

Главна инспекция по труда публикува минималните условия на труд и заплащане в страните от ЕС

.....

В Кодекса на труда са разграничени двете хипотези за работа в чужбина - командироване и изпращане от предприятие, което осигурява временна работа (ПОВР).

При командироването работещият в чуждата държава остава под ръководството и контрола на работодателя си в България. За целта двете страни трябва да сключат споразумение за изменение на трудовия договор. В Наредбата са регламентирани задължителните клаузи в това споразумение за командироване. Необходимо е в него да бъдат договорени характерът и мястото на работа; времетраенето на изменението на трудовото правоотношение, чрез посочване на начална и крайна дата на командироването; размерът на трудовите възнаграждения с постоянен характер; условията за полагане на извънреден и нощен труд и размерът на заплащането му; продължителността на работния ден и седмица, на почивките - дневни, междудневна и седмична; дните на официални празници в приемащата държава, размерът на платения годишен отпуск; допълнителни финансови условия на командировката, свързани с разходите за настаняване, начините на пътуване и разходите за това; видът на транспортните средства и маршрута. Дните на пътуване, почивните и празничните дни се включват в срока на командироването.

Сключеното споразумение трябва да бъде на български език. Освен че информира командированото лице за условията, при които ще работи, документът ще му помогне при необходимост да защити правата си, тъй като работещите могат да претендират и пред ИА ГИТ, и в съда, само за писмено договорените условия. При командироване лицата трябва да внимават също дали предприятието, което ги командирова развива подобна дейност и в България. Сигнал за измама е, когато един работодател наема лица само за да ги командирова зад граница, без да развива идентична дейност у нас.

Когато лицата са изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа, тогава те полагат труд под ръководството и управлението на предприятието - ползвател. ПОВР задължително трябва да има удостоверение за извършване на тази дейност. Регистърът с лицензираните предприятия, които осигуряват временна работа, е публичен и може да бъде видян на сайта на Агенцията по заетостта. За да бъде изпратено едно лице в предприятие - ползвател, то трябва да сключи трудов договор с ПОВР. В новата наредба са разписани специални изисквания към

съдържанието на този вид трудовия договор. С него също трябва да се договорят размерът на основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер; условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размерът на заплащането им; продължителността на работния ден и на почивките; дните на официални празници в приемащата държава; размерът на платения годишен отпуск; други финансови условия, свързани с пътуване, настаняване и т.н. Преди да замине за чужбина на работника или служителя трябва да бъде връчен акт за изпращане.

Работодателите и предприятията, които осигуряват временна работа, които са командировали или изпратили работници и служители до влизането в сила на тази наредба, имат 30 дни, за да приведат трудовите правоотношения в съответствие с разпоредбите ѝ.

Новата нормативна уредба не важи при командироване в страните извън Европейския съюз, както и при служебни командировки, командироване за обучения, специализации, работни срещи, конференции и др. За тях важи досегашният ред за командироване, регламентиран в чл. 121 от Кодекса на труда.

В новата наредба се регламентира и редът за приемане на командировани или изпратени у нас работници и служители - граждани на държави от ЕС, държави - страни по споразумението за Европейското икономическо пространство и от Конфедерация Швейцария, както и от трети страни. При командироване или изпращане на работа на чужденци в България сред задълженията на чуждестранния работодател или предприятие, което осигурява временна работа, е да подаде специално заявление в Главна инспекция по труда. Заявлението е по утвърден в наредбата образец и предоставя данни за работодателя, командирования или изпратения работник или служител, за приемащото местно лице и др. То се подава преди започване на предоставяне на услугата.

ОЩЕ

ИНФОРМАЦИЯ

Размерът на минималното трудово възнаграждение в различните държави от ЕС, страните по споразумението за Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария се определя по различен начин. Това може да става чрез законови или подзаконови нормативни актове, административни разпоредби, колективни трудови договори или арбитражни решения, приети за общоприложими в съответната държава. Следва да се отбележи, че в шест от държавите – членки на ЕС няма приети минимални трудови възнаграждения - Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Италия и Швеция. Повече информация относно минималните

условия във всяка държава може да се намери на единните национални уебстраници на съответните държави, изградени на основание чл. 5 от Директива 2014/67/ЕС и с публикувани линкове: http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492.

С новите разпоредби за командироването и изпращането на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги работодателят има задължение да запознава писмено лицата с условията на работа в приемащата държава, публикувани на единния официален уебсайт на съответната държава, не по-късно от един работен ден преди началната дата на командироването или постъпването му на работа в предприятието ползвател.

Източник: Главна инспекция по труда