МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ
НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ

1000 София, бул. "Княз Дондуков" № 52 Телефон: (02) 98591 Факс: (02) 9870827

Изх.№ 24-00-11
Дата 23-05-08 г.

ДО
ТЕРИТОРИАЛНА ДИРЕКЦИЯ НА
НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРИХОДИТЕ
ГР. .....

ДО
ДИРЕКЦИЯ „ОБЖАЛВАНЕ
И УПРАВЛЕНИЕ НА
ИЗПЪЛНЕНИЕТО"
ГР. .....

У К А З А Н И Е

Относно: определяне на приложимото законодателство във връзка с Дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 г.

На основание чл. 10, ал. 1, т. 4 от Закона за Националната агенция за приходите, давам следните задължителни указания:

Свободното движение в рамките на Общността е право, гарантирано на трудово активните лица с Договора за създаване на Европейска общност. За да се реализира свободата на движение на наетите и самостоятелно заетите лица, са установени правила за координиране на системите за социално осигуряване. Целта е да се предотврати едновременното прилагане на осигурителните законодателства на повече от една държава – членка, спрямо трудово активните лица, които се движат в рамките на Общността, а така също да се елиминират ситуации, при които не се прилага законодателството на нито една от държавите – членки.

Координационни правила са въведени с Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 г. и регламента за неговото прилагане - Регламент на Съвета (ЕИО) № 574/72. Предназначението на координационните регламенти не е да се уеднаквяват осигурителните системи, а да се синхронизират специфичните национални законодателства, прилагани от държавите - членки. С присъединяването на Република България към Европейския съюз, регламентите за координиране на схеми за социална сигурност имат пряка сила с приоритет пред националното законодателство в случай на противоречия.

Регламент 1408/71 се прилага на територията на:

- всички държави – членки на Европейския съюз (ЕС);
- страните от Европейското икономическо пространство (ЕИП), които не са членки (Норвегия, Лихтенщайн и Исландия);
- Конфедерация Швейцария.

По отношение на държавите – членки, България прилага регламента от датата на присъединяването си към ЕС. Във взаимоотношенията на страната ни с Норвегия, Лихтенщайн и Исландия, регламента е приложим от 01.08.2007 г. - датата на включването на България към ЕИП. Следва да се има предвид, че Регламент 1408/71 не се прилага между България и Швейцария, тъй като страната ни не е включена в споразумението, въз основа на което се прилага регламента между Швейцария и Европейския съюз. До сключване на такова споразумение, ще се прилага Спогодбата между Република България и Конфедерация Швейцария за социално осигуряване, която е в сила от 1 декември 2007 г.

Приложимо законодателство по Дял II от Регламент 1408/71 се определя за наети или самостоятелно заети лица, които са или са били подчинени на законодателството на една или повече държави - членки, и които са граждани на една от държавите – членки. Като наети или самостоятелно заети се третират лицата, които подлежат на осигуряване за един или повече социални рискове по осигурителна схема за наети или самостоятелно заети лица.

Видовете осигурени лица по вътрешното законодателство на държавите – членки следва да попаднат в някоя от тези две категории. Възможно е, според националното осигурително законодателство, разграничението между наети и самостоятелно заети да не е ясно дефинирано за определена категория трудово активни лица. В този случай, съответната държава – членка прави вписване в Приложение I на Регламент 1408/71, чрез което изрично ги квалифицира като наети или самостоятелно заети с оглед прилагането на регламента.

По отношение на България, като наети следва да се третират лицата, които са задължително осигурени на основание чл. 4, ал. 1 и 2 от Кодекса за социално осигуряване /КСО/. В тази връзка, е необходимо да се има предвид, че при прилагане на Регламент 1408/71 изпълнителите по договори за управление и контрол се разглеждат като наети лица.

В категорията самостоятелно заети попадат лицата, които подлежат на задължително осигуряване по чл. 4, ал. 3, т. 1, 2 и 4 от КСО. Според българското вписване в Приложение I на Регламент 1408/71, като самостоятелно заети се квалифицират и полагащите труд без трудово правоотношение, които подлежат на задължително осигуряване по силата на чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 от КСО.

За труд, полаган на територията на друга държава – членка, институциите по приложимо право не могат да определят статута на лице (наето или самостоятелно заето), изхождайки от вътрешното си осигурително законодателство. С оглед прилагане на Дял II от Регламента, квалифицирането на лице като наето или самостоятелно заето се извършва според националното законодателство на държавата – членка, на чиято територия лицето полага труда си и въз основа на вписванията в Приложение I, направени от въпросната държава.

При определени условия, разпоредбите на Дял II от Регламент 1408/71 се прилагат и спрямо лица, които не са граждани на държавите – членки на ЕС. Приложимо законодателство спрямо въпросните лица се определя, ако те пребивават законно и подлежат на осигуряване на територията на държава – членка и в случай, че е налице пресичане на граници между държави – членки на ЕС. Следва да се има предвид, че Дания не прилага Регламент 1408/71 по отношение на гражданите на трети държави.

Пример:

Македонски гражданин, пребиваващ законно на територията на България, започва работа в българско предприятие. За това лице не е приложим координационния регламент, тъй като липсва елемент на движение с пресичане на граници на две и повече държави – членки.

Ако същият този македонски гражданин, работейки на територията на България за работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, бъде командирован в Румъния, тогава лицето попада в приложното поле на Регламента.

Ако същото лице бъде командировано в Дания, регламентът няма да се прилага, тъй като Дания е изключила прилагането му към граждани на трети страни.

Приложимото законодателство се определя според разпоредбите на Дял II от Регламент 1408/71 (чл. 13 – 17), при условие, че е налице трансгранична ситуация (пресичане на граници между две и повече държави – членки).

„Определяне на приложимото законодателство" е един от четирите основни принципи, установени с регламента. Според този принцип, лицата, за които се прилага Регламент 1408/71 са подчинени на законодателството на една единствена държава – членка (основание чл. 13(1) от регламента). Вследствие от определяне на приложимото законодателство се определя и държавата, в която следва да се превеждат задължителните осигурителни вноски.

От 01.01.2008 г. Националната агенция за приходите е вписана в Анекс 10 на прилагация регламент, като институция, компетентна да определя приложимото законодателство и да издава съответните формуляри (Е 101, Е 102 и Е 103). Удостоверенията се издават по реда на Глава дванадесета от Данъчно – осигурителния процесуален кодекс.

Основното правило при определяне на приложимото право е, че лицата, за които се прилага Дял II от Регламент 1408/71 са подчинени на законодателството на държавата, на чиято територия полагат труда си.

Съгласно чл. 13(2)(а) от Регламента, лице, което е наето на работа на територията на една държава – членка, е подчинено на законодателството на тази държава, дори и ако пребивава на територията на друга държава – членка, или ако седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или лицето, което го е наело на работа се намира на територията на друга държава – членка. Аналогично, за самостоятелно заетите лица, в чл. 13(2)(б) е определено, че лице, което е самостоятелно заето на територията на една държава – членка, е подчинено на законодателството на тази държава, дори ако пребивава на територията на друга държава – членка.

В тези случаи (чл. 13(2)(а) и чл. 13(2)(б) от Регламента) не се издава удостоверение за приложимото законодателство.

За определени категории трудово активни лица в чл. 13 са предвидени общи правила, които отчитат спецификата на съответната професия/дейност.

На основание чл. 13(2)(в) от регламента, лицата, които са наети на работа на борда на плавателен съд, са подчинени на законодателството на държавата, под чиито флаг е плавателния съд.

Пример:

Български гражданин е нает на борда на плавателен съд, който плава под английски флаг. Лицето попада в обхвата на английското законодателство, тъй като съдът плава под английски флаг.

В тези случаи (чл. 13(2)(в) от регламента) не се издава удостоверение за приложимото законодателство.

Държавните служители и приравнените на тях лица са подчинени на законодателството на държавата – членка, на което се подчинява учреждението, в което работят (чл. 13(2)(в) от Регламент 1408/71). По отношение на приложимото законодателство спрямо държавните служители следва да се прилага Указание Изх. № 24-00-6/01.04.2008 г. на Изпълнителният директор на Националната агенция за приходите.

В чл. 13(2)(е) от Регламента е уредена и хипотезата, при която за лице, престава да бъде приложимо законодателството на дадена държава - членка, без за него да стане приложимо законодателството на друга държава - членка. В тези случаи следва да се прилага Указание Изх. № 24-00-46/26.10.2007 г. на Изпълнителният директор на Националната агенция за приходите.

В дял II от Регламент 1408/71 са предвидени редица изключения от основното правило.

Особени правила са въведени при командироване на наети и самостоятелно заети лица.

Съгласно чл. 14(1)(а) от Регламент 1408/71, лице, което е наето на работа на територията на държава – членка от предприятие, в което обичайно работи, което е командировано от това предприятие на територията на друга държава - членка да извършва работа там за въпросното предприятие, продължава да бъде подчинено на законодателството на първата държава – членка при условие, че очакваната продължителност на работата не превишава 12 месеца, и че лицето не е изпратено да замести друго лице, чийто срок на командироване е изтекъл. Разпоредбата дава възможност на лица, които за кратък период от време работят на територията на друга държава - членка, да останат подчинени на осигурителното законодателство на държавата, от която са командировани (изпращащата държава). Така се избягват допълнителни административни затруднения, които биха възникнали за осигуреното лице, работодателя и компетентните институции, ако за периода на временната работа се приложи законодателството на държавата по трудова заетост. Тъй като с чл. 14(1)(а) се въвежда изключение от основното правило, при издаване на удостоверения за приложимото законодателство, стриктно следва да се съблюдава изпълнението на условията, определени в разпоредбата, регламентираща командироването.

Първо решаващо условие за прилагане на чл. 14(1)(а) от Регламент 1408/71 е командироващият работодател обичайно да осъществява дейността си на територията на изпращащата държава – членка. За да се установи, дали работодател обичайно извършва съществени дейности на територията на България, се разглеждат всички относими критерии, характеризиращи осъществяваната дейност, част от които са:

- къде се намира седалището и администрацията на работодателя;
- броя на наетите от работодателя лица (с изключение на административния персонал), които полагат труда си на територията на България;
- къде са сключени договорите с командированите работници и приложимото спрямо тях трудово право;
- къде са сключени договорите с клиентите на предприятието и приложимото спрямо тях законодателство;
- икономическата дейност на работодателя, осъществявана на територията на България;
- реализирания от дружеството оборот на територията на Република България спрямо общия реализиран оборот за предходните 12 месеца.

За да се установи дали предприятие обичайно извършва съществени дейности на територията на изпращащата държава – членка, критериите се разглеждат за период, не по – малък от четири месеца. Случаите, при които работодателят е осъществявал дейност за период по – малък от четири месеца, следва да бъдат внимателно анализирани.

Критериите се разглеждат и преценяват винаги съвкупно. Въпреки това, следва да се има предвид, че изпълнението на някои от тях е задължително. Например, спрямо предприятие, което разполага само с административен персонал на територията на изпращащата държава – членка, не може да се приложи разпоредбата, регламентираща командироването, тъй-като предприятието не извършва изобщо съществена дейност в изпращащата държава. Освен това, изброяването на посочените критерии не е изчерпателно, като при всеки конкретен случай може да се отчитат и други обстоятелства.

Друго решаващо условие, за да се приложи разпоредбата, регламентираща командироването, е поддържането на пряка връзка между работодателя и изпратеното лице. Наличието на пряка връзка предполага изпращащият работодател да запази контрол над командирования работник в рамките на трудовото правоотношение. За целта, могат да бъдат разгледани като критерии някои от елементите на трудовото правоотношение:

- запазване на трудовото правоотношение между изпращащият работодател и командирования работник;
- запазване на ръководни функции от страна на изпращащият работодател по отношение на определяне на общия характер (но не задължително на детайлите) на работата, извършвана от командированото лице;
- изпращащият работодател изплаща **за своя сметка** трудовото възнаграждение на командирования работник;
- запазване на ръководни функции от страна на изпращащият работодател по отношение на отстраняване или освобождаване от работата на командированото лице;
- запазване на ръководни функции от страна на изпращащият работодател при разрешаване на отпуски на командированото лице;
- непосредственият резултат от положеният труд от командирования работник настъпва в изпращащото предприятие;

И в този случай критериите се разглеждат винаги съвкупно. Въпреки това, трябва да се подчертае, че изпълнението на някои от тях е задължително. Например, при прекратяване на трудовото правоотношение, изпращащият работодател безспорно губи контрол над командирования работник и не може да се приеме, че пряка връзка продължава да съществува. Освен това, изброяването на посочените критерии не е изчерпателно, като при всеки конкретен случай може да се взимат предвид и други фактори. За да се установи, че е налице пряка връзка въз основа на анализа на критериите, трябва да се достигне до извода, че командирования работник остава подвластен на изпращащото предприятие.

Що се касае до запазването на пряка връзка между командировани лица и работодатели, които са предприятия, осигуряващи временна заетост чрез наемане на работници и служители, с оглед предоставянето им на други физически или юридически лица за извършване на възложена от тях работа, следва да се има предвид становище Изх. № 24-00-9/18.04.2008 г. на Изпълнителният директор на Националната агенция за приходите, т. III.4.

Разпоредбата, регламентираща командироването, предвижда поддържане на схемата за социално осигуряване на изпращащата държава – членка и е приложима спрямо работници, които са подчинени на законодателството на изпращащата държавата – членка по силата на това, че са осъществявали дейност като наети лица в предприятието, което ги командирова. Въпреки това, условията определени в чл. 14(1)(а) от Регламент 1408/71 ще са изпълнени и спрямо лица, които са наети с цел командироване, но само и единствено в случай, че предприятието извършва съществени дейности на територията на изпращащата държава и при поддържане на пряка връзка.

Друго условие, определено в чл. 14(1)(а) от Регламент 1408/71 е очакваната продължителност на работата да не превишава 12 месеца. Ако поначало е ясно, че времето, което е необходимо за извършване на работата надвишава този период, разпоредбата, регламентираща командироването не може да се приложи, дори лицето да е изпратено за срок до 1 година.

Пример:

Български гражданин, нает на работа от работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е командирован в Дания, за да извършва работа там за въпросното предприятие за 3 години. В действителност лицето се връща в България след 10 месеца. За периода на работа на територията на Дания за лицето е приложимо датското законодателство, въпреки че, действителната продължителност на командироване на територията на другата държава – членка е под 12 месеца.

Кратки прекъсвания (до 2 месеца) на дейността на изпратения работник не се считат за прекъсване на командироването. Ако между две командирования на територията на една и съща държава – членка са изминали по – малко от два месеца, се приема, че не е налице ново изпращане. Първоначалния период на командироване, новият период и кратките прекъсвания помежду им сумарно не трябва да надвишават 1 година.

Пример:

Български гражданин обичайно работи за работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. Лицето е командировано в Германия за 6 месеца, след което се връща в България. След един месец лицето отново е изпратено в Германия за 5 месеца. Първоначалния период на командироване на лицето не се счита за прекъснат, тъй като същото се е върнало в България за период по-малък от два месеца.

При последователни изпращания на територията на една и съща държава – членка, за да се приеме, че е налице ново командироване следва да са изминали не по – малко от 2 месеца.

Ако са изпълнени условията, определени в чл. 14(1)(а) от Регламент 1408/71, за да се удостовери, че командированото лице остава подчинено на българското осигурително законодателство се издава формуляр Е 101.

На основание чл. 14б(1) от Регламент 1408/71, лице, което на работа от предприятие, в което обичайно работи, или на територията на държава-членка, или на борда на плавателен съд, плаващ под флага на държава-членка, което е командировано от това предприятие на борда на плавателен съд, плаващ под флага на друга държава-членка, за да извършва работа там за това предприятие, съобразно условията, предвидени в член 14, параграф 1, продължава да бъде подчинено на законодателството на първата държава-членка. Редът за определяне на приложимото законодателство и издаване на удостоверения Е 101 на основание чл. 14б(1) от Регламент 1408/71 е аналогичен с предвиденият в чл. 14(1)(а) от Регламента.

Съгласно чл. 14а(1)(а) от Регламент 1408/71, лице, което обичайно упражнява самостоятелна трудова заетост на територията на държава – членка и извършва работа на територията на друга държава – членка, продължава да бъде подчинено на законодателството на първата държава – членка при условие, че очакваната продължителност на работата не превишава 12 месеца. Разпоредбата предвижда възможност самостоятелно заети лица, които за кратък период от време работят на територията на друга държава - членка, да останат подчинени на осигурителното законодателство на изпращащата държава. Целта е да се избягнат допълнителни административни затруднения, които биха възникнали за осигуреното лице и компетентните институции, ако за периода на временната работа се приложи законодателството на държавата по трудова заетост. След като с чл. 14а(1)(а) се въвежда изключение от основното правило, при издаване на удостоверения за приложимото законодателство, е необходимо стриктно да се съблюдава изпълнението на условията, определени в разпоредбата, регламентираща командироването на самостоятелно заети лица.

Разпоредбата на чл. 14а(1)(а) от Регламент 1408/71 е приложима спрямо лица, които са подчинени на законодателството на изпращащата държавата – членка по силата на това, че са осъществявали дейност като самостоятелно заети лица на територията на тази държава. За да се счита, че лице обичайно упражнява самостоятелна трудова заетост на територията на България, същото следва да е упражнявало трудова дейност като самоосигуряващо се лице за период приблизително четири месеца, преди да започне да извършва временно работа на територията на другата държава – членка. Случаите, при които дейността е упражнявана за период по – малък от четири месеца, следва да бъдат внимателно анализирани.

Самостоятелно заетото лице трябва да е в състояние да удостовери ангажираността си на територията на другата държава - членка и ефективния характер на работата, която ще извършва (например чрез представяне на договора въз основа на който ще се осъществява дейността). По отношение на временно извършваната „работа" на територията на другата държава - членка, следва да се има предвид, че в чл. 14а(1)(а), терминът е дефиниран общо и включва дейност както като самостоятелно заето, така и като наето лице.

Разпоредбата на чл. 14а(1)(а) от Регламент 1408/71 е приложима при условие, че работата в другата държава – членка е с временен характер и то за период, който от самото начало е определен (до 12 месеца). По отношение на кратките прекъсвания (до 2 месеца) и наличието на ново командироване при последователни изпращания на територията на една и съща държава – членка се прилага, редът предвиден за командироване на наети лица.

През периода на временната работа на територията на другата държава – членка, самостоятелно заетият трябва да продължи да поддържа условията, които са необходими за осъществяване на дейността в държавата, в която е установен, а именно:

- превеждане на задължителните осигурителни вноски;
- поддържане на офис;
- поддържане на производствени помещения;
- запазване на трудовите правоотношения с наети от самостоятелно заетия лица;
- поддържане на регистрация в професионална организация;

Изброяването не е изчерпателно, като в зависимост от спецификата на всеки конкретен случай, може да се взимат предвид и други елементи от инфраструктурата на самостоятелно заетите лица.

Ако са изпълнени условията, определени в чл. 14а(1)(а) от Регламент 1408/71, за да се удостовери, че самостоятелно заетото лице остава подчинено на българското осигурително законодателство се издава формуляр Е 101.

На основание чл. 14б(2) от Регламент 1408/71, лице, което обичайно упражнява самостоятелна заетост, или на територията на държава-членка, или на борда на плавателен съд, плаващ под флага на държава-членка, и което извършва работа за своя сметка на борда на плавателен съд, плаващ под флага на друга държава-членка, съобразно условията, предвидени в член 14а, параграф 1, продължава да бъде подчинено на законодателството на първата държава-членка. Редът за определяне на приложимото законодателство и издаване на удостоверения Е 101 на основание чл. 14б(2) от Регламент 1408/71 е аналогичен с предвиденият в чл. 14а(1)(а) от Регламента, при отчитане на една специфична особеност. По отношение на временно извършваната „работа", следва да се има предвид, че за разлика от чл. 14а(1)(а), където терминът е дефиниран общо и включва дейност както като самостоятелно заето, така и като наето лице, в чл. 14б(2) е определено, че за да остане подчинено на законодателството на изпращащата държава, лицето следва да извършва дейност „за своя сметка" (самостоятелно заето) на борда на плавателния съд, плаващ под флага на друга държава-членка.

С цел подпомагане дейността на органите по приходите при определяне наличието на **„съществена дейност"** и **„пряка връзка" и на условията** в случаите на **командироване** на **самостоятелно заети лица** към настоящото Указание са приложени примерен „Формуляр за оценка на изпълнението на условията, определени в чл. 14(1)(а) и чл. 14б(1) от Регламент 1408/71"/Приложение 1/ и примерен „Формуляр за оценка на изпълнението на условията, определени в чл. 14а(1)(а) и чл. 14б(2) от Регламент 1408/71"/Приложение 2/.

При командироване на наети и самостоятелно заети лица (чл. 14(1)(а), чл. 14б(1), чл. 14а(1)(а) и чл. 14б(2) от Регламент 1408/71) е за предпочитане формулярът /Е 101/ да се издава преди началото на периода на командироването, но може да бъде издаден по време на този период или дори след неговото изтичане. В този случай, удостоверението ще влезе в сила със задна дата и задължително ще бъде зачетено от компетентната чуждестранна институция по приложимо право.

Освен това, в случай, че първоначално очакваната продължителност на работата, която ще извършват командированите наети/самостоятелно заети лица превишава 12 месеца, те могат да останат подчинени на българското осигурително законодателство, ако се постигне споразумение по чл. 17 от Регламента между Националната агенция за приходите и институцията по приложимо право на държавата – членка, в която е изпратено лицето.

Ако поради непредвидими обстоятелства продължителността на работата, която трябва да извърши командированото наето/самостоятелно заето лице превишава първоначално очакваната продължителност и превишава 12 месеца, законодателството на изпращащата държава – членка продължава да се прилага до завършването на възпросната работа при условие, че е налице съгласие от институцията по приложимо право на държавата – членка, на чиято територия е командировано лицето. Съгласието не може да се дава за срок по-голям от 12 месеца и трябва да се поиска преди края на първоначалния 12 - месечен срок. За целта изпращащият работодател/самостоятелно заетото лице подават в институцията по приложимо право на приемащата държава Удостоверение Е 102, с предварително попълнена част А. Съгласието от страна на тази институция се изразява чрез попълване на част Б от формуляра и предоставяне на екземпляр от него на командироващият работодател/самостоятелно заетото лице и на институцията, която е издала Е 101.

Пример:

Френски работодател е командировал лице да извършва дейност от негово име на територията на България за 12 месеца. Поради непредвидени обстоятелства, работа не може да бъде завършена от лицето за първоначалния период на командироване от 12 месеца, а за 15 месеца. Френският работодател иска съгласието на компетентната ТД на НАП за удължаване срока на командироване на въпросното лице с още 3 месеца и то преди края на първоначалните 12 месеца. Компетентната ТД на НАП изразява съгласие чрез попълване на част Б от формуляр Е 102, като изпраща екземпляр от него на командироващият работодател /2 броя/ и на френската институция /1 брой/, която е издала Е 101 за първоначалните 12 месеца.

Особени правила са предвидени и за лицата, които са обичайно наети или самостоятелно заети на територията на две или повече държави – членки.

Предвид чл. 14(2)(б)(i) от Регламент 1408/71, лице, което е обичайно нает от един единствен работодател за работа на територията на две или повече държави – членки е субект на българското осигурително законодателство, ако пребивава на територията на Република България и отчасти упражнява дейността си на тази територия. Тази дейност може да е незначителна (например 1 работен ден през календарния месец).

Пример:

Румънски лекар с практика на територията на Румъния и България, наема на работа българска медицинска сестра, която пребивава в България. Същата работи в България 1 ден седмично, а през останалото време на територията на Румъния. Тъй като медицинската сестра обичайно работи на територията на 2 държави-членки, като пребивава в една от тях, то същата е подчинена на законодателството на държавата-членка, на чиято територия пребивава т.е. България.

Подчинени на българското осигурително законодателство са и лицата, които са обичайно наети на територията на две или повече държави – членки от един единствен работодател, чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на Република България, в случай, че въпросните лица не пребивават постоянно на територията на нито една от държавите-членки, в които полагат труда си (основание чл. 14(2)(б)(ii) от Регламент 1408/71).

Лица, които са обичайно наети на територията на две или повече държави – членки от няколко предприятия/работодатели, чиито седалища или места на стопанска дейност се намират на територията на различни държави-членки са субект на българското осигурително законодателство, ако пребивават на територията на Република България (чл. 14(2)(б)(i) от Регламент 1408/71).

На основание чл. 14(2)(а) от Регламент 1408/71, членовете на екипажи на предприятия, които осъществяват международен транспорт/превоз на пътници или стоки, са подчинени на законодателството на държавата – членка, на чиято територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието. Ако членът на такъв екипаж е нает от клон или постоянно представителство на предприятие, извършващо международен транспорт, приложимо спрямо лицето е законодателството на държавата – членка, на чиято територия се намира клона или представителството (чл. 14(2)(а)(i) от Регламент 1408/71). Когато членът на екипаж на предприятие, осъществяващо международен транспорт/превоз е нает на работа **предимно** на територията на държавата-членка, в която пребивава, той е подчинен на законодателството на тази държава, дори и ако предприятието, за което работи няма седалище, място на стопанска дейност, клон или постоянно представителство на тази територия.

По силата на чл. 14а(2) от Регламент 1408/71, лице, което обичайно упражнява самостоятелна трудова заетост на територията на две или повече държави-членки, е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия пребивава, ако упражнява част от дейността си на територията на тази държава-членка. Тази дейност може да е незначителна (например упражнявана дейност като самоосигуряващо се лице за 1 ден от календарния месец).

Пример:

Лице, което е български гражданин, пребивава в България и има собствени фирми на територията на България и Гърция, посредством които извършва дейности. За лицето е приложимо законодателството на държавата по пребиваване, т.е. българското законодателство, тъй като упражнява част от дейността си на територията на държавата - членка, на която пребивава.

Ако лицето не упражнява никаква дейност на територията на държавата-членка, в която пребивава, то е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия упражнява основната си дейност. Критериите за определяне на основната дейност са определени в чл. 12а(5)(г) от прилагащия регламент. Като основен критерий е посочено местоположението на постоянните помещения, в които самостоятелно заетото лице упражнява дейността си. Ако този критерий не е достатъчен, се вземат предвид продължителността на извършваните дейности на територията на всяка от държавите - членки, броя на предоставяните услуги и приходите, реализирани от тези дейности.

Пример:

Български гражданин, който живее в България, е самостоятелно заето лице два дни седмично в Германия и 3 дни седмично в Белгия, където се намират ***постоянните помещения*** *на фирмата. За лицето е приложимо законодателството на държавата членка, в която лицето упражнява основната си дейност, т.е. на Белгия.*

Ако спрямо лице, което е обичайно наето или самостоятелно заето на територията на две или повече държави – членки, е приложимо българското осигурително законодателство се издава формуляр Е 101, който може да бъде издаден за неограничен срок. Въпреки това, издаването на удостоверения за срок по – голям от 2 години не е препоръчително.

Видно от изложеното до тук, при определяне на приложимото законодателство спрямо лицата, които са обичайно наети или самостоятелно заети на територията на две или повече държави – членки, в някой от случаите е от решаващо значение да се определи пребиваването на лицата. При определяне на пребиваването по смисъла на Регламент 1408/71 следва да се прилага Указание Изх. № 24-00-46/26.10.2007 г. на Изпълнителният директор на Националната агенция за приходите.

Изключение от основното правило при определяне на приложимото законодателство е предвидено и спрямо лицата, които са наети на работа на територията на една държава – членка и същевременно са самостоятелно заети на територията на друга държава – членка. В случай, че **държавата**, на чиято територия се упражнява **самостоятелната трудова заетост** не е направила вписване в Приложение VII на Регламент 1408/71, лицето е подчинено на осигурителното законодателство на държавата, на чиято територия е наето на работа (основание чл. 14в(а) от Регламент 1408/71).

Пример:

Български гражданин работи на територията на България по трудово правоотношение с работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. Едновременно с това, лицето извършва работа като самостоятелно заето лице на територията на Чехия, която не е направила вписване в Приложение VII. Тъй като въпросното лице е нает на работа на територията на България, за него е приложимо българското законодателство.

Ако на основание чл. 14(в)(а) от Регламента лицето е субект на българското осигурително законодателство, следва да се издаде формуляр Е 101.

При направено вписване в Приложение VII ще се прилагат едновременно законодателствата на двете държави, съобразно осъществяваната от лицето дейност във всяка една от тях. Това е единствената хипотеза, при която спрямо лице се прилагат паралелно осигурителните законодателства на две държави – членки. България е направила вписване в Приложение VII на Регламент 1408/71. Следователно, възможно е да възникне хипотеза на осигуряване едновременно в България и в друга държава - членка, ако лице е самостоятелно заето на територията на нашата страна и едновременно с това нает в другата държава – членка. **В този случай не се издава удостоверение, отнасящо се до приложимото законодателство,** но при възникнала такава ситуация, институциите, отговарящи за прилагане на Дял II от Регламент 1408/71 в държавите, чиито законодателства са приложими, взаимно се информират.

Пример:

Български гражданин упражнява самостоятелна трудова заетост на територията на нашата страна. Същевременно лицето е нает на работа по трудово правоотношение на територията на Финландия. За лицето е приложимо българското законодателство, по отношение на самостоятелната му трудова заетост и на финландското законодателство по отношение на дейността, която извършва като нает лице.

Особени правила се прилагат и за лицата, които са наети на работа в дипломатически мисии и консулски служби. При определяне на приложимото осигурително законодателство спрямо въпросните лица, следва да се прилага Указание Изх. № 24-00-6/01.04.2008 г. на Изпълнителният директор на Националната агенция за приходите.

МАРИЯ МУРГИНА,

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА
НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ

Формуляр за оценка на изпълнението на условията, определени в чл. 14(1)(а) и 14б(1) от Регламент 1408/71

I. Прилагане на Дял II от Регламент (ЕИО) 1408/71 спрямо лицето, за което се иска удостоверение

1. Прилага ли се Дял II от Регламент (ЕИО) 1408/71 спрямо лицето, за което се иска удостоверение	да ☐	не ☐
1.1. Лицето е гражданин на държава – членка	да ☐	не ☐
1.2. Ако лицето не е гражданин на държава – членка, пребивава ли законно на територията на Република България	да ☐	не ☐
1.3. Налице ли е за лицето трансгранична ситуация (трудова заетост на територията на друга държава - членка)	да ☐	не ☐

II. Пряка връзка между изпращащия работодател и командирования работник

1. Налице ли ще е пряка връзка между изпращащия работодател и командирования работник	да ☐	не ☐
1.1. Командированият работник е в трудови правоотношения с изпращащият работодател/ лицето е изпълнител по договор за управление и контрол	да ☐	не ☐
1.2. Правоотношенията по т. 1 ще се запазят през периода на командироването	да ☐	не ☐
1.3. Възнаграждението по трудовото правоотношение/договора за управление и контрол ще е **за сметка** на изпращащото предприятие	да ☐	не ☐
(Друг отговор: .....)		
1.4. Ще бъде ли предоставено наетото лице на разположение на друго предприятие в държавата - членка, в която то е командировано или в друга държава – членка	да ☐	не ☐

1.4.1. Работодателят е предприятие, което осигурява временна заетост чрез наемане на работници и служители с оглед предоставянето им на други физически или юридически лица за извършване на възложена от тях работа

да ☐ не ☐

1.4.2. Работодателят е предприятие, което посредничи при набиране, насочване и предоставяне на работна сила

да ☐ не ☐

III. Извършване на съществена дейност от командироващото предприятие на територията на Република България

1. Командироващото предприятие извършва съществена дейност на територията на Република България

да ☐ не ☐

1.1. Седалището /местните юридически лица/, адреса на управление /неперсонифицираните дружества/, постоянния адрес /физическите лица/ на изпращащият работодател е на територията на Република България

да ☐ не ☐

1.2. Командироващият работодател не разполага единствено с административен персонал на територията на Република България

да ☐ не ☐

1.3. Икономическа дейност, осъществявана от изпращащият работодател на територията на Република България

.....
.....

1.4. Реализирания оборот от командироващият работодател на територията на Република България е равен или надвишава 25% от общия оборот за предходните 12 месеца

да ☐ не ☐

1.5. Дейността на командироващият работодател е проверена за период по – голям от четири месеца

да ☐ не ☐

IV. Първоначално очаквана продължителност на работата, която ще извършва командированото лице на територията на другата държава – членка

1. Първоначално очакваната продължителност на работата, която ще извършва командированото лице на територията на другата държава – членка не превишава 12 месеца

да ☐ не ☐

1.1. Лицето се командирова за първи път в това предприятие или на територията на тази държава – членка

да ☐ не ☐

1.2. Лицето е командировано за период до12 месеца

да ☐ не ☐

1.3. При условие, че лицето не се командирова за първи път в това предприятие или на територията на тази държава – членка:

1.3.1. са изминали 2 месеца от изтичане на срока на предходното командироване

да ☐ не ☐

1.3.2. не са изминали 2 месеца, но сумарно периодът на предходното командироване, периодът на настоящото командироване и периодът помежду им не надвишава 12 месеца

да ☐ не ☐

V. Заместване на лице, чийто срок на командироване е изтекъл

1. Лицето не е изпратено за да замести работник/служител, чийто срок на командироване е изтекъл

да ☐ не ☐

Указания за попълване:

По Раздел I.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно:
- утвърдителен отговор по т. 1.1. или т. 1.2. и
- утвърдителен отговор по т. 1.3.

Точки 1.1. и 1.2. разглеждат две различни хипотези, като при изготвяне на формуляра се попълва само една от тях.

По Раздел II.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно утвърдителен отговор по т. 1.1., т. 1.2. и негативен отговор по т. 1.4.
Въпросите по т. 1.4.1. и т. 1.4.2. са с насочващ характер, по отношение на отговорът по т. 1.4.

Утвърдителен отговор по т. 1.3. е от съществено, но не и от решаващо значение. Пример: Възнаграждението може да е за сметка едновременно на командироващият работодател и на приемащото предприятие (в съотношение). В този случай по т. 1.3. се попълва „Друг отговор:".

По Раздел III.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно утвърдителен отговор по т. 1.1. и т. 1.2.

Утвърдителен отговор по т. 1.4. е от съществено, но не и от решаващо значение. Случаите, при които оборотът е под 25 %, следва да бъдат внимателно анализирани.

Пример: Реализираният от командироващият работодател оборот на територията на Република България е 20 % от общо реализирания за предходните 12 месеца. Същевременно отговорите по т. 1.1., т. 1.2. и т. 1.5. са утвърдителни. В този случай може да се отговори положително и на въпрос 1.

Утвърдителен отговор по т. 1.5. е от съществено, но не и от решаващо значение. Случаите, при които работодателят е осъществявал дейност за период, по – малък от четири месеца, следва да бъдат внимателно анализирани.
Пример: Периодът от регистрацията на работодателя по ДОПК до датата на подаване на искането за издаване на удостоверение Е 101 е по – малък от четири месеца. Същевременно отговорите по т. 1.1., т. 1.2. и т. 1.4. са утвърдителни. В този случай може да се отговори положително и на въпрос 1.

По Раздел IV.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно утвърдителен отговор по т. 1.1. и т. 1.2.
При негативен отговор по т. 1.1., за да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва отговорът по т. 1.3.1. или т. 1.3.2. да е утвърдителен. Точки 1.3.1. и 1.3.2. разглеждат две различни хипотези, като при изготвяне на формуляра се попълва само една от двете точки.

Условията при които може да се издаде формуляр Е 101, удостоверяващ, че командированият остава подчинен на българското осигурително законодателство ще са налице само и единствено при утвърдителни отговори на всеки въпрос 1. в раздели от I. до V.

Приложение 2

Формуляр за оценка на изпълнението на условията, определени в чл. 14а(1)(а) и чл. 14б(2) от Регламент 1408/71

I. Прилагане на Дял II от Регламент (ЕИО) 1408/71 спрямо лицето, за което се иска удостоверение

1. Прилага ли се Дял II от Регламент (ЕИО) 1408/71 спрямо лицето, за което се иска удостоверение	да ☐	не ☐
1.1. Лицето е гражданин на държава – членка	да ☐	не ☐
1.2. Ако лицето не е гражданин на държава – членка, пребивава ли законно на територията на Република България	да ☐	не ☐
1.3. Налице ли е за лицето трансгранична ситуация (трудова заетост на територията на друга държава - членка)	да ☐	не ☐

II. Упражнявана самостоятелна трудова заетост на територията на България

1. Лицето е упражнявало трудова дейност като самоосигуряващ се преди да започне да извършва временно работа на територията на другата държава – членка.	да ☐	не ☐

III. Поддържане на необходимите условия за осъществяване на дейността на територията на България през периода на временната работа на територията на другата държава – членка.

1. Лицето ще поддържа инфраструктурата, която му е необходима за осъществяване на дейността на територията на България през периода на временната работа на територията на другата държава – членка.	да ☐	не ☐

IV. Удостоверяване на ангажираността на територията на другата държава - членка и ефективния характер на работата, която временно ще се извършва на територията на другата държава – членка.

1. Лицето е в състояние да удостовери ангажираността си на територията на другата държава - членка и ефективния характер на работата, която временно ще извършва на територията на другата държава – членка.	да ☐	не ☐

1.1. Лицето е приложило договора, въз основа на който ще извършва временно работа на територията на другата държава – членка. да ☐ не ☐

V. Първоначално очаквана продължителност на временната работа на територията на другата държава – членка

1. Първоначално очакваната продължителност на работата, която ще извършва самостоятелно заетото лице на територията на другата държава – членка не превишава 12 месеца да ☐ не ☐

1.1. Самостоятелно заетото лице ще извършва за първи път работа на територията на тази държава – членка да ☐ не ☐

1.2. Работата ще се извършва за период до12 месеца да ☐ не ☐

1.3. При условие, че самостоятелно заетото лице извършва не за първи път работа на територията на тази държава – членка:

1.3.1. са изминали 2 месеца от изтичане на срока на предходното изпращане да ☐ не ☐

1.3.2. не са изминали 2 месеца, но сумарно периодът на предходното изпращане, периодът на настоящото изпращане и периодът помежду им не надвишава 12 месеца да ☐ не ☐

Указания за попълване:

По Раздел I.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно:
- утвърдителен отговор по т. 1.1. или т. 1.2. и
- утвърдителен отговор по т. 1.3.

Точки 1.1. и 1.2. разглеждат две различни хипотези, като при изготвяне на формуляра се попълва само една от тях.

По Раздел IV.:

Въпросът по т. 1.1. е с насочващ характер, по отношение на отговорът по т. 1.

По Раздел V.:

За да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва да имаме кумулативно утвърдителен отговор по т. 1.1. и т. 1.2.
При негативен отговор по т. 1.1., за да се даде положителен отговор на въпрос 1, следва отговорът по т. 1.3.1. или т. 1.3.2. да е утвърдителен. Точки 1.3.1. и 1.3.2. разглеждат две различни хипотези, като при изготвяне на формуляра се попълва само една от тях.

Условията при които може да се издаде формуляр Е 101, удостоверяващ, че самостоятелно заетото лице остава подчинено на българското осигурително законодателство ще са налице само и единствено при утвърдителни отговори на всеки въпрос 1. в раздели от I. до V.