправни разпоредби могат да се прилагат за работници на чуждестранни доставчици на услуги предизвика сериозна полемика.

Комисията направи оценка на въвеждането и прилагането на директивата и прие доклад през 2003 г.⁵ В доклада бяха установени редица несъвършенства и проблеми, свързани с неправилно въвеждане и/или прилагане на директивата в някои конкретни държави членки.

Освен това през 2006 г. Комисията прие насоки⁶, чиято цел бе да се изясни степента, в която някои национални мерки за контрол могат да се приемат за обосновани и пропорционални предвид действащото право на ЕС, така както то се тълкува в практиката на Съда. Във второ съобщение от 2007 г.⁷ бяха подчертани редица

⁴ Документ на Съвета № 10048/96 ADD1 от 20 септември 1996 г.

⁵ Доклад на службите на Комисията относно изпълнението на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, 2003 г. Докладът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

⁶ Съобщение на Комисията – Насоки относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, COM(2006) 159 окончателен.

⁷ Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския Парламент, Европейския Икономически и Социален Комитет и Комитета на Регионите - Командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги - оптимизиране на ползите и потенциала от него и същевременно гарантиране на защита на работниците, COM(2007) 304 окончателен.

недостатъци по отношение както на начина на извършване на проверки в някои държави членки, така и на недоброто качество на административното сътрудничество и достъпа до информация⁸.

Решенията на Съда на Европейския съюз по дела Viking-Line, Laval, Rüffert и Комисия/Люксембург⁹ поставиха началото на оживен дебат сред институциите на ЕС, представители на академичните среди и социалните партньори. Той бе съсредоточен върху два основни проблема.

Първият проблем се отнасяше до това как да се постигне баланс между упражняването от страна на синдикалните организации на тяхното право да предприемат колективни действия, в т.ч. правото на стачка, и икономическите свободи, залегнали в ДФЕС, и по-специално свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги. Вторият проблем беше как да се тълкуват някои основни разпоредби на Директива 96/71/ЕО като например понятието за обществен ред, материалният обхват на реда и условията на работа, наложен с директивата, и естеството на задължителните правила, и по-специално на минималното възнаграждение.

При представянето на политическите приоритети пред Европейския парламент на 15 септември 2009 г. председателят Барозу призна, че е необходимо да се предприемат действия, с които да се преодолее безпокойството и да се намери отговор на въпросите, повдигнати от редица заинтересовани страни по време на дебата, и обяви, че ще бъде предприета законодателна инициатива за решаване на проблемите, свързани с въвеждането и тълкуването на директивата относно командироването на работниците.

Тези безпокойства бяха засегнати и в доклада за придаването на нов тласък на единния пазар, представен от професор Монти на 9 май 2010 г.¹⁰ Той признава, че възникналата в резултат на съдебната практика полемика „има потенциала да дистанцира от единния пазар и ЕС една част от общественото мнение, работническите движения и профсъюзите, които досега бяха ключов поддръжник на икономическата интеграция“. Той също така добавя: „делата на Съда изложиха на показ проблемите между единния пазар и социалното измерение на национално равнище“.

Преди това – през 2008 г. – Комисията бе приела препоръка¹¹, с която приканва държавите членки да предприемат спешни действия за подобряване на положението на командированите работници чрез по-добро сътрудничество между националните администрации, по-ефективен обмен на информация между държавите членки и по-добър достъп до информация и обмен на най-добри практики. През същата година тя

⁸ За повече подробности вж.: Проучване „Information provided on the posting of workers“ („Информация, предоставена във връзка с командироването на работници“), Ф. Мюлер, Страсбург, септември 2010 г. Документът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

⁹ Дела на Съда на ЕС от 11 декември 2007 г. - *Viking* (C-438/05), от 18 декември 2007 г. - *Laval* (C-341/05), от 3 април 2008 г. - *Rüffert* (C-346/06) и от 19 юни 2008 г. - *Комисия/Люксембург* (C-319/06).

¹⁰ „Нова стратегия за единния пазар — в служба на европейската икономика и европейското общество“ — Доклад до председателя на Европейската комисия Жозе Мануел Барозу от Марио Монти, 9 май 2010 г.

¹¹ Препоръка на Комисията от 3 април 2008 г. за разширяване на административното сътрудничество в контекста на командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ С 85, 4.4.2008 г., стр. 1—4.

учреди¹² Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници, който включва представители на държавите членки и социалните партньори, с цел да се обсъждат и изясняват проблеми във връзка с въвеждането и прилагането на директивата.

Разпространение на практиката на командироване

Извършването на анализ на командироването като икономическа и социална практика, за разлика от възприятието му като любопитен факт, е възпрепятствано от липсата на точни данни и недоброто качество на базата данни. Единственият наличен източник на данни на равнището на ЕС се основава на системното събиране на данни за броя формуляри E101 (2005—2009 г.) в областта на социалното осигуряване извършвано от Комисията в сътрудничество с националните органи¹³. Тази база данни обаче съдържа няколко ограничения¹⁴.

Като се има предвид това, може да се изчисли, че приблизително един милион работници са командировани от своите работодатели всяка година от една държава членка в друга. Командироването обаче засяга само малък дял от активното население (0,4 % от активното население на изпращащите държави от ЕС-15 и 0,7 % от активното население на изпращащите държави от ЕС-12). Що се отнася до трудовата мобилност в рамките на ЕС обаче броят на командировките като дял от работната сила през 2007 г. представлява 18,5 % от гражданите на ЕС-27, които не са граждани на съответната държава. Поради това може да се заключи, че въпреки че командироването е с голямо значение от гледна точка на трудовата мобилност, особено в някои държави и сектори, то остава относително рядка практика на пазара на труда в ЕС¹⁵.

В някои държави членки обаче (Германия, Франция, Люксембург, Белгия или Полша) има значителен брой командировани работници, като тази практика се разпространява все по-широко и понастоящем засяга всички държави членки като изпращащи и/или приемащи държави. Икономическата значимост на командироването също така надвишава многократно неговото количествено изражение, тъй като то може да има решаваща икономическа роля за преодоляването на случаи на временен недостиг на работна ръка в някои професии или сектори (например строителството и транспорта). Освен това командироването на работници способства за развитието на международната търговия с услуги с всички известни предимства от това, свързани с единния пазар (по-голяма конкуренция, по-висока ефективност и т.н.)

¹² Решение на Комисията от 19 декември 2008 г. за създаване на Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници (2009/17/ЕО), ОВ L 8/26, 13.1.2009 г.

¹³ Европейска комисия (2011 г.), „Командироване на работници в Европейския съюз и страните от ЕАСТ: Доклад относно формулярите E101, издадени през 2008 и 2009 г.“; Европейска комисия (2011 г.), „Административно събиране на данни относно формулярите E101, издадени през 2007 г.“

¹⁴ Вж. оценката на въздействието, стр. ...

¹⁵ Вж. Idea Consult (вж. бележка под линия 27), обобщение. Процентът предоставя само приблизителни данни за значимостта на назначенията на граждани на ЕС-27, които не са граждани на съответната държава, но са част от работната сила (съществува вероятност от надценяване) Формуляр E101 не представлява еквивалент на едногодишна работа на пълен работен ден, а изследването на работната сила, което предоставя данните за гражданите на ЕС-27, които не са граждани на съответната държава, но са част от работната сила, не обхваща командированите работници.

2. РЕЗУЛТАТИ ОТ КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

2.1. Консултация със заинтересованите страни

Решенията на Съда по дела Viking-Line, Laval, Rüffert и Комисия/Люксембург през 2007—2008 г. поставиха началото на оживен дебат, насочен по-специално към последиците от свободното предоставяне на услуги и свободата на установяване за защитата на правата на работниците и ролята на синдикалните организации за защитата на правата на работниците при трансгранични случаи.

Според европейските синдикални организации и според някои политически групи от Европейския парламент тези решения са антисоциални. Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) ги окачествява като „разрешително за социален дъмпинг“. Те искат законодателството да бъде изменено, за да се изясни правното положение и да се предотвратят бъдещи решения на съдиите срещу това, което те възприемат като интересите на работниците. За целта те представиха две основни искания:

- Директивата относно командироването на работници (Директива 96/71/ЕО) да бъде преразгледана, за да се включи позоваване на принципа на „еднакво заплащане за еднаква работа“ и да се позволи на „приемащата държава членка“ да прилага по-благоприятни условия от основните ред и условия на работа в съответствие с член 3, параграф 1 от директивата;
- в Договора да бъде включен „Протокол за социалния прогрес“, с който да се даде приоритет на основните социални права пред икономическите свободи.

Други заинтересовани страни заемат различна позиция. BusinessEurope приветства получените в резултат от решенията на Съда разяснения и не намира за необходимо директивата да бъде преразглеждана. Становищата на повечето държави членки са подобни. Най-засегнатите от решенията държави членки (Швеция, Германия, Люксембург и Дания) измениха законодателството си, за да се съобразят с решенията.

През октомври 2008 г. Европейският парламент прие резолюция, с която приканва всички държави членки да прилагат правилно Директивата относно командироването на работници и призовава Комисията да не изключва частично преразглеждане на директивата след извършване на задълбочена оценка на проблемите и предизвикателствата¹⁶. В същото време в нея бе посочено, че тъй като свободното предоставяне на услуги е „един от крайъгълните камъни на европейския проект, то следва да бъде в равновесие, от една страна, с основните права и социалните цели, посочени в Договорите, и, от друга страна, с правото на публичните и социалните партньори да гарантират недискриминация, равно третиране и подобряването на условията на живот и труд“¹⁷. На 2 юни 2010 г. комисията по заетост и социални въпроси организира изслушване на трима експерти (представляващи Комисията, ETUC и BusinessEurope), по време на което членове на ЕП от групите на социалистите и

¹⁶ Резолюция на ЕП от 22 октомври 2008 г. относно предизвикателствата пред колективните трудови споразумения в ЕС (2008/2085(INI), точки 25 и 30.

¹⁷ Точка 1; вж. също точки 17 и 31.

демократите, левицата и зелените призоваха Комисията да предприеме действия в насока, която до голяма степен съвпаднаше с предложеното от ETUC.

По съвместна покана от комисар Шпидла и министър Бертран (в качеството му на председател на Съвета) на форума от октомври 2008 г. европейските социални партньори се договориха да извършат съвместен анализ на последиците от решенията на Съда в контекста на мобилността и глобализацията. През март 2010 г.¹⁸ европейските социални партньори представиха доклад за последиците от решенията на Съда. В документа бяха представени големите различия в техните мнения. Докато BusinessEurope се противопоставя на преразглеждането на директивата (но приема необходимостта от изясняване на някои аспекти, свързани с осигуряването на нейното изпълнение), ETUC иска тя да бъде изцяло изменена.

Европейският икономически и социален комитет прие през 2010 г. становище относно „Социалното измерение на единния пазар“¹⁹, в което приканва към по-ефективно прилагане на Директива 96/71/ЕО и подкрепя идеята за инициатива на Комисията, която да изясни правните задължения на националните органи, стопанския сектор и работниците, включително да се направи частично преразглеждане на директивата. В становището също така Комисията се насърчава да „изключи“ правото на стачка от вътрешния пазар и да проучи идеята за „Европейски социален Интерпол“, който да подкрепя дейностите на инспекциите по труда на различните държави членки.

Като признава предизвиканата от решенията на Съда полемика в своя доклад „Нова стратегия за единния пазар“, проф. Монти препоръчва:

- да се изясни прилагането на директивата относно командироването на работници и да се засили разпространението на информацията относно правата и задълженията на работниците и дружествата, да се укрепят административното сътрудничество и санкциите в рамките на свободното движение на хора и трансграничното предоставяне на услуги;
- да се включи разпоредба, за да се гарантира правото на стачка по подобие на член 2 от Регламент (ЕО) № 2679/98 на Съвета (*т.нар. Регламент „Монти“*) и механизъм за неформално решаване на трудови спорове във връзка с прилагането на директивата.

През октомври 2010 г. със своето съобщение „За Акт за единния пазар – За изграждане на високо конкурентна социална пазарна икономика – 50 предложения с оглед подобряване на условията на работа, предприемачество и търговия за всички нас“²⁰ Комисията започна обществено допитване за това как да даде нов тласък на единния пазар. В него бяха представени две предложения (номера 29 и 30), чиято цел е да се спечелят отново доверието и подкрепата на гражданите – едното се отнася за равновесието между основните социални права и икономическите свободи, а другото – за командироването на работници.

¹⁸ Текстът бе представен по време на конференцията в Овиедо през март 2010 г., организирана от испанското председателство. Дебатът за пореден път показва разминаване в мненията на участниците.

¹⁹ Становище 2001/С 44/15.

²⁰ COM(2010) 608 окончателен/2, 11.11.2010 г.

- Предложение № 29: „Въз основа на новата си стратегия за ефективно прилагане на Хартата на основните права от Европейския съюз Комисията ще следи за съблюдаването на гарантираните в Хартата права, включително правата на провеждане на колективни действия.“
- Предложение № 30: „През 2011 г. Комисията ще приеме законодателно предложение за усъвършенстване на прилагането на директивата относно командироването на работници, което може да съдържа или да бъде допълнено с обяснение за упражняването на икономическите свободи в контекста на единния пазар.“

Общественото допитване показва голям интерес и подкрепа за тези действия от страна на синдикални организации, отделни граждани и НПО.

Според 740 от отговорилите (от над 800 отговорили) предложение 29 за ефективното прилагане на Хартата на основните права и оценката на социалното въздействие е един от най-важните въпроси.

Европейските социални партньори отговориха на консултацията съгласно установените линии на действие. ETUC повтори своето искане за „Протокол за социалния прогрес“, с който да се направи изменение на Договора, и запази позицията си, че Комисията следва не само да изясни и подобри прилагането на директивата относно командироването на работници, но и да я преразгледа изцяло. BusinessEurope подкрепи подхода на Комисията за по-добро прилагане и осигуряване на изпълнението на действащата директива.

ETUC приветства идеята за т.нар. Регламент „Монти II“ (което бе изрично посочено и в няколко отговора на национални синдикални организации) в допълнение към Протокола за социалния прогрес. В отговора на BusinessEurope не е изразена категорична позиция, но изглежда са налице съмнения относно добавената му стойност, като ясно се посочва, че той не трябва да поставя под въпрос изключването на правото на стачка от компетентността на ЕС.

След обширния обществен дебат и въз основа на мненията, изразени по време на обществения дебат, на 13 април 2011 г. Комисията прие съобщението „Акт за единния пазар – Дванадесет лоста за насърчаване на растежа и укрепване на доверието“²¹. Законодателните инициативи относно командироването на работници са сред дванадесетте ключови действия, включени в главата за социалното сближаване: **„нормотворчество за подобряване и засилване на транспонирането, прилагането и практическото спазване на Директивата относно командироването на работници, което ще включва мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакви злоупотреби и заобикаляне на приложимите правила, придружено от нормотворчество за изясняване упражняването на свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги в съчетание с основните социални права“**.

След приемането на Акта за единния пазар Европейският парламент прие три резолюции на 6 април 2011 г.²² За разлика обаче от по-общите въпроси, свързани с

²¹ COM(2011) 206 окончателен.

²² Относно единния пазар за предприятия и растежа [2010/2277(INI)], Единният пазар за европейците [2010/2278(INI)] и относно управлението и партньорството в рамките на единния пазар [2010/2289(INI)].

мобилността (и преносимостта на пенсионните права), командироването на работници не бе сред набелязаните основни приоритети.

Обратно на това, командироването на работници и икономическите свободи са сред приоритетите, набелязани от Европейския икономически и социален комитет²³.

В своите заключения относно приоритетите за придаване на нов тласък на единния пазар Съветът:

„14. СМЯТА, че правилното изпълнение и прилагане на директивата относно командироването на работници може да способства за по-добрата защита на правата на командированите работници, да гарантира повече яснота относно правата и задълженията на предприятията, предоставящи услуги, и на националните органи и да спомогне за премахване на заобикалянето на приложимите правила; освен това СМЯТА, че е необходима по-голяма яснота при упражняването на свободата на установяване и на предоставяне на услуги наред с основните социални права;“²⁴

На конференцията за основните социални права и командироването на работници (27—28 юни 2011 г.) присъстваха министри, социални партньори, представители на институциите на ЕС и на академичните среди, които обсъдиха наличните регулаторни възможности и допринесоха за намирането на реалистични решения²⁵. Нейната цел беше чрез отворен конструктивен дебат да се допринесе за изграждането на споделена визия и да се представят резултатите от най-новите изследвания.

Освен това в Декларацията от Краков²⁶ отново бе заявено, че трансграничното предоставяне на услуги и мобилността на командированите работници са основни елементи от единния пазар. Улесняването на временното трансгранично предоставяне на услуги следва да върви успоредно с гарантирането на подходящо и целесъобразно равнище на защита за работниците, командировани в друга държава членка, за да предоставят тези услуги.

2.2. Оценка на въздействието

В съответствие с политиката си за по-добро регулиране Комисията направи оценка на въздействието на различни варианти на политиката въз основа на външно изследване²⁷. От 2009 г. насам Комисията също така извърши четири последващи оценки:

- Проучване на икономическите и социалните последици, свързани с командироването на работници в рамките на Европейския съюз²⁸;

²³ Становище на г-жа Federspiel, г-н Siecker и г-н Voles, INT 548, 15 март 2011 г.

²⁴ 3094-то заседание на съвета по конкурентоспособност, 30 май 2011 г.

²⁵ За повече информация, основни речи и документация по въпроса вж.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes>.

²⁶ Форум за единния пазар, Краков, 3–4 октомври 2011 г., и по-специално параграф 5 от декларацията и точка 5 от оперативните заключения.

²⁷ Множествен рамков договор VT 2008/87, предварително проучване за оценка на въздействието относно евентуалното преразглеждане на законодателната уредба на командироването на работници в контекста на услугите (VT/2010/126).

²⁸ Idea Consult и Ecorys Netherlands, Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union (Проучване относно икономическите и социалните последици, свързани с командироването на работници в рамките на Европейския

- Проучване на правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз (обхваща 12 държави членки)²⁹;
- Допълнително проучване на правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз (обхваща 15 държави членки)³⁰;
- Проучване на защитата на правата на работниците при възлагане на подизпълнители в Европейския съюз³¹.

Алтернативите на тази политика включват редица варианти, подварианти и пакети от варианти, които представляват различни степени на намеса на равнището на ЕС: нерегулаторна намеса и регулаторна намеса. При регулаторната намеса подвариантите и пакетите от варианти предвиждат по-разнообразни сценарии – от минимална до максимална степен на намеса.

Всички тези варианти бяха анализирани в контекста на общите цели, а именно – устойчивото развитие на единния пазар, основано на силно конкурентна социална пазарна икономика, свободното предоставяне на услуги и насърчаването на равни условия, подобряването на условията на живот и труд, зачитането на многообразието от системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки и насърчаването на диалог между ръководителите на предприятия и работниците. Освен това те бяха разгледани и в контекста на по-конкретните (и свързаните оперативни) цели: (i) по-добра защита на правата на командированите работници, (ii) улесняване на трансграничното предоставяне на услуги и подобряване на климата на лоялна конкуренция и (iii) подобряване на правната сигурност във връзка с равновесието между социалните права и икономическите свободи, и по-специално в контекста на командироването на работници. Въз основа на стратегията за ефективно изпълнение на Хартата на основните права от Европейския съюз оценката на въздействието бе използвана, за да се установят основните права, които евентуално биха били засегнати, степента на конфликта със съответното право и необходимостта и пропорционалността на конфликта от гледна точка на вариантите и целите на политиката³².

Предпочетеният вариант е комбинация от различни мерки. Що се отнася до настоящото предложение, приема се, че като цяло пакетът от регулаторни мерки за справяне с прилагането, мониторинга и осигуряването на изпълнението на минималните условия на труд („проблем 1“) и със злоупотребата с положението на командированите работници с цел да се избегне или заобиколи законодателството („проблем 2“), съчетан с нерегулаторни мерки за справяне с противоречивото или неясно тълкуване на реда и условията на работа, изисквани от Директива 96/71/ЕО („проблем 3“), е най-ефективното и ефикасно средство за постигане на конкретните цели за „по-добра

съюз), Брюксел, 2011 г. Документът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

²⁹ Aukje van Hoek и Mijke Houwerzijl, Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union (Проучване на правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги в Европейския съюз), 2011 г. Документът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³⁰ Документът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³¹ Все още не е приключило – бе взет предвид проектът на окончателните резултати.

³² COM(2010) 573 окончателен, стр. 6—7.

защита на правата на командированите работници“, „подобряване на климата на лоялна конкуренция“ и „улесняване на трансграничното предоставяне на услуги“, както и най-уместно средство по отношение на общите цели. Поради това този пакет стои в основата на настоящото предложение.

Може да се очаква положително въздействие върху МСП и особено върху микропредприятията благодарение на подобрената и по-ясна регулаторна среда. МСП са особено засегнати от липсата на прозрачна информация относно приложимите условия на труд и на работа в приемащата държава членка, тъй като те разполагат с малък капацитет да разучават сами приложимите правила. Съответно дружествата ще имат по-малко разходи за проучване на приложимите условия на труд и на работа в приемащата държава членка и ще се възползват от възможността за предоставяне на услуги на нови пазари. Тъй като МСП и микропредприятията са особено засегнати от административните изисквания, които водят до особено обременяващи задължения за чуждестранните предприятия, те ще извлекат ползи от настоящото предложение, което ще ограничи възможностите на държавите членки да налагат такива мерки. То предоставя насоки за държавите членки по отношение на инспекциите. МСП и микропредприятията с добри досиета ще бъдат проверявани въз основа на оценка на риска. Ефективните инспекции, подобреното административно сътрудничество, трансграничното изпълнение на глоби и внимателно балансираната схема на отговорност ще допринесат за по-лоялна конкуренция и по-голяма равнопоставеност. МСП и микропредприятията, които са особено чувствителни към нелоялната конкуренция, ще бъдат облагодетелствани от тези разпоредби³³.

В своя доклад „Минимизиране на регулаторната тежест за МСП – Адаптиране на законодателството на ЕС спрямо нуждите на микропредприятията“ от 23 ноември 2011 г. Европейската комисия изложи принципната позиция, че микропредприятията следва да бъдат изключени от приложното поле на предложеното ново законодателство, освен когато може да бъде доказана пропорционалността на тяхното включване в него³⁴. По отношение на настоящото предложение микропредприятията не могат да бъдат изключени от приложното поле, тъй като това би нарушило една от основните цели на предложението – борбата срещу дружествата „пощенски кутии“, и би довело до значителен нов правен вакуум. Това също така би означавало по-малка правна сигурност, тъй като равнището на защита, което трябва да осигурят за своите командировани работници, би трябвало да се определя конкретно за всеки отделен случай. По-добро осигуряване на изпълнението на действащото законодателство може да бъде постигнато чрез включване на микропредприятията в приложното поле на Директивата за осигуряване на изпълнението. Микропредприятията и останалите МСП обаче като цяло ще бъдат облагодетелствани от по-голяма правна сигурност, по-лоялна конкуренция и по-целенасочени инспекции, основани на риска.

В заключение, Директивата за осигуряване на изпълнението ще има различно, но предимно много положително въздействие върху различните видове МСП. Истинските МСП ще се възползват от по-голяма равнопоставеност, докато някои МСП „пощенски кутии“ вероятно ще изчезнат. МСП, които вече са имали подизпълнители, за които се прилага законодателство относно минималното възнаграждение и съответно имат по-високи разходи (в сравнение с конкурентите им с подизпълнители, които не спазват законодателството), ще се възползват от по-голяма равнопоставеност. МСП, които до

³³ Вж. оценката на въздействието относно пакета за командироването на работниците, приложение 11, от януари 2012 г.

³⁴ COM(2011) 803 окончателен.

момента са се възползвали от подизпълнители, за които не се прилага законодателство относно минималното възнаграждение, ще трябва да намерят нови модели на стопанска дейност.

Проектът на оценката на въздействието беше разгледан от Комитета за оценка на въздействието (КОВ) и неговите препоръки за подобрения бяха включени в окончателния доклад. Становището на КОВ, както и окончателната оценка на въздействието и нейното обобщение, са публикувани заедно с настоящото предложение.

3. ПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

3.1 Общ контекст – обобщение на предложеното действие

Без да променя текста на Директива 96/71/ЕО, целта на настоящото предложение е да се подобри, засили и укрепи начинът на въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на посочената директива в рамките на Европейския съюз чрез въвеждане на основна обща рамка от целесъобразни разпоредби и мерки за по-добро и уеднаквено в по-голяма степен въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на директивата, в т.ч. мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакви случаи на заобикаляне или нарушаване на правилата. В същото време то предоставя гаранции за защита на правата на командированите работници и за премахване на необосновани пречки пред свободното предоставяне на услуги. Както бе подчертано в стратегията за ефективно прилагане на Хартата на основните права от Европейския съюз, когато се намират в ситуация, която се урежда със законодателството на Съюза, хората трябва да могат да се възползват ефективно от правата си, залегнали в Хартата³⁵.

Заедно с предложението за регламент за изясняване на упражняването на правото на предприемане на колективни действия в контекста на икономическите свободи на единния пазар, и по-специално свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги³⁶, настоящото предложение представлява целенасочена намеса в съответствие с основните цели на Договора, а именно – установяване на вътрешен пазар, работещ за силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес. По-специално чрез улесняване на трансграничното предоставяне на услуги и подобряването на климата на лоялна конкуренция настоящата инициатива ще позволи да се развие потенциалът за създаване на растеж чрез командироването на работници и на работни места за командировани работници като основен елемент от предоставянето на услуги в рамките на вътрешния пазар. Така тя ще допринесе за възстановяването на интелигентния, устойчив и приобщаващ растеж в съответствие с целите и приоритетите на стратегията „Европа 2020“³⁷.

3.2 Правно основание

Настоящото предложение се основава на член 53, параграф 1 и член 62 от ДФЕС, на които се основава и Директива 96/71/ЕО и които позволяват приемането на директиви по обикновената законодателна процедура.

³⁵ COM(2010) 573 окончателен.

³⁶ COM(2012) 130 окончателен.

³⁷ COM(2010) 2020 окончателен, 3.3.2010 г.

3.3 Принципи на субсидиарност и пропорционалност

Проблемите, установени във връзка с въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на Директива 96/71/ЕО, са свързани с целите, изложени в член 3, параграф 3 от ДЕС, съгласно които Европейският съюз установява вътрешен пазар, основан на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес, и с членове 56 и 151 от ДФЕС.

Подходящото въвеждане и ефективното прилагане и осигуряване на изпълнението са основни елементи, които гарантират ефективността на приложимите правила на ЕС. Различията и несъответствията между начините на въвеждане, прилагане и изпълнение на Директива 96/71/ЕО в различните държави членки нарушават правилното функциониране на директивата. Съответно има риск да бъде много трудно, ако не и невъзможно да се създадат необходимите равни условия за доставчиците на услуги и да се гарантира, че командированите с цел предоставяне на услуги работници се ползват с едно и също гарантирано от директивата равнище на защита из целия ЕС. При тези обстоятелства изискваните правна яснота и правна сигурност могат да бъдат постигнати единствено на равнището на ЕС.

Следователно целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и се изисква действие на равнището на ЕС.

В съответствие с принципа на пропорционалност настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на целите. С оглед на подобряването на прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО се предлага комбинация от ефективни превантивни мерки и подходящи и пропорционални санкции. Предложените уеднаквени в по-голяма степен правила за административно сътрудничество, взаимопомощ, национални мерки за контрол и инспекции отразяват хетерогенното естество на системите за инспекция и контрол сред държавите членки, като същевременно се полагат усилия за избягване на ненужна или прекомерна административна тежест за доставчиците на услуги. Същевременно е гарантирано зачитането на многообразието от различни социални модели и системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки.

3.4 Подробно обяснение на предложението

3.4.1 Предмет

Освен описанието на целите на предложението за директива, член 1 съдържа текст, който често е посочван като „клаузата на Монти“. Формулировката представлява комбинация между текста на член 2 от Регламент (ЕО) № 2679/98 на Съвета³⁸ и този на член 1, параграф 7 от Директивата за услугите³⁹. Той също така съответства на текста на подобни разпоредби, например от неотдавнашното предложение за регламент относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по

³⁸ Регламент (ЕО) № 2679/98 от 7 декември 1998 г. относно функционирането на вътрешния пазар по отношение на свободното движение на стоки между държавите членки, ОВ L 337/8, 12.12.1998 г.

³⁹ Директива 2006/123/ЕО, ОВ L 376/36, 27.12.2006 г.; вж. съображение 22 на Директива 96/71/ЕО.

граждански и търговски дела (преработен текст на регламент Брюксел I)⁴⁰ и наскоро приетия Регламент за макроикономическите дисбаланси⁴¹.

3.4.2 *Предотвратяване на нарушенията и заобикалянето на правилата – елементи за подобряване на въвеждането и по-добър мониторинг на прилагането на понятието „командиране“*

Съгласно определението в член 2, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО⁴², за целите на настоящата директива „командиран работник“ означава работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи.

Без да се засягат разпоредбите на член 2, параграф 2 от Директива 96/71/ЕО⁴³, даден работник се определя като командирован, като се вземат предвид неговото фактическо положение и обстоятелствата, при които се очаква да извършва своята дейност, в това число:

- временният характер на дейностите, които трябва да се извършат;
- наличието на пряко трудово правоотношение между предприятието, което извършва командироването, и работника през целия срок на командировката;
- държавата, в която работникът обичайно работи, и
- съществуването на действителна връзка между работодателя и неговата държава на произход.

В Директива 96/71/ЕО обаче не се посочва допълнително как да се определи дали работодателят е установен в държава членка, нито са включени по-конкретни критерии за това как да се определи временното естество на работата, която трябва да бъде извършена от командирован работник, или държавата членка, в която съответният работник „обичайно работи“.

Това доведе до редица проблеми при въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на директивата. Компетентните органи в държавите членки, доставчиците на услуги, както и командированите работници често са изправени пред неясни ситуации, при които е трудно са се определи дали е налице командироване по смисъла на Директивата относно командироването на работници, или не⁴⁴. Също така са извършвани и злоупотреби от страна на работодателите, които са проучили

⁴⁰ COM(2010) 748 окончателен, 14.12.2010 г., чл. 85.

⁴¹ Член 1, параграф 3, последното изречение от Регламент (ЕС) № 1176/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 16 ноември 2011 г. относно предотвратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси, ОВ L 306/25, 23.11.2011 г.

⁴² Да се чете във връзка с член 1, параграф 1 и член 1 параграф 3 от директивата.

⁴³ Определението за работник е това, което се прилага в законодателството на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът.

⁴⁴ За повече информация вж. глави 2.2., 3.2. и 5.2. от (допълнителното) проучване относно правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги – вж. глава 3.2.1. от оценката на въздействието.

недостатъчната яснота на нормативните разпоредби, за да заобиколят приложимите правила⁴⁵.

За да се избегне заобикалянето на правилата и с цел борба със злоупотребите при прилагането на Директива 96/71/ЕО, в *член 3, параграфи 1 и 2* от настоящото предложение е включен примерен неизчерпателен списък на качествените критерии/съставните елементи, с които се окачествяват както временният характер, присъщ на понятието „командиране с цел предоставяне на услуги“⁴⁶, така и наличието на действителна връзка между работодателя и държавата членка, от която се извършва командироването. Това допълнително уточняване и изясняване също ще допринесе за по-голяма правна сигурност.

Едно по-ясно и по-лесно изпълнимо показателно описание на съставните елементи на понятието „командиране с цел предоставяне на услуги“, както и критериите относно това какво означава доставчикът на услуги действително да е установен в държава членка, ще допринесат за избягването на „творческия подход“ при прилагането на Директива 96/71/ЕО за случаи, които не представляват действително командироване по смисъла на директивата.

Ролята на държавата членка, от която се извършва командироването, е изяснена допълнително в контекста на административното сътрудничество (*член 7*).

3.4.3 Достъп до информация

Достъпът до предварителна информация относно реда и условията на работа, приложими в приемащата държава, е необходимо условие, за да могат заинтересованите страни да предоставят услуги в съответствие с правилата, които произтичат от Директива 96/71/ЕО и нейното транспониране в националното законодателство. МСП са особено засегнати от липсата на прозрачна информация относно приложимите условия на труд и на работа в приемащата държава членка, тъй като те разполагат с малък капацитет да разучават сами приложимите правила. Съответно дружествата ще имат по-малко разходи за проучване на приложимите

⁴⁵ За повече информация вж. по-специално глава 3.5. „дела в медиите и в съда“ от правното проучване и глава 3.4. от допълнителното правно проучване. – Вж. глава 3.2.1. от оценката на въздействието. Например фактът, че командированият работник не е гражданин нито на държавата членка на доставчика на услуги или на агенцията, от или чрез която е нает, нито на държавата членка, в която временно се предоставя услугата, представлява ясен знак за това, че тази ситуация не би била окачествена като „командироване“ по смисъла на Директива 96/71/ЕО, освен в случай че командированият работник е бил нает предварително от доставчика на услуги или агенцията и/или е работил на територията на държавата членка, в която е установен доставчикът на услуги или агенцията.

⁴⁶ Съгласно практиката на Съда на ЕС временният характер на дейността на лицето, което предоставя услугата в приемащата държава членка, трябва да се определи не само предвид продължителността на предоставянето на услугата, но и предвид нейната редовност, периодичност или продължаване. В Договора липсват разпоредби, които да предвиждат средство за определянето, в абстрактен смисъл, на граници за продължителността или честотата, отвъд които доставката на услуга или на определен вид услуги в друга държава членка вече не може да се разглежда като предоставяне на услуги по смисъла на Договора (решение от 11.12.2003 г., дело C-215/01, Schnitzer, съображения 28 и 31. Вж. решение от 30.11.1995 г., C-55/94, Gebhard). Дейност, която обаче се извършва постоянно или най-малко без предвидими граници на нейната продължителност, не влиза в обхвата на разпоредбите на ЕС относно предоставянето на услуги (решение от 7.9.2004 г., дело C-456/02, Trojani, съображение 28).

условия на труд и на работа в приемащата държава членка. Това също така е важен инструмент, който улеснява зачитането на правата на работниците и тяхната защита. Освен това правилното и ефективно административно сътрудничество между държавите членки е от съществено значение за контрола на спазването на правилата. Успешното въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО би било трудно, освен ако тези изисквания не бъдат гарантирани в достатъчна степен.

Въпреки направените подобрения във връзка с достъпа до информация⁴⁷ в член 5 са включени редица важни по-подробни мерки, които да помогнат за гарантирането на лесно- и общодостъпна информация относно реда и условията, които трябва да се спазват, включително когато те са установени в колективни трудови договори (параграф 4).

3.4.4 Административно сътрудничество и взаимопомощ

Общите принципи, правила и процедури, които са необходими за ефективното административно сътрудничество и помощ, са установени в член 6, докато ролята на държавата членка, от която се извършва командироването, е обхваната от член 7.

Също така в член 18 е предвидено подходящо правно основание за използването на отделното специфично приложение на Информационната система за вътрешния пазар („IMI“) като електронна система за обмен на информация за улесняване на административното сътрудничество по въпросите на командироването на работници.

Член 8 предвижда съпътстващи мерки за разработване, улесняване, подкрепа, насърчаване и допълнително подобряване на административното сътрудничество и за повишаване на взаимното доверие, в т.ч. и чрез финансова подкрепа.

3.4.5 Мониторинг на спазването – национални мерки за контрол – връзка с административното сътрудничество.

Глава IV „Мониторинг на спазването“ обхваща националните мерки за контрол, в т.ч. тези, които могат да се прилагат за граждани на трети държави, които пребивават законно и са наети на работа легално, командировани в рамките на ЕС от своя работодател, както и инспекциите. Тя е тясно свързана с глава III (административно сътрудничество) и глава I (общи разпоредби), и по-специално член 3, параграфи 1 и 2, поради което следва да се чете в тясна връзка с посочените разпоредби.

Както бе установено в практиката на Съда на ЕС, с оглед на ефективната защита на правата на работниците, която представлява императивна причина от общ интерес, може също така да бъдат обосновани някои национални инспекции и мерки за контрол, необходими за изпълнението на общите надзорни функции на органите при мониторинга на спазването на съществените задължения, оправдани от общия

⁴⁷ Вж. COM(2007) 304, стр. 9. За повече подробности вж.: Проучване „Information provided on the posting of workers“ („Информация, предоставена във връзка с командироването на работници“), Ф. Мюлер, Страсбург, септември 2010 г. Документът е публикуван на следния уебсайт: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

интерес⁴⁸. При инспекции, свързани с прилагането на директивата обаче, държавите членки трябва да съблюдават член 56 от ДФЕС и да се въздържат от създаването или поддържането на неоправдани и непропорционални ограничения спрямо доставчиците на услуги в Европейския съюз⁴⁹. По делата *Finalarte*⁵⁰ Съдът прие, че може да се изисква от предприятията, установени извън приемащата държава членка, да предоставят повече информация, отколкото установените в нея предприятия, дотолкова, доколкото разликата в отношението се оправдава с обективните разлики между посочените предприятия и предприятията, установени в приемащата държава членка.

Освен това обаче както Съдът призна, в същото време несъмнено има връзка между съществуването на организирана система за сътрудничество и обмен на информация⁵¹ и възможността държавите членки да прилагат някои мерки за контрол, за да осъществяват мониторинг на спазването. Несъмнено при такава ефективно функционираща организирана система някои задължения могат да се окажат излишни⁵².

Следователно административното сътрудничество и националните мерки за контрол са двете страни на една и съща монета. За някои аспекти на понятието „командиране“, например действителната връзка на работодателя с изпращащата държава членка, е от съществено значение държавата членка, от която се извършва командироването, докато други въпроси, като например спазването на установените ред и условия на работа в държавата, в която се предоставят услугите, могат да бъдат контролирани единствено в приемащата държава членка. Необходимо е тясно сътрудничество между двете държави и по други въпроси, като например показателните качествени критерии, които да бъдат използвани в контекста на понятието „командиране“. Следователно двете държави са основна част от една ефективно функционираща система на сътрудничество и обмен на информация, въпреки че действителният обхват на техните дейности в този контекст може да се различава.

⁴⁸ Съобщение „Командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги – оптимизиране на ползите и потенциала от него и същевременно гарантиране на защита на работниците“, COM(2007) 304 окончателен, 13.6.2007 г., точка 2.2, стр. 4. Съобщение „Насоки относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги“, COM(2006) 159 окончателен, 4.4.2006 г., стр. 3. Вж. решение от 23.11.1999 г., съединени дела C-369/96 и C-376/96, *Arblade* и други, точка 38. Също така решение от 19.1.2006 г., дело C-244/04, Комисия/Германия, точка 36, и решение от 21.10.2004 г., дело C-445/03, Комисия/Люксембург, точки 39 и 40 (и двете решения се отнасят за командировани работници, които са граждани на трети държави).

⁴⁹ В този контекст вж. решение *Rush Portuguesa*, цитирано по-горе, точка 17, както и решенията от 21.10.2004 г., Комисия/Люксембург, дело C-445/03, точка 40, и от 19.1.2006 г., Комисия/Германия, C-224/04, точка 36.

⁵⁰ Решение от 25 октомври 2001 г., съединени дела C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 и 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da}* срещу *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft* и други), точки 69—74.

⁵¹ Решение от 23.11.1999 г., съединени дела C-369/96 и C-376/96, *Arblade* и други, точки 61 и 79, и решение от 18.7.2007 г., C-490/04, Комисия/Германия, точка 78; Вж. заключенията по AG *Rui-Jarabo Colomer*, дело C-490/04, точки 81—88, заключенията по AG *Trstenjak*, дело C-319/06, Комисия/Люксембург, точка 86, заключенията по AG *Cruz Villalón*, дело C-515/08, *Santos Palhota e.a.* точка 92.

⁵² Като например задържането на документи в приемащата държава членка след прекратяване на трудовото правоотношение между работодателя и работника, вж. решение от 23.11.1999 г., съединени дела C-369/96 и C-376/96, *Arblade* и други, точка 79.

Ефективността на административното сътрудничество, както и контролът и мониторингът, вече извършени в държавата членка по установяване, са важни елементи в конкретната за всеки отделен случай оценка на съвместимостта на националните мерки за контрол със законодателството на ЕС⁵³. Поради това бе включена клауза за преразглеждане, за да може ситуацията да се оцени допълнително, и по-специално да се разгледат необходимостта и целесъобразността от прилагането на национални мерки за контрол в светлината на опита от функционирането на системата за административно сътрудничество и на неговата ефективност, както и на технологичното развитие⁵⁴ (член 9, параграф 3).

Мониторингът, започнал на основата на съобщението на Комисията от април 2006 г., не само подчерта огромното многообразие от национални мерки за контрол, използвани от държавите членки, но и показва, че за целите на контрола на доставчиците на услуги много държави членки изглежда разчитат единствено на своите собствени национални мерки и инструменти⁵⁵. Освен това тези мерки се прилагат по начин, който не винаги е оправдан, нито пропорционален предвид преследваните цели, и съответно не са в съответствие с член 56 от ДФЕС съгласно тълкуването на Съда на ЕС.

В практиката на Съда на ЕС допълнително е изяснена съвместимостта между някои национални мерки за контрол и правото на Съюза. Бе повторено, че изискването за пропорционална предварителна декларация остава подходяща мярка, чрез която да се позволява извършването впоследствие на необходимите проверки и се предотвратяват измами⁵⁶. Освен това, що се отнася до задължението за съхраняване на някои специфични социални документи на територията на дадена държава членка, Съдът на ЕС⁵⁷ прие, че наложеното на чуждестранните предприятия задължение да задържат трудовия договор (или равностоен на него документ по смисъла на Директива 91/533), фишовете за трудово възнаграждение, документите, удостоверяващи отработеното време и изплащането на трудовите възнаграждения в сградата, както и задължението съответните документи да бъдат преведени на езика на съответната държава членка⁵⁸, не представляват неоправдани и непропорционални ограничения на свободното предоставяне на услуги⁵⁹. Също така бе преценено, че едно подобно задължение за

⁵³ Вж. COM(2007) 304, стр. 7, първия абзац, последното изречение.

⁵⁴ Също така мандатът на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници ще бъде адаптиран, за да се определи ясно неговата роля за проучването на възможността за разработване на по-еднообразни и стандартизирани образци за социалните документи, които Съдът приема за съвместими със законодателството на Съюза (като например фишове за отработеното време, фишове за трудово възнаграждение и т.н.).

⁵⁵ Вж. COM(2007) 304, стр. 6—8 и 11.

⁵⁶ Решение от 7.10.2011 г., дело C-515/08, dos Santos Palhota, параграфи 54 и 52, и решение от 1.10.2009 г., C-219/08, Комисия/Белгия, параграф 16, както и посочената съдебна практика.

⁵⁷ Решение от 18.7.2007 г., дело C-490/04, Комисия/Германия, точки 56—80.

⁵⁸ Признава се, че контролът на работното място би бил изключително затруднен на практика, дори невъзможен, ако съществуваше възможност документите да се представят на езика на държавата по установяване на предприятието (точка 71). Съдът обаче също така посочва, че за достигането до това заключение от особено значение е бил фактът, че изискването за превод се отнася само за четири документа, които не са с прекомерен обем и за изготвянето на които по принцип се използват еднотипни формулировки (точка 76).

⁵⁹ Важен момент от оценката на Съда бе фактът, че необходимата или изисканата информация (без която националните органи не могат да изпълняват ефективно задачите си по надзора) не може да бъде получена лесно чрез работодателя или чрез органите на държавата членка по установяване в разумен срок и/или не по-малко ограничителни мерки биха гарантирали постигането на целите на преценените за необходими национални мерки за контрол.

съхраняване на копия на документи, равностойни на индивидуалните сметки и фишовете за трудово възнаграждение, на работното място⁶⁰ или на адреса на агента или на служителя на работодателя на територията на съответната държава членка, не нарушава разпоредбите на Договора относно свободното предоставяне на услуги⁶¹.

Независимо от посочените в предходния параграф изисквания обаче Съдът реши, че държавите членки не могат да налагат никое от следните изисквания по отношение на доставчик на услуги, установен в друга държава членка, който командирова временно работници в друга държава членка с цел предоставяне на услуги:

- задължение доставчикът да има подразделение на тяхна територия;
- задължение доставчикът да получи разрешение от техните компетентни органи или да бъде регистриран от тях, в т.ч. вписване в регистър или регистрация към браншова организация или сдружение на тяхна територия, или да отговаря на други равностойни изисквания, освен когато това е предвидено в други инструменти на правото на ЕС;
- задължение да се определи представител или *ad hoc* пълномощник, който е установен, има постоянно местожителство или пребивава в приемащата държава членка;
- забрана за доставчика да изгражда на тяхна територия определени форма или тип инфраструктура, включително офиси или помещения, от които доставчикът се нуждае, за да може да предоставя въпросните услуги;
- задължение да съхранява определени социални документи на нейната територия, без изключение и/или времеви ограничения, когато информацията може да бъде получена от работодателя или от органите в държавата членка по установяване в разумен срок;
- задължение да съставя съответните социални документи съгласно правилата на приемащата държава членка.

Смята се за уместно тази съдебна практика да се изясни чрез нейното кодифициране в настоящото предложение, като се посочи ясно кои изисквания са съвместими със задълженията по силата на действащото законодателство на ЕС и кои – не. Ако спазват своите задължения, държавите членки биха допринесли значително за намаляване на административната тежест в съответствие с целите, поставени от Европейския съвет. МСП ще се възползват от по-доброто изпълнение на съществуващата директива, от по-голямата равнопоставеност и от по-лоялната конкуренция. Подобреното административно сътрудничество и ефективните и подходящи инспекции, основани на оценката на риска, ще подобрят ефективността на инспекциите и ще намалят разходите за дружествата в безрискови сектори или положения, с което ще допринесат за контрол, свързан с по-малка административна тежест⁶².

⁶⁰ За подобни изисквания за съхраняване на определени документи на работното място или на достъпно или ясно определено място вж. решение от 23.11.1999 г. съединени дела C-369/96 и C-376/96, *Arblade* и други, точки 64—66, решение от 25 октомври 2001 г., съединени дела C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 и 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da}* срещу *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft* и други), точка 74.

⁶¹ Решение от 7.10.2010 г., дело C-515/08, *dos Santos Palhota*, точки 55—58 и 42.

⁶² За повече подробности вж. оценката на въздействието, стр. 55—56.

Освен това в съответствие с Конвенция № 81 на МОТ⁶³ следва да се извършват ефективни и целесъобразни инспекции, основани преди всичко на редовно извършваната от компетентните органи оценка на риска, с цел контрол и мониторинг на спазването на приложимите правила (член 10). За да се отразят различните национални системи на колективни трудови правоотношения и многообразието от системи за контрол в държавите членки, други участници и/или организации също могат да извършват мониторинг на някои видове ред и условия на командированите работници като например минимални ставки на заплащане и работно време.

3.4.6. Осигуряване на изпълнението – защита на правата, вериги от подизпълнители, отговорност и санкции

Глава V (членове 11–12) се отнася до осигуряването на изпълнението и защитата на правата, което е свързано с едно от основните права: Хартата на основите права на Европейския съюз потвърждава правото на ефективни правни средства за защита за всеки, чиито права и свободи, гарантирани от законодателството на Европейския съюз, са нарушени или не са зачетени.

Механизми за подаване на жалби

За да се улесни по-доброто изпълнение и да се гарантира по-правилно прилагане на практика на член 6 от Директива 96/71/ЕО е необходимо наличието на ефективни механизми, чрез които командированите работници да могат да подават жалби директно или чрез определени за целта трети страни като например синдикални организации, при условие че те ги одобряват (член 11). Това не засяга въпроса за компетентността на съдилищата в държавите членки, определена по-специално в съответните инструменти на правото на Съюза и/или в международни конвенции, нито националните процесуални правила относно представителството и защитата пред съдилищата. Общите институции на социалните партньори, доколкото попадат в приложното поле на член 3, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО, могат също да имат законен интерес да гарантират спазването на разпоредбите на Директива 96/71/ЕО.

Солидарна отговорност

Защитата на правата на работниците е въпрос, който буди особено безпокойство при веригите от подизпълнители, които са широко разпространени по-специално в строителния сектор в Европейския съюз. Има доказателства, че в редица случаи командированите работници са обект на експлоатация и не им се изплаща възнаграждението или част от възнаграждението, на което имат право по силата на Директива 96/71/ЕО. Също така е възможно командированите работници да нямат възможност да подадат жалба срещу работодателя си във връзка със своите възнаграждения, тъй като дружеството е изчезнало или в действителност никога не е съществувало. Необходими са подходящи и ефективни мерки с възпиращ ефект, за да се гарантира, че подизпълнителят ще спазва своите законови и договорни задължения, особено по отношение на правата на работниците. Освен това по-голямата прозрачност на процесите на възлагане на подизпълнители ще доведе до увеличаване на общото равнище на защита на правата на работниците.

⁶³ Конвенция относно инспекцията по труда от 1947 г., ратифицирана от 27-те държави членки.

Европейският парламент посочи необходимостта от представяне на предложение в парламентарните въпроси⁶⁴ и прие редица резолюции по въпроса, като призова Комисията да създаде законодателен инструмент относно солидарната отговорност на равнището на ЕС, и по-специално в случай на дълги вериги от подизпълнители⁶⁵.

В тази насока обаче е необходимо да се подходи предпазливо, за да се отчете разнообразието от правни системи в държавите членки, както и въздействието, което една такава система може да окаже върху трансграничното предоставяне на услуги в рамките на вътрешния пазар. Съответно е разбираемо наличието на различни гледни точки между заинтересованите страни относно това доколко е осъществимо и/или желателно създаването на инструмент на равнището на ЕС⁶⁶.

Понастоящем само ограничен брой държави членки (8) и Норвегия установяват солидарна отговорност за лица, различни от прекия работодател, по отношение на осигурителните вноски, данъците и/или (минималните) възнаграждения. Между различните национални системи на солидарна отговорност съществуват значителни разлики⁶⁷. Различните правни традиции и култури на колективни трудови правоотношения в съответните държави сочат, че приетите системи са строго специфични за всяка национална ситуация и само малък брой елементи, ако въобще има такива, могат да бъдат пренесени за решаване на европейско равнище.

Допълнително проучване потвърди, че дори и някои от механизмите за солидарна отговорност да имат прилики, те се различават значително по своя обхват, действително изпълнение и ефективност, включително при трансгранични случаи⁶⁸.

В постоянната си практика Съдът на ЕС отново посочва, че защитата на правата на работниците може да оправдае ограничаването на свободното предоставяне на услуги. По дело *Finalarte*⁶⁹ Съдът също така посочи, че разликата в третирането на чуждестранни и национални дружества може да бъде оправдана поради обективни разлики и не е задължително да представлява дискриминация, като влиза в разрез със свободното предоставяне на услуги.

Практиката на Съда на ЕС също така предоставя известни насоки по отношение на евентуалната несъвместимост на някои съществуващи системи за солидарна отговорност със задълженията по силата на законодателството на ЕС. В своето решение

⁶⁴ Вж. например E-6753/2011 и E-5137/09.

⁶⁵ Вж. например Резолюция A6-0065/2009 от 26.3.2009 г. въз основа на доклада по собствена инициатива на Lehtinen, както и т. 9 от неотдавна приетия доклад относно междинния преглед на Европейската стратегия за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2007—2012 г. (2011/2147(INI)).

⁶⁶ Вж.: Съобщение относно резултата от общественото допитване относно Зелената книга на Комисията „Модернизиране на трудовото законодателство за посрещане на предизвикателствата на XXI век“, COM(2007) 627 окончателен, 24.10.2007 г., стр. 8.

⁶⁷ Вж. проучването „Liability in subcontracting processes in the European construction sector“ („Отговорност при процеси на възлагане на подизпълнител в европейския строителен сектор“), извършено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд през 2008 г. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm>.

⁶⁸ Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union („Проучване на защитата на правата на работниците при възлагане на подизпълнители в Европейския съюз“), Университет на Гент, 2012 г. Бяха взети предвид предварителните окончателни резултати.

⁶⁹ Решение от 25.10.2001 г., дело C-49/98.

по дело *Wolff-Müller*⁷⁰ Съдът обяви, че немската схема за (верижна) отговорност за плащане на минимални възнаграждения при определени условия може да се приеме за обоснована мярка, докато белгийската схема за солидарна отговорност за данъчни задължения (във връзка с трудови възнаграждения) бе обявена за непропорционална и следователно несъвместима с разпоредбите на Договора относно свободното предоставяне на услуги⁷¹.

Настоящото предложение съдържа конкретни разпоредби относно задълженията на изпълнителя и (солидарната) отговорност във връзка със спазването на съответните ред и условия на работа на командированите работници от страна на подизпълнителите (член 12). Акцентът е поставен върху превантивните мерки в съчетание с възможността държавите членки, които желаят, да запазят или да прилагат по-всеобхватни системи за солидарна отговорност.

Разпоредбите се ограничават до строителния сектор, така както е определен в списъка на дейности, включен в приложението към Директива 96/71/ЕО. Командироването чрез агенции за временна заетост е включено, при условие че то е насочено към дейности в строителния сектор. Ако желаят, държавите членки могат да разширят обхвата на тези разпоредби и за други сектори.

Този балансиран пакет от мерки следва да отразява в достатъчна степен разнообразието и многообразието на съществуващите на национално равнище системи, като същевременно се избягва добавянето на ненужна или неоправдана административна тежест за дружествата. Освен това дружествата не следва да поемат отговорностите на публичните органи по проверката на прилагането на трудовото законодателство от други дружества. В съответствие с насоките на ОИСР за многонационалните предприятия, отговорното бизнес поведение и управление следва да изискват от тях най-малкото да извършват основан на риска финансов и правен анализ при подбора на подизпълнители. Също така има основания да се предположи, че съразмерното управление на риска може да доведе до икономически ползи за предприятието⁷².

В предложението за настоящата директива се възприема цялостен подход за осигуряването на изпълнението, в т.ч. повишаване на осведомеността (по-добро информиране), държавни механизми за осигуряване на изпълнението (инспекции и санкции) и частни механизми за осигуряване на изпълнението (солидарна отговорност). Всички аспекти са от значение за постигането на един балансиран подход. Отслабването на някой от аспектите би означавало укрепване на други аспекти от осигуряването на изпълнението, за да се постигне подобен резултат. Поради това всички аспекти бяха включени балансирано в предложението. Предложената система на солидарна отговорност е ограничена до случаи на пряко възлагане на подизпълнители в строителния сектор, от който бяха получени най-много сигнали за случаи на неизплащане на възнаграждения. Изпълнителите, които са изпълнили своите задължения за финансов и правен анализ, не могат да бъдат подвеждани под отговорност по член 12, параграф 1. Солидарната отговорност е механизъм за саморегулиране между частни заинтересовани страни и като система е ограничителна в много по-малка степен и е с по-висока степен на пропорционалност, отколкото

⁷⁰ Решение от 12.10.2004 г., дело C-60/03.

⁷¹ Решение от 9.11.2006 г., дело C-433/04, Комисия/Белгия.

⁷² 'Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation', („Зов за здравеопазване и безопасност за всички: независим преглед на законодателството в областта на здравеопазването и безопасността“), проф. Рагнар Е. Льофшед, ноември 2011 г., предговор.

възможните алтернативни системи като например държавната намеса в чист вид под формата на инспекции и санкции.

3.4.7. Трансгранично изпълнение на административни глоби и санкции

Предвид транснационалното естество на командироването взаимното признаване и изпълнение на глоби и санкции, по-специално в държавата по установяване на дружеството, което командирова работниците временно в друга държава членка, са от съществено значение. Бе установено, че липсата на общ инструмент за взаимно признаване и изпълнение създава най-големи практически проблеми и трудности, свързани с изпълнението⁷³.

Част от проблема се дължи на факта, че неспазването на задълженията, произтичащи от Директива 96/71/ЕО, се санкционира по различен начин в държавите членки⁷⁴. В редица държави членки наложените санкции са с наказателен характер, докато в други те са предмет на административното право, а също така се срещат и комбинации между двата вида. Съответните искове, свързани с реда и условията на работа, които трябва да бъдат спазвани, в по-голямата си част (ако не и всички) са с гражданскоправен характер.

Съществуващите инструменти на ЕС уреждат до известна степен някои от налаганите глоби и санкции, в т.ч. чрез взаимопомощ, и тяхното взаимно признаване. Например Рамково решение 2005/214/ПВР на Съвета от 24 февруари 2005 г. относно прилагането на принципа за взаимно признаване на финансови санкции⁷⁵ предвижда взаимното признаване на финансови санкции⁷⁶ и по този начин улеснява чрез една опростена и ефективна система тяхното трансгранично изпълнение. То обхваща признаването и изпълнението на решения относно нарушения, чиято цел е изпълнението на задължения, които произтичат от инструменти, приети по силата на Договорите. Признаването и изпълнението на съдебни решения по отношение на съответните искове с гражданскоправен характер са предмет на регламент Брюксел I⁷⁷.

Що се отнася до глоби и санкции от административен характер, които могат да бъдат обжалвани пред съдилища, различни от наказателните, подобни инструменти не съществуват. Поради в това глава VI (членове 13—16) се предвижда система за трансгранично изпълнение на такива административни глоби и санкции. Като източници на вдъхновение бяха използвани системата за събиране на вземания в

⁷³ Съобщение „Прилагането на Директива 96/71/ЕО в държавите членки“, COM(2003) 458 окончателен, 25.7.2003 г., стр. 20, както и доклада на Комисията относно прилагането на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, SEC(2006) 439, стр. 28—29.

⁷⁴ За повече подробности вж. проекта CIBELES:
http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_n_ot_web_port.html.

⁷⁵ ОВ L 76, 22.3.2005 г., стр. 16.

⁷⁶ В т.ч. административни санкции, при условие че съответните решения могат да бъдат обжалвани пред наказателен съд.

⁷⁷ Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 г. относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, ОВ L 12, 12.16.2001 г. Вж. Регламент (ЕО) № 805/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. за въвеждане на европейско изпълнително основание при безспорни вземания, ОВ L 143, 30.4.2004 г.

областта на социалната сигурност, предвидена с Регламент (ЕО) № 987/2009⁷⁸, и на данъчни вземания, предвидена с Директива 2010/24/ЕС⁷⁹. За необходимата взаимопомощ и сътрудничество между компетентните органи ще се използва системата IMI.

Също така в посочената глава не се цели създаването на хармонизирани правила за съдебно сътрудничество, компетентност, признаване и изпълнение на решения по граждански и търговски въпроси, нито тя засяга въпроса за приложимото право. Освен това останалите инструменти на ЕС, с които се уреждат по-обща аспекти на тези въпроси, остават приложими.

3.4.8. Окончателни разпоредби — санкции

В *член 17* е включена стандартната разпоредба относно санкциите в случай на неспазване на правилата, като тези санкции следва да бъдат ефективни, пропорционални и с възпиращ ефект (*член 17*). За целите на ефективността се изисква санкцията да бъде подходяща за постигането на желаната цел, т.е. спазване на правилата. За целите на пропорционалността се изисква санкцията да бъде съразмерна с тежестта на нарушението и ефекта от него и не трябва да надхвърля необходимото за постигането на целта. За целите на възпиращия ефект се изисква санкциите да представляват подходящо възпиращо средство за евентуални бъдещи извършители.

Подходящото правно основание за използването на информационната система за вътрешния пазар („IMI“) като електронна система за обмен на информация, с която да се улеснява административното сътрудничество, е предвидено в *член 18*, а в *член 19* са включени необходимите технически изменения на регламента за IMI.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Очаква се настоящото предложение да има отражение върху бюджета на ЕС. Разходите за предоставяне на безвъзмездни средства (проекти, семинари, обмен на добри практики и т.н.) в размер на 2 милиона евро, както и за Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници в размер на 0,264 милиона евро годишно ще бъдат покрити от програма „Прогрес“ (за 2013 г.) и от програмата за социална промяна и социални иновации (за периода 2014—2020 г.). Разходите в размер на 0,5 милиона евро за последващо проучване за оценка през 2016 г. ще бъдат покрити по линия на програмата за социална промяна и социални иновации. Разходите за човешки ресурси в размер на 0,232 милиона евро и другите административни разходи (пътни разходи в размер на 0,01 милиона евро и конференции със заинтересованите страни на всеки две години в размер на 0,36 милиона евро) ще бъдат покрити по функция 5 от многогодишната финансова рамка. Подробностите са представени във финансовата обосновка, приложена към настоящото предложение.

⁷⁸ Регламент (ЕО) № 987/2009 от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност, ОВ L 284, 30.10.2009 г., и по-специално членове 75—85.

⁷⁹ Директива 2010/24/ЕС от 16 март 2010 г. относно взаимната помощ при събиране на вземания, свързани с данъци, такси и други мерки, ОВ L 84, 31.3.2010 г.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 53, параграф 1, и член 62 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисията,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁸⁰,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁸¹,

след консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар в Съюза, залегнали в Договора. Спазването на тези принципи е доразработено от Съюза с цел гарантиране на равни условия за предприятията и зачитане на правата на работниците.
- (2) Свободното движение на работници дава на всички граждани правото да се придвижват свободно в друга държава членка, за да работят и живеят в нея за тази цел, и ги защитава от дискриминация по отношение на заетостта, заплащането и другите условия на труд в сравнение с гражданите на съответната държава. Необходимо е да се прави разграничение между свободното предоставяне на услуги, което включва правото на предприятията да предоставят услуги в друга държава членка, като за целта те могат да изпращат

⁸⁰ ОВ С , г., стр. .

⁸¹ ОВ С , г., стр. .

(„командирова“т) свои собствени работници временно, за да извършат работата, необходима за предоставянето на услугите там.

- (3) По отношение на работниците, командироваани за извършването на работа с цел предоставяне на услуги в друга държава членка, различна от тази, в която те обичайно работят, в Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁸² е установен основен набор от ясно определени ред и условия на работа, които доставчикът на услуги в държавата членка, в която се извършва командироването, трябва да спазва, за да се осигури минимална закрила на съответните командироваани работници.
- (4) С цел предотвратяване, избягване и борба със заобикалянето и/или злоупотребата с приложимите правила от страна на дружествата, които се възползват неправилно или с измамна цел от свободното предоставяне на услуги, предвидено в Договора, и/или прилагането на Директива 96/71/ЕО, изпълнението и мониторингът на понятието „командироване“ следва да бъдат подобрени.
- (5) Поради това съставните фактически елементи, с които се окачествява временният характер, присъщ на понятието „командироване“, което предполага, че работодателят следва да бъде действително установен в държавата членка, от която се извършва командироването, както и връзката между Директива 96/71/ЕО и Регламент (ЕО) № 593/2008 относно приложимото право към договорни задължения (наричан по-нататък „Регламент Рим I“) ⁸³ трябва да бъдат изяснени.
- (6) Както и при Директива 96/71/ЕО, настоящата директива не засяга прилагането на правото, което съгласно член 8 от регламент Рим I се прилага за индивидуалните трудови договори, нито прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2005 г. з координация на системите за социална сигурност⁸⁴ и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност⁸⁵.
- (7) Зачитането на многообразието от национални системи на колективни трудови правоотношения, както и на автономността на социалните партньори, е признато изрично в Договора⁸⁶.
- (8) Синдикалните организации имат важна роля в контекста на командироването на работници с цел предоставяне на услуги, тъй като в съответствие с националните закони и/или практики социалните партньори могат да определят

⁸² ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

⁸³ ОВ L 177, 4.7.2008 г., стр. 6.

⁸⁴ ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

⁸⁵ ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1.

⁸⁶ Член 152 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

различните нива (алтернативно или успоредно) на приложимите минимални ставки на заплащане⁸⁷.

- (9) За да се гарантира, че даден командирован работник получава точното заплащане и при условие че специфичните добавки, свързани с командироването, могат да се смятат за част от минималните ставки на заплащане, тези добавки следва да се приспадат от възнаграждението единствено ако това е предвидено от националното законодателство, колективните трудови договори и/или практиките в приемащата държава членка.
- (10) Адекватното и ефективно прилагане и осигуряване на изпълнението са ключови елементи при защитата на правата на командированите работници, докато недоброто осигуряване на изпълнението подкопава ефективността на правилата на Съюза, приложими в тази област. Тясното сътрудничество между Комисията и държавите членки следователно е от съществено значение, без да се пренебрегва важната роля на инспекциите по труда и социалните партньори в това отношение.
- (11) Взаимното доверие, духът на сътрудничество, непрекъснатият диалог и взаимното разбирателство са от съществено значение в това отношение.
- (12) За целите на по-доброто и уеднаквено в по-голяма степен прилагане на Директива 96/71/ЕО е целесъобразно да се предвиди електронна система за обмен на информация, с която да се улеснява административното сътрудничество, и компетентните органи следва да използват Информационната система за вътрешния пазар („IMI“) във възможно най-голяма степен. Това обаче не следва да изключва прилагането на двустранни спогодби или споразумения относно административното сътрудничество.
- (13) При административното сътрудничество и взаимопомощ между държавите членки следва да се спазват правилата относно защитата на личните данни, установени в Директива 95/46/ЕО, а по отношение на административното сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („IMI“) следва също така да се спазват разпоредбите на Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни⁸⁸ и Регламент (ЕС) № xxx (регламент за IMI) относно административното сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („IMI“).
- (14) Следва да бъдат определени още по-конкретно задълженията на държавите членки да направят информацията относно реда и условията на работа общодостъпна и да предоставят ефективен достъп до нея не само за доставчиците на услуги от други държави членки, но и за съответните командировани работници.

⁸⁷ Вж. решение от 15 април 2008 г. по дело C-268/08, Impact, и по-специално точки 123 и 129.
⁸⁸ ОВ L 8, 12.1.2001 г., стр. 1.

- (15) В рамките на настоящата директива държавите членки следва да определят начина, по който на доставчиците и получателите ще се осигурява леснодостъпна целева информация, като е за предпочитане достъпът до тази информация да се осъществява през уебсайт в съответствие със стандартите за достъпност на уебсайтовете. Тези уебсайтове следва да включват по-специално всякакви уебсайтове, създадени по силата на законодателството на ЕС с оглед насърчаване на предприемачеството и/или развитието на трансграничните услуги.
- (16) За да се осигури правилното прилагане и с цел мониторинг на спазването на съществените правила относно реда и условията на работа, които трябва да бъдат спазвани по отношение на командированите работници, държавите членки следва да прилагат само някои мерки за контрол или административни формалности към предприятията, които командирова работници с цел предоставяне на услуги. Тези мерки и изисквания могат да бъдат налагани единствено при условие че компетентните органи не могат да изпълняват ефективно задачите си по надзора без исканата информация и необходимата информация не може да бъде получена лесно от работодателя на командированите работници или от органите на държавата членка по установяване на доставчика на услуги в разумен срок и/или по-малко ограничителни мерки не биха гарантирали постигането на целите на преценените за необходими национални мерки за контрол.
- (17) Една всеобхватна система за превантивни мерки и мерки за контрол, заедно с възпиращи санкции с цел установяване и предотвратяване на отделни случаи на фалшив статус като самостоятелно заети лица, би следвало да допринесат за ефективната борба със скритата заетост.
- (18) С оглед на по-доброто и уеднаквено в по-голяма степен прилагане на Директива 96/71/ЕО и осигуряването на нейното изпълнение на практика, както и за да се намалят, доколкото е възможно, различията в равнището на прилагане и изпълнение в Съюза, държавите членки следва да осигурят извършването на ефективни и целесъобразни инспекции на своята територия.
- (19) Националните инспекции по труда, социалните партньори и други структури за мониторинг са от първостепенно значение в това отношение и следва да запазят своята решаваща роля.
- (20) За да може да се осигури гъвкавост при това многообразие от пазари на труда и системи на колективни трудови правоотношения по изключение други участници и/или структури могат да извършват мониторинг на някои ред и условия на работа на командированите работници, при условие че те предлагат на засегнатите лица равностойно равнище на защита и извършват мониторинга в условия на недискриминация и обективност.
- (21) Доколкото е възможно, инспекционните органи и останалите структури за мониторинг и изпълнение на държавите членки следва да се възползват от предвидените в съответното законодателство сътрудничество и обмен на информация, за да проверяват дали са били спазени правилата, приложими по отношение на командированите работници.

- (22) Държавите членки се насърчават по-специално да въведат по-интегриран подход по отношение на инспектирането на труда. Също така следва да бъде разгледана необходимостта от разработване на общи стандарти с цел установяване на съпоставими модели, практики и минимални стандарти на равнището на Съюза.
- (23) С оглед улесняване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО и осигуряване на по-ефективното ѝ прилагане следва да съществуват ефективни механизми за обжалване, посредством които командированите работници да могат да подават жалби или да започват производства, било то директно или чрез съответните определени трети страни като например синдикални организации или други сдружения, както и общи институции на социалните партньори. Това не следва да засяга националните процесуални правила относно представителството и защитата пред съдилищата.
- (24) Предвид преобладаващите случаи на възлагане на подизпълнители в сектора на строителството и с оглед защитата на правата на командированите работници е необходимо да се гарантира, че в този сектор в допълнение към работодателя или освен него поне изпълнителят, чийто пряк подизпълнител е работодателят, може да бъде подведен под отговорност за изплащането на командированите работници на дължимите нетни минимални ставки на заплащане, всички плащания със задна дата на неизплатени възнаграждения и/или дължими вноски към общи фондове или институции на социалните партньори, уредени със закон или с колективен трудов договор, доколкото те попадат в приложното поле на член 3, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО. Изпълнителят не следва да бъде подвеждан под отговорност, ако е изпълнил задълженията за финансов и правен анализ. Последното може да налага превантивни мерки относно доказателствата, предоставени от подизпълнителя, в т.ч., където е уместно, основани на информация, подадена от националните органи.
- (25) В определени случаи в съответствие с националното законодателство и практики и след консултации със социалните партньори на национално или секторно равнище други изпълнители също могат да бъдат подведени под отговорност поради неспазване на задълженията по силата на настоящата директива, или тяхната отговорност може да бъде ограничена.
- (26) Задължението за налагане на изискване за отговорност на изпълнителя, в случай че прекият подизпълнител е доставчик на услуги, установен в друга държава членка, който командирова работници, е оправдано от по-висшия обществен интерес от социална закрила на работниците. Тези командировани работници не могат да бъдат в същото положение като работниците, наети от пряк подизпълнител, установен в държавата членка по установяване на изпълнителя, с оглед на възможността за предявяване на искания за неизплатени плащания или възстановяване на неправомерно удържани данъци или осигурителни вноски.
- (27) Различията между системите на държавите членки по отношение на средствата за изпълнение на наложените административни глоби и/или санкции при трансгранични случаи са в ущърб на доброто функциониране на вътрешния пазар и има риск да затруднят в голяма степен, ако не и да направят невъзможно гарантирането на еднакво равнище на защита за командированите работници навсякъде в Съюза.

- (28) Ефективното изпълнение на съществените правила, с които се урежда командироването на работници с цел предоставяне на услуги, следва да бъде гарантирано чрез специфични действия, насочени към трансграничното изпълнение на наложените административни глоби и санкции. Поради това сближаването на законодателствата на държавите членки в тази област е основно предварително условие за осигуряването на по-високо, по-равностойно и съпоставимо равнище на защита, необходимо за доброто функциониране на вътрешния пазар.
- (29) Приемането на общи правила за предоставяне на взаимопомощ и подкрепа при мерките за изпълнение и за свързаните с това разходи, както и приемането на единни изисквания за нотифицирането на решения относно наложени административни санкции и глоби, следва да решат редица практически проблеми, свързани с трансграничното изпълнение, и да гарантират по-добра комуникация и по-добро изпълнение на такива решения, идващи от друга държава членка.
- (30) Въпреки създаването на уеднаквени в по-голяма степен правила по отношение на трансграничното изпълнение на санкции и глоби и необходимостта от по-общи критерии за процедурите за проследяване, в случай че тези санкции и глоби не бъдат платени, те не следва да засягат компетентността на държавите членки да определят свои системи на санкции, наказателни мерки и глоби или мерки за събиране на вземанията, предвидени в тяхното вътрешно законодателство.
- (31) С настоящата директива не се цели създаването на хармонизирани правила за съдебно сътрудничество, компетентност, признаване и изпълнение на решения по граждански и търговски въпроси, нито се засягат въпросите за приложимото право.
- (32) Държавите членки следва да вземат необходимите мерки в случай на неспазване на задълженията, установени в настоящата директива, в т.ч. административни и съдебни производства, и да предвидят ефективни, възпиращи и пропорционални санкции за всякакви нарушения на задълженията по силата на настоящата директива.
- (33) В настоящата директива се зачитат основните права и се спазват принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално защита на личните данни (член 8), свобода при избор на професия и право на труд (член 15), свобода на стопанската инициатива (член 16), право на колективни преговори и действия (член 28), справедливи и равни условия на труд (член 31) и право на ефективни правни средства за защита и на справедлив съдебен процес (член 47) и тя трябва да бъде изпълнявана в съответствие с посочените права и принципи.
- (34) Тъй като целта на настоящата директива, а именно – да се установи основна обща рамка от подходящи разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и уеднаквено в по-голяма степен въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и следователно поради мащаба и ефекта от действията може да бъде постигната по-добре на

равнището на Съюза, последният може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, изложен в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, изложен в същия член, в настоящата директива не се предвижда повече от необходимото за постигането на посочената цел,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1 *Предмет*

1. С настоящата директива се установява основна обща рамка от целесъобразни разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и уеднаквено в по-голяма степен въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, в т.ч. мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакъв вид нарушения и заобикаляне на приложимите правила.

С настоящата директива се цели да се гарантира спазване на подходящо равнище на минимална защита на правата на работниците, командировани с цел трансгранично предоставяне на услуги, като същевременно се улеснява упражняването на свободното предоставяне на услуги за доставчиците на услуги и се насърчава лоялната конкуренция между доставчиците на услуги.

2. Настоящата директива не засяга по какъвто и да било начин упражняването на основни права, признати от държавите членки и от законодателството на Съюза, в т.ч. правото или свободата да се стачкува или да се предприемат други действия, обхванати от специфичните системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки в съответствие с националното законодателство и практики. Също така тя не засяга правото да се договарят, сключват и изпълняват колективни трудови договори и да се предприемат колективни действия в съответствие с националното законодателство и практики.

Член 2 *Определения*

За целите на настоящата директива:

- а) „компетентен орган“ е орган, определен от държава членка да изпълнява функции по силата на настоящата директива;
- б) „орган заявител“ е компетентният орган на държава членка, който подава искане за съдействие, информация, нотифициране или събиране на вземанията във връзка със санкция или глоба, както е посочено в глава V;

- в) „орган, към който е отправено искането“ е компетентният орган на държава членка, към който е отправено искане за съдействие, информация, нотифициране или събиране на вземанията.

Член 3

Предотвратяване на нарушения и заобикаляне на разпоредбите

1. За целите на въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на Директива 96/71/ЕО компетентните органи вземат предвид фактическите елементи, които окачествяват дейностите, извършвани от дадено предприятие в държавата, в която е установено, за да определят дали то действително извършва съществени дейности, различни от чисто вътрешноуправленски и/или административни дейности. Тези елементи могат да включват:

- а) мястото, където се намира седалището или администрацията на предприятието, където то използва помещения за своята дейност, плаща данъци, притежава разрешение за професионална дейност или е регистрирано към търговските палати или браншовите организации;
- б) мястото, където са наети на работа командированите работници;
- в) законът, който се прилага към договорите, сключени между предприятието и неговите работници, от една страна, и между предприятието и неговите клиенти, от друга страна;
- г) мястото, където предприятието извършва значителна част от своята стопанска дейност и където работи неговият административен персонал;
- д) необичайно ограниченият брой на изпълнени договори и/или размер на оборота, осъществен в държавата членка по установяване.

Оценката на тези елементи се адаптира за всеки конкретен случай и отчита естеството на дейностите, извършвани от предприятието в държавата членка, в която то е установено.

2. За да се прецени дали един командирован работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи, се разглеждат всички фактически елементи, които характеризират тази работа, и положението на работника.

Тези елементи могат да включват:

- а) работата се извършва за ограничен период от време в друга държава членка;
- б) командироването се извършва в държава членка, различна от тази, в която или от която командированият работник обичайно извършва своята работа съгласно Регламент (ЕО) № 593/2008 и/или Римската конвенция;
- в) командированият работник се връща или се очаква да се върне на работа в държавата членка, от която е командирован, след приключването на работата или предоставянето на услугите, за които е бил командирован;

- г) пътуването, храненето и пансиона/настаняването е осигурено или разходите за тях се възстановяват от работодателя, който командирова работника, и ако това е така, по какъв ред се осъществява това; както и
- д) всички повтарящи се предходни периоди, през които длъжността е била заета от същия или от друг (командиран) работник.

Всички изброени по-горе фактически елементи са само примерни фактори в цялостната оценка, която трябва да бъде извършена, и следователно те не могат да бъдат разглеждани поединично. Критериите се адаптират за всеки конкретен случай и се отчитат особеностите на ситуацията.

ГЛАВА II

ДОСТЪП ДО ИНФОРМАЦИЯ

Член 4

Роля на бюрата за връзка

За целите на настоящата директива държавите членки, в съответствие с националното законодателство и/или практики, определят един или повече компетентни органи, които могат да включват бюро(бюрата) за връзка, посочени в член 4 от Директива 96/71/ЕО.

Данните за връзка на компетентните органи се съобщават на Комисията и на останалите държави членки. Комисията публикува и редовно актуализира списъка на компетентните органи и на бюрата за връзка.

Член 5

Подобрен достъп до информация

1. Държавите членки вземат подходящи мерки, за да гарантират, че информацията относно посочените в член 3 от Директива 96/71/ЕО ред и условия на работа, които доставчиците на услуги трябва да прилагат и спазват, са обществено достояние, ясни, недвусмислени и леснодостъпни, от разстояние и по електронен път, във формат и по стандарти на уебсайтовете, които гарантират достъпа за лица с увреждания, както и да гарантират, че бюрата за връзка или останалите компетентни национални структури, посочени в член 4 от Директива 96/71/ЕО, са в състояние да изпълняват ефективно своите задачи.
2. С оглед извършването на допълнителни подобрения по отношение на достъпа до информация държавите членки:
 - а) посочват ясно, подробно, разбираемо и в достъпен формат на национални уебсайтове кои ред и условия на работа и/или коя част от тяхното (национално и/или регионално) законодателство трябва да се прилага за работници, командирвани на тяхна територия;

- б) вземат необходимите мерки, за да направят обществено достояние на уебсайтове в интернет информацията за това кои колективни трудови договори са приложими (и за кого) и кои ред и условия на работа трябва да се прилагат от доставчиците на услуги от други държави членки в съответствие с Директива 96/71/ЕО, като, при възможност, се предоставят връзки към съществуващи уебсайтове в интернет и други звена за контакт, и по-специално съответните социални партньори;
 - в) предоставят тази информация на работниците и доставчиците на услуги на езици, различни от националния(ите) език(ци) на държавата, в която се предоставят услугите, ако е възможно, под формата на обобщена брошура, в която се посочват основните приложими условия на труд, а при поискване – и във формат, достъпен за лица с увреждания;
 - г) подобряват достъпността и яснотата на информацията, предоставена на националните уебсайтове;
 - д) посочват, при възможност, лице за контакт в бюрата за връзка, което е натоварено с обработката на искания за информация;
 - е) поддържат актуална информацията, предвидена във фиша за съответната държава.
3. Комисията продължава да оказва подкрепа на държавите членки в тази област.
4. Когато в съответствие с националното законодателство, традиции и практики редът и условията на работа, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, са определени в колективни трудови договори в съответствие с член 3, параграфи 1 и 8 от посочената директива, държавите членки гарантират, че социалните партньори ги установяват и предоставят съответната информация, и по-специално относно различните минимални ставки на заплащане и техните съставни елементи, метода, използван за изчисляване на дължимото възнаграждение, и квалификационните критерии за класифициране в различни категории на заплащане, по достъпен и прозрачен начин на доставчиците на услуги от други държави членки и на командированите работници.

ГЛАВА III

АДМИНИСТРАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Член 6

Взаимопомощ — общи принципи

1. Държавите членки работят в тясно сътрудничество и си оказват взаимопомощ с цел подобряване на въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на настоящата директива.
2. Сътрудничеството на държавите членки по-специално се състои в отговаряне на обосновани искания за информация и извършване на проверки, инспекции и разследвания от компетентните органи във връзка със случаите на

командиrowане, посочени в член 1, параграф 3 от Директива 96/71/ЕО, в т.ч. разследване на всякакви нарушения на приложимите правила относно командиrowането на работници или на евентуални случаи на незаконни транснационални дейности.

3. За да могат да отговорят на искане за помощ от компетентните органи на друга държава членка, държавите членки гарантират, че доставчиците, установени на тяхна територия, предоставят на компетентните им органи цялата информация, необходима за надзор на техните дейности, в съответствие с националните закони.
4. В случай на трудности при отговора на искане за информация или при извършването на проверки, инспекции или разследвания, съответната държава членка информира своевременно държавата членка, отправила искането, с оглед намирането на решение.
5. Държавите членки предоставят информацията, поискана от други държави членки или от Комисията, по електронен път във възможно най-кратък срок – най-късно до 2 седмици от получаване на искането.

При специални ситуации, когато държава членка получи сведения за особени обстоятелства, които налагат спешни действия, се използва специфичен механизъм за спешни случаи. При тези обстоятелства информацията се предоставя в срок от 24 часа.

6. Държавите членки гарантират, че регистрите, в които са вписани доставчиците и до които могат да имат достъп за справка компетентните органи на тяхна територия, са достъпни за справка при същите условия и за равностойните им компетентни органи на останалите държави членки.
7. Държавите членки гарантират поверителността на информацията, която обменят. Обменената информация се използва единствено във връзка с въпроса(ите), за който(които) е била поискана.
8. Взаимната административна помощ и сътрудничество се оказва безплатно.
9. Комисията и компетентните органи си сътрудничат тясно, за да разгледат всички трудности, които могат да възникнат при прилагането на член 3, параграф 10 от Директива 96/71/ЕО.

Член 7

Роля на държавата членка по установяване

1. Държавата членка по установяване на доставчика на услуги продължава да осъществява контрол и мониторинг и да взема необходимите мерки за надзор или за осигуряване на изпълнението в съответствие с националното си законодателство, практики и административни процедури по отношение на работниците, командиrowани в друга държава членка.
2. При посочените в член 3, параграфи 1 и 2 и член 9, параграф 1 обстоятелства държавата членка по установяване на доставчика на услуги оказва съдействие

на държавата членка, в която се извършва командироването, за да се гарантира спазването на условията, приложими по силата на Директива 96/71/ЕО и на настоящата директива. Държавата членка по установяване на доставчика на услуги съобщава по своя инициатива на държавата членка, в която се извършва командироването, всякаква свързана информация, така както е посочено в член 3, параграфи 1 и 2 и член 9, параграф 1, когато държавата членка по установяване на доставчика на услуги е уведомена за конкретни факти, които сочат за наличието на евентуални нередности.

3. По повод на всяко предоставяне на услуги или във връзка с всеки доставчик на услуги компетентните органи на приемащата държава членка могат също да се обърнат към компетентните органи на държавата членка по установяване с искане за предоставяне на информация относно законността на установяването на доставчика на услуги, неговото добро професионално поведение и липсата на всякакви нарушения на приложимите правила. Компетентните органи на държавата членка по установяване предоставят тази информация в съответствие с член 6.
4. Задължението, предвидено в параграфи 1 и 2, не включва задължение за държавата членка по установяване да извършва фактически проверки и контрол на територията на приемащата държава членка, където се предоставя услугата. При необходимост посочените проверки и контрол се извършват от органите на приемащата държава членка по искане на компетентните органи на държавата членка по установяване в съответствие с член 10 и при спазване на правомощията за надзор, предвидени в националното законодателство, практики и административни процедури на приемащата държава членка, както и на правото на Съюза.

Член 8 *Съпътстващи мерки*

1. Държавите членки, със съдействието на Комисията, вземат съпътстващи мерки, за да развият, улеснят и насърчат обмена между длъжностните лица, натоварени с изпълнението на административното сътрудничество и взаимопомощ, както и с мониторинга на спазването на приложимите правила и с осигуряването на тяхното изпълнение.
2. Комисията преценява необходимостта от финансова подкрепа за допълнително подобряване на административното сътрудничество и повишаване на взаимното доверие чрез проекти, в т.ч. насърчаване на обмена между съответните длъжностни лица и обучение, както и за разработване, предоставяне и насърчаване на инициативи, свързани с най-добрите практики, в т.ч. на социалните партньори на равнището на Съюза, като например разработване и актуализиране на бази данни или съвместни уебсайтове с обща и специфична за секторите информация относно реда и условията на работа, които трябва да бъдат спазвани.

ГЛАВА IV

МОНИТОРИНГ НА СПАЗВАНЕТО НА РАЗПОРЕДБИТЕ

Член 9

Национални мерки за контрол

1. Държавите членки могат да налагат единствено следните административни изисквания и мерки за контрол:
 - а) задължение за доставчик на услуги, установен в друга държава членка, да представи обикновена декларация пред отговорните национални компетентни органи най-късно при започване на предоставянето на услугите, като предмет на декларацията може да бъде единствено самоличността на доставчика на услуги, присъствието на един или повече командировани работници, чиято самоличност може ясно да се установи, предвиденият брой на работниците, планираната продължителност и местоположение на тяхното присъствие, както и услугите, които обуславят командироването;
 - б) задължение за съхраняване или предоставяне и/или задържане на копия на хартиен или електронен носител от трудовия договор (или на равностоен документ по смисъла на Директива 91/533/ЕИО, в т.ч., където е целесъобразно или уместно, допълнителната информация, упомената в член 4 от посочената директива), фишовите за трудово възнаграждение, документите, удостоверяващи отработеното време и изплащането на трудовите възнаграждения, или копия на равностойни документи за срока на командироването на достъпно и ясно установимо място на тяхна територия, като например на работното място или в сградата, а за мобилните работници в сектора на транспорта – оперативната база или превозното средство, с което се предоставя услугата;
 - в) превод на документите, посочени в буква б), което може да бъде обосновано, при условие че документите не са с прекомерен обем и за тяхното изготвяне по принцип се използват еднотипни формулировки;
 - г) задължение да се определи лице за контакт, което при необходимост да води преговори от името на работодателя със съответните социални партньори в държавата членка, в която се осъществява командироването, в съответствие с националното законодателство и практики за периода, през който се предоставят услугите.
2. Държавите членки гарантират, че предприятията могат да изпълняват свързаните с командироването на работници процедури и формалности лесно, от разстояние и по електронен път, доколкото това е възможно.
3. В срок от три години след датата, посочена в член 20, се извършва преглед на необходимостта и целесъобразността на прилагането на национални мерки за контрол с оглед на опита от системата за сътрудничество и обмен на информация и на нейната ефективност, разработването на уеднакви в по-

голяма степен стандартизирани документи, установяването на общи принципи или стандарти за инспекции в областта на командироването на работници, както и технологичното развитие с цел да се предложат, когато е целесъобразно, необходимите изменения или модификации.

Член 10 *Инспекции*

1. Държавите членки гарантират наличието на подходящи проверки и механизми за мониторинг и извършването на ефективни и целесъобразни инспекции на тяхна територия с цел контрол и мониторинг на спазването на установените в Директива 96/71/ЕО разпоредби и правила и гарантиране на тяхното правилно прилагане и изпълнение. Тези инспекции се основават най-вече на оценка на риска, извършвана редовно от компетентните органи. При тази оценка на риска се установяват сектори на дейност, в които заетостта на работници, командировани с цел предоставяне на услуги, е съсредоточена на тяхната територия. При извършването на такава оценка на риска се вземат предвид изпълнението на големи инфраструктурни проекти, специфичните проблеми и потребности на конкретни сектори, предишните случаи на нарушения, както и уязвимостта на определени групи работници.
2. Държавите членки гарантират, че инспекциите и контролът на спазването на Директива 96/71/ЕО не са дискриминационни и/или несъразмерни.
3. Ако в хода на инспекциите е необходима информация и с оглед на предвидените в член 3 критерии държавата членка, в която се предоставя услугата, и държавата членка по установяване действат в съответствие с правилата за административно сътрудничество, т.е. компетентните органи си сътрудничат съгласно правилата и принципите, установени в членове 6 и 7.
4. В държавите членки, в които съгласно националното законодателство и практика определянето на реда и условията на работа на командированите работници, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, и по-специално на минималните ставки на заплащане, в т.ч. работното време, е възложено на социалните партньори, те могат, на подходящо равнище и при условията, установени от държавите членки, също така да извършват мониторинг на прилагането на съответните ред и условия на работа на командированите работници, ако е гарантирано подходящо равнище на защита, равностойно на произтичащото от Директива 96/71/ЕО и от настоящата директива.
5. Държавите членки, в които инспекциите по труда нямат правомощия във връзка с контрола и мониторинга на условията на труд и/или реда и условията на работа на командированите работници, по изключение и след консултации със социалните партньори на национално равнище могат да установят или запазят мерки за гарантиране спазването на посочените ред и условия на работа, ако мерките предлагат на засегнатите лица подходящо равнище на защита, равностойно на произтичащото от Директива 96/71/ЕО и от настоящата директива.

ГЛАВА V

ОСИГУРЯВАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Член 11

Защита на правата – предоставяне на възможност за обжалване – плащания със задна дата

1. С оглед осигуряване на изпълнението на задълженията по член 6 от Директива 96/71/ЕО и по настоящата директива държавите членки гарантират, че също и в държавата членка, на чиято територия работниците са командировани или са били командировани, когато работниците смятат, че са претърпели загуба или вреда поради неспазване на приложимите правила, дори след приключване на правоотношението, при което е настъпило предполагаемото неспазване на правилата, са налице ефективни механизми, чрез които командированите работници могат да подават жалби директно срещу своя работодател и да упражняват правото си за започване на съдебни или административни производства.
2. Параграф 1 се прилага, без да се засяга компетентността на съдилищата в държавите членки, така както е определена по-специално в съответните инструменти на правото на Съюза и/или в международните конвенции.
3. Държавите членки гарантират, че синдикалните организации и други трети страни, като например сдружения, организации и други правни субекти, които съгласно критериите, определени от съответното им национално законодателство, имат законен интерес да осигуряват спазването на разпоредбите на настоящата директива, могат от името на командированите работници или на техния работодател или в тяхна подкрепа и с тяхно съгласие да образуват всякакви съдебни или административни производства, предвидени за целите на прилагането на настоящата директива и/или на осигуряване на изпълнението на задълженията по настоящата директива.
4. Параграфи 1 и 3 се прилагат, без да се засягат националните правила относно крайните срокове на давност или сроковете за завеждане на подобни дела и националните процесуални правила относно представителството и защитата пред съдилищата.
5. Държавите членки осигуряват необходимите механизми, така да се гарантира, че командированите работници могат да получат:
 - а) всички неизплатени възнаграждения, които биха били дължими съгласно приложимите ред и условия на работа, обхванати от член 3 от Директива 96/71/ЕО;
 - б) възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо нетното възнаграждение или качеството на настаняването, удържани или приспаднати от възнаграждението за предоставено от работодателя настаняване.

Настоящият параграф се прилага също така в случаи, когато командированите работници са се върнали от държавата членка, в която е било извършено командироването.

Член 12

Възлагане на подизпълнители – солидарна отговорност

1. По отношение на строителните дейности, посочени в приложението към Директива 96/71/ЕО, за всички случаи на командироване, обхванати от член 1, параграф 3 от Директива 96/71/ЕО, държавите членки гарантират, без дискриминация по отношение на защитата на равностойните права на служителите на преките подизпълнители, установени на тяхна територия, че изпълнителят, на когото работодателят (доставчик на услуги, предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност) е пряк подизпълнител, може, в допълнение към работодателя или вместо него, да бъде подведен под отговорност от работника и/или от общите фондове или институции на социалните партньори при неизплащане на следното:

- а) всякакви неизплатени нетни възнаграждения, съответстващи на минималните ставки на заплащане, и/или дължими вноски към общи фондове или институции на социалните партньори, доколкото те се уреждат от член 3, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО;
- б) всякакви плащания със задна дата или възстановяване на неправомерно удържани от заплатата на работника данъци или осигурителни вноски.

Посочената в настоящия параграф отговорност се ограничава до правата на работника, придобити по силата на договорните отношения между изпълнителя и неговия подизпълнител.

2. Държавите членки предвиждат, че изпълнител, който е изпълнил своите задължения за финансов и правен анализ, не може да бъде подвеждан под отговорност по параграф 1. Такива системи се прилагат по прозрачен, недискриминационен и пропорционален начин. Те може да предполагат вземането на превантивни мерки от страна на изпълнителя относно доказателствата, предоставени от подизпълнителя, за основните условия на труд, прилагани по отношение на командированите работници, така както е посочено в член 3, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО, в т.ч. фишове за трудово възнаграждение и документи, удостоверяващи изплащането на трудовите възнаграждения, спазването на осигурителните и/или данъчните задължения в държавата членка по установяване и спазването на приложимите правила относно командироването на работници.
3. В съответствие със законодателството на Съюза държавите членки могат да предвидят по-строги мерки за отговорност в националното си право при недискриминационни и пропорционални условия по отношение на обхвата и границите на отговорността на подизпълнителя. В съответствие със законодателството на Съюза държавите членки могат също така да предвидят такава отговорност в сектори, различни от включените в приложението към Директива 96/71/ЕО. В тези случаи държавите членки могат да предвидят, че

изпълнител, който е изпълнил задълженията за финансов и правен анализ, така както са определени в националното законодателство, не може да бъде подведен под отговорност.

4. В срок от три години след датата, посочена в член 20, Комисията, след консултации с държавите членки и със социалните партньори на равнището на ЕС, прави преглед на прилагането на настоящия член с оглед предлагането, където е целесъобразно, на всякакви необходими изменения или модификации.

ГЛАВА VI

ТРАНСГРАНИЧНО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИ ГЛОБИ И САНКЦИИ

Член 13

Общи принципи – взаимопомощ и взаимно признаване

1. Без да се засягат средствата, които са предвидени или могат да бъдат предвидени в законодателството на Съюза, принципите на взаимопомощ и взаимно признаване, както и мерките и процедурите, предвидени в настоящия член, се прилагат за трансграничното изпълнение на административни глоби и санкции, наложени поради неспазване на приложимите правила в държава членка на доставчик на услуги, установен в друга държава членка.
2. В съответствие с действащите законови и подзаконовы разпоредби и административни практики в държавата членка на органа заявител последният може да поиска от компетентния орган в друга държава членка да събере вземанията във връзка със санкция или глоба или да нотифицира решение за налагане на санкция или глоба, дотолкова, доколкото съответните действащите законови и подзаконовы разпоредби и административни практики в държавата членка на органа, към който е отправено искане, позволяват такива действия при подобни искания или решения.

Компетентният орган в държавата членка заявител гарантира, че искането за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба или за нотифициране на решение за налагане на санкция или глоба се извършва в съответствие с действащите в съответната държава членка правила, като компетентният орган, към който е отправено искане, гарантира изпълнението на възстановяването или нотификацията в държавата членка, към която е отправено искането, съобразно действащите законови и подзаконовы разпоредби и административни практики на последната.

Органът заявител не може да отправя искане за събиране на вземания във връзка със санкция или глоба или за нотифициране на решение за налагане на санкция или глоба, ако и докато глобата или санкцията, както и съответният иск и/или инструментът, който позволява нейното изпълнение в държавата членка заявител, са предмет на обжалване в съответната държава членка.

Член 14

Искане за събиране на вземанията, информация или нотифициране

1. След като органът заявител отправи искане за събиране на вземанията във връзка със санкция или глоба или за нотифициране на решение за налагане на санкция или глоба, органът, към който е отправено искането, предоставя всякаква информация и взаимопомощ, която би била от полза за органа заявител при възстановяването на глоба и/или санкция, както и за съответния иск, доколкото е възможно.

В искането за информация относно събирането на вземанията във връзка със санкция или глоба, както и за нотифициране на решение по такива въпроси, се посочват най-малко:

- а) името и адреса, за който се разполага със сведения, на адресата, както и всякакви други свързани данни или информация относно установяването на самоличността на адресата;
 - б) целта на нотификацията или на искането за събиране на вземания, срокът, в който трябва да се изпълни, и всякакви дати от значение за процеса на тяхното изпълнение;
 - в) описание на естеството и размера на глобата или санкцията, както и съответният иск, във връзка с който е направено искането, и различните му съставни елементи;
 - г) всякаква друга информация или документи по въпроса, включително от съдебен характер, свързани с иска, глобата или санкцията; и
 - д) името, адреса и други данни за връзка относно компетентния орган, отговорен за оценяването на глобата и/или санкцията, и в случай че е различна, компетентната структура, от която може да бъде получена допълнителна информация относно глобата или санкцията, както и за възможностите за обжалване на задължението за плащане или на решението за тяхното налагане.
2. За целите на събиране на вземанията във връзка със санкция или глоба или на нотифицирането на решение за налагане на санкция или глоба в държавата членка, към която е отправено искането, всички глоби или санкции, във връзка с които е направено искане за възстановяване или нотификация, се разглеждат като глоби или санкции на държавата членка, към която е отправено искането.
3. Органът, към който е отправено искане, своевременно информира органа заявител за действията, предприети във връзка с неговото искане за нотифициране или за събиране на вземанията, и по-специално за датата, на която инструментът е изпратен на адресата или последният е нотифициран за решението.

Органът, към който е отправено искане, уведомява също така органа заявител за мотивите за отказ на искане за информация, събиране на вземанията или нотифициране.

Член 15
Преустановяване на процедурата

1. Ако в хода на процедурата по събиране на вземанията или по нотифициране глобата, санкцията или съответният иск бъдат обжалвани от засегнатия доставчик на услуги или от заинтересована страна, процедурата по трансгранично изпълнение на наложената глоба или санкция се преустановява до излизане на решението на съответния национален орган по въпроса.

Органът заявител уведомява незабавно органа, към който е отправено искане, за обжалването.

2. Споровете във връзка с мерките за изпълнение, предприети в държавата членка, към която е отправено искането, или във връзка с валидността на нотификация, извършена от компетентен орган на държавата членка, към която е отправено искането, се отнасят до компетентната структура или съдебен орган на посочената държава членка в съответствие с нейните законови и подзаконови разпоредби.

Член 16
Разходи

1. Органът, към който е отправено искане, препраща на органа заявител сумите, събрани във връзка с посочените в настоящата глава глоби или санкции.

Органът, към който е отправено искането, може да събира сумите от съответното физическо или юридическо лице и да удържа всички направени от него разходи във връзка със събирането в съответствие със законовите и подзаконовите разпоредби и административните процедури на държавата членка, към която е отправено искането, приложими към събирането на такива вземания.

2. Държавите не предявяват искания една спрямо друга за възстановяване на разходи, произтичащи от оказването на взаимопомощ по силата на настоящата директива или в резултат от нейното прилагане.

Когато по събирането на вземанията възникне специфичен проблем или то се отнася за много голяма сума, органът заявител и органът, към който е отправено искане, могат да се споразумеят за ред на възстановяване, специфичен за конкретния(ите) случай(и).

3. Независимо от разпоредбите на параграф 2 компетентният орган на държавата членка заявител продължава да носи отговорност пред държавата членка, към която е отправено искането, за всички разходи и загуби, причинени в резултат от действия, смятани за неоснователни, доколкото се отнасят до глобата или санкцията по същество или до валидността на инструмента, издаден от органа заявител за целите на изпълнението, и/или всякакви предпазни мерки, взети от органа заявител.

ГЛАВА VII

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 17

Санкции

Държавите членки определят правила относно приложимите санкции в случай на нарушение на националните разпоредби, приети по силата на настоящата директива, и вземат всички необходими мерки, за да гарантират, че тези правила се изпълняват и спазват. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и с възпиращ ефект. Държавите членки нотифицират тези разпоредби на Комисията най-късно до [..... дата на транспонирането] г. Те нотифицират незабавно всички последващи техни изменения.

Член 18

Информационна система за вътрешния пазар

1. Административното сътрудничество и взаимопомощ между компетентните органи на държавите членки, предвидени в членове 6, 7, 10, параграф 3, 13, 14 и 15, се осъществяват посредством Информационната система за вътрешния пазар („IMI“), създадена с [препратка към регламента за IMI]⁸⁹.
2. Държавите членки могат да продължат да прилагат двустранни спогодби относно административното сътрудничество между техните компетентни органи във връзка с прилагането и мониторинга на реда и условията на работа, приложими за командированите работници, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, при условие че тези спогодби не оказват неблагоприятно въздействие върху правата и задълженията на засегнатите работници и дружества.
3. В контекста на двустранните спогодби, посочени в параграф 2, компетентните органи на държавите членки използват IMI във възможно най-голяма степен. При всички случаи, ако компетентен орган на съответната държава членка е използвал IMI, приложението се използва за необходимото проследяване и има предимство пред предвидените в посочените двустранни спогодби механизми по отношение на административното сътрудничество и взаимопомощ.

⁸⁹

IMI е онлайн приложение, което позволява на националните, регионалните и местните органи да осъществяват комуникация бързо и лесно с равностойните им органи. Финансира се по програма IDABC (интероперативно предоставяне по електронен път на административни услуги на публичните администрации, предприятия и гражданите). Вж. предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета относно осъществяването на административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар (Регламент за ИСВП), COM(2011) 522 окончателен, 29.8.2011 г.

Член 19
Изменение на [Регламента за IMI]

В приложение I към [Регламента за IMI] се добавя следната точка:

1. Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁹⁰: Член 4;
2. Директива xxxx/xx/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁹¹: Членове 6, 7, 10, параграф 3, 13, 14 и 15.

Член 20
Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, в срок от 2 години след влизането ѝ в сила. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби и прилагат таблица на съответствието между разпоредбите и настоящата директива.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 21
Доклад

Не по-късно от 5 години след изтичане на крайния срок за транспониране Комисията докладва на Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет за изпълнението на настоящата директива, като съпровожда доклада със съответните предложения, ако е необходимо.

Член 22
Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила в деня след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

⁹⁰ ОВ L18, 21.1.1997 г.

⁹¹ Препратка към ОВ

Член 23
Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на 21.3.2012 година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател

ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА

1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

- 1.1. Наименование на предложението/инициативата
- 1.2. Съответни области на политиката в структурата на УД/БД
- 1.3. Естество на предложението/инициативата
- 1.4. Цели
- 1.5. Мотиви за предложението/инициативата
- 1.6. Срок на действие и финансово отражение
- 1.7. Предвидени методи на управление

2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

- 2.1. Правила за мониторинг и докладване
- 2.2. Система за управление и контрол
- 2.3. Мерки за предотвратяване на измами и нередности

3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

- 3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове
- 3.2. Очаквано отражение върху разходите
 - 3.2.1. *Обобщение на очакваното отражение върху разходите*
 - 3.2.2. *Очаквано отражение върху бюджетните кредити за оперативни разходи*
 - 3.2.3. *Очаквано отражение върху бюджетните кредити за административни разходи*
 - 3.2.4. *Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка*
 - 3.2.5. *Участие на трети страни във финансирането*
- 3.3. Очаквано отражение върху приходите

ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА

1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

1.1. Наименование на предложението/инициативата

Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

1.2. Съответни области на политиката в структурата на УД/БД⁹²

Заетост, социална солидарност

Политика в областта на единния пазар

Вътрешен пазар на услуги

1.3. Естество на предложението/инициативата

- ☐ Предложението/инициативата е във връзка с **нова дейност**
- ☐ Предложението/инициативата е във връзка с **нова дейност след пилотен проект/подготвителна дейност⁹³**
- ☒ Предложението/инициативата е във връзка с **продължаване на съществуваща дейност**
- ☐ (Предложението/инициативата е във връзка с **дейност, пренасочена към нова дейност**

1.4. Цели

1.4.1. Многогодишни стратегически цели на Комисията, за чието изпълнение е предназначено предложението/инициативата

Да се допринесе за целите на стратегията „Европа 2020“:

- Насърчаване на по-голямо участие в пазара на труда
- Разработване на безопасен, гъвкав и мобилен европейски пазар на труда
- Насърчаване на социалното и икономическото сближаване

Създаване на ефективна правна уредба за вътрешния пазар на услуги на основата на солидни доказателства в полза на потребителите и предприятията

⁹² УД: управление по дейности; БД: бюджетиране по дейности.

⁹³ Съгласно член 49, параграф 6, буква а) или б) от Финансовия регламент.

1.4.2. Конкретни цели и съответни дейности във връзка с УД/БД

Конкретна цел № 1 (EMPL):

Да се постигне ефективно прилагане на законодателството на ЕС, свързано със здравето и безопасността, и на разпоредбите на трудовото законодателство във всички държави членки

Конкретна цел № 3 (EMPL):

Да се засили ефективното партньорство с национални и европейски заинтересовани страни в подкрепа на резултатите, свързани с политиката на заетост и социална солидарност

Конкретна цел № 1 (MARKT):

Да се изпълни Актът за единния пазар и да се насърчава развитието на социалното предприемачество

Конкретна цел № 12 (MARKT):

Да се разгърне пълният потенциал на Информационната система на вътрешния пазар (IMI), за да се подпомогне по-доброто прилагане на законодателството в областта на единния пазар

Съответни дейности във връзка с УД/БД

Заетост, социална солидарност (EMPL)

Политика в областта на единния пазар (MARKT)

Вътрешен пазар на услуги (MARKT)

1.4.3. Очаквани резултати и отражение

Да се посочи въздействието, което предложението/инициативата следва да окаже по отношение на бенефициерите/ целевите групи.

1. По-добра защита на правата на командированите работници

- Подобряване на информацията относно приложимите условия на труд за командированите работници
- Предоставяне на възможност на командированите работници за по-добра защита на техните права, в т.ч. при вериги от подизпълнители
- Изясняване на ролята на социалните партньори в дейностите по осигуряването на изпълнението
- Подобряване на мониторинга и осигуряването на изпълнението на разпоредбите относно условията на труд

2. Улесняване на трансграничното предоставяне на услуги и подобряване на климата на лоялна конкуренция

- Предвиждане на по-точно определение на „командиране“
- Подобряване на информацията относно задълженията на предприятията във връзка с приложимите условия на труд за командированите работници
- Предвиждане на яснота по отношение на административните изисквания и на националните мерки за контрол
- Подобряване на административното сътрудничество между отговорните национални органи

1.4.4. Показатели за резултатите и за отражението

Да се посочат показателите, които позволяват да се проследи изпълнението на предложението/инициативата.

След като бъдещото действие бъде изяснено по същество, Комисията заедно с Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници ще разработят органичен набор от показатели, които обхващат съответните аспекти от функционирането на директивата. Първоначалното предложение за списък на показателите за проследяване е следното (след всеки показател е посочен източникът на информация): (i) брой на търсенията в националните уебсайтове, посветени на командироването (предоставен от държавите членки); (ii) брой на проектите за сътрудничество между държавите във връзка с командироването, насърчавани от националните органи или социалните партньори (държавите членки); (iii) брой на исканията, направени чрез специалното приложение на IMI за командироването (Комисията); (iv) брой на делата във връзка със спорове, образувани пред националните съдилища (държавите членки) (v) процент на инспекциите, завършили със санкции (държавите членки). Комисията също така ще продължи да събира административни данни за командироването на основата на данни за социалното осигуряване По отношение на честотата на употребата тези показатели редовно ще се представят и ще се обсъждат в рамките на Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници и ще бъдат част от набора от показатели, които ще се използват за посочената по-долу оценка.

1.5. Мотиви за предложението/инициативата

1.5.1. Нужди, които трябва да бъдат задоволени в краткосрочен или дългосрочен план

С предложението се цели да се подобри и укрепи въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на Директивата за командироването на работници, в т.ч. мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакви случаи на злоупотреба и заобикаляне на приложимите правила.

То ще бъде насочено към недостатъците във връзка с информацията за работодателите и за командированите работници, при дейностите по контрола, мониторинга и изпълнението и по отношение на административното сътрудничество. Предложението ще бъде насочено към ненужните административни изисквания и мерки за контрол, наложени на доставчиците на услуги, защитата на командированите работници при спорове във връзка с техните индивидуални условия на наемане на работа, ситуацията, в която командироването вече не е от временно естество, има ротационен характер или при която работодателят няма действителна връзка с изпращащата държава членка.

За целта с инициативата ще се въведат по-точни разпоредби относно въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на директивата, в т.ч. защитата на правата на командированите работници, както и допълнителни критерии за изясняване на съставните елементи на понятието „командиrowане“ с цел подобряване на борбата със заобикалянето на правилата и техните нарушения.

1.5.2. *Добавена стойност от намесата на ЕС*

Установените проблеми са свързани с целта, посочена в член 3, параграф 3 от ДЕС и членове 56 и 151 от ДФЕС. В основата на установените проблеми стои липсата на яснота в правната уредба, която действа на равнището на ЕС. Действащата директива, която оставя на държавите членки свобода по отношение на нейното въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението ѝ на практика, както и предишните опити за справяне със съществуващите проблеми посредством необвързващи мерки, не бяха достатъчни за решаването на установените проблеми. Поради това е необходимо съществуващите проблеми да се разгледат на равнището на ЕС, за да се постигнат по-добре целите на Договора.

1.5.3. *Изводи от подобен опит в миналото*

При предишните опити за решаване на проблемите, свързани с въвеждането и изпълнението на практика на Директивата за командироването на работници чрез незаконодателни средства не бяха постигнати заложените цели. Към проблемите бе подходено чрез тълкувателни насоки през 2006 г. Извършеният през 2007 г. мониторинг показва наличието на редица пропуски. В съответното съобщение бяха предоставени допълнителни разяснения за държавите членки. През 2008 г. Комисията прие препоръка⁹⁴, с която прикани държавите членки да предприемат спешни действия за подобряване на положението на командированите работници чрез по-добро сътрудничество между националните администрации, за по-ефективен обмен на информация между държавите членки и по-добър достъп до информация и обмен на най-добри практики.

От 2009 г. насам Комисията предприе редица последващи оценки: Проучване на икономическите и социалните последици, свързани с командироването на работници в рамките на Европейския съюз; Проучване на правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз (обхваща 12 държави членки); Допълнително проучване на правните аспекти на командироването на работници в рамките на предоставяне на услуги в Европейския съюз (обхваща 15 държави членки); Проучване на защитата на правата на работниците при възлагане на подизпълнители в Европейския съюз (все още не е приключило).

⁹⁴

Препоръка на Комисията от 3 април 2008 г. за разширяване на административното сътрудничество в контекста на командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ С 85, 4.4.2008 г., стр. 1—4.

За изготвянето на оценката на въздействието през 2011 г. бе извършена предварителна проучвателна оценка от външен консултант: Предварително проучване за оценка на въздействието относно евентуалното преразглеждане на законодателната уредба на командироването на работници в контекста на услугите

Тези неотдавнашни проучвания потвърдиха, че голяма част от установените проблеми все още съществуват.

1.5.4. *Съгласуваност и евентуална синергия с други актове*

Основни права: Предложението е съгласувано със стратегията на ЕС за основните права, COM(2010) 573 окончателен.

Стратегия „Европа 2020“: Инициативата ще допринесе за създаването на заетост в рамките на стратегията за интелигентен, устойчив и социално приобщаващ растеж („Европа 2020“).

Акт за единния пазар: Тази инициатива е един от 12-те определени от Комисията лостове за увеличаване на растежа и засилване на доверието на гражданите в единния пазар. С предложението по-конкретно ще се улесни трансграничното предоставяне на услуги и ще се подобри климатът на лоялна конкуренция. Тази инициатива позволява да се разгърне потенциалът за растеж на командироването на работници като централен елемент от предоставянето на услуги в рамките на вътрешния пазар. Освен това тя може да допринесе за премахване на социалното и политическото напрежение, предизвикано от полемиките около редица решения на Съда и ефекта, който се смята, че те ще имат върху системите за колективни трудови правоотношения.

Small Business Act: Дотолкова, доколкото повечето предприятия, които командирова работници, са МСП, и настоящото предложение предвижда улесняване на предоставянето на услуги чрез хармонизиране на въвеждането и изпълнението на директивата, като по този начин създава благоприятни възможности за трансгранична стопанска дейност, инициативата е в съответствие със Small Business Act.

Интелигентно регулиране: Инициативата съответства също така на програмата за интелигентно регулиране, която е разработена с цел постигане на регулиране с възможно най-високо качество, като изцяло се спазват принципите на субсидиарност и пропорционалност. Настоящото предложение е основано на пълна оценка на действащото законодателство и политики, която обхваща правните, икономическите и социалните аспекти. Тяхната цел е законодателството да стане по-ясно и по-достъпно и да стимулира усилията на държавите членки и на социалните партньори, за да гарантира по-ефективно и съгласувано прилагане на законодателството. В него се отчита резултатът от консултацията със заинтересованите страни, и по-специално с европейските социални партньори.

Информационна система за вътрешния пазар („IMI“): Инициативата предлага да се използва IMI в областта на командироването на работници, за да се подобри административното сътрудничество между държавите членки. Това е в съответствие със

стратегията на Комисията за разширяване и доразвиване на IMI, COM(2011) 75 окончателен. Това е свързано с предложението на Комисията за хоризонтален регламент относно IMI, COM(2011) 522 окончателен.

Програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации (приемник на Прогрес): Съпътстващите мерки, и по-специално проекти на неправителствени организации и на социалните партньори, ще бъдат финансирани чрез покани за представяне на предложения по новата програма на ЕС за социална промяна и социални иновации, COM(2011) 609 окончателен, за да се окаже подкрепа при въвеждането и изпълнението на практика на инициативата. (2 милиона евро годишно).

1.6. Срог на действие и финансово отражение

☒ Предложение/инициатива с **ограничен срок на действие**

- ☐ Предложение/инициатива в сила от [ДД/ММ]ГГГГ до [ДД/ММ]ГГГГ
- ☒ Финансово отражение от 2013 до 2020 г.

Прилагането на директивата е с неограничен срок и се очаква съответните разходи след 2020 г. да бъдат поети от програмата(ите) приемник(ци) на програмата за социална промяна и социални иновации.

☐ Предложение/инициатива с неограничена **неограничен срок на действие**

- Изпълнение с период на започване на дейност от 2013 до 2014 г.,
- последван от функциониране с пълен капацитет.

1.7. Предвидени методи на управление⁹⁵

☒ **Пряко централизирано управление** от Комисията

☐ **Непряко централизирано управление** чрез делегиране на задачи по изпълнението на:

- ☐ изпълнителни агенции
- ☐ органи, създадени от Общностите⁹⁶
- ☐ национални органи от публичния сектор/организации, предоставящи обществени услуги

⁹⁵ Подробности във връзка с методите на управление и позоваванията на Финансовия регламент могат да бъдат намерени на уебсайта BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

⁹⁶ Посочени в член 185 от Финансовия регламент.

- ☐ лица, натоварени с изпълнението на специфични дейности по силата на дял V от Договора за Европейския съюз и посочени в съответния основен акт по смисъла на член 49 от Финансовия регламент
- ☐ **Споделено управление** с държавите членки
- ☐ **Децентрализирано управление** с трети държави
- ☐ **Съвместно управление** с международни организации *(да се уточни)*

Ако е посочен повече от един метод на управление, пояснете в частта „Забележки“.

Забележки

2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

2.1. Правила за мониторинг и докладване

Да се посочат честотата и условията.

Пет години след крайния срок за транспониране ще бъде извършена текуща оценка. Оценката ще бъде съсредоточена основно върху първоначалния ефект от директивата след нейното изменение. Акцентът ще бъде поставен върху анализа на мерките за засилено сътрудничество между държавите членки и качеството на информацията, получена в резултат на тези мерки. Оценката ще бъде извършена от Комисията с помощта на външни експерти. Службите на Комисията ще изготвят съответното задание. Заинтересованите страни ще бъдат уведомени за заданието и ще бъдат помолени да представят своите коментари по него чрез Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, а също така ще бъдат информирани редовно за напредъка на оценката и констатациите от нея. Констатациите ще бъдат оповестени публично.

2.2. Система за управление и контрол

2.2.1. Установени рискове

По отношение на съпътстващите мерки по програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации: в рамките на тази програма прякото централизирано управление ще включва възлагане на множество договори и предоставяне на безвъзмездни средства за конкретни дейности, както и изплащане в редица случаи на безвъзмездни средства на правителствени и неправителствени организации. Основният риск ще бъде свързан с капацитета на (особено) малките организации за ефективен контрол на разходите, както и за гарантиране на прозрачността на извършените операции.

2.2.2. *Предвидени методи на контрол*

По отношение на съпътстващите мерки по програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации: ще бъдат използвани мерките за контрол, посочени в COM(2011) 609 окончателен.

2.3. **Мерки за предотвратяване на измами и нередности**

Да се посочат съществуващите или планираните мерки за превенция и защита.

По отношение на съпътстващите мерки по програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации: ще бъдат използвани мерките за предотвратяване на измами и нередности, посочени в COM(2011) 609 окончателен.

3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове

- Съществуващи разходни бюджетни редове

По реда на функциите от многогодишната финансова рамка и на бюджетните редове.

Функция от многогодишната финансова рамка	Бюджетен ред	Вид на разхода	Вноска			
	Номер [Наименование.....]	Многогод./ едногод. (97)	от държави от ЕАСТ ⁹⁸	от държави кандидатки ⁹⁹	от трети държави	по смисъла на член 18, параграф 1, буква аа) от Финансовия регламент
1	04.04.01.03 (може да се промени с новата програма) ¹⁰⁰ Прогрес (заменена през 2014 г. с програмата за социална промяна и социални иновации)	Многогод.	ДА	ДА	НЕ	НЕ
1	04.04.01.03 (може да се промени с новата програма) ¹⁰¹ Прогрес (заменена през 2014 г. с програмата за социална промяна и социални иновации)	Едногод.	ДА	НЕ	НЕ	НЕ

- Поискани нови бюджетни редове

По реда на функциите от многогодишната финансова рамка и на бюджетните редове.

Функция от многогодишната финансова рамка	Бюджетен ред	Вид на разхода	Вноска			
	Номер	Многогод./	от държави	от държави	от трети	по смисъла на член 18,

⁹⁷ Многогод. = многогодишни бюджетни кредити / едногод. = едногодишни бюджетни кредити.

⁹⁸ ЕАСТ: Европейска асоциация за свободна търговия.

⁹⁹ Държави кандидатки и, ако е приложимо, държави потенциални кандидатки от Западните Балкани.

¹⁰⁰ Финансовото отражение по тази бюджетна линия е обхванато от Прогрес (2013 г.) и програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации (2014—2020 г., приемник на Прогрес), COM(2011) 609 окончателен.

¹⁰¹ Финансовото отражение по тази бюджетна линия е обхванато от Прогрес (2013 г.) и програмата на ЕС за социална промяна и социални иновации (2014—2020 г., приемник на Прогрес), COM(2011) 609 окончателен.

одишна та финанс ова рамка	[Наименование.....]	едногод.	от ЕАСТ	кандидат ки	държави	параграф 1, буква аа) от Финансовия регламент
	[XX.YY.YY.YY]		ДА/НЕ	ДА/НЕ	ДА/НЕ	ДА/НЕ

3.2. Очаквано отражение върху разходите

3.2.1. Обобщение на очакваното отражение върху разходите

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

Функция от многогодишната финансова рамка:	1	Устойчив растеж (от 2014 г. нататък: интелигентен и приобщаващ растеж)
--	---	--

ГД: Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване ¹⁰²			Година 2013 ¹⁰³	Година 2014	Година 2015	Година 2016	Година 2017	Година 2018	Година 2019	Година 2020	ОБЩО
• Бюджетни кредити за оперативни разходи											
04.04.01.03 (може да се промени с новата програма за социална промяна и социални иновации)	Поети задължения	(1)	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	16 000
	Плащания	(2)	0,800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	14 800
Бюджетни кредити за административни разходи, финансирани от пакета за определени програми ¹⁰⁴											
04.01.04.10 (може да се промени с новата програма за социална промяна и социални иновации)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	2 612
ОБЩО бюджетни кредити за ГД „Трудова заетост, социални	Поети задължения	=1+1a +3	2 264	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	18 612

¹⁰² За подробности относно общото финансиране на IMI вж. COM(2011) 522 окончателен (предложение за регламент относно IMI).

¹⁰³ Година N е годината, през която започва да се осъществява предложението/инициативата.

¹⁰⁴ Техническа и/или административна помощ и разходи в подкрепа на изпълнението на програми и/или дейности на ЕС (предишни редове „BA“), непреки научни изследвания, преки научни изследвания.

въпроси и приобщаване“	Плащания	=2+2a +3	1 064	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	17 412
------------------------	----------	-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

• ОБЩО бюджетни кредити за оперативни разходи	Поети задължения	(4)	2 264	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	18 612
	Плащания	(5)	1 064	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	17 412
• ОБЩО бюджетни кредити за административни разходи, финансирани от пакета за определени програми		(6)									
ОБЩО бюджетни кредити за ФУНКЦИЯ 1 от многогодишната финансова рамка	Поети задължения	=4+ 6	2 264	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	18 612
	Плащания	=5+ 6	1 064	2 264	2 264	2 764	2 264	2 264	2 264	2 264	17 412

Функция от многогодишната финансова рамка:	5	„Административни разходи“
---	----------	----------------------------------

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

		Година 2013	Година 2014	Година 2015	Година 2016	Година 2017	Година 2018	Година 2019	Година 2020	ОБЩО
ГД: Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване										
• Човешки ресурси		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1 856
• Други административни разходи		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
ОБЩО ГД „ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ И ПРИОБЩАВАНЕ“	Бюджетни кредити	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3 336

ОБЩО бюджетни кредити за ФУНКЦИЯ 5 от многогодишната финансова рамка	(Общо задължения поети = общо плащания)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3 336
--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

		Година 2013	Година 2014	Година 2015	Година 2016	Година 2017	Година 2018	Година 2019	Година 2020	ОБЩО
ОБЩО бюджетни кредити за ФУНКЦИИ 1—5 от многогодишната финансова рамка	Поети задължения	2 506	2 856	2 506	3 356	2 506	2 856	2 506	2 856	21 948
	Плащания	1 306	2 856	2 506	3 356	2 506	2 856	2 506	2 856	20 748

3.2.2. Очаквано отражение върху бюджетните кредити за оперативни разходи

- ☐ Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи
- ☒ Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи съгласно обяснението по-долу:

Бюджетни кредити за поети задължения в млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

Да се посочат целите и резултатите ↓			Година 2013		Година 2014		Година 2015		Година 2016		Година 2017		Година 2018		Година 2019		Година 2019		ОБЩО	
	РЕЗУЛТАТИ																			
	Вид резултат ¹⁰⁵	Среден разход за резултата	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер резултати	Разходи	Номер	Разходи	Номер	Разходи
КОНКРЕТНА ЦЕЛ № 1 ¹⁰⁶ : Ефективно прилагане на законодателството на ЕС																				
Обмен на най-добри практики, обучение, взаимно обучение, изграждане на капацитет	Проекти, конференции, семинари, наръчници за добри практики (безвъзмездни)	0,400	5	2 000	5	2 000	5	2 000	5	2 000	5	2 000	5	2 000	5	2 000	5	2 000	40	16 000

¹⁰⁵ Резултатите са продуктите и услугите, които ще бъдат доставени (напр. брой финансирани обмени на учащи се, дължина на построените пътища в километри и т.н.).

¹⁰⁶ Съгласно описанието в част 1.4.2. „Конкретни цели...“.

с цел подобряване на административното сътрудничество между националните органи	средства)																			
Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници – обмен на най-добри практики с цел подобряване на административното сътрудничество	Обмен на добри практики	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2 112
Междинен сбор за конкретна цел № 1			6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	48	18 112
ОБЩО РАЗХОДИ			6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	6	2 264	48	18 112

3.2.3. Очаквано отражение върху бюджетните кредити за административни разходи

3.2.3.1. Обобщение

- ☐ Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за административни разходи
- ☒ Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за административни разходи съгласно обяснението по-долу:

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

	Година 2013 ¹⁰⁷	Година 2014	Година 2015	Година 2016	Година 2017	Година 2018	Година 2019	Година 2020	ОБЩ О
--	-------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------

ФУНКЦИЯ 5 от многогодишната финансова рамка									
Човешки ресурси	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1 856
Други административни разходи	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
Междинен сбор за ФУНКЦИЯ 5 от многогодишната финансова рамка									

Извън ФУНКЦИЯ 5¹⁰⁸ от многогодишната финансова рамка									
Човешки ресурси									
Други разходи с административен характер									
Междинен сбор извън ФУНКЦИЯ 5 от многогодишната финансова рамка									

¹⁰⁷

¹⁰⁸

Година N е годината, през която започва да се осъществява предложението/инициативата.

Техническа и/или административна помощ и разходи в подкрепа на изпълнението на програми и/или дейности на ЕС (предишни редове „ВА“), непреки научни изследвания, преки научни изследвания.

ОБЩО	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3 336
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

3.2.3.2. Очаквани нужди от човешки ресурси

- ☐ Предложението/инициативата не налага използване на човешки ресурси
- ☒ Предложението/инициативата налага използване на човешки ресурси съгласно обяснението по-долу:

Оценката се посочва в цели стойности (или най-много до един знак след десетичната запетая)

	Година 2013	Година 2014	Година 2015 г.	Година 2016 г.	Година 2017	Година 2018	Година 2019	Година 2020
• Длъжности в щатното разписание (должностни лица и временно наети лица)								
XX 01 01 01 (Централа и представителства на Комисията) (1 AD)	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000
XX 01 01 02 (Делегации)								
XX 01 05 01 (Непреки научни изследвания)								
10 01 05 01 (Преки научни изследвания)								
• Външен персонал (в еквивалент на пълно работно време — ЕПРВ)¹⁰⁹								
XX 01 02 01 (ДНП, ПНА, КНЕ от общия финансов пакет) (1 КНЕ)	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000
XX 01 02 01 (ДНП, ПНА, КНЕ от общия финансов пакет) (0,5 ДНП)	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000
XX 01 02 02 (ДНП, ПНА, МЕД, МП и КНЕ в делегациите)								
XX 01 04 уу ¹¹⁰	- в централата ¹¹¹							
	- в делегациите							
XX 01 05 02 (ДНП, ПНА, КНЕ — Непреки научни изследвания)								
10 01 05 02 (ДНП, КНЕ, ПНА — Преки научни изследвания)								
Други бюджетни редове (да се посочат)								
ОБЩО	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000

XX е съответната област на политиката или бюджетен дял.

Нуждите от човешки ресурси ще бъдат покрити от персонала на ГД, на който вече е възложено управлението на дейността и/или който е преразпределен в рамките на ГД,

¹⁰⁹ ДНП = договорно нает персонал; ПНА = персонал, нает чрез агенции за временна заетост; МЕД = младши експерт в делегация; МП = местен персонал; КНЕ = командирован национален експерт.

¹¹⁰ Под тавана за външния персонал от бюджетните кредити за оперативни разходи (предишни редове „ВА“).

¹¹¹ Основно за структурните фондове, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР) и Европейския фонд за рибарство (ЕФР).

при необходимост заедно с всички допълнителни отпуснати ресурси, които могат да бъдат предоставени на управляващата ГД в рамките на годишната процедура за отпускане на средства и като се имат предвид бюджетните ограничения.

Описание на задачите, които трябва да се изпълнят:

Длъжностни лица и временно наети лица (1 AD)	мониторинг на транспонирането, производства за установяване на неизпълнение на задължения от държава членка, координиране на покани за представяне на предложения/ участие в търгове, координиране на административното сътрудничество
Външен персонал (1 КНЕ)	подпомагане при административното сътрудничество, подпомагане при поканите за представяне на предложения/участие в търгове, оценка
Външен персонал (0,5 ДНП)	управление на безвъзмездни средства и договори, връзки с бенефициерите на безвъзмездни средства и договори

3.2.4. Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка

- ☒ Предложението/инициативата е съвместимо(а) с настоящата многогодишна финансова рамка.
- ☐ Предложението/инициативата налага препрограмиране на съответната функция от многогодишната финансова рамка.

Обяснете какво препрограмиране е необходимо, като посочите съответните бюджетни редове и суми.

- ☐ Предложението/инициативата налага да се използва Инструментът за гъвкавост или да се преразгледа многогодишната финансова рамка¹¹².

Обяснете какво е необходимо, като посочите съответните функции, бюджетни редове и суми.

3.2.5. Участие на трети страни във финансирането

- ☒ Предложението/инициативата не предвижда съфинансиране от трети страни
- Предложението/инициативата предвижда съфинансиране съгласно следните прогнози:

Бюджетни кредити в млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

	Година N	Година N+1	Година N+2	Година N+3	... да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)	Общо

¹¹²

Вж. точки 19 и 24 от Междунституционалното споразумение.

Да се посочи съфинансиращият орган								
ОБЩО съфинансирани бюджетни кредити								

3.3. Очаквано отражение върху приходите

- ☒ Предложението/инициативата няма финансово отражение върху приходите.
- ☐ Предложението/инициативата има следното финансово отражение:
 - ☐ върху собствените ресурси
 - ☐ върху разните приходи

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

Приходен бюджетен ред:	Налични бюджетни кредити за текущата бюджетна година	Отражение на предложението/инициативата ¹¹³						
		Година N	Година N+1	Година N+2	Година N+3	... да се добавят толкова колони, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)		
Статия								

За разните целеви приходи да се посочат съответните разходни бюджетни редове.

Да се посочи методът за изчисляване на отражението върху приходите.

¹¹³

Що се отнася до традиционните собствени ресурси (мита, налози върху захарта), посочените суми трябва да бъдат нетни, т.е. брутни суми, от които са приспаднати 25 % за разходи по събирането.