



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

ГЕНЕРАЛНА ДИРЕКЦИЯ „ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ И ПРИОБЩАВАНЕ“
ГЕНЕРАЛНА ДИРЕКЦИЯ „МИГРАЦИЯ И ВЪТРЕШНИ РАБОТИ“
ГЕНЕРАЛНА ДИРЕКЦИЯ „ПРАВОСЪДИЕ И ПОТРЕБИТЕЛИ“
ГЕНЕРАЛНА ДИРЕКЦИЯ „ТЪРГОВИЯ“

Брюксел, 6 октомври 2020 г.
REV2 – заменя известието (REV1) от
5 октомври 2020 г.¹

ИЗВЕСТИЕ ДО ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

ОТТЕГЛЯНЕ НА ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО И ПРАВИЛА НА ЕС В ОБЛАСТТА НА КОМАНДИРОВАНЕТО НА РАБОТНИЦИ

Считано от 1 февруари 2020 г., Обединеното кралство се оттегли от Европейския съюз и стана „трета държава“.² В Споразумението за оттегляне³ е предвиден преходен период, който ще приключи на 31 декември 2020 г. До тази дата законодателството на Съюза ще се прилага изцяло по отношение на и в Обединеното кралство⁴.

През преходния период ЕС и Обединеното кралство ще преговарят по споразумение за ново партньорство, с което да се създаде по-специално зона за свободна търговия. Не е сигурно обаче дали такова споразумение ще бъде сключено и дали ще влезе в сила в края на преходния период. При всички случаи подобно споразумение би породило отношения, които от гледна точка на условията за достъп до пазара ще се различават значително от участието на Обединеното кралство във вътрешния пазар⁵, в митническия съюз на Съюза и в системата в областта на ДДС и акцизите.

По тази причина на всички заинтересовани страни, и особено на икономическите оператори, се напомня за правното положение, което ще бъде приложимо след изтичането на преходния период. В този контекст, в настоящото известие се обясняват и някои от съответните разпоредби за разделяне от Споразумението за оттегляне.

¹ Във версия REV2 се поправя грешка в раздел 1 от версия REV1 от 5 октомври.

² Трета държава е държава, която не е членка на ЕС.

³ Споразумение за оттеглянето на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия от Европейския съюз и Европейската общност за атомна енергия (ОВ L 29, 31.1.2020 г., стр. 7) („Споразумението за оттегляне“).

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

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

Забележка: В настоящото известие не се разглежда:

— секторното законодателство на Съюза относно предоставянето на услуги, като например законодателството на Съюза в областта на финансовите, транспортните, цифровите услуги и бизнес услугите;

— дружественото право на Съюза;

— правото на пребиваване, както и общото право на Съюза в областта на имиграцията;

— условията за влизане по отношение на случаите на краткосрочен престой в Съюза;

— признаването на професионалните квалификации, когато се предоставят услуги в Съюза;

— косвеното данъчно облагане (данък върху добавената стойност — ДДС) на услугите, предоставяни в Съюза.

По тези аспекти се изготвят или са публикувани други известия.⁶

След изтичането на преходния период Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁷ вече няма да се прилага за Обединеното кралство. По-конкретно това ще има следните последици:

1. КОМАНДИРОВАНЕ НА РАБОТНИЦИ СЛЕД ИЗТИЧАНЕТО НА ПРЕХОДНИЯ ПЕРИОД (СЧИТАНО ОТ 1 ЯНУАРИ 2021 Г.)

В Директива 96/71/ЕО се предвижда правна уредба, която се прилага за предприятия, установени в държава — членка на ЕС, които командироваат работници в друга държава — членка на ЕС.

След изтичането на преходния период Директива 96/71/ЕО вече няма да се прилага за:

- предприятия, установени в държава — членка на ЕС („предприятия от ЕС“), които изпращат („командироваат“) работници в Обединеното кралство; и
- предприятия, установени в Обединеното кралство („предприятия от Обединеното кралство“), които изпращат („командироваат“) работници в ЕС.

Вместо това, считано от изтичането на преходния период, в тези случаи по отношение на командироването на работници в ЕС ще се прилага следното:

- **националното законодателство на държавите — членки на ЕС**, като се вземат предвид поетите задължения с бъдещото споразумение за

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period_bg.

⁷ ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

партньорство между Европейския съюз и Обединеното кралство, както и задълженията и квалификациите, за които ЕС (и неговите държави членки) и Обединеното кралство са поели ангажимент в рамките на Общото споразумение на СТО за търговията с услуги (ГАТС), във връзка с временното присъствие на някои категории физически лица в ЕС с цел предоставяне на услуги⁸.

- Съгласно член 1, параграф 4 от Директива 96/71/ЕО, прилагайки националното законодателство в случай на командироване на работници, държавите членки не могат да **третират предприятията**, установени в трета държава, по-благоприятно отколкото предприятия, установени в ЕС. Ето защо, считано от края на преходния период, държавите членки трябва да гарантират, че работниците, които са изпратени („командировани“) на тяхната територия от предприятия, установени в Обединеното кралство, получават възможност да се възползват поне от реда и условията на работа, приложими за работниците, командировани в същата държава членка от предприятие, установено в ЕС.
- Изключение от тези общи принципи се допуска в случай на **вътрешнокорпоративен трансфер**, а именно ръководители, специалисти и служители стажанти, преместени в ЕС от дружества, установени в Обединеното кралство, като за тях се прилага правото на Съюза⁹. С директивата се хармонизират условията за влизане, престой и мобилност в рамките на ЕС на работници, които са граждани на трети държави, преместени от група от предприятия със седалище извън ЕС в звено от същата група, което се намира на територията на ЕС. Директивата обхваща престой с продължителност до 3 години за ръководителите и специалистите и до 1 година за служителите стажанти, като гарантира равно третиране по отношение на възнаграждението и клоновете на социалното осигуряване, обхванати от Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социално осигуряване¹⁰.

Освен това Директива 96/71/ЕО продължава да се прилага след изтичането на преходния период, в случай че дружество от ЕС командирова гражданин на Обединеното кралство, който пребивава и работи законно в държава — членка на ЕС, в друга държава — членка на ЕС, без да се засягат националните законодателства относно влизането, пребиваването и достъпа до заетост на работници от трети държави, доколкото тези законодателства са в съответствие с правото на ЕС¹¹. Според *съдебната практика на Съда на ЕС* по делото *Vander Elst*¹², ако държава членка (приемаща държава) подлага на

⁸ Задълженията и квалификации можете да намерите на следния адрес: https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

⁹ Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер: ОВ L 157, 27.5.2014 г., стр. 1. Тази директива не се прилага по отношение на Ирландия и Дания.

¹⁰ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

¹¹ Вж. съображение 20 от Директива 96/71/ЕО.

¹² Решение на Съда на ЕС от 9 август 1994 г. *по дело Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310 и Решение на Съда на ЕС от 21 октомври 2004 г. *по дело Комисия/Люксембург*, C-445/03,

административни формалности, като например задължение за получаване на разрешително за работа, работници от трета държава, които се наемат редовно и обичайно от доставчик на услуги, установен в друга държава членка, и които са командирани в първата държава членка, това представлява ограничение на свободното предоставяне на услуги. Това ограничение е в съответствие със свободното предоставяне на услуги само ако е пропорционално и ако се основава на легитимни съображения от обществен интерес.

2. РАБОТНИЦИ, КОИТО БИВАТ КОМАНДИРОВАНИ В КРАЯ НА ПРЕХОДНИЯ ПЕРИОД ОТ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТ ЕС В ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО И ОТ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТ ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО В ЕС.

В този раздел се разглеждат случаите, в които предприятие от ЕС командирова работник в Обединеното кралство или предприятие от Обединено кралство командирова работник в ЕС преди изтичането на преходния период, като в края на този период работникът все още е командирован съответно в Обединеното кралство или ЕС.

Считано от изтичането на преходния период, тези работници вече не попадат в приложното поле на Директива 96/71/ЕС. Освен това, ако тези работници не отговарят на изискванията на правото на Съюза относно свободното движение на гражданите на ЕС, те не попадат в приложното поле на Споразумението за оттегляне (вж. по-долу).

Това води до следните последици по отношение на правото на престой (вж. 2.1 по-долу), правото на предоставяне на услуги (вж. 2.2 по-долу) и социалноосигурителните права (вж. 2.3 по-долу).

2.1. Право на престой

2.1.1. Директива 96/71/ЕО

Директива 96/71/ЕО спира да се прилага и следователно не дава право на такива работници да останат в приемащата държава след изтичането на преходния период.

2.1.2. Споразумението за оттегляне

Споразумението за оттегляне не дава право на такива работници да останат в приемащата държава, ако те се позовават единствено на качеството си на командировани работници¹³.

Ако обаче граждани на Обединеното кралство или граждани на Съюза, командировани съответно в ЕС или в Обединеното кралство, извършват и друга дейност в приемащата държава преди изтичането на преходния период съгласно членове 21, 45

ECLI:EU:C:2004:655. Вж. също Решение на Съда от 19 януари 2006 г. *по дело Комисия/Германия*, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

¹³ Това става ясно и от Насоките във връзка с Част втора от Споразумението за оттегляне: COM(2020) 2939 *final*, раздел 1.2.2.1. Насоките са публикувани на адрес: https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

или 49 от ДФЕС или съгласно Директива 2004/38/ЕС¹⁴, те могат да се ползват от Споразумението за оттегляне в съответствие с член 13 от Споразумението за оттегляне¹⁵.

2.1.3. Правото на Съюза

Командировани работници, които са граждани на Обединеното кралство, могат да бъдат обхванати и от достиженията на правото на Съюза в областта на законната миграция, като например Директива 2003/109/ЕС за дългосрочното пребиваване¹⁶ и Директива 2009/50/ЕС за „синя карта на ЕС“¹⁷, или от други разпоредби на правото на Съюза¹⁸.

2.1.4. Национално законодателство (законодателство на Обединеното кралство или национално законодателство на държава — членка на ЕС)

Освен това, считано от края на преходния период, държавите членки могат да предоставят на командированите работници — граждани на Обединеното кралство, съответно Обединеното кралство може да предостави на работниците — граждани на ЕС, право на пребиваване въз основа на

- вътрешното законодателство на Обединеното кралство (за работниците, командировани в Обединеното кралство); и
- на законодателството на Съюза (вж. по-горе) и националните законодателства на държавите членки (за работниците, командировани в ЕС).

2.2. Право на предоставяне на услуги

Считано от края на преходния период, възможността командировани работници да предоставят услуги (когато те се позовават единствено на качеството си на командировани работници) ще зависи от:

¹⁴ Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки (ОВ L 158, 30.4.2004 г., стр. 77).

¹⁵ Като пример може да послужи случаят с гражданин на Обединеното кралство, командирован в държава — членка на ЕС, в края на преходния период, който преди изтичането на преходния период започва да следва в университет там и отговаря на условията на член 7, параграф 1, буква в) от Директива 2004/38/ЕО.

¹⁶ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44).

¹⁷ Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост (ОВ L 155, 18.6.2009 г., стр. 17).

¹⁸ Например такъв може да е случаят с гражданин на Обединеното кралство, който в края на преходния период е командирован в държава — членка на ЕС, където пребивава и работи неговият съпруг/съпруга в съответствие с член 7, параграф 1, буква а) от Директива 2004/38/ЕС.

- вътрешното законодателство на Обединеното кралство (за работниците, командироваани в Обединеното кралство); и
- законодателството на Съюза и националните законодателства на държавите членки (за работници, командироваани в ЕС)(вж. по-горе).

2.3. Социалноосигурителни права

Нито Директива 96/71/ЕО, нито Споразумението за оттегляне включват такива работници в приложното поле на Регламент (ЕО) № 883/2004¹⁹. Следователно, считано от края на преходния период, няма да има координация на системите за социална сигурност съгласно правото на Съюза по отношение на период на командироване, започнал преди края на преходния период, който е свързан с предоставянето на услуги.

Все пак работниците, командироваани по смисъла на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, чието командироване не е свързано с предоставяне на услуги (напр, командироване с цел обучение или участие в конференция), попадат в обхвата на Споразумението за оттегляне, а Регламент (ЕО) № 883/2004 продължава да се прилага и след изтичането на преходния период при посочените в Споразумението за оттегляне условия.

Уебсайтовете на Комисията, посветени на командироването на работници (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>) and intra-corporate transfer (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en) съдържат още обща информация. При необходимост тези страници ще бъдат актуализирани с допълнителна информация.

Европейска комисия

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“

Генерална дирекция „Миграция и вътрешни работи“

Генерална дирекция „Правосъдие и потребители“

Генерална дирекция „Търговия“

¹⁹ Това бе изяснено и с Насоките във връзка с Част втора от Споразумението за оттегляне: COM(2020) 2939 *final*, раздел 1.2.2.21. Насоките са публикувани на адрес: https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.