

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА ПМС ЗА
ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБАТА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА
КОМАНДИРОВАНЕ И ИЗПРАЩАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В
РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ**

Коментар	Автор	Дата
----------	-------	------

Становище на СМТВъв връзка с предложените за обществено обсъждане промени в Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, изразяваме следното становище: Възражаваме срещу предложената разпоредба на §9 и § 10 от проекта на постановление, според което изчисляването на срока на командироване на заварените случаи се случва от датата на влизане в сила на постановлението, а то влиза в сила от 30 юли 2020 г. Така предложените текстове не държат сметка за обстоятелството, че има заварени случаи на командировани работници и служители в рамките на предоставяне на услуги със срок надвишаващ една година, а са със срок на командироване не повече от 2 (две) години. Приемането със задна дата на разпоредби, за да се транспонира Директивата в предвидения в нея срок 30.07.2020г. не държи сметка за това, че ще постави работодателите в нарушение на Наредбата, изискваща нотификация за командировки в рамките на предоставяне на услуги на 12-тия месец от командироването, ако продължителността на командировката е до 18 месеца. Съществуват заварени случаи на командировка, които към 30.07.2020г. вече са надхвърляли 12 месеца, а влизането със задна дата на предложените промени ще постави тези работодатели в нарушение на наредбата и това би било основание за санкции от страна на контролните органи. Нормативните актове следва да имат действие за в бъдеще, а не ретроактивно действие, още повече когато тези правни норми могат да засегнат права и законни интереси на адресатите си. Ретроактивното действие на нормативния акт би следвало да е изключение, а не принцип. Това разбиране на законодателя е изрично уредено в чл. 14 от Закона за нормативните актове, според който: „Чл. 14. (1) Обратна сила на нормативен акт може да се даде само по изключение, и то с изрична разпоредба. (2) Обратна сила на нормативен акт, издаден въз основа на друг нормативен акт, може да се даде само ако такава сила има актът, въз основа на който той е издаден. (3) Не може да се дава обратна сила на разпоредби, които предвиждат санкции, освен ако те са по-леки от отменените.“ Надяваме се да преразгледате предложените проекто-изменения от Вас в

Nikolay
Valkanov

14.10.2020

относно предложенията за промяна в НаредбатаРазпоредбата на § 10 от предложения проект за изменение на Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на представяне на услуги, във връзка §9 от същия проект за изменение- не държи сметка, че командировки, започнали преди повече от 1 година, биха поставили автоматично в нарушение работодатели, изпратили в командировка в рамките на предоставянето на услуги свои служители. Ретроактивното действие на нормативните актове трябва да е изключение, а не принцип, още повече, когато засяга права на адресати и би поставило работодателите автоматично в нарушение, с влизането в сила към 30.07.2020г. Намирам за неприемливо ретроактивното влизане в сила на измененията защото държавата не е намерила за добре да приведе действието на Директивата до въпросната дата 30.07.2020г., предвидена като крайна в самата Директива!Тук става въпрос не просто за формалност, а и до финансови измерения на командироването, които са уредени между страните по командироване в рамките на предоставяне на услуги в съдържанието на Споразумения за командироване!Считам, че целият текст на предложената ал. 6 на чл. 9 противоречи на смисъла и съдържанието на чл. 3, §1 а от директивата:когато действителната продължителност на дадено командироване надхвърля 12 месеца, държавите гарантират, независимо от приложимото за трудовото правоотношение право, че предприятията, посочени в чл.1, параграф 1 осигуряват на работниците, командировани на тяхна територия, на основата на равно третиране, в допълнение към реда и условията на работа, посочени в параграф 1 от настоящия член, всички приложими ред и условия на работа, които са установени в държавата членка, в която се извършва работата:- от закони, подзаконови или административни разпоредби и/или- от колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени а общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8 Идеята на Директивата след надхвърляне на 12 месеца командироване в друга държава членка- работникът или служителът да придобие социално-осигурителните и трудови права каквито имат местните работници и	Паола Класа	18.09.2020
--	------------------------	-------------------