



# Насоки

## Транснационални двустранни споразумения между френската UCF и секторните фондове в други страни от ЕС

*Автор: Frédéric Turlan (IR Share)*

март 2021 г.



## Рискове и въпроси, разгледани в споразумението

От началото на 2000 г. броят на чуждестранните дружествата, които печелят възлагането на договори за изпълнение на строителни работи в публичния или частния сектор във Франция, се увеличава. Пет региона във Франция представляват 70 % от общия командирован брой работници: Grand-Est, който граничи с Германия (104 000 командировани работници през 2018 г.), Ile-de-France (92 000), Auvergne-Rhône Alpes, който граничи с Италия (74 000), Haut-de-France, който граничи с Белгия (65 000) и Provence-Alpes-Côte-d'Azur, който граничи също и с Италия (77 000).

Три са секторите на дейност във Франция, които най-много използват командировани работници: промишленост, с 80 560 декларации и 165 005 деклариран командировани работници, строителство и благоустройство, с 52 509 декларации и 123 167 командировани работници и земеделие, с 23 981 декларации за 74 255 командировани работници.

Същевременно френските дружества все повече работят в съседните държави, особено в Германия, Белгия, Испания, Италия и Обединеното кралство.

Тези тенденции доведоха до увеличаване на мобилността на работниците, особено чрез командироване, при значителни последици за управлението на възнагражденията и заплатите, което може да представлява тежест, особено за малките и средни предприятия (МСП).

В действителност Франция и съседните държави, като Германия и Италия, са разработили система за посредничество на заплатите на строителните работници чрез секторни фондове, за които се смята, че гарантират стабилността на доходите, въпреки временния характер на договорите в сектора или внезапното прекъсване на работата поради неблагоприятни метеорологични условия.

Въпреки някои различия в тяхната териториална организация, модел на собственост и приходи, тези секторни фондове осигуряват около 30 % от брутните заплати на работниците чрез „вноски“, плащани от работодателя към фонда, които на свой ред дават право на работниците да получават набор от облаги (например, платен отпуск, заплащане при лошо време, заплащане за стаж, достъп до професионално обучение...).

Това означава, че когато работник е изпратен да работи в чужбина, работодателят уведомява компетентния фонд в изпращащата и в приемащата държава, за да се спре временно заплащането му в изпращащата държава и то да продължи в приемащата държава.

На свой ред работниците ще получат право на обезщетение от чуждестранни секторни фондове, които ще могат да изискат да им бъдат платени в чужбина, реално след приключване на командироването им.

Когато регистрираните извън територията на Франция предприятия в строителния сектор идват да работят във Франция, трябва да се присъединят към френския фонд за платен отпуск (Congés intempéries BTP CIBTP), създаден на местно равнище, за да са в съответствие с Кодекса на труда. Тези фондове се наблюдават и координират на национално равнище от Union des caisses de France (UCF). UCF се управлява само от представителната организация на работодателите в строителния сектор.

Изключение от този принцип е сключването на двустранни споразумения, подписани с някои държави-членки на ЕС. След обширно проучване например, между Франция и Германия е признато съществуването на схема за еквивалентно право на отпуск. Именно в този контекст на 26 ноември 1997 г. между CIPTB-UCF и националната институция SOKA-BAU е сключено споразумение за освобождаване от плащане.

Това споразумение е изпълнено чрез обмен на информация. Всъщност компетентният фонд за платен отпуск проверява дали към датата на командироване дружеството е редовно обвързано с фонда и дали е платило дължимите вноски по отношение на общия брой декларираните работници. След това фондът изготвя удостоверение, в което се посочва, че дружеството е изрядно към момента на командироването. Документите се предават от фонда на изпращащата държава на компетентния фонд на приемащата командированите работници държава чрез UCF.

## Цели

Основната характеристика на това споразумение е да се осигури опростена процедура за дружествата, обхванати от системата на платените отпуски в строителния сектор, като същевременно се гарантира спазването на националните разпоредби по отношение на плащането на вноски. Споразуменията целят постигането на следните цели:

- а) да се предотврати командироването на работници с цел социален дъмпинг;
- б) да се защитят строителните работници, като се осигурява непрекъснатото им включване в техните секторни фондове, достъп до свързаните с фондовете облаги, както и общо заплащане, което да е сравнимо с възнаграждението, приложимо в приемащата държава;
- в) да се улеснят строителните дружества да предоставят услугите си в чужбина;
- г) да се обменя информация между социалните партньори и секторните фондове в участващите държави относно реда и условията на работа в различните държави, особено относно структурата на възнаграждението и ролята на секторните фондове;
- д) да се работи за предотвратяване на недеklarирания труд и да се следи за правилното прилагане на разпоредбите за колективното договаряне.

## ‘Икономически аргументи’ за приемането на споразумение от гледна точка на заинтересованите страни

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Работници:</b>                     | При липса на споразумения вноските на командированите работници биха били раздробени в различните фондове, при което има опасност някои елементи от заплата да бъдат загубени в приемащата държава или да се загуби непрекъснатостта, която е необходима за получаването на някои права в изпращащата държава.   |
| <b>Дружества:</b>                     | Споразуменията предотвратяват рисковете от двойно плащане, като същевременно намаляват административната тежест за работодателите, които взаимодействат само със своя фонд в изпращащата държава и на собствения си език. Попълва се стандартен формуляр, който се изпраща на националната институция, която от своя страна изпраща съответната информация на институцията на приемащата държава.  |
| <b>Профсъюзи:</b>                     | При условие, че общите разходи за труд са сходни в участващите държави, синдикатите се възползват от наличието на инструмент, който стимулира спазването на колективните трудови договори от страна на строителните дружества.   |
| <b>Организации на работодателите:</b> | Организациите на работодателите се възползват от наличието на инструмент, който опростява административните изисквания, в случай на командироване от членувачи в тях дружества, осигурява възможност на дружествата да поправят евентуални грешки и гарантира равнопоставени условия на конкуренция за предприятията на международно равнище. Още веднъж, сходството в нивата на възнаграждение в обхванатите от споразуменията държави е ключова предпоставка за опростяването, което е съпътствано от лоялна конкуренция.  |
| <b>Секторни фондове:</b>              | Фондовете се възползват от лесен инструмент за гарантиране на непрекъсната обвързаност и плащане от страна на дружествата, като същевременно предлагат услуга, която се цени от техните партньори <sup>1</sup> .   |
| <b>Обществени институции:</b>         | Обществените институции (особено социалноосигурителните институции) се възползват от по-голяма сигурност по отношение на редовността на предприятията, особено когато са налице паралелни споразумения за обмен на информация със секторни фондове. В тази връзка трябва да бъде отбелязано, че в сравнение с формуляра A1, фондовете преди всичко удостоверяват дали редовно са били плащани вноските преди и по време на периода на командироване - условие, което не се изисква съгласно член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, а вместо това се изисква спазване на процедурите за удостоверяване на коректно осигуряване на командированите работници в социалноосигурителната институция на изпращащата страна. |

<sup>1</sup> SOKA-BAU обаче няма грижата относно заявлението за издаване на френската професионална идентификационна карта в отрасъла на строителството и благоустройството (VTP), която трябва да бъде заявена директно от германското дружество, командировашо служители във Франция.

## Основни характеристики

Споразумението дава възможност на изпращащото дружество да прави вноски за командированите работници в секторния фонд на изпращащата държава, а не в този на приемащата държава. За тази цел дружеството трябва да изготви декларация, достъпна на собствения му език на уебсайта и на двете национални институции, която да включва: регистрационен номер или идентификационен код, място на командироване, вид дейност, име на клиента, начална и крайна дата на командироване, работниците, които ще се командировават.

За да бъде предоставено освобождаване от плащане, дружеството трябва да е изпълнило всички свои задълженията за вноски към секторния фонд в изпращащата държава и да не ги нарушава по време на периода на командироване.

По-конкретно, ако се вземе като пример споразумението между UCF и ULAK,<sup>2</sup> текстът е структуриран по следния начин:

- В преамбюла се затвърждава като цел определянето на процедури за освобождаване от вноски към секторния фонд в приемащата държава, в случай на командироване;
- В първата част се дава подробно обяснение на приложимото в Германия и във Франция законодателство, което е в сила в момента на сключване на споразумението. След сключването му, споразумението никога не е било актуализирано, но и двете институции проверяват редовно всички промени, които се случват в собствената им държава и информират партньора си. И двете институции се запознават незабавно с промените в данните и провеждат поне едно заседание годишно.
- Във втората част се определя целта на споразумението, която е посочена по-горе.
- Третата част е съсредоточена върху процедурните правила:
  - В нея се дава определение на термините на изпращаща държава и приемаща държава;
  - В нея е договорено, че UCF ще бъде единствената френска институция, която участва в споразумението от името на няколко регионални филиала на UCF във Франция (13 регионални фонда). UCF отговаря за разпространяването на информация в рамките на своята мрежа от регионални фондове и за централизиране на заявленията, изпратени от тези регионални фондове.
  - В нея се посочва, че когато едно дружество е регистрирано от една от двете институции и плаща вноските си в нея (СІВТР-UCF или ULAK), то тогава то не е длъжно да бъде обвързано с националната институция на приемащата държава и не трябва да плаща никакви вноски към нея.
  - В тази част се организира обмена на данни и удостоверения между двете национални институции, за да се гарантира, че дружеството, което командирова работниците е платило вноската към своята национална институция.

---

<sup>2</sup> ULAK е фондът за платен отпуск и професионално обучение, създаден под шапката на SOKA BAU (другият фонд е пенсионният фонд ZVK).

- В тази част се описва процесът, който трябва да се следва в редките случаи, когато дружеството изпраща в командировка повече работници, от броя, посочен в декларацията, която дружеството е изпратило на своята национална институция.
- Тази част включва разпоредба за изясняване на положението на дружествата, които са обвързани с националната институция на своята държава, но които поради конкретната им дейност не биха могли да бъдат обхванати от националната институция на приемащата държава. Например, митническата администрация в Германия, която отговаря за контрола на командированите работници, може да установи, че на някой обект работи френско дружество, което поради характера на дейността си не е обвързано с СІВТР-UCF, но би следвало да бъде обвързано с ULAK в Германия, ако е германско дружество.
- Тази част съдържа разпоредби за положението на висококвалифицираните служители. Схемата на немския фонд за платен отпуск обхваща само нискоквалифицираните работници. Ако германско дружество изпрати висококвалифициран служител във Франция, в договора се подчертава, че дружеството трябва да спазва френското законодателство и колективните трудови договори, които се прилагат за висококвалифицираните служители.

В раздела съдържащ заключителните разпоредби се споменава, че всяка от институциите трябва да покрива собствените си разходи. Освен това се подчертава, че както френският, така и немският текст са обвързващи и че споразумението е безсрочно.

Таблица 1. Процент на вноските и параметрите към 1.01.2021

| Удръжки от brutната заплата - Франция                                       | Процент от brutната заплата   | Удръжки от brutната заплата - Германия | Процент от brutната заплата   |
|---|---|--|---|
| Платен отпуск   | 19,80%  | Платен отпуск                          | 15,40%<br>(от януари 2019г.)  |
| Надбавки за професионално обучение  |   | Надбавки за професионално обучение     | Всички райони: 2,40%<br>С изключение на Берлин: 1,65%   |
| Допълнителна пенсия   |   | Допълнителна пенсия                    | Западна Германия: 3,0%<br>Източна германия: 1,1%<br>Западен Берлин: 3,0%<br>Източен Берлин: 1,1%                  |
| Плащане при лошо време  | 0,74 (при груб строеж) или 0.15% (при довършителни работи)  | Плащане при лошо време                 | 2%  |
| Безопасност и здраве (ОРВТР)  | 0,11%   |  |   |
| Социални придобивки (АРАС-ВТР)  | 0,40%   | Социални разходи                       | Само за Берлин: 5,7%  |
| Временна работа   | 0,11%   |  |   |
| Професионална вноска, в зависимост от регионалния колективен трудов договор | от 0,10% до 1,17%   |  |   |
|   |   |  |   |
| <b>Общо</b>   | <b>20,67% до 22,33% в зависимост от естеството на дейността (груб строеж или довършителни работи) и местоположението на седалището на работодателя.</b> | <b>Общо</b>                            | <b>Западна Германия: 22,8 %<br/>Източна Германия: 20,9%<br/>Западен Берлин: 27,75%<br/>Източен Берлин: 25,85%</b> |

## Процес на приемане и роля на заинтересованите страни

Необходими условията за прилагане на споразуменията са: i) признаването на вноските в секторните фондове и на други удържки като част от минималното заплащане, което командированите работници имат право да получат; ii) признаването на сходните характеристики на вноските и удържките в обхванатите от споразумението държави.

Във Франция чуждестранните дружества в сектора на строителството и благоустройството трябва да се присъединят към фонда Congés Intempéries ВТР (СІВТР) веднага след като командироваат служители във Франция, в съответствие с разпоредбите на член [L.1262-4](#) и член [D.3141-14](#) на Кодекса на труда. В последния член се посочва, че схемата, предвидена в раздел „Кодекс на труда“ относно фонда за платен отпуск *„се прилага също и за предприятия, които не са регистрирани във Франция“*.

Следователно събитието, пораждащото задължение за участие във внасянето на средства в СІВТР, както и произтичащите от това задължения за деклариране на изплатените заплати и заплащането на свързаните с тях вноски, е фактът, че дружеството командирова служители на френска територия.

Този принцип е придружен от изключения, изложени в член [D.3141-26](#) и член D.3141-27 от Кодекса на труда. Въпросното двустранното споразумение е установено по-специално въз основа на последния член. В член D.3141-26 например се подчертава, че *„дружествата, посочени в член D. 3141-14, регистрирани в друга държава-членка на Европейския съюз или в държава, която е страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, могат да бъдат освободени от задълженията“* посочени в подточката и предвидени за дружествата от строителния сектор, ако могат да докажат, че техните служители се ползват от правото си на платен отпуск за периода на командироване при условия, които са поне еквивалентни на тези, предвидени във френското законодателство<sup>3</sup>.

В Германия легитимността на споразуменията се признава чрез колективен трудов договор на секторно равнище. Член 5 от Закона за командированите работници (Nr. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz) гласи: „Колективният трудов договор, посочен в раздел 3, може да определя ... събиране на вноски и предоставяне на обезщетения във връзка с правото на ползване на отпуск, както е посочено в № 2, чрез съвместен механизъм на страните по колективния трудов договор, когато е гарантирано, че чуждестранният работодател не е задължен да плаща едновременно вноски към този съвместен механизъм и към сравним механизъм в държавата на работодателя, както когато и процедурата, прилагана от съвместния механизъм на страните по колективния трудов договор, включва кредитирането на тези обезщетения, които чуждестранният работодател вече е предоставил на работниците в изпълнение на правото им на платен отпуск, предвидено в закон, колективен трудов договор или индивидуален трудов договор“.

Информация за задълженията на работодателите е на разположение на уебсайта на SOKA-BAU на 14 езика, заедно с обяснения относно [„схемата на фонда за платен отпуск за дружества, които командироваат търговски работници“](#). Предоставена е информация за [работодателите](#) и за [служителите](#). Предоставена е и [брошура](#) на всички 14 езика, заедно с разнообразна друга информация.

---

<sup>3</sup> UCF предоставя на своя уебсайт брошура с [референтни текстове](#), които са приложими за фонда за отпуск.



## Правни аспекти на ниво ЕС и национално ниво, които улесняват или затрудняват споразумението

Правното основание за споразуменията са националните актове за транспониране на Директивата за командироването на работници, по-специално по отношение на правото на командированите работници да получават възнаграждение и минимален годишен платен отпуск в съответствие с действащото законодателство или разпоредби за колективно договаряне в приемащата държава.

Както е обяснено в раздел „процес“, във Франция легитимността на споразуменията се потвърждава и от Кодекса на труда и от секторните колективни трудови договори, сключени от представителните социални партньори.

В Германия легитимността на договорите се потвърждава от приложимия колективен трудов договор, който се прилага за всички работодатели и служители в строителния сектор.

Освобождаването от членство в секторния фонд на приемащата държава се счита за легитимно, когато работниците се ползват със сравнимо ниво на защита в изпращащата държава. Споразуменията между секторните фондове се явяват особено подходящ инструмент за установяване на тези ситуации, тъй като гарантират взаимно разбиране за сходството на защитата отвъд границите, като намаляват рисковете от стълкновение на закони. Споразуменията не само осигуряват непрекъснатост на вноските във фондовете на изпращащата държава, но също така запазват всички елементи на заплатите, считани за задължителни на национално равнище.

## Действия, предприети за преодоляване на трудностите

Подписалите споразумението страни поддържат постоянни взаимоотношения, с цел проверка на дружествата и декларациите. Този диалог за сътрудничество дава възможност за разрешаване на случаите на нередности. Страните провеждат заседание поне веднъж годишно и обменят данни и декларации. Процесът обаче не е напълно цифровизиран, което може да доведе до известно забавяне. SOKA-BAU също така отбелязва, че фондовете не споделят данни за определени работодатели или служители със заинтересованите страни, като синдикални организации или организации на работодатели. Тези данни се разглеждат като лични данни и следователно попадат в съответния режим на „специална защита на данните“. Въпреки това SOKA-BAU има достъп до уведомленията, които изпращащите предприятия са длъжни да представят на митническия орган.

## Резултати от споразумението

През 2020 г. 42 работодатели от Франция са изпратили 354 работници в Германия.

## ЗА ПРОЕКТА

Целта на проекта ISA е да стимулира и засили транснационалното сътрудничество между институциите и заинтересованите участници, които участват в процеса на командироване на работници в строителния сектор, като популяризира въвеждането на споразумения за обмен на информация, имащи за цел да контролират и улесняват командироването на работници.

Проектът ще се базира на действащи практики между секторни фондове в Италия, Германия, Австрия и Франция, където секторните фондове, обезпечени от правителствата, договорените и успешно сключени договори, опростяват процедурите, свързани с командироването на работници в чужбина, гарантирайки същевременно, че работодателите, които командироваат работници в чужбина, спазват изискванията за плащане на дължимите елементи на възнагражденията (като платен отпуск) и позволяват лесна проверка на свързаната с това информация в изпращащата държава, когато възникне такава необходимост.

[www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu)



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейската комисия.

Изразените становища отразяват единствено позициите на авторите.

Европейската комисия не носи отговорност за използването на съдържащата се тук информация.