



C/2024/594

11.1.2024 г.

АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ РЕШЕНИЕ № Н14

от 21 юни 2023 година

за публикуване на бележката с насоки относно пандемията от COVID-19, бележката относно тълкуването на прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и на членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19, указанията относно работата от разстояние, приложими в периода между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2023 г., и указанията относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г.

(текст от значение за ЕИП)

(C/2024/594)

АДМИНИСТРАТИВНАТА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ,

като взе предвид член 72 от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност ⁽¹⁾, съгласно който Административната комисия отговаря за разглеждането на всички административни въпроси и въпроси, свързани с тълкуването, произтичащи от разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Парламента и на Съвета,

Като взе предвид дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

като има предвид, че:

- (1) Държавите членки бяха засегнати от последиците от кризата с избухването на COVID-19 по неочакван начин. Много от тях приеха мерки за социално дистанциране, включително мерки за изолация в домашни условия, насочени към ограничаване на разпространението на пандемията от COVID-19 и опазване на общественото здраве, вследствие на които се увеличиха дейностите, свързани с работа от разстояние (работа от дома).
- (2) Кризата оказва и допълнителен натиск върху ресурсите на компетентните институции. Тя също така се отрази значително на обичайните работни процедури в съответните институции в държавите членки и създаде изключителна ситуация, при която нормалното осъществяване на процедурите, включително процедурите за възстановяване на разходи, не беше възможно.
- (3) Увеличаването на дейностите, свързани с работа от разстояние, вероятно поражда безпокойство за работниците, които пребивават в една държава членка и работят изключително в друга, както и за работниците, които извършват дейност в две или повече държави членки. Поради това беше необходимо да се определи как ще се прилагат разпоредбите на регламентите за координация на системите за социална сигурност при тези извънредни обстоятелства.
- (4) Обстоятелствата бяха такива, че наложиха прилагането на съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз, съгласно която е възможно да се направи позоваване на *непреодолима сила*, ако неспазването на правните задължения се дължи на обстоятелства извън контрола на страната, които са необичайни и непредвидими и последиците от които не са могли да бъдат избегнати въпреки положената дължима грижа (вж. решение на Съда от 13 юли 1995 г., C-391/93, *Perrotta*, EU:C:1995:240).
- (5) Съответно на 17 юни 2020 г. членовете на Административната комисия одобриха бележката с насоки относно пандемията от COVID-19, допълнена от бележка относно тълкуването на прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19 ⁽²⁾. В съответната бележка се посочва, че промените в аспектите, взети предвид при определяне на приложимото законодателство, причинени от пандемията от COVID-19, не трябва да се отразяват на определянето.

⁽¹⁾ ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

⁽²⁾ Бележка относно тълкуването на прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19, AC 075/20.

- (6) Към момента на постигане на съгласие относно бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 Административната комисия реши да не публикува тези насоки в Официален вестник, за да запази гъвкавост и да удължи сроковете с оглед на трудната ситуация, възникнала по време на пандемията.
- (7) В бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 са включени указания относно законодателството, приложимо за работата от разстояние, като се препоръчва работата от разстояние в държава членка, различна от компетентната („обичайната“) държава членка на заетост, поради COVID-19 да не води до промяна на приложимото законодателство. Тези насоки първоначално бяха приложими до 31 декември 2020 г. ⁽³⁾, но впоследствие, поради продължаващи обстоятелства на *непреодолима сила*, членовете на Административната комисия удължиха прилагането им първо до 30 юни 2021 г. ⁽⁴⁾, а след това до 31 декември 2021 г. ⁽⁵⁾. Преработена версия на бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 беше актуална от 25 ноември 2021 г. до края на последното удължаване, определено до 30 юни 2022 г. ⁽⁶⁾. В тази преработена версия бяха направени няколко заличавания в текста, които са изброени в края на бележката с насоки относно пандемията от COVID-19, в Приложение I.
- (8) Както бе отбелязано по-горе, по време на пандемията работата от разстояние се увеличи значително, позволявайки на категории професии и предприятия да упражняват своята дейност, и това се запази до известна степен като начин на работа. Независимо от това Административната комисия изразява съгласие, че от 1 юли 2022 г. обстоятелствата на *непреодолима сила* вече не съществуват. Въпреки това е необходимо да се прецени как следва да се тълкува настоящата правна рамка и дали тя е подходяща при увеличен обем работа от разстояние или смесен режим на работа (което означава комбинация между работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние) при нормални работни обстоятелства (които не са свързани с пандемията). Затова през юни 2022 г. Административната комисия прие указания относно работата от разстояние ⁽⁷⁾. С тях се цели да се покажат начините, по които да се тълкува съществуващата правна рамка за специалната ситуация, свързана с работата от разстояние, което може да наложи доста гъвкав подход за постигане на общите цели на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004.
- (9) Тъй като настоящото тълкуване на съществуващата правна рамка може да доведе до резултати, различни от тези в бележката с насоки относно пандемията от COVID-19, договорени по-рано с оглед на съществуващите тогава извънредни обстоятелства, е взето решение да се препоръча преходен период, през който все още да няма промяна в приложимото законодателство. Този преходен период, който първоначално беше с продължителност до 31 декември 2022 г. и след това беше удължен до 30 юни 2023 г. ⁽⁸⁾, беше необходим, за да се избегнат затруднения за засегнатите лица и предприятията в контекста на свободното движение на работници.
- (10) По време на преходния период се появиха някои различни мнения по отношение на тълкуването му. В резултат на обсъжданията по време на заседанията на Административната комисия е възприето тълкуването, че преходният период обхваща както случаите, които са възникнали преди 1 юли 2022 г., така и тези, които са възникнали след тази дата, за периода до 30 юни 2023 г.
- (11) В същото време, през преходния период, Административната комисия създаде ad-hoc група, която да проучи въпроса за работата от разстояние и да обсъди допълнително, наред с другото, тълкуването на членове 12, 13 и 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Въз основа на доклада на ad-hoc групата относно работата от разстояние от март 2023 г. Административната комисия реши, че за в бъдеще е необходима промяна в текста на указанията относно работата от разстояние. Поради това през юни 2023 г. Административната комисия прие нови указания относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г. ⁽⁹⁾. В тези указания е отчетен резултатът от работата на ad-hoc групата и също така се предвижда подходящо разясняване на преходния период между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2023 г. съгласно предишните указания.
- (12) Гражданите и работодателите нямат достъп до вътрешните документи на Административната комисия и могат да се позовават само на информацията на уебсайтовете на компетентните институции, което може да доведе до премахване на тази информация на даден етап.

⁽³⁾ Бележка с насоки относно пандемията от COVID-19, AC 074/20

⁽⁴⁾ Бележка с насоки относно пандемията от COVID-19, AC 074/20REV

⁽⁵⁾ Бележка с насоки относно пандемията от COVID-19, AC 074/20REV2

⁽⁶⁾ Бележка с насоки относно пандемията от COVID-19, AC 074/20REV3

⁽⁷⁾ Указания относно работата от разстояние, AC 125/22REV2

⁽⁸⁾ Указания относно работата от разстояние, AC 125/22REV3

⁽⁹⁾ Указания относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г., (AC 137/23)

- (13) За да се улесни еднаквото прилагане на правото на Съюза, да се гарантира принципът на прозрачност и достъпност на информацията за гражданите и да се създаде правна сигурност в случай на конфликт по въпроса за приложимото законодателство, както се разбира с оглед на съществуващите тогава извънредни обстоятелства, а също и за да се гарантира, че документите могат да бъдат проследени в бъдеще, е необходимо да се приеме това решение.
- (14) Поради това комисията взе решение да публикува бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 (АС 074/20REV3), както и бележката относно тълкуването на прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19 (АС 075/20), с която също се предоставя подходящо тълкуване на бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 по отношение на нейното прилагане във времето, както и указанията относно работата от разстояние, приложими за периода между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2023 г. (АС 125/22REV3), и указанията относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г. (АС 137/23),

РЕШИ:

1. Следните документи се публикуват като приложения към настоящото решение:
 - а. бележката с насоки относно пандемията от COVID-19, приложими в периода между 1 февруари 2020 г. и 30 юни 2022 г. (АС 074/20REV3), като приложение I,
 - б. бележката относно тълкуването на прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19 (АС 075/20), като приложение II,
 - в. указанията относно работата от разстояние, приложими в периода между 1 юли 2022 г. и 30 юни 2023 г. (АС 125/22REV3), като приложение III, и
 - г. указанията относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г. (АС 137/23), като приложение IV.
2. Настоящото решение се публикува в *Официален вестник на Европейския съюз*. То се прилага от датата на публикуването му.

Председател на Административната комисия
Christina JANZON

ПРИЛОЖЕНИЕ I

АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ

Относно: Бележка с насоки относно пандемията от COVID-19

(Преработена версия към 25.11.2021 г. — AC 074/20REV3)

Неизчерпателен списък на установените проблеми в резултат на пандемията от COVID-19, включително промени в моделите на работа, гранични ограничения и т.н., както и възможни решения

1. Категории на възможните решения

Настоящата бележка с насоки съдържа възможни решения за проблемите, установени в регламентите във връзка с мерките, предприети от държавите членки в отговор на пандемията от COVID-19. Възможните решения са разделени в две категории, както следва:

1	Решения, при които се използват настоящите правила на регламентите и присъщата им гъвкавост
2	Други предложения, които могат да бъдат обмислени (например тъй като се намираме в ситуация, в която е налице <i>непреодолима сила</i>)

Решенията ще бъдат обозначени с различен фон, т.е. решенията със **сив фон** попадат в **категория 2**.

2. Период на прилагане

Освен ако не е посочено изрично, предложените в настоящата бележка с насоки решения следва да се прилагат за всички съответни случаи, свързани с пандемията от COVID-19, в периода от 1 февруари 2020 г. до 30 юни 2022 г. Административната комисия може да удължи този период, ако пандемията продължи и след тази дата.

3. Извънредно докладване за промени в законодателството на държавите членки във връзка с COVID-19 ⁽¹⁾

Изключително важно е да продължи събирането на актуална информация от държавите членки във връзка с мерките, предприети на национално равнище вследствие на пандемията от COVID-19. Това ще позволи на всички държави членки да си изградят актуална и точна представа за всички национални обезщетения, схеми и законодателни актове, въведени от държавите членки по време на пандемията от COVID-19.

Държавите членки следва да съобщат за всички промени по съществуващи или за нововъведени обезщетения, схеми и законодателни актове — както попадащите в обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004, така и попадащите в обхвата на Регламент (ЕО) № 987/2009. Високо се оценява и допълнителната информация относно свързаните на COVID-19 законодателни актове от социален характер, които не попадат в обхвата на регламентите.

В бележка AC 076/20 може да бъде намерено обобщение на промените в законодателството на държавите членки, съобщени от делегациите в контекста на консултацията, проведена в рамките на бележката с насоки.

4. Общи принципи, приложими за всички случаи

— Средства за комуникация между държавите членки: EESSI е и продължава да бъде предпочитаният канал за комуникация между държавите членки по време на пандемията от COVID-19. Всяка препоръка, посочена в настоящата бележка, в която се предлага използването на средства за комуникация, различни от EESSI, е насочена най-вече към държавите членки, които все още не са готови да използват EESSI или които не са в състояние да комуникират чрез EESSI по отношение на установения проблем.

— Съвместимост с националното законодателство: настоящата бележка не задължава държавите членки да следват дадена препоръка, ако тя не е съвместима с приложимото национално законодателство, включително законодателството в областта на защитата на данните и сигурността на данните.

(¹) Това докладване не заменя процедурата относно декларациите съгласно член 9, която ще бъде извършена по-късно тази година.

- Използване на подкрепящи доказателства, различни от официалните документи, предвидени в регламентите: на държавите членки се препоръчва да приемат подкрепящи доказателства, с които се обосновава искане от дадено лице, ако не е възможно в разумен срок да се получи официалният документ от друга институция. Държавите членки обаче не са задължени да приемат подкрепящи доказателства, ако това не се позволява съгласно националното законодателство или ако доказателствата не съдържат цялата необходима информация, която се изисква от компетентната институция за изчисляване на обезщетенията. От друга страна, когато предоставените от лицето документи съдържат необходимата информация и следователно позволяват на институцията да изчисли обезщетенията, компетентната институция може първоначално да ги приеме. Проверката със задна дата чрез искане/получаване на официален документ ще позволи на институцията да провери на по-късен етап дали наистина е налице право на обезщетение.
- Наличието на *непреодолима сила* трябва да се разглежда поотделно във всеки случай, но не следва да бъде отправната точка за конкретния случай. Когато компетентните институции оценяват случаи, свързани с пандемията от COVID-19, приоритетно следва да прилагат обичайните правила. Следователно, ако обичайните правила не могат да бъдат приложени или не водят до желанния резултат, може да се обмисли прилагането на решенията, предложени в настоящата бележка с насоки.

5. Списък на установените проблеми и възможните решения по сектори

A. Хоризонтални въпроси: сътрудничество и обмен на данни

Кризата с COVID-19 доведе до изключително сложна ситуация по отношение на прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на процедурите, определени в Регламент (ЕО) № 987/2009, особено на принципите на сътрудничество и обмен на данни. Поради това е необходимо да се прояви *гъвкавост* и да се намерят *прагматични и адекватни* решения в тази сложна ситуация. Освен това държавите членки могат да обменят опит помежду си и със секретариата, за да установят дали има и други предизвикателства. Това ще даде възможност на всички държави членки да намерят общи решения на административните проблеми.

Следва да се подчертае, че като цяло гражданите не следва да бъдат санкционирани за това, че не са в състояние да финализират дадена административна процедура поради кризата с COVID-19. Това важи както ако съответното лице е поставено под карантина и поради това не може да посети съответното учреждение, за да извърши процедурата, така и ако съответното учреждение не е в състояние да предостави услугата поради временно затваряне, липса на персонал, натрупване на работа и др.

Трябва да се намерят прагматични решения, които позволяват да се приложи балансиран подход между достъпа/продължавашото изплащане на социалноосигурителни обезщетения, от една страна, и настоящите трудности, с които се сблъскват институциите за социална сигурност, за да гарантират изпълнението на своите задачи, от друга страна.

Обмен между институциите, член 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009		
пак там	Установени проблеми	Възможни решения
Н 1	По време на пандемията обичайната работна рутина в съответните институции е възпрепятствана, включително поради ограниченията за изпращане на класическа (физическа) поща до други държави членки. Това оказва сериозно въздействие върху комуникацията между институциите, включително върху вече възможния обмен чрез EESSI.	Както е посочено в точка 4 „Общи принципи, приложими за всички случаи“, EESSI следва да бъде предпочитаният начин за комуникация винаги, когато това е възможно. Ако и когато не е възможен обмен чрез EESSI, следва да се използват алтернативни начини за комуникация, доколкото националното законодателство и защитата на данните позволяват това и съгласно взаимните договорености между заинтересованите страни. Освен това, сроковете за отговор или предоставяне на информация на други държави членки следва да се прилагат гъвкаво поради пандемията от COVID-19, доколкото националното законодателство позволява това.
Обмен между институциите и заинтересованите лица, член 3 от Регламент (ЕО) № 987/2009		
Н 2	Пандемията от COVID-19 може да доведе до ограничени контакти между институциите и заинтересованите лица.	По принцип институциите могат да комуникират от разстояние посредством поща, електронна поща, онлайн или по телефона, за да уредят исканията, доколкото националното законодателство и законодателството в областта на защитата на данните позволяват това.

Н 3	Трудности при провеждането на обичайната процедура за удостоверяване на автентичността, например за полагане на електронни подписи.	Доколкото националното законодателство и законодателството в областта на защитата на данните позволяват това и когато е целесъобразно, институциите могат временно да не прилагат изискванията (например за електронен подпис на заинтересованото лице по време на пандемията, както и да удължат сроковете за отговор, особено когато заинтересованото лице пребивава или е в престой в държава членка, различна от компетентната държава членка) и да обмислят прилагането на алтернативни процедури за установяване на самоличността.
Н 4	Трудности при спазването на сроковете, определени в законодателството на компетентната държава членка.	Сроковете, определени в законодателството на компетентната държава членка, могат да бъдат третираны по доста гъвкав начин чрез разрешаване на краткото им удължаване. Ако заинтересованото лице не представи документа на институцията в определения срок, тъй като е поставено под карантина, срокът за представяне на този документ може да бъде удължен по искане на лицето.

Документи и подкрепящи доказателства, член 5 от Регламент (ЕО) № 987/2009

Н 5	Пандемията от COVID-19 може да възпрепятства обичайната скорост, с която се предоставя взаимопомощ. Държавите членки трябва да се справят с това забавяне, включително например забавяне при издаването на преносими или други документи или невъзможност на заинтересованото лице да се слобие с преносим документ от държава членка по причини, свързани с COVID-19 (например липса на персонал, затваряне на компетентните служби, административно претоварване и др.).	В случай на извънредни обстоятелства, причинени от пандемията, например когато не е възможно да се получи съответната информация чрез обмен посредством EESSI и доколкото националното законодателство позволява това, като резервен вариант компетентната институция може: <ul style="list-style-type: none"> — (първоначално) да приеме подходяща алтернативна документация/документи или подкрепящи доказателства (например фишове за заплата или трудово възнаграждение, които съдържат необходимата информация) директно от заинтересованото лице; — (първоначално) да приеме сканирани документи вместо оригиналните документи, изпратени по пощата; — да предостави първоначални обезщетения. Проверката със задна дата чрез искане/получаване на официален документ ще позволи на институцията да провери дали наистина е налице право на обезщетение, когато ситуацията се нормализира. Вж. също точка 4 „Общи принципи, приложими за всички случаи“.
-----	--	---

Обезщетения, които се отпускат за определен период от време или изискват подновяване на доказателствата (пребиване, медицински изследвания, удостоверения за раждане, удостоверения, че лицето е живо и др.)

Н 6	Забавяне при издаването на (ново) удостоверение за неработоспособност и необходимост от дългосрочни грижи, членове 27 и 28 от Регламент (ЕО) № 987/2009	В случай на обезщетения, които се отпускат за определен период и/или са обвързани с неработоспособност/необходимост от дългосрочни грижи и получателят е подал заявление за удължаване на срока, в който се отпуска обезщетението, компетентната институция може да продължи да изплаща обезщетението въз основа на съществуващото решение за отпускането му или въз основа на предоставената медицинска документация, при необходимост чрез предварително решение. Необходимият медицински преглед следва да се извърши веднага щом ситуацията го позволи.
-----	---	---

Н 7	Забавяне при издаването на удостоверения, че лицето е живо, свързани с прехвърляне на пенсии	<p>Държавите членки могат временно да спрат действието на системата за удостоверения, че лицето е живо или например да приемат такива удостоверения без електронен подпис, изпратени по електронна или обикновена поща, или други документи, позволяващи да се извърши проверка.</p> <p>В случай че съответното лице не е представило навреме удостоверение, че е живо пред компетентната институция и изплащането на обезщетението е спряно преди пандемията, но по време на пандемията това лице попаде искане за изплащане на обезщетението, например по електронна поща или по телефона, въпросното обезщетение може да бъде изплатено въз основа на декларацията на лицето.</p> <p>Лицата, които по време на пандемията не представят удостоверение, че са живи в рамките на определения срок, все пак могат да продължат да получават обезщетението (първоначално). След пандемията компетентните институции могат да поискат от получателите да изпратят удостоверение, че са живи.</p>
Н 8	По време на пандемията медицинските прегледи и административните проверки (член 87 от Регламент (ЕО) № 987/2009) са възпрепятствани. Това обхваща всички клонове на социалната сигурност. Съществува и риск от забавяне при издаването на медицински становища, поискани от чуждестранни компетентни институции, които изискват пряк преглед на осигуреното лице, както и от забавяне при получаването на медицински становища от чуждестранни компетентни институции.	<p>Доколкото националното законодателство позволява това и когато е целесъобразно, по време на пандемията от COVID-19 компетентните институции могат да не изискват медицински прегледи или други административни проверки по вече текущи случаи, когато е необходимо да се извърши проверка дали лицето продължава да има право да получава изплащаното обезщетение. От друга страна, не може да се позволи отпускането на пенсия за инвалидност без медицинско удостоверение при нови случаи. Когато е възможно и доколкото националното законодателство позволява това, медицинските оценители могат да погълват съответните документи чрез документна оценка или други подходящи средства.</p> <p>Когато е възможно и доколкото националното законодателство позволява това, сертифициращите лекари и медицински комисии могат да издават решения въз основа на съставените медицински досиета. Във връзка с горепосоченото съществува и риск от забавяне при издаването на медицински становища, разпоредени от чуждестранни компетентни институции, които изискват пряк преглед на осигуреното лице, както и от забавяне при получаването на медицински становища от чуждестранни компетентни институции.</p>

Удължаване на други срокове в регламентите

Държавите членки следва да обсъдят двустранно случаите, в които поради пандемията от COVID-19 срещат трудности при спазването на други срокове, предвидени в регламентите, включително в Решение F2 и в дял IV, глава III относно събирането на плащания. В случай на трудности държавите членки могат да се споразумеят, че даден срок спира да тече до отстраняването на тези трудности.

Б. Приложимо законодателство

Общи принципи:

- Работата от разстояние е важен инструмент за „снижаване на кривата“ на инфекциите с COVID-19.
- Поради това въпросите, свързани с приложимото законодателство, не следва нито да забавят започването на работа от разстояние, нито да възпрепятстват продължаването ѝ.
- Налагащата се поради COVID-19 работа от разстояние в държава членка, различна от компетентната („обичайната“) държава членка на заетост, не следва да води до промяна в приложимото законодателство.
- Работата от разстояние не следва да бъде възпрепятствана/забавяна/прекъсвана (единствено) поради подаването на заявление за преносим документ A1 и/или споразумение за освобождаване.

Въпроси, произтичащи от работата от разстояние в държава членка, различна от компетентната държава членка (например трансгранични/погранични работници/работници, извършващи разнородна дейност)

AL 1.	(Трансграничен/пограничен) работник, който (обикновено) работи изключително в една държава членка и започва работа от	Моля, направете справка с бележката на секретариата относно прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 по време на пандемията от COVID-19, бележка AC 075/20
-------	---	--

	<p>разстояние в друга държава членка (например държавата членка на пребиваване) поради пандемията от COVID-19</p> <p>ИЛИ</p> <p>Работник, извършващ разнородна дейност, който обикновено работи в повече от една държава членка, увеличава дейността си в държавата членка на пребиваване в резултат на работа от разстояние поради COVID-19.</p>	
AL 2.	<p>Необходимост да се подаде заявление за преносим документ А1 (членове 15 и 16 от Регламента за прилагане) в случай на работа от разстояние поради COVID-19</p>	<p>За да се гарантира, че в качеството си на важен инструмент за „сnižаване на кривата“ работата от разстояние може да се въвежда бързо, всеобхватно и непрекъснато и с оглед на практиката на Съда на ЕС, която като цяло позволява подаване на заявление и издаване на ПД А1 с обратна сила, подаването на заявление и издаването на ПД А1 са необходими единствено в случай на изрично искане от компетентната институция, включително от институции в държавата членка, в която се осъществява работата от разстояние.</p> <p>Съществуващите ПД А1, издадени съгласно член 13, остават валидни (до датата на изтичане на срока).</p>
Забавени/удължени командировки поради COVID-19		
AL 3.	<p>Командировани работници, разполагащи с ПД А1, чиято дейност е била планирана да започне след избухването на пандемията от COVID-19 и командироването е забавено поради пандемията.</p>	<p>а. Ситуация 1: Ако краят на срока на командироване не бъде променен на по-късна дата, както е посочено в първоначалния ПД А1, и след тази дата не се планира незабавно ново командироване: не са необходими действия (т.е. заявление за актуализиран ПД А1).</p> <p>б. Ситуация 2: Ако краят на срока на командироване настъпва на по-късна дата, както е посочено в първоначалния ПД А1, и/или след тази дата се планира незабавно ново командироване, така че реалната продължителност на първото командироване е от значение: трябва да се подаде ново заявление и да се издаде нов ПД А1 с актуализирани дати (доколкото е възможно от правна гледна точка).</p>

AL 4.	<p>Период на прекъсване между два срока на командироване в Решение А2, точка 3, буква в), например: Командировани работници, чийто срок на командироване е приключил преждевременно, например защото са отзовани от работодателя, и трябва да продължи на по-късен етап.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Ситуация 1: Ако прекъсването е за по-малко от два месеца и краят на срока на командироване няма да бъде променен на по-късна дата: не са необходими действия (т.е. заявление за актуализиран ПД А1). — Ситуация 2: Ако прекъсването е за повече от два месеца, краят на срока на командироване ще настъпи на по-късна дата и/или след тази дата се планира незабавно ново командироване: трябва да се подаде ново заявление и да се издаде ПД А1 с актуализирани дати (доколкото е възможно от правна гледна точка). — Ситуация 3: Ако прекъсването е за по-малко от два месеца, краят на срока на командироване ще настъпи на по-късна дата и/или след тази дата се планира незабавно ново командироване: трябва да се подаде ново заявление и да се издаде ПД А1 с актуализирани дати. При спазване на общите правила (например за максималната продължителност на командироването) издаващите институции могат да използват правото си на преценка, както е посочено в Решение А2, точка 3, буква в).
-------	--	--

Гъвкавост в други случаи

AL 5.	<p>С оглед на други възможни сценарии, свързани с COVID-19, които засягат въпроси относно приложимото законодателство (например командироване, организирано в кратки срокове, наемане на работници с цел командироването им, командировани работници, чийто срок на командироване изтича), следва да се използва гъвкавостта, заложена в регламентите и решенията на Административната комисия (например относно предварителното осигуряване в Решение А2).</p>
-------	---

В. Обезщетения за безработица

Безработица и трансгранични/погранични работници

UB 1.	<p>Трансгранични работници, наети в държава членка, остават без работа, започват да получават обезщетения за безработица от държавата членка на (предишната) заетост и след това решават да се върнат в своята държава членка на пребиваване.</p>	<ul style="list-style-type: none"> а. Прехвърляне на обезщетенията за безработица съгласно член 65, параграф 5, буква б) от основния регламент. Държавата членка на последната заетост може да се откаже от прилагането на 4-седмичния срок на изчакване, както вече се позволява в съответствие с член 64, параграф 1, буква а) от основния регламент. б. Вж. по-долу за допълнителни въпроси във връзка с прехвърлянето.
UB 2.	<p>Погранични работници, които остават без работа и не могат да се върнат в своята държава членка на пребиваване, за да кандидатстват за обезщетение за безработица там, тъй като са поставени под карантина, разпоредена от държавата членка на (предишната) заетост.</p>	<p>Могат да бъдат проучени два варианта:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. (Бивш) пограничен работник, който е възпрепятстван да се връща у дома поне веднъж седмично поради карантинна, разпоредена от държавата членка на (предишната) заетост, вече не може да се счита за пограничен работник, а за трансграничен работник, различен от пограничен работник, и следователно може да му се позволи да поиска обезщетение за безработица от държавата членка на последната заетост. б. Компетентната държава членка и държавата членка на пребиваване обаче могат да се споразумеят за друго въз основа на анализ на всеки отделен случай. По този начин достъпът до обезщетения за безработица директно от държавата членка на пребиваване може да остане възможен, въпреки че лицето не се е завърнало незабавно в тази държава членка, при същите условия като лицата под карантина в държавата членка на пребиваване (отказване от изискването, съгласно което лицето трябва да бъде на разположение за определен период от време).

UB 3.	(Трансгранични/погранични) работници, които са безработни частично или през различни периоди и които отговарят на всички условия за придобиване на право на съответното обезщетение, но не са изцяло на разположение в държавата членка на заетост поради гранични ограничения. Този вариант също така обхваща командировани работници и работници, извършващи разнородна дейност, които са останали без работа в чужбина, но не са могли да се върнат в компетентната държава членка поради гранични ограничения.	Временните гранични ограничения, които не позволяват на засегнатите лица да напуснат държавата членка на пребиваване или да влязат в държавата членка на заетост, не следва да бъдат причина съответните лица да нямат право на обезщетение, ако са изпълнени всички други условия за придобиване на такова право. В случай че компетентните институции прилагат гъвкави правила или подходи по отношение на националните норми за придобиване на право на обезщетение (регистрация или изискване работникът да бъде на разположение), за да се вземе предвид например карантинната ситуация, тази гъвкавост се прилага по еднакъв начин както за местните, така и за трансграничните работници, за да се гарантира прилагането на принципа на равно третиране.
UB 4.	Държавата членка на (предишната) заетост не е в състояние да предостави ПД U1 в рамките на обичайния период.	В случай на извънредни обстоятелства, причинени от пандемията, например когато не е възможно да се получи съответната информация чрез обмен посредством EESSI и доколкото националното законодателство позволява това, като резервен вариант съответните компетентни институции могат да използват алтернативни документи/документация, както е описано в случай Н5 и в съответствие с точка 4 „Общи принципи, приложими за всички случаи“. Приемливи алтернативни документи, договорени на двустранна основа между институциите, могат да бъдат всякакви документи, съдържащи информация, която позволява изчисляването и отпускането на първоначално обезщетение, например фишове за заплата и документи за трудово възнаграждение, в които са посочени подробности за социалноосигурителното покритие в държавата членка на последната заетост.

Прехвърляне на обезщетения за безработица

UB 5.	Безработно лице, което прехвърля обезщетения за безработица от компетентната държава членка в друга държава членка, не може да се регистрира в службите по заетостта в държавата членка, в която е отишло, през първите седем дни поради задължително поставяне под карантина при влизането в държавата членка по местоназначение или защото съответните служби по заетостта не функционират по обичайния начин.	Ситуацията може да се разглежда като изключителен случай в съответствие с член 64, параграф 1, буква б) от основния регламент, в който срокът за регистрация може да бъде удължен.
UB 6.	Безработните лица, които са прехвърлили своето обезщетение за безработица за първоначален период от три месеца, не могат да се върнат в държавата членка, която изплаща обезщетението, за да продължат да го получават там, тъй като са задължени да останат под карантина в държавата членка, в която са търсили работа, или по други причини, например липса на налични полети.	Макар че този сценарий е изключителен, възможно е да възникнат различни негови варианти. Поради това може да е подходящо да се извърши оценка поотделно във всеки случай, като се използва едно от следните две решения или и двете: а) Държавата членка, която изплаща обезщетението, може да обмисли дали да удължи срока на прехвърляне за допълнителен период, докато лицето е в състояние да се върне в тази държава членка. Това удължаване на прехвърлянето би било възможно в съответствие с член 64, параграф 1, буква в) от основния регламент.

		б) Забавянето при връщането в компетентната държава членка поради пандемията от COVID-19 може да се разглежда и като „изключителен случай“, както е в член 64, параграф 2 от основния регламент, без лицето да губи правото си на обезщетение.
UB 7.		

Г. Обезщетения за болест

Общи положения		
S 1	<p>Пребиваване в държава членка, различна от компетентната държава членка:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Процес на регистрация с валиден ПД S1, издаването на който е забавено, или ПД S1 с ограничен срок — Погранични работници 	<ul style="list-style-type: none"> — Държавите членки следва да гарантират, че на пограничните работници не се отказва достъп до доставчици на здравно обслужване в компетентната държава членка поради пандемията от COVID-19. — Компетентната институция следва да издаде нов ПД S1, обхващаш периода на лечение, или да потвърди, че издадените документи обхващат новия период. — Доколкото е практически възможно както за компетентната държава членка, така и за държавата членка на пребиваване (ако и двете са готови да прилагат EESSI по отношение на S_BUC_01a/ако са налични приложения за EESSI), може да бъде издаден CED S072, за да се улесни процесът на регистрация в държавата членка на пребиваване. — В крайна сметка евентуалното право следва да се гарантира чрез европейската здравноосигурителна карта (ЕЗОК) или удостоверение за временно заместване (УВЗ).
S 2	<p>Престой извън компетентната държава членка</p> <ul style="list-style-type: none"> — необходимо медицинско лечение: — Лица, притежаващи ЕЗОК с изтекла/изтичаща валидност — Лица, които не притежават ЕЗОК 	<p>Обменът на информация чрез EESSI се предпочита винаги, когато е възможно. Вж. също точка 4 „Общи принципи, приложими за всички случаи“.</p> <p>Ако не е възможен обмен чрез EESSI, държавите членки следва бързо да издадат УВЗ, например по електронна поща (доколкото защитата на данните позволява това), като по възможност също така позволяват да се подават заявления онлайн.</p>
Планирано лечение		
S 3	<p>Планирано лечение, което не е свързано с COVID-19</p> <p>Планирано медицинско лечение в друга държава членка чрез ПД S2, E123, DA1, DA002 с ограничен срок на валидност.</p>	<p>Ако лечението бъде отложено, се предпочита обмен на информация чрез EESSI, доколкото това е възможно. Вж. също точка 4 „Общи принципи, приложими за всички случаи“.</p> <p>В противен случай държавите членки следва бързо да издадат нов ПД S2 или E123 по електронна поща или да потвърдят, че издадените документи обхващат нов период.</p>
S 4	<p>Планирано лечение, свързано с COVID-19</p> <p>Лечение на пациенти с COVID-19, транспортирани за лечение в друга държава членка, различна от компетентната държава членка</p>	<p>Тази конкретна ситуация засяга единствено изключително малкия брой държави членки, които трябваше да се справят с необходимостта спешно да изпратят пациенти с COVID-19 в чужбина, и приемащите пациентите държави членки.</p>

		<p>Бяха проведени двустранни разговори, за да се обезпечат съответните процеси, свързани с разпоредбите на регламента, и да се избегне несигурността, дължаща се на извънредната ситуация.</p> <p>Досега се отчита, че издаването на S2 с обратна сила за всеки пациент продължава да бъде полезен вариант за удостоверяване на решението за планираното лечение и възстановяването на разходите в съответствие с разпоредбите на дял IV от Регламент (ЕО) № 987/2009. Изпращащите държави членки запазват свободата си да преценят как възнамеряват да се справят със свързаните с това въпроси, например с оставащите разходи и/или директното поемане от пациента на разходите в резултат на медицинско лечение или на таксите, произтичащи от медицинския транспорт. Възможно е те да вземат решение свързаните разходи да се поемат изцяло от здравното осигуряване на пациентите.</p> <p>Тъй като обаче тези въпроси попадат извън обхвата на регламентите, са необходими двустранни разговори между изпращащата и приемащата държава членка, за да се изясни как тези решения могат да бъдат интегрирани в процесите за възстановяване на разходите.</p>
S 5	Необходимо медицинско лечение, предоставено на неосигурени лица.	Ако такова лице няма право на пребиваване, то следва да получи (основно) медицинско подпомагане от държавата членка на престой до заминаването му (това подпомагане може да представлява медицинско подпомагане, както е посочено в член 3, параграф 5, буква а) от основния регламент).

Обезщетение за загуба на свързани с работата доходи от компетентната държава членка за лица, поставени под превантивна задължителна карантина, наложена от друга държава членка, и/или за затваряне на училища

Държавите членки са приели мерки за обезщетяване за загуба на доходи поради наложеното от държавата задължение за изолация в домашни условия или за затваряне на училища. Тези временни мерки могат да имат различни характеристики (като социалноосигурително обезщетение или просто въз основа на пребиваване). Съответно гражданите могат да се сблъскат с два вида ситуации: трудности във връзка с достъпа до мярка за обезщетяване за загуба на доходи (мерките на компетентната държава членка попадат извън обхвата на социалната сигурност + държавата членка на карантина е приела единствено мерки, попадащи в обхвата на социалната сигурност) или обратно — евентуално припокриване на обезщетения (социалноосигурителни обезщетения във връзка със загуба на доходи от компетентната държава членка + национални мерки от държавата членка на пребиваване, които попадат извън обхвата на социалната сигурност). Що се отнася до мерките, попадащи в обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004, в такива ситуации следва да се прилага принципът на равно третиране на факти (определен в член 5), включително по отношение на училищата (например съпътстващи мерки във връзка със затварянето на училища за деца под определена възраст).

S 6	Обезщетение за загуба на свързани с работата доходи от компетентната държава членка за лица, поставени под превантивна задължителна карантина, наложена от друга държава членка, и/или за затваряне на училища	<p>Държавите членки трябва да извършат оценка, за да преценят дали обезщетението представлява социалноосигурително обезщетение, което трябва да се декларира съгласно регламентите за координация.</p> <p>Държавите членки следва да уведомят Административната комисия по съответния начин.</p> <p>Ако представлява социалноосигурително обезщетение: компетентната държава членка следва да приеме документите, с които се удостоверява карантината, издадени от разпоредилата я държава членка.</p> <p>Ако не представлява социалноосигурително обезщетение: Държавите членки следва да преценят дали мярката представлява социално предимство съгласно член 7 от Регламент (ЕО) № 492/2011.</p>
-----	--	---

S 7	

ЗАБЕЛЕЖКА: До редакцията от 25 ноември 2021 г. (т.е. за периода между 1 февруари 2020 г. и 24 ноември 2021 г.) текстът на тези точки от бележката с насоки относно пандемията от COVID-19 гласеше следното:

Забавени/удължени командировки поради COVID-19

AL 3.	Командировани работници, разполагащи с ПД А1, чиято дейност е била планирана да започне в периода 1.2.2020 г.—31.12.2020 г., т.е. след избухването на пандемията от COVID-19, и командироването е забавено поради пандемията.	<p>а. Ситуация 1: Ако крайт на срока на командироване не бъде променен на по-късна дата, както е посочено в първоначалния ПД А1, и след тази дата не се планира незабавно ново командироване: не са необходими действия (т.е. заявление за актуализиран ПД А1).</p> <p>б. Ситуация 2: Ако крайт на срока на командироване настъпва на по-късна дата, както е посочено в първоначалния ПД А1, и/или след тази дата се планира незабавно ново командироване, така че реалната продължителност на първото командироване е от значение: трябва да се подаде ново заявление и да се издаде нов ПД А1 с актуализирани дати (доколкото е възможно от правна гледна точка).</p>
-------	---	---

Възстановяване на суми

UB 7.	Трудности при спазването на сроковете за възстановяване на обезщетения за безработица съгласно член 70 от Регламента за прилагане поради настоящите ограничения и затруднените условия на работа в агенциите по заетостта и институциите.	Удължаване с шест месеца, успоредно с удължаването на срока за възстановяване на обезщетения за болест (вж. предложението за Решение в приложение 2).
-------	---	---

S 6	Обезщетение за загуба на свързани с работата доходи от компетентната държава членка за лица, поставени под превантивна задължителна карантина, наложена от друга държава членка, и/или за затваряне на училища	<p>Държавите членки трябва да извършат оценка, за да преценят дали обезщетението представлява социалноосигурително обезщетение, което трябва да се декларира съгласно регламентите за координация. Държавите членки следва да уведомят АК по съответния начин (вж. в приложението, където се съдържа специален образец за съобщаване за такива обезщетения/схеми и други промени в националното законодателство, свързани с COVID-19).</p> <p>Ако представлява социалноосигурително обезщетение: компетентната държава членка следва да приеме документите, с които се удостоверява карантината, издадени от разпоредилата я държава членка.</p> <p>Ако не представлява социалноосигурително обезщетение: Държавите членки следва да преценят дали мярката представлява социално предимство съгласно член 7 от Регламент (ЕС) № 492/2011.</p>
-----	--	---

Възстановяване на суми

S 7	Крайни срокове за възстановяване на суми, посочени в член 67 от Регламент (ЕО) № 987/2009.	Удължаване с шест месеца, успоредно с удължаването на срока за възстановяване на обезщетения за безработица. (вж. предложението за Решение в приложение 2)
-----	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ II

АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ

Относно: Прилагането на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 и на членове 67 и 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 по време на пандемията от COVID-19

Бележка от секретариата от 15 май 2020 г. (АС 075/20)

I. Въведение

С цел да се ограничи разпространението на пандемията от COVID-19 и да се опази общественото здраве, много държави членки приеха мерки за социално дистанциране, включително мерки за изолация в домашни условия, вследствие на които се увеличиха дейностите, свързани с работа от разстояние (работа от дома).

Увеличаването на дейностите, свързани с работа от разстояние, може да породи безпокойство за работниците, които пребивават в една държава членка и работят изключително в друга, както и за работниците, които извършват дейност в две или повече държави членки. Това се дължи най-вече на внезапното увеличаване на професионалните дейности, извършвани в дадена държава членка, която в някои случаи е различна от държавата, в която е осигурено лицето.

От събраната в рамките на Административната комисия информация от началото на пандемията от COVID-19 е очевидно, че повечето държави членки са преценили — едностранно или заедно с една или повече други държави членки — че задължението за работа от разстояние в държавата членка на пребиваване не води до промяна в приложимото законодателство. В този контекст редица делегации повдигнаха въпроси относно гъвкавостта, която би могла да се обмисли по отношение на прилагането на регламентите за координация на системите за социална сигурност. Основните опасения бяха свързани с промени в приложимото законодателство поради дейностите, свързани с работа от разстояние, и трудности за компетентните институции да спазят сроковете за искания, свързани с възстановяването на определени обезщетения.

Освен това пандемията от COVID-19 оказва и допълнителен натиск върху ресурсите на компетентните институции. Те са изправени пред трудни условия на работа от разстояние, постъпване на голям брой искания за информация и заявления за съществуващи и нововъведени обезщетения, които могат да бъдат утежнени от евентуален недостиг на персонал в момент, в който трябва да предоставят обезщетения и съдействие на най-нуждаещите се лица. Това води по-специално до трудности за компетентните институции да обработят определени искания в сроковете, посочени в регламентите, например сроковете за подаване и уреждане на искания за обезщетения за болест и за възстановяване на обезщетения за безработица.

Секретариатът би искал да представи своето тълкуване как да се подходи при различни сценарии, свързани с прилагането на някои правила от регламентите по време на пандемията от COVID-19.

II. Определянето на приложимото законодателство съгласно дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004 не следва да се променя по време на пандемията от COVID-19

Приложимото законодателство, което се прилага за лицата в съответствие с дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004, не следва да се променя поради пандемията от COVID-19. Настоящата ситуация, която доведе, наред с другото, до гранични ограничения, препоръки от националните здравни органи за работа от дома и временно затваряне на различни работни места, възпрепятства множество лица реално да извършват своята дейност като наети или самостоятелно заети лица в държавата членка, в която обикновено упражняват дейност. Тя също така доведе до промяна в ситуацията във връзка с работното време на множество наети и самостоятелно заети лица, които обикновено упражняват дейност в две или повече държави членки.

Това тълкуване може да бъде подкрепено от факта, че пандемията от COVID-19 поражда извънредна ситуация, за която изглежда е възможно позоваване на *непреодолима сила*, ако са изпълнени всички условия за това понятие.

Например съгласно постоянната съдебна практика при определянето на приложимото законодателство трябва да се вземе предвид естеството на *описаната в договорните документи* ⁽¹⁾ трудова дейност. Общото правило за привързване към държавата членка на заетост трябва да се дерогира *само в особени случаи, в които се оказва, че по-целесъобразна е друга привръзка* ⁽²⁾. Тази съдебна практика се основава на общия принцип, че 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.

В контекста на настоящата пандемия от COVID-19 договорните документи (по принцип) не са променяни и работниците не са избрали да извършват дейността си извън държавата членка, в която обичайно работят, като е възможно да са възпрепятствани да стигнат до нормалното или обичайното си работно място поради ограниченията, наложени от националните мерки за борба с пандемията от COVID-19. Освен това (понастоящем) не се предвижда тази ситуация да продължи още няколко месеца. Поради това в съответствие със съдебната практика изглежда няма причина, която да обосновава твърдението, че „би била подходяща друга привръзка (с друга държава членка)“ и отклонението от общия принцип *lex loci laboris*.

Това тълкуване се подсилва от причината, в която се корени невъзможността трансграничните и мобилните работници да стигнат до работното си място, т.е. настоящата пандемия от COVID-19.

III. Констатацията по точка II се подсилва от евентуалното прилагане на понятието за *непреодолима сила*

От постоянната съдебна практика следва, че понятието за *непреодолима сила* няма еднакъв обхват в различните области на прилагане на правото на ЕС, а значението му трябва да се определи с оглед на правния контекст, в който следва да се прилага ⁽³⁾.

По отношение на регламентите в областта на социалната сигурност Съдът на Европейския съюз постанови, че „това понятие трябва да се разбира в по-широк стисъл като обозначаващо *необичайни и непредвидими обстоятелства извън контрола на безработното лице, чиито последици не е можело да бъдат избегнати въпреки цялата положена от последния грижа, освен с цената на прекомерна жертва*“ ⁽⁴⁾.

Това решение е постановено в контекста на различен клон на социалната сигурност, но пак попада в приложното поле на Регламент (ЕИО) № 1408/71 (заменен с Регламент (ЕО) № 883/2004), така че в съответствие с посоченото от Съда в това решение (точка 26) значението на понятието се определя с оглед на правния контекст, в който следва да се прилага то.

Тъй като е свързано с принципа на пропорционалност ⁽⁵⁾, позоваването на *непреодолима сила* е общ принцип на правото на ЕС, който по целесъобразност може да се прилага дори и при липса на изрични разпоредби ⁽⁶⁾. Разпространението на коронавируса, довело до обявяването на пандемия от Световната здравна организация (СЗО), несъмнено трябва да се разглежда като наличие на „необичайни и непредвидими обстоятелства извън контрола на безработното лице“. В резултат на тези обстоятелства, които бяха извън контрола на националните органи, както и на лицата, попадащи в обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009, множество трансгранични и мобилни работници не бяха в състояние да стигнат до обичайното си работно място. Следователно нито работодателят, нито работникът желаят да променят приложимото законодателство в областта на социалната сигурност. Освен това няма причина, която да показва, че би била по-подходяща привръзка със законодателството на държавата членка на пребиваване поради увеличаването на дейностите, свързани с работа от разстояние. Налице са единствено обстоятелства, които не позволяват на работниците да стигнат до работното си място.

Поради това по време на пандемията от COVID-19 правилата на дял II относно определянето на приложимото законодателство следва да се прилагат така, както и преди началото на пандемията.

⁽¹⁾ Вж. Решение на Съда от 4 октомври 2012 г., *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, т. 44.

⁽²⁾ Решение на Съда от 13 септември 2017 г., X., C-570/15, EU:C:2017:674, т. 27.

⁽³⁾ Решение на Съда от 25 януари 2017 г., *Vilkas*, C-640/15, EU:C:2017:39, т. 30.

⁽⁴⁾ Решение на Съда от 13 юли 1995 г., *Perrotta*, C-391/93, EU:C:1995:240.

⁽⁵⁾ Вж. в това отношение публикуваното през 1988 г. известие на Комисията относно понятието „непреодолима сила“ в европейското право в областта на селското стопанство, C(88) 1696 (ОВ С 259, 6.10.1988 г., стр. 10).

⁽⁶⁾ Вж. решение на Съда от 19 април 1988 г. по дело 71/87, *Inter-Kom*, EU:C:1988:186, т. 10—17 и решение на Съда от 7 декември 1993 г. по дело C-12/92, *Huygen и др.*, EU:C:1993:914, т. 31.

IV. Практически примери

а) Приложимо законодателство

Поради пандемията от COVID-19 моделите на работа на много работодатели и работници бяха нарушени поради мерките за изолация в домашни условия, предприети от националните органи, в резултат на което лицата трябва да работят дистанционно от мястото си на пребиваване, което е различно от обичайната им държава на заетост.

В редица случаи тази промяна в модела във връзка с работното време не води до промяна в приложимото законодателство. Причината за това е, че продължителността на работното време в държавата членка на пребиваване няма да възлиза на 25 % от общото работно време за референтен период от 12 месеца (както е предвидено в член 14, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 987/2009). Това се отнася главно за лица, които пребивават в една държава членка и работят в друга, и когато дейността, свързана с работа от разстояние поради пандемията от COVID-19, няма да възлиза на 25 %. Въпреки това в някои други случаи промяната в работното време може да наклони везните. Това се отнася по-специално за работниците, които работят в две или повече държави членки, но не са осигурени в държавата членка на пребиваване, тъй като работното време в тази държава членка възлиза например на 20 %.

В тези случаи, когато засегнатите лица трябва да работят от разстояние поради националните мерки, свързани с пандемията от COVID-19, дейностите, осъществявани чрез работа от разстояние в държавата на пребиваване, не трябва да се вземат предвид, включително когато станат значителни и превишат прага от 25 % от работното време за референтен период от 12 месеца. Следователно превишеният праг не следва да води до промяна в приложимото законодателство.

Същата логика важи например и за лица, които започват нова работа и поради прилагането на националните мерки по време на пандемията от COVID-19 не могат да пътуват до държавата на заетост и трябва да работят от разстояние до отмяната на прилагането на тези национални мерки. Тези лица следва да бъдат осигурени в държавата на новата им заетост.

В допълнение към работата от разстояние на някои командировани работници им се наложи да останат в държавата на командироване поради пандемията от COVID-19. И в този случай фактическото положение не оказва въздействие върху правното положение на тези работници, като за тях се счита, че запазват статута, който са имали в деня преди влизането в сила на националните мерки, приети по време на пандемията от COVID-19.

Освен това от формална гледна точка приетите едностранно и с оглед на интересите на работниците национални мерки, във връзка с прилагането на понятието за *непреодолима сила*, са в съответствие с дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004. Следователно те не следва да бъдат допълвани от споразумения, основани на член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

б) Уреждане на искания

В областта на обезщетенията за болест исканията, основани на действителни разходи, трябва да бъдат подадени до държавата длъжник и уредени в рамките на срока, предвиден съгласно разпоредбите на член 67 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

Независимо от това, както е обяснено по-горе, поради пандемията от COVID-19 и свързаните с нея национални мерки някои институции за социална сигурност срещат трудности при изпълнението на задълженията си съгласно регламентите. Чрез предприемане на действия, изпреварващи прилагането на посочената по-горе разпоредба, същите съображения и в този случай предполагат, че по време на прилагането на мерките, свързани с нея, спират да текат всякакви периоди и не се допуска изтичането на сроковете за възстановяване на разходите.

Това означава например, че спира да тече срокът, посочен в член 67, параграфи 1 и 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009, ако изтичането на 12-те месеца настъпва по време на прилагането на националните мерки, приети по време на кризата с COVID-19. По аналогичен начин спира да тече 18-месечният срок, посочен в член 67, параграф 5. В тези случаи срокът започва да тече отново веднага след като бъде отменено прилагането на националните мерки, свързани с кризата с COVID-19.

Същото следва да важи по аналогичен начин за сроковете, предвидени в член 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009, във връзка с възстановяването на обезщетения за безработица.

С цел да се избегнат трудностите, които могат да възникнат от отмяната на националните мерки по въпрос, който не е обхванат от координация, държавите членки могат да се споразумеят за специфични мерки в съответствие с член 35, параграф 3 и член 65, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004, по-специално с приемането на решение на Административната комисия.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ

Относно: Указания относно работата от разстояние (АС 125/22REV3)

Указания от 13 май 2022 г., преработени на 7 и 14 юни 2022 г. и на 14 ноември 2022 г.

По време на пандемията от COVID-19 Административната комисия прие указания относно законодателството, приложимо за работата от разстояние, като препоръча работата от разстояние в държава членка, различна от компетентната („обичайната“) държава членка на заетост, поради COVID-19 да не води до промяна на приложимото законодателство.

Тези указания, чието действие беше последователно удължавано до 30 юни 2022 г., бяха приети поради *непреодолима сила* в отговор на специфичните и изключителни последици от здравната криза, а именно противоепидемичните мерки и временното затваряне на границите на държавите членки.

На 1 юли 2022 г. *непреодолимата сила* вече няма да бъде валидно правно основание.

По време на пандемията работата от разстояние се увеличи значително, позволявайки на категории професии и предприятия да упражняват своята дейност, и това ще се запази до известна степен като начин на работа. Освен това много граждани видяха предимства в работата от разстояние през този период (например спестяване на време за пътуване).

Затова е необходимо да се прецени как следва да се тълкува настоящата правна рамка и дали тя е подходяща при увеличен обем работа от разстояние или смесен режим на работа (което означава комбинация между работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние) при нормални работни обстоятелства (които не са свързани с пандемията).

При нормални работни обстоятелства ще се прилага дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004, както преди пандемията. Необходимо е да се разбере по-добре въздействието на съществуващата правна рамка на регламенти (ЕО) № 883/2004 и 987/2009 върху работата от разстояние и да се гарантира общо тълкуване във всички държави членки, тъй като това не е направено преди пандемията. Ето защо в настоящите указания ще се покажат начините, по които да се тълкува съществуващата правна рамка за специалната ситуация, свързана с работата от разстояние, което може да наложи доста гъвкав подход за постигане на общите цели на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Тъй като настоящото тълкуване на съществуващата правна рамка може да доведе до резултати, различни от тези по предварително договорените указания, може да се препоръча кратък преходен период, през който все още да няма промяна в приложимото законодателство. Този преходен период е необходим, за да се избегнат затруднения за засегнатите лица и предприятия, по-специално в контекста на свободното движение на работници.

I. Определение за трансгранична работа от разстояние

Въпреки че трансграничната работа от разстояние по принцип може да засяга наети лица и самостоятелно заети лица, акцентът в настоящите указания е поставен върху наетите лица.

Трансграничната работа от разстояние е работа, която се извършва:

- а) извън помещенията на работодателя или мястото на стопанска дейност, където обичайно се извършва същата работа;
- б) в държава членка, различна от тази, в която се намират помещенията на работодателя или мястото на стопанска дейност; и
- в) с помощта на информационни технологии, за да се запази връзката с работната среда на работодателя или на предприятието, както и със заинтересованите страни/клиенти, за да се изпълнят задачите, възложени от работодателя или клиентите, в случай на самостоятелно заети лица.

Важно е да се отбележи, че това определение обхваща само една и съща работа. Служител, който работи в помещенията на клиента на своя работодател, като използва ИКТ системата на клиента, обикновено не попада в обхвата на това определение, тъй като това не е същата работа, която този служител упражнява в помещенията или в мястото на стопанска дейност на своя работодател.

Също така е важно да се подчертае, че в случай на наемане на работа за целите на настоящите указания трансграничната работа от разстояние се извършва съгласно споразумение между работодателя и служителя в съответствие с националното законодателство.

II. Законодателство, приложимо към работещите от разстояние

Принципът *lex loci laboris*, залегнал в член 11 от Регламент (ЕО) № 883/2004, трябва да остане основният принцип за определяне на законодателството, което е приложимо към лице, извършващо професионална дейност. Фактът, че работата от разстояние е станала част от организацията на труда, не засяга пълното прилагане на този принцип, тъй като местоположението на дадена дейност трябва да се разбира като отнасящо се до мястото, където на практика съответното лице извършва действията, свързани с тази дейност (вж. по-специално решение на Съда на Европейския съюз C-137/11, *Partena*).

Въпреки това са възможни някои изключения, особено в контекста на членове 12 и 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Трябва да се анализира дали и при какви обстоятелства те се прилагат за работата от разстояние.

Освен това изглежда уместно да се предвиди включването на условията за работа от разстояние в споразумения, които биха могли да бъдат сключени съгласно член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

1) Тълкуване на член 12 във връзка с работата от разстояние

В член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се предвижда изключение от общия принцип по член 11, параграф 3, буква а) — правилото за *lex loci laboris*. Всяко изключение от общо правило — по принцип — трябва да се тълкува по доста ограничителен начин.

Въпреки че с член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се улеснява трансграничното предоставяне на услуги, като се гарантира стабилността на приложимото за работника законодателство за социалната сигурност и се избягват административни усложнения за предприятията, с него се обхващат и други ситуации на дейност в друга държава членка, по време на която работникът може да остане подчинен на законодателството на държавата членка, в която е осигурен (например той/тя присъства на конференции, ходи на срещи и т.н.). Във всеки случай едно от условията за прилагане на това правило е лицето да е „...командирано от този работодател в друга държава членка, за да осъществява там дейност от името на същия работодател“.

Ето защо, при условие че са изпълнени другите условия, може да се смята, че работата от разстояние в друга държава членка от името на работодателя попада в обхвата на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Разбира се, член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се отнася само за случаите, в които работата от разстояние в друга държава членка е случайна и не е част от обичайния модел на работа (в последния случай трябва да се прецени прилагането на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004).

Вследствие на настоящото тълкуване член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прилага за всяка работа от разстояние, която е договорена (официално или неофициално) между работодателя и служителя. Може да се твърди, че в тези случаи прилагането на член 12 е в интерес на работодателя, което е важен елемент за всеки случай по този член. Както показва последните години по време на пандемията, работата от разстояние обикновено е в интерес както на работодателя, така и на служителя, което води до повече гъвкавост, по-висока ефективност и по-ниски оперативни разходи на работодателя за наем. Тези интереси обикновено не се засягат по различен начин при трансграничната работа от разстояние. Впоследствие отпада и необходимостта от разграничаване в чий интерес или по чия инициатива се извършва работата от разстояние, а това би облекчило и административната тежест за компетентните институции, които трябва да преценяват отделните случаи. Ако работата от разстояние пречи на ефективността на изпълнението от страна на служителя, работодателят не би се съгласил с такова искане за работа от разстояние.

Затова конкретните интереси на работодателя и/или служителя не са от значение, а по-скоро е важно да са изпълнени всички други изисквания, например служителят все пак трябва да продължи да спазва указанията на работодателя.

По-долу са изброени примери за случаи, които може да бъдат обхванати от член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 съгласно настоящото тълкуване (ако те съдържат трансгранични елементи):

- Работодател трябва да затвори някои помещения от офис сградата, за да ги реновира. Всички служители, работещи в тези помещения, се изпращат вкъщи, за да работят от разстояние.
- Служителят може да продължи да работи само от дома си, защото например той/тя трябва да се грижи за болни деца, възрастни роднини, малки деца или е партньор на такова лице (в противен случай този служител би трябвало например да вземе платен или неплатен отпуск и вече не би бил в състояние да осъществява работата, която е важна за работодателя).
- Служител се съгласява с работодателя, че той/тя ще работи от разстояние през следващите 4 седмици, за да се концентрира по-добре върху конкретен проект.

- Служител остава на ваканционното място и започва да работи от разстояние там за още един месец, преди да се върне у дома и да поднови работата си в офиса.
- Всички други сравними случаи, в които има споразумение между работодателя и съответния служител. В случай на съмнение дали конкретен случай може да бъде включен в тази категория, е препоръчително споразумение съгласно член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004, за да се избегнат спорове между държавите членки.

Ако член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прилага за работата от разстояние, трябва да се вземе предвид „пълният пакет“ (например Решение № А2 или „Практическият наръчник“). Текстът на същия член 12 не позволява тълкуване, според което работата от разстояние в друга държава членка следва да бъде ограничена до периоди, по-кратки от 24 месеца. Въпреки това непрекъснатата работа от разстояние в държава членка без ограничение във времето би била изключена от член 12, тъй като не е от ad hoc или от временен характер и се предполага, че е за срок, по-дълъг от 24 месеца.

2) Тълкуване на член 13 във връзка с работата от разстояние

Ако работата от разстояние обикновено и обичайно се осъществява в повече от една държава членка, т.е. когато е част от обичайния модел на работа въз основа на споразумение между работодателя и служителя, член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 става приложим.

Съгласно тази разпоредба законодателството на държавата членка на пребиваване се прилага, ако значителна част от дейността се извършва в нея. Ако това не е така, се прилага законодателството на държавата членка, в която се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или работодателя. В съответствие с член 14, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 987/2009, в рамките на цялостната оценка, дял под 25 % от всички съответни критерии е показател, че значителна част от дейността не се осъществява в съответната държава членка. Ситуацията трябва да бъде проучена през следващите 12 месеца съгласно член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

Член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 14 от Регламент (ЕО) № 987/2009 може да се прилагат като правило за работата от разстояние. Тъй като критерият от 25 % в рамките на цялостната оценка е примерен и работата от разстояние представлява нова реалност за работниците и работодателите, която не е била разглеждана досега, този критерий може да се тълкува по гъвкав и по-адекватен начин според съответната ситуация, която трябва да бъде преценена през следващите 12 месеца, през които работата обикновено се извършва в офиса и под формата на работа от разстояние.

Това, което отличава работата от разстояние от другите форми на работа, осъществявани извън помещенията на работодателя или мястото на стопанска дейност, е, че служителят остава свързан с работната среда на работодателя и това му позволява да изпълнява същите задачи, които би имал в помещенията на работодателя, като по този начин не се оказва значително влияние върху начина, по който се извършва работата, в зависимост от местоположението на служителя. В действителност при работата от разстояние от дома по правило 100 % от съоръженията, използвани от работника, се предоставят от работодателя.

С това гъвкаво решение, адаптирано към работата от разстояние, би могло да се избегне поставянето в неблагоприятно положение на пограничните работници в граничните региони, които в противен случай биха били ограничени при евентуалното осъществяване на смесена работа в сравнение с местните работници. По този начин може да се попречи на дружествата да третираат своите работници по дискриминационен начин в зависимост от мястото, в което се извършва работата. Трансграничната работа от разстояние също така няма да има ефект върху местния пазар на труда, където се извършва работата от разстояние.

Могат да бъдат обхванати следните ситуации:

- седмично преминаване между работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние;
- предвидени по-дълги интервали;
- по-гъвкава договореност: например на служителя е позволено да работи от разстояние, когато естеството на работата, която трябва да бъде извършена, го позволява или например за максимален брой дни работа от разстояние на година.

3) Условия за прилагане на член 16 към споразумения за работа от разстояние

Въпреки че предложеното тълкуване на членове 12 и 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 вече позволява да се вземат предвид някои аспекти на специалното положение на работата от разстояние, споразуменията по член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004 относно изключения от общите правила във връзка с приложимото законодателство, в интерес на определени лица или категории лица, се запазват като инструмент за справяне с новите/необичайни работни ситуации във всички останали случаи.

Съществуват следните възможности:

- **Индивидуални споразумения по член 16**, които може да бъдат сключени за всеки отделен случай от участващите държави членки;
- **Споразумения по член 16 с групи лица**, които може да бъдат сключвани за групи лица от участващите държави членки (които биха могли да обхващат специфични категории лица, като например служители на определени работодатели, или също например всички работещи от разстояние лица, които са погранични работници, когато работят в помещенията на работодателя);
- **Многострани споразумения по член 16**, които повече от две държави членки могат да се споразумеят да сключат за конкретни групи лица;
- **Общоевропейски параметри по член 16** — държавите членки биха могли да се договорят за конкретни параметри, при които следва/може да се сключват споразумения по член 16; това би било само препоръка от Административната комисия, тъй като компетентността за сключване на споразумение по член 16 все още принадлежи на компетентните органи или на органите, определени от тях за тази задача.

Индивидуалните споразумения по член 16 трябва да се администрират чрез системата EESSI. От участващите държави членки зависи да се споразумеят относно процедурата за управление на група лица. Във всеки случай тези процедури трябва да бъдат прозрачни и трябва да се гарантира, че всички участващи държави членки са запознати с лицата, за които се прилагат тези споразумения.

Тъй като споразуменията по член 16 може да се сключват само в интерес и със съгласието на засегнатите лица, трябва да се гарантира, че лице, което би попаднало в група лица, може да се откаже от тези споразумения.

С цел да се улесни сключването на такива споразумения в случаите, когато тълкуването, предложено в част II, глави 1 и 2 от настоящите указания, би ангажирало компетентността на държавата членка на пребиваване на съответното лице, Административната комисия се съгласява, че следните критерии биха били благоприятни за сключването на споразумение по член 16:

- работа от разстояние поради семейни причини, като хоспитализация на роднина или нужда от постоянни или повишени грижи за роднина;
- работа с цел улесняване на упражняването на дейността от хора с увреждания.

III. Влизане в сила на настоящите указания и преходни мерки

Тълкуването, предложено в настоящите указания, трябва да се използва от 1 юли 2022 г. и да обхваща всяка организация, в която се осъществява работа от разстояние от тази дата. Независимо от това и като се има предвид, че през последните две години се прилагат предишните указания на Административната комисия, внезапна промяна на приложимото законодателство на 1 юли 2022 г. може да навреди на голям брой работещи от разстояние.

В допълнение към защитата на работниците в някои случаи може да има някои технически и административни затруднения при определяне на приложимото законодателство. Подготовката на споразумения по член 16 може да отнеме известно време, особено ако държавите членки изберат такива споразумения за групи лица или многострани споразумения.

Поради това може да се смята за оправдано за период от 12 месеца да не се променя начинът, по който се прилага дял II до края на юни 2022 г. Този период следва да даде време на работодателите, на служителите, на всяко друго засегнато лице, както и на съответните институции, да определят приложимото за служителите законодателство в съответствие с гъвкавото тълкуване на регламентите, предложено в част II от настоящите указания, до 30 юни 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ

Относно: Указания относно работата от разстояние, приложими от 1 юли 2023 г.

Бележка от 21 юни 2023 г. (АС 137/23)

По време на пандемията от COVID-19 Административната комисия прие указания относно законодателството, приложимо за работата от разстояние, като препоръча работата от разстояние в държава членка, различна от компетентната („обичайната“) държава членка на заетост, поради COVID-19 да не води до промяна на приложимото законодателство.

Тези указания, чието действие беше последователно удължавано до 30 юни 2022 г., бяха приети поради *непреодолима сила* в отговор на специфичните и изключителни последици от здравната криза, а именно противоепидемичните мерки и временното затваряне на границите на държавите членки.

След 1 юли 2022 г. *непреодолимата сила* вече не може да бъде валидно правно основание.

По време на пандемията работата от разстояние се увеличи значително, позволявайки на категории професии и предприятия да упражняват своята дейност, и това ще се запази до известна степен като начин на работа. Освен това много граждани видяха предимства в работата от разстояние през този период (например спестяване на време за пътуване).

Затова беше необходимо да се прецени как следва да се тълкува настоящата правна рамка и дали тя е подходяща при увеличен обем работа от разстояние или смесен режим на работа (което означава комбинация между работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние) при нормални работни обстоятелства (които не са свързани с пандемията).

Първоначалните указания относно работата от разстояние (АС 125/22REV2) бяха приети през юни 2022 г. и трябваше да се прилагат от 1 юли 2022 г., за да обхванат всяко организиране на работа от разстояние от тази дата. Въпреки това, като се има предвид, че тълкуването на правната рамка би могло да доведе до резултати, различни от тези съгласно насоките относно COVID-19, договорени по-рано, и тъй като тези предишни насоки са прилагани от 2020 г., рязкото изменение на приложимото законодателство на 1 юли 2022 г. беше сметнено за увреждащо интересите на голям брой работещи от разстояние. Поради това е препоръчителен преходен период, през който все още няма да има изменение в приложимото законодателство. Този преходен период беше необходим, за да се избегнат затруднения за засегнатите лица и предприятия, по-специално в контекста на свободното движение на работници. Първоначално предвиденият преходен период бе до 31 декември 2022 г., но по-късно бе удължен (АС 125/22REV3) до 30 юни 2023 г., тъй като в допълнение към защитата на работниците възникнаха и някои технически и административни затруднения, както и необходимост да се предостави допълнително време на работодателите, служителите, всички други заинтересовани лица, а също и на съответните институции, за да определят приложимото законодателство. През този период от 12 месеца не е имало промяна в начина на прилагане на дял II, който се е прилагал по същия начин както и преди това между февруари 2020 г. и края на юни 2022 г. Този подход обхваща случаи, възникнали още преди 1 юли 2022 г., както и такива, възникнали след тази дата, за периода до 30 юни 2023 г.

Считано от 1 юли 2023 г. при нормални работни обстоятелства ще се прилага дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004, както преди пандемията. Във връзка с това е необходимо да се разбере по-добре въздействието на съществуващата правна рамка на регламенти (ЕО) № 883/2004 и 987/2009 върху работата от разстояние и да се гарантира общо тълкуване във всички държави членки, тъй като това не е направено преди пандемията. Ето защо с настоящите указания се показват начините, по които да се тълкува съществуващата правна рамка за специалната ситуация, свързана с работата от разстояние, в светлината на доста гъвкав подход, доколкото прилагането на такъв е възможно, за постигане на общите цели на дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004.

В настоящите указания са отразени обсъжданията по темата за трансграничната работа от разстояние, които са проведени в ad-hoc групата относно работата от разстояние на Административната комисия между септември 2022 г. и март 2023 г.

Въпреки че трансграничната работа от разстояние по принцип може да засяга наети лица и самостоятелно заети лица, акцентът в настоящите указания е поставен върху наетите лица.

I. Определение за трансгранична работа от разстояние

„Трансгранична работа от разстояние“ е дейност, която може да се извършва от всяко място и може да се извършва в помещенията или мястото на стопанска дейност на работодателя; и

1. се извършва в държава членка или държави членки, различни от тази, в която се намират помещенията или мястото на стопанска дейност на работодателя, и

2. е основана на информационни технологии, за да се запази връзката с работната среда на работодателя или на предприятието, както и със заинтересованите страни/клиенти, за да се изпълнят задачите на служителя, възложени от работодателя или клиентите, в случай на самостоятелно заети лица.

Също така е важно да се подчертае, че в случай на наемане на работа за целите на настоящите указания трансграничната работа от разстояние се извършва по споразумение между работодателя и служителя в съответствие с националното законодателство.

Примери

Неизчерпателен списък на някои примери, за които се смята, че попадат в обхвата на горното определение за трансгранична работа от разстояние:

- Лице с местожителство в Белгия е наето от нидерландски работодател. Това лице посещава клиенти в Нидерландия през три дни от седмицата, изпълнява административните си задължения и оформя съответните документи от дома си през два дни от седмицата.
- Лице с местожителство в Германия е наето от френски работодател. Това лице доставя колетни пратки на френски клиенти (то кара микробуса си във Франция) през три дни от седмицата и изпълнява ролята на мениджър „Човешки ресурси“ на предприятието изключително от дома си през два дни от седмицата.

II. Законодателство, приложимо към работещите от разстояние

Принципът *lex loci laboris*, залегнал в член 11 от Регламент (ЕО) № 883/2004, трябва да остане основният принцип за определяне на законодателството, което е приложимо към лице, извършващо професионална дейност. Фактът, че работата от разстояние е станала част от организацията на труда, не засяга пълното прилагане на този принцип, тъй като местоположението на дадена дейност трябва да се разбира като отнасящо се до мястото, където на практика съответното лице извършва действията, свързани с тази дейност (вж. по-специално решение на Съда на Европейския съюз C-137/11, *Partena*).

Въпреки това са възможни някои изключения от правилото за *lex loci laboris*, особено в контекста на членове 12 и 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004; извършен е анализ дали и при какви обстоятелства те се прилагат за работата от разстояние.

Освен това изглежда уместно да се предвиди включването на условията за работа от разстояние в споразумения, които биха могли да бъдат сключени съгласно член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

1) Тълкуване на член 12 във връзка с работата от разстояние

В член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се предвижда изключение от общия принцип по член 11, параграф 3, буква а) — правилото за *lex loci laboris*. Всяко изключение от общо правило — по принцип — трябва да се тълкува по доста ограничителен начин.

Въпреки че с член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се улеснява трансграничното предоставяне на услуги, като се гарантира стабилността на приложимото за работника законодателство за социалната сигурност и се избягват административни усложнения за предприятията, с него се обхващат и други ситуации на дейност в друга държава членка, по време на която работникът може да остане подчинен на законодателството на държавата членка, в която е осигурен (например той/тя присъства на конференции, ходи на срещи и т.н.). Във всеки случай едно от условията за прилагане на това правило е лицето да е „...командирано от този работодател в друга държава членка, за да осъществява там дейност от името на същия работодател“.

Ето защо, при условие че са изпълнени другите условия, може да се смята, че работата от разстояние в друга държава членка от името на работодателя попада в обхвата на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Разбира се, член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се отнася само за случаите, в които работата от разстояние в друга държава членка е случайна, за ограничено време и не е част от обичайния модел на работа (в последния случай трябва да се прецени прилагането на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004).

Вследствие на настоящото тълкуване член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прилага за всяка работа от разстояние, която е изрично договорена (официално или неофициално) между работодателя и служителя. Може да се твърди, че в тези случаи прилагането на член 12 е в интерес на работодателя, което е важен елемент за всеки случай по този член. Както показаха последните години по време на пандемията, работата от разстояние обикновено е в интерес както на работодателя, така и на служителя, което води до повече гъвкавост, по-висока ефективност и по-ниски оперативни разходи на работодателя за наем. Тези интереси обикновено не се засягат по различен начин при трансграничната работа от разстояние. Впоследствие отпада и необходимостта от разграничаване в чий интерес или по чия инициатива се извършва работата от разстояние, а това би облекчило и административната тежест за компетентните институции, които трябва да преценяват отделните случаи. Ако работата от разстояние не е ефективността на изпълнението от страна на служителя, работодателят не би се съгласил с такова искане за работа от разстояние.

Затова конкретните интереси на работодателя и/или служителя не са от значение, а по-скоро е важно да са изпълнени всички други изисквания, например служителят все пак трябва да продължи да спазва указанията на работодателя.

По-долу са изброени примери за случаи, които може да бъдат обхванати от член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 съгласно настоящото тълкуване (ако те съдържат трансгранични елементи):

- Работодател трябва да затвори някои помещения от офис сградата, за да ги реновира. Всички служители, работещи в тези помещения, се изпращат вкъщи, за да работят от разстояние.
- Служителят може да продължи да работи само от дома си, защото например той/тя трябва да се грижи за болни деца, възрастни роднини, малки деца или е партньор на такова лице (в противен случай този служител би трябвало например да вземе платен или неплатен отпуск и вече не би бил в състояние да осъществява работата, която е важна за работодателя).
- Служител се съгласява с работодателя, че той/тя ще работи от разстояние през следващите 4 седмици, за да се концентрира по-добре върху конкретен проект.
- Служител остава на ваканционното място и започва да работи от разстояние там за още един месец, преди да се върне у дома и да поднови работата си в офиса.
- Всички други сравними случаи, в които има споразумение между работодателя и съответния служител. В случай на съмнение дали конкретен случай може да бъде включен в тази категория, е препоръчително споразумение съгласно член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004, за да се избегнат спорове между държавите членки.

Командиране, свързано с работа от разстояние в друга държава членка, трябва да отговаря на всички класически условия за командиране в съответствие с Решение № А2 на Административната комисия и Практическият наръчник относно приложимото законодателство.

По-специално извършваната трансгранична работа от разстояние за срока на командиране трябва да бъде на пълно работно време, т.е. 100 % от работното време.

Непрекъснатата работа от разстояние на пълно работно време в държава членка, без ограничен срок, би била изключена от член 12, тъй като/ако не е от ad hoc или от временен характер и се предполага, че е за срок, по-дълъг от 24 месеца. Вместо това се прилага член 11, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Командирането на непълно работно време, т.е. временно редуване на дейности в помещенията на работодателя и на отдалечено място, по принцип е ситуация, която следва да се отнася до осъществяване на дейност в две или повече държави членки (член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004). Въпреки това на практика може да се случи така, че временна и ad hoc ситуация, свързана с работа в чужбина, да води само до кратко прекъсване на модела на работа. За да се избегнат административните пречки, това може да се смята за една ситуация на командиране (попълване на един ПД А1 за целия период, вместо на няколко за всяка част от дейността по командиране). Обосновка за този подход може да се намери в Решение № А2 на Административната комисия (точка 3б).

2) Тълкуване на член 13 във връзка с работата от разстояние

Ако работата от разстояние обикновено и обичайно се осъществява в повече от една държава членка, т.е. когато е част от обичайния модел на работа въз основа на споразумение (формално или неформално) между работодателя и служителя, се прилага член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Съгласно тази разпоредба законодателството на държавата членка на пребиваване се прилага, ако значителна част от дейността се извършва в нея. Ако това не е така, се прилага законодателството на държавата членка, в която се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или работодателя. В съответствие с член 14, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 987/2009, в рамките на цялостната оценка, дял под 25 % от всички съответни критерии е показател, че значителна част от дейността не се осъществява в съответната държава членка. Ситуацията трябва да бъде проучена през следващите 12 месеца съгласно член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

Член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 14 от Регламент (ЕО) № 987/2009 трябва да се прилагат като правило за работата от разстояние. В рамките на цялостната оценка трябва да се вземат предвид специфичните елементи на работата от разстояние.

Независимо от това, специално във връзка с работата от разстояние, съществуващата правна рамка не допуска отклонения от член 13 и правилото за 25 %. Ако значителна част от работата (25 % и повече) се осъществява в държавата членка на пребиваване на съответното лице, може да се сключи споразумение по член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004, за да се гарантира, че няма да се прилага законодателството на държавата членка на пребиваване, а ще се прилага законодателството на държавата членка, в която се намира седалището или мястото на стопанска дейност на работодателя.

Следните ситуации могат да попаднат в обхвата на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004:

- седмично преминаване между работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние (напр. по един ден от всяка седмица);
- предвидени са по-дълги интервали (напр. по една седмица на всеки шест седмици);
- по-гъвкава договореност: например на служителя е позволено да работи от разстояние, когато естеството на работата, която трябва да бъде извършена, го позволява или например за максимален брой дни работа от разстояние на година.

3) Условия за прилагане на член 16 към споразумения за работа от разстояние

Въпреки че предложеното тълкуване на членове 12 и 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 вече позволява да се вземат предвид някои аспекти на специалното положение на работата от разстояние, споразуменията по член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004 относно изключения от общите правила във връзка с приложимото законодателство, в интерес на определени лица или категории лица, се запазват като инструмент за справяне с новите/необичайни работни ситуации във всички останали случаи, ако резултатът от прилагането на правната рамка се смята за нежелан.

Съществуват следните възможности:

- **Индивидуални споразумения по член 16**, които може да бъдат сключени за всеки отделен случай от участващите държави членки
- **Споразумения по член 16 с групи лица**, които може да бъдат сключвани за групи лица от участващите държави членки (които биха могли да обхващат специфични категории лица, като например служители на определени работодатели, или също например определена група работещи от разстояние лица).

Индивидуалните споразумения по член 16 трябва да се администратират чрез системата EESSI. От участващите държави членки зависи да се споразумеят относно процедурата за управление на определени групи лица. Във всеки случай тези процедури трябва да бъдат прозрачни и трябва да се гарантира, че всички участващи държави членки са запознати с лицата, за които се прилагат тези споразумения.

Тъй като споразуменията по член 16 може да се сключват само в интерес и със съгласието на засегнатите лица, трябва да се гарантира, че лице, което би попаднало в определена група лица, може поне да се откаже от тези споразумения.

С цел да се улесни сключването на такива споразумения в случаите, когато тълкуването, предложено в част II, глави 1 и 2 от настоящите указания, би ангажирало компетентността на държавата членка на пребиваване на съответното лице, Административната комисия се съгласява, че следните критерии биха били благоприятни за сключването на споразумение по член 16:

- работа от разстояние поради семейни причини, като хоспитализация на роднина или нужда от постоянни или повишени грижи за роднина;
- работа с цел улесняване на упражняването на дейността от хора с увреждания.
- **Многостранни споразумения по член 16**, които повече от две държави членки могат да се споразумеят да сключат за конкретни групи лица

Няколко държави членки взеха решение да сключат многостранно рамково споразумение за работа от разстояние, което трябва да влезе в сила на 1 юли 2023 г. В рамковото споразумение се предвижда възможност за дерогация при поискване от прага от 25 % от работата, извършвана в държавата членка на пребиваване, приложим съгласно регламентите за координация на системите за социална сигурност, при условие че работата се извършва както за един, така и за повече работодатели, установени в една държава членка, и от дома в държавата членка на пребиваване чрез трансгранична работа от разстояние. В тези случаи в споразумението се предвижда, че се прилага законодателството за социална сигурност на държавата членка, в която е базиран/и работодателят/работодателите, въпреки че работата от разстояние е по-малко от 50 % от работното време в държавата членка на пребиваване.

Допълнителна подробна информация относно споразумението, както и относно държавите, които са го подписали, е публикувана на: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu>.

III. Влизане в сила на настоящите указания

Тълкуването, предложено в настоящите указания, трябва да се използва от 1 юли 2023 г. и да обхваща всяка организация, в която се осъществява работа от разстояние от тази дата.
