

## Нов режим на командироване и изпращане на служители в рамките на предоставяне на услуги

Брой 2  
Януари 2017 г.



### За информация

**Юлияна Матеева**  
Съдружник  
Правни консултантски услуги  
Тел.: +359 2 9697 600  
Факс: +359 2 9697 878  
[jmateeva@kpmg.com](mailto:jmateeva@kpmg.com)

**Николай Джонев**  
Мениджър, Правни консултантски услуги  
Тел.: +359 2 9697 600  
Факс: +359 2 9697 878  
[ndzhonev@kpmg.com](mailto:ndzhonev@kpmg.com)

Нови правила относно командироването и изпращането на служители в рамките на предоставяне на услуги се въвеждат с промени в Кодекса на труда, обнародвани на 30 декември 2016 г., и с нова Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги („Наредбата“), в сила от 10 януари 2017 г.

По-долу представяме резюме на най-важните промени, въведени с новите правила.

### Приложимост

Новите правила се прилагат по отношение на командироване в рамките на предоставяне на услуги в държави – членки на Европейския съюз (ЕС), държави-страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП) и Конфедерация Швейцария. Разграничават се хипотезите на командироване в рамките на предоставяне на услуги, като „командироване“ и „изпращане“:

- Командироване в рамките на предоставяне на услуги се извършва в две хипотези при запазване на трудовото правоотношение с изпращащото предприятие за времето на командироване: 1) за сметка на работодателя и под негово ръководство и контрол при сключен договор с ползвателя на услугите; и 2) в предприятие от същата група предприятия.
- Изпращане в рамките на предоставяне на услуги се извършва единствено от предприятие, което осигурява временна работа.

### В този брой:

[Приложимост](#)

[Командироване и изпращане от България в ЕС/ЕИП/Швейцария](#)

[Командироване и изпращане от ЕС/ЕИП/Швейцария или трета държава в България](#)

[Срок за привеждане в съответствие на заварените случаи](#)

Новата уредба не е приложима при командироване в трети държави (извън ЕС, ЕИП и Швейцария), както и при служебни командировки, командироване за обучения, специализации, работни срещи и др. За тези случаи продължават да се прилага Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

## **Командироване и изпращане от България в ЕС/ЕИП/Швейцария**

### ***Задължително предварително уреждане на условията на командироването и изпращането***

Българските работодатели вече са задължени да сключват допълнително споразумение със служител, преди да бъде командирован в друга страна – членка на ЕС/ЕИП/Швейцария. Новите законодателни промени определят минимален набор от въпроси, които трябва да бъдат уредени с допълнителното споразумение, като страните могат да включат и други, които сметат за подходящи. Допълнителното споразумение изменя трудовото правоотношение за срока на командироването, като командироване няма да се допуска преди сключването му.

Изпращането на служители от българските предприятия, осигуряващи временна работа, е уредено по сходен начин. Трудовият договор, сключван във връзка с изпращането, също има задължително минимално съдържание, като включва специфични въпроси, в допълнение към тези, уредени от трудов договор за работа в България.

### ***Отпадане на дължимостта на дневните и квартирните пари***

При командироване или изпращане в ЕС/ЕИП/Швейцария, българските работодатели и предприятия, осигуряващи временна работа, дължат единствено изплащането на обезщетение за пътни разходи, освен в случаите, когато служителят ползва безплатен транспорт на друго основание.

Ако желаят, страните са свободни да уговорят изплащането и на квартирни пари в допълнителното споразумение или трудовия договор. За времето на командироването или изпращането, работодателите не дължат дневни пари, но следва да осигурят най-малко минимално ниво на заплащане, съгласно правилата в приемащата държава.

### ***Минимални условия на труд и дължими възнаграждения***

Минималните условия на труд, които трябва да бъдат осигурени, се съпоставят с тези в приемащата държава, където служителят ще бъде командирован или изпратен, като се забранява те да бъдат по-неблагоприятни за служителя. Всеки работодател, включително предприятията, осигуряващи временна работа, трябва предварително да уведомят служителите, които ще бъдат командировани или изпратени, за минималните условия на труд в приемащата държава.

Страните по трудовото правоотношение са задължени да уговорят размер на трудовото възнаграждение, който да не е по-нисък от минималната работна заплата (съответно ставки на заплащане) от този в приемащата държава. Минималното заплащане се определя съобразно приложимите нива за същата или сходна работа в приемащата държава.

Елементите на трудовото възнаграждение, уредено в допълнителното споразумение или трудовия договор, се определят от законодателството на държавата членка, където служителят ще бъде командирован или изпратен.

### **Командироване и изпращане от ЕС/ЕИП/Швейцария или трета държава в България**

Работодателите, регистрирани в друга държава – членка на ЕС/ЕИП, в Швейцария или трета държава и командироващи/изпращащи в Република България, следва да уведомят Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“ преди започване на предоставянето на услугите, свързани с командироването или изпращането, както и да декларират определени обстоятелства относно командироването или изпращането.

Чуждестранните работодатели следва да предоставят на местното лице, приело на работа командированя или изпратения работник или служител, набор от документи относно командироването или изпращането, които се съхраняват на мястото, където се полага трудът от работника или служителя, за срока на командироването.

Чуждестранният работодател е длъжен да предоставя документите относно командироването или изпращането за извършване на проверки от контролните органи в срок до 1 година след изтичането на срока на командироването или изпращането.

### **Срок за привеждане в съответствие на заварените случаи**

Работодателите и предприятията, осигуряващи временна работа, които са командировали или изпратили служители до влизане в сила на Наредбата, трябва да приведат трудовите правоотношения в съответствие с новите правила в срок до 8 февруари 2017 г.



[Прекратяване на регистрация](#) | [Поверителност](#) | [Правни условия](#)

КПМГ България ООД, бул. „България“ 45/А, 1404 София, България.

© 2017 КПМГ България ООД, българско дружество с ограничена отговорност и фирма-членка на КПМГ мрежата от независими фирми-членки, асоциирани с КПМГ Интернешънъл Кооператив („КПМГ Интернешънъл“), швейцарско юридическо лице. Всички права запазени.