



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008

Изд. №
УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

22.05.2017

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: ПРИЛАГАНЕТО НА ЧЛ. 121А ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА И НАРЕДБАТА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА КОМАНДИРОВАНЕ И ИЗПРАЩАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ ОТ БЪЛГАРСКИ РАБОТОДАТЕЛИ В ДРУГИ ДЪРЖАВИ

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 105 от 2016 г.) и с Постановление № 382 от 29.12.2016 г. за приемане на Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги (обн. ДВ бр. 2 от 2017 г.) в националното законодателство са въведени изискванията 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, ОВ, L 18/1 от 21 януари 1997 г. и Директива 2014/67/ЕС за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар.

С разпоредбата на чл. 121а от Кодекса на труда (КТ) в българското законодателство е регламентирано „**командироването и изпращането в рамките на предоставянето на услуги**” в друга държава-членка на Европейския съюз, страна по споразумението за Европейско икономическо пространство или Конфедерация Швейцария, което се различава от „**командироването**” по чл. 121, ал. 1 от КТ. На основание чл. 121а, ал. 8 от КТ е приета Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги (Наредба за командироването и изпращането).

Във връзка с постъпили въпроси в Министерство на труда и социалната политика относно:

- приложното поле на чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането;
- прилагането на чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането в сектора на международния автомобилен транспорт;

- минималния размер на трудовото възнаграждение на работници или служители, командироваани или изпратени на основание чл. 121а от КТ;
- задължението за изплащане на командировъчни пари на работници или служители, командироваани или изпратени на основание чл. 121а от КТ;
- достъпа до информацията относно минималните условия на труд в другите държави членки

и съгласно становището на Министерство на финансите относно прилагане на Закона за данъците върху доходите на физическите лица във връзка с чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането, изх. № 04-13-139 от 15.06.2017 г., изразяваме следното становище:

I. Приложно поле на чл. 121а от КТ и Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

1. Командироване в рамките на предоставяне на услуги е налице когато български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария:

- а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;
- б) в предприятие от същата група предприятия.

2. Изпращане е налице, когато регистрирано по българското законодателство предприятие, което осигурява временна работа, изпраща работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария.

3. Командироване или изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги може да се извърши, само когато за целия период на командироването или на изпращането съществува трудово правоотношение между командирования или изпратения работник или служител и командироващото или изпращащото предприятие.

4. Условие за прилагане на чл. 121а от КТ е наличието на трансграничен елемент при изпълнението на трудовото правоотношение:

- 4.1. работодателят командирова работник или служител за предоставяне на услуги на лице, установено в друга държава членка;
- 4.2. предприятието, което командирова работник или служител и приемащото предприятие от същата група предприятия са установени в различни държави членки;
- 4.3. предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по реда на Закона за насърчаване на заетостта в Агенцията по заетостта изпраща работници или служители на работа в предприятие ползвател, под негово ръководство и контрол на територията на друга държава членка.

5. Когато командироването на работник или служител в друга държава членка е с цел участие в конференция, обучение, семинар, работна/бизнес среща или друга дейност, при която не се полага труд срещу възнаграждение, дейността не е включена в кръга на служебните задължения на работника или служителя, определени в длъжностната му характеристика, се прилагат чл. 121 от КТ и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина (НСКСЧ).

6. Командирането в предприятие от същата група предприятия по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „б“ от КТ е налице, когато работникът или служителят е командирован за полагане на труд срещу възнаграждение, който е включен в кръга на служебните му задължения в предприятие на територията на друга държава членка. В тази връзка следва да се има предвид разпоредбата на чл. 2, параграф 1 на Директива 96/71/ЕО, съгласно която „командирован работник“ е работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, различна от държавата членка, в която той обичайно работи“. Поради това и в чл. 3, параграф 1 на Директива 96/71/ЕО е предвидено изискване, при командироване да се осигурят ред и условия на работа, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата.

II. Прилагане на чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането в сектора на международния автомобилен транспорт

Разпоредбите на чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането се прилагат спрямо превозвачите в три безспорни случая:

1. при извършване на каботажни превози¹;

Условията на труд, които трябва да бъдат договорени между работодателя и командирвания транспортен работник, в случай на каботажен превоз, не могат да бъдат по-неблагоприятни от минимално определените в държавата членка, в която се извършва вътрешния превоз.

2. при командироване в рамките на същата група предприятия;

В случая работникът е командирован да полага труд в друго предприятие, което е от същата група и е установено на територията на друга държава членка. Условията на труд, които трябва да бъдат договорени между работодателя и командирвания транспортен работник са тези на държавата членка, в която е установено приемащото предприятие.

3. при изпращане на транспортен работник от предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по българското законодателство в предприятие ползвател, което е установено на територията на друга държава членка.

В трудовия договор на изпратения работник или служител не могат да бъдат договорени условия на труд, които са по-неблагоприятни от приложимите в държавата членка, където е установено предприятието ползвател.

Дейността на дружествата, които осъществяват международен транспорт се характеризира с постоянна мобилност на техните работници и служители, които преминават през териториите на различни държави. Поради това е от значение превозвачите да се информират за прилагането на режима на командироването във всяка една държава, където ще осъществяват транспортна услуга, с оглед избягването на санкции за нарушение на трудовото законодателство в нея². Информация за

¹ Съгласно § 1, т. 15 от Закона за автомобилните превози „Каботажен превоз“ е вътрешен автомобилен превоз, извършван от превозвач в страна, различна от тази, в която е регистриран.

² Липсва единно разбиране и практика между отделните държави членки относно прилагането на режима на командироване в рамките на предоставяне на услуги за транспортните работници. Така например, Европейската комисия откри процедура за нарушение срещу Франция и Германия, които изискват прилагането на минималните ставки на заплащане и в случаите на международен превоз - вж. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2101_en.htm. Австрия изисква спазване на Директива 96/71/ЕО винаги когато има товарене или разтоварване на нейна територия - вж. Закона за борба с дъмпинга при възнагражденията и социалния дъмпинг (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBI. I Nr. 44/2016). В Република Франция приложение на Директива 96/71/ЕО се изисква за всички операции на международния транспорт, с изключение на транзита (Code des transports: articles R1331-1 à R1331-8). Федерална Република Германия, изискват прилагането на минималните ставки на заплащане и в

условията на труд във всяка държава може да бъде намерена на единния национален уебсайт или изискана от лицата за контакт, които са определени в нея.

Командирането на транспортни работници, които осъществяват международни превози, се осъществява по чл. 121 от Кодекса на труда и НСКСЧ, освен ако не попада в посочените три случая.

III. Минимален размер на трудовото възнаграждение на работници или служители, командирани или изпратени на основание чл. 121а от КТ

Съгласно чл. 6, ал. 2 от Наредба за командирането и изпращането работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение за срока на командирането или изпращането, който е по-нисък от минималната работна заплата или от минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава със законови, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред. Елементите на трудовото възнаграждение, по които трябва да се договорят страните, се определят от трудовото законодателство на приемащата държава.

Следва да се има предвид и разпоредбата на чл. 6, ал. 4 от Наредба за командирането и изпращането, съгласно която „работодателят или предприятието, което осигурява временна работа е длъжен да начислява и да изплаща на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата или минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командирането или изпращането“.

Преди командирване работодателят трябва да се информира за приложимите ставки на заплащане в приемащата държава, като използва източниците на информация, посочени в т. V от настоящето становище. Също така, той има задължение да запознае работника или служителя с условията на работа в приемащата държава, които са публикувани на единния национален уебсайт на съответната държава, не по късно от един работен ден преди началната дата на командирането или изпращането (чл. 8 от Наредба за командирането и изпращането).

В случай, че в държавата членка, където ще бъде командирован работника или служителя, няма общоприложима минимална заплата или минималната работна заплата е по-ниска от приетата по българското законодателство, страните по трудовото правоотношение следва да договорят трудово възнаграждение, което не е по-ниско от установеното в Република България. Целта е да се гарантира запазване на по-благоприятните условия на заплащане на командированите работници и служители, тъй като изборът на приложимо право не трябва да лишава работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на правото, което би се приложило, ако нямаше избор на приложимо право, съгласно чл. 96, ал. 1, изречение второ от Кодекса на международното частно право.

IV. Задължение за изплащане на командировъчни пари на работници или служители, командировани или изпратени на основание чл. 121а от КТ

Командирането в рамките на предоставяне на услуги се различава съществено от командирането в чужбина по чл. 121 от КТ по отношение на задълженията, които има работодателят за изплащане на командировъчни пари.

Съгласно разпоредбата на чл. 215, ал. 1 от КТ „при командироване по чл. 121 от КТ работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет“.

Заплащането на командировъчни пари при командироване и изпращане в рамките на предоставянето на услуги по чл. 121а от КТ е уредено в разпоредбите на чл. 215, ал. 2 от КТ, съгласно която „при командироване по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по чл. 121а, ал. 2, т. 1 работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни пари при условия, определени в наредбата по чл. 121а, ал. 8.“

1. Пътните пари се изплащат задължително.

Работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа заплаща пътните пари на командированото или изпратеното лице за отиване до мястото на работа в другата държава и за връщането му обратно след изтичането на срока на командироването или изпращането, както и пътните пари, свързани с ползването на платения годишен отпуск за връщане на работника или служителя и за отиването му обратно до мястото на работа в другата държава.

2. Квартирните пари се договарят.

С чл. 5 от Наредбата за командироването и изпращането изрично се регламентира и възможността за изплащане на квартирни пари, ако страните се договорят за това. В тази връзка работодателят или предприятието, което осигурява временна работа има задължение да изплаща квартирни пари, ако те са договорени в споразумението или трудовия договор.

Съгласно Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ) пътните, дневните и квартирните пари (в определен размер, посочен в нормативен акт и при наличие на документална обосновка), се приспадат от дохода от трудови правоотношения на лицата, т.е. не подлежат на облагане с данъци и задължителни социално и здравно осигурителни вноски. Основанието е в чл. 24, ал. 2, т. 5 от ЗДДФЛ, съгласно който в облагаемия доход от трудови правоотношения не се включва стойността на:

а) пътните и квартирните пари, доказани документално по реда на действащото законодателство;

б) дневните командировъчни пари, но не повече от двукратния им размер, посочен в нормативен акт.

От посочените текстове е видно, че независимо от режима на командироване, разходите за пътни и квартирни пари са регламентирани по сходен начин, с използване на една и съща терминология и при командироването по реда на чл. 121 от КТ и при командироването в рамките на предоставяне на услуги по чл. 121а от КТ. В тази връзка, приложението на данъчния закон е еднозначно – пътните и квартирните пари в случай на командироване или изпращане по чл. 121а от КТ не се включват в облагаемия доход

от трудови правоотношения на работниците и служителите, подобно на пътните и квартирните пари в случай на командироване по чл. 121 от КТ. За да не се включат в облагаемия доход е необходимо тези разходи да са доказани документално.

3. Дневни пари не се изплащат.

По отношение на „дневните пари“ следва да се има предвид, че в чл. 121а от КТ и Наредбата за командироването и изпращането не се използва термина „дневни командировъчни пари“. Също така няма изрично регламентирано задължение работодателят да изплаща „дневни пари“ на командирования или изпратения работник или служител по правилата на чл. 121а от КТ.

На основание чл. 2, ал. 2, т. 7 или чл. 3, ал. 2, т. 5 от Наредбата за командироването и изпращането страните по трудовото правоотношение при командироване или изпращане на работник или служител в рамките на предоставянето на услуги могат да договорят и други финансови условия, напр. пари за изхранване, бонуси за командироване и други.

Допълнително договорените финансови средства по своята същност представляват допълнителни трудови възнаграждения, възможността за предоставяне на които е уредена в чл. 6, ал. 1, т. 2, във връзка с чл. 13, ал. 1, т. 4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). В тази връзка, те следва да бъдат включени в brutната работна заплата на работниците и служителите.

От цитираните разпоредби е видно, че в Кодекса на труда и в Наредбата за командироването и изпращането не се предвижда задължение за изплащане на „дневни командировъчни пари“ от работодателя или предприятието, което осигурява временна работа при командироване в рамките на предоставяне на услуги. В тази връзка, допълнително договорените средства по чл. 2, ал. 2, т. 7 или по чл. 3, ал. 2, т. 5 от Наредбата за командироването и изпращането не следва да се третират по аналог като дневни пари по смисъла на трудовото законодателство.

Тъй като допълнително договорените средства по Наредбата за командироването и изпращането са част от brutното трудово възнаграждение и по отношение на тях се прилагат общите правила за определяне на дохода, върху който се дължат осигурителни вноски - до максималния месечен размер на осигурителния доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Също така от гледна точка на ЗДДФЛ и по-конкретно във връзка с терминологията, използвана в чл. 24, ал. 2, т. 5, буква „б“, допълнително договорените средства не могат да бъдат определени като „дневни командировъчни пари“ за целите на данъчното и осигурителното законодателство.

Допълнителен аргумент в подкрепа на това твърдение е липсата на нормативен акт, който да определя, както дневните пари по принцип, така и размера на дневните командировъчни пари при режима на командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги по чл. 121а от КТ, за разлика от командироването в чужбина по чл. 121 от КТ, което е извършено с Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина. Следва да се обърне внимание, че чл. 215, ал. 1 от КТ изрично регламентира правото на получаване на „пътни, дневни и квартирни пари“, за разлика от чл. 215, ал. 2 от КТ, в който не фигурира „дневни пари“.

Разпоредбата на чл. 6, ал. 4 от Наредба за командироването и изпращането, определя, че „работодателят или предприятието, което осигурява временна работа е длъжен да начислява и да изплаща на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата или минималните

ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването или изпращането“. По този начин, без да регламентира изплащане на дневни пари, предвид по-различния характер на този вид командироване, законодателството предвижда осигуряване на минимален жизнен стандарт на командированите или изпратените работници, който е съпоставим с местните лица в приемащата държава.

V. Достъп до информация относно минималните условия на труд в другите държави членки

Всяка една държава - членка на ЕС има задължение да публикува информация за минималните условия на работа, които се прилагат спрямо командированите на нейна територия работници и служители в единен национален уебсайт (чл. 5 от Директива 2014/67/ЕС). Информация за единните национални уебсайтове и лицата за контакт за всяка държава членка може да бъде намерена на сайта на Европейската комисия в частта „Граждани“, раздел „Работа в чужбина“ – отделение „Бюра за връзка за командировани работници“ на следния интернет адрес: http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492.

Българските граждани могат да намерят базова информация за условията на труд във всяка една държава членка на интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, в рубриката „Работа на българи в чужбина“, на адрес: <http://www.gli.government.bg/page.php?c=56>. Информация включва и връзки към интернет страниците на всички държави членки.

Внимание заслужават и административните изисквания, въведени от всяка една държава членка, които трябва да бъдат изпълнени в случай на командироване на работници и служители на нейна територия, напр. деклариране на командироването пред компетентна институция. Неизпълнението на това изискване може да доведе до налагане на санкции на българските работодатели от страна на контролните институции в държавите, в които са командировали свои работници и служители.

Друг източник на информация са бюрата за връзка и съответните лица за контакт във всяка държава членка. Данни за тях се съдържа на посочения интернет адрес на Европейската комисия. Тези лица имат задължение да предоставят общи сведения относно приложимото национално право и практика по отношение на права и задължения на работниците и служителите, които се прилагат на тяхна територия, съгласно чл. 5, § 5 от Директива 2014/67/ЕС.

22.06.2017

X 

БИСЕР ПЕТКОВ
Министър на труда и социалната политика
Signed by: Biser Hristov Petkov