

РЕШЕНИЕ

№ 3961

гр. София, 17.07.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 22 състав,
в публично заседание на 19.06.2020 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Десислава Корнезова

при участието на секретаря Илияна Тодорова, като разгледа дело номер **3839** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. АПК във вр.чл.405 от КТ.

Образувано е по жалба на [фирма], представлявано от В. П. Н. срещу Принудителна административна мярка, обективизирана под № 4 в Протокол за извършена проверка № ПР1906196 от 25.01.2019г. на инспектори от Дирекция „Международна трудова миграция“, потвърдена с Решение № 19014454/14.03.2019г. на изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

В обстоятелствената част на жалбата са въведени съображения за незаконосъобразност на акта, поради постановяването му в противоречие с изискванията за форма и материалния закон. Посочено е, че по отношение на проверяваното лице са неприложими разпоредбите на чл.121а ал.1 от КТ, Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги и Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16.12.1996г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

В проведените съдебни заседания жалбоподателят, редовно призован, се представлява от адв.М. Д., която изразява становище по основателността на оспорването на акта. Подробни съображения в защита на тезите си са изложени в депозираните на 19.06.2020г. писмени бележки. Заявена е и претенция за присъждане на разноските в процеса в размер на сумата от 350.00 лева.

Ответникът – инспектори от Дирекция „Международна трудова миграция“ в ИА „ГИТ“, редовно уведомен се представлява от юрк. Н. С. и юрк. Н. К., които оспорват

жалбата. По същество на спора се излагат доводи за нейната неоснователност и законосъобразност на постановения акт. Заявена е претенция за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните в съдебно заседание и прецени събраните по делото доказателства по чл.235 ал.2 ГПК във вр. чл.144 АПК, приема за установено следното от фактическа страна:

В периода от 25.01.2019г. до 25.02.2019г. на [фирма], представлявано от В. Н. е била извършена проверка по спазване на разпоредбите на трудовото законодателство.

Дружеството е било призовано да изпрати упълномощен представител на 01.02.2019г.-04.02.2019г. в Дирекция „Международна трудова миграция“, както и да представи следните писмени документи: 1. Списък с работници, извършили /изпълнили/ договори с клиенти в Република Франция за 2018г.; 2. Трудови досиета на лицата, изпълнили договори в Република Франция през 2018г. в т.ч. трудов договор, длъжностна характеристика, молби и заповеди за отпуски; 3. Заповеди за командироване и допълнителни споразумения за командироването на лицата по т.1 през 2018г.; 4. Платежни документи, доказващи изплащането на трудовите възнаграждения; 5. Извадка от дигиталните тахографи за извършените превози за клиенти в Република Франция; 6. Лиценз за извършване на дейности като транспортна фирма; 7. Писмени обяснения за това как се изчислява платеният годишен отпуск, на каква основа се изчислява; 8. Писмени обяснения относно осигуряването на служителите, изпълняващи договора с клиенти от Република Франция; 9. Печат на дружеството. Призовката е връчена на 25.01.2019г., видно от положен подпис и дата върху разписката за получаване. Изпратени са и още две призовки от 04.02.2019г. и 07.02.2019г., с които са изискани допълнителни доказателства.

Представено е обяснение от жалбоподателя, което е приложено на л.30 от делото и в което са изложени следните факти: Шофьорите извършват своята дейност, а именно: трангранични доставки от и за РБ и за всички държави от ЕС. След завръщането си от командировка, обикновено използват няколко дни годишен отпуск, а след това отново товарят и потеглят по дестинация в РБ или държави от ЕС. Няма прекъсване на трудовите им правоотношения. Шофьорите са назначени на постоянни трудови договори с [фирма].

В Протокол с изх. № ПР1906196 от 25.01.2019г., съставен от инспектори в Дирекция "Международна трудова миграция" към ИА"ГИТ", са констатирани извършени от жалбоподателя нарушения, както следва: 1. Трудовият договор, сключен между жалбоподателя и А. А. К. на длъжност „шофьор международни превози“, не съдържа задължителни данни относно допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, в т.ч. за придобит трудов стаж и професионален опит, с което е нарушена разпоредбата на чл.66, ал.1, т.7 от КТ, за което е дадено задължително предписание за изпълнение в срок до 11.03.2019г. 2. А. А. К. е назначен на длъжност „шофьор международни превози“, в рамките на предоставяне на услуги, като извършва превоз на територията на други държави членки на Европейския съюз - ФР Германия, Франция, Швейцария и Република А., без да е сключено допълнително споразумение за изменение на съществуващото

трудовете правоотношение за срока на командироване по реда на чл.2, ал.2 от Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги /Наредбата, обн. ДВ.бр.2/06.01.2017г./, за което е дадено задължително предписание за изпълнение в срок до 26.02.2019г. 3. Работодателят не начислява и не изплаща на работниците си, вкл. и на А. А. К., уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата или минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването, с което е нарушена разпоредбата на чл.6, ал.4 от Наредбата. Дадено е задължително предписание за изпълнение в срок до 26.02.2019г. 4. Жалбоподателят, в качеството му на работодател не е запознавал предварително, писмено работниците си с условията на работа в държави- членки на ЕС, на териториите на които ще извършват транспортна дейност и които са публикувани на единните официални национални уебсайтове, не по-късно от един работен ден преди началната дата на командироването, с което е нарушен чл.8 от Наредбата. Дадено е задължително предписание за изпълнение в срок до 26.02.2019г.

Във връзка с констатациите в Протокола на основание чл.404, ал.1, т.1 от Кодекса на труда /КТ/ и чл.72, ал.1, т.1 от Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност /ЗТМТМ/ на жалбоподателя е наложена следната ПАМ по т. 4 : „Работодателят да запознава предварително, писмено работниците си с условията на работа в държави членки на ЕС, на териториите на които ще извършват транспортни дейности, публикувани на единните официални национални уебсайтове, не по-късно от един работен ден преди началната дата на командироването, съгласно чл.8 от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги“.

Срещу така наложената ПАМ № 4 е била подадена жалба с № ВХ19019420/06.03.2019г. Постановено е решение с изх. № 19014454/14.03.2019г. на изпълнителния директор на ИА "ГИТ", с което жалбата е отхвърлена, като неоснователна.

В хода на проведеното административно производство са приети следните доказателства: трудов договор № 23/19.04.2018г. между [фирма] - работодател и А. А. К. - служител, длъжностна характеристика за длъжност „шофьор, международни превози, 11 бр. пътни листове, заповед № S./1383/20.04.2018г. за командироване за срок от 90 дни, дневна пътна карта, платежни документи, Вътрешни правила за работна заплата, Условия за зачитане на сходен характер на работа, извлечение от [фирма] за валутни преводи по сметката на А. А. К., фишове за работна заплата за м. април, май 2018 г. на А. К. и др. /л.36-л.116 от адм.дело № 3731/2019г.

В процеса се прие заключение на съдебно-техническа експертиза, изготвено от вещото лице Е. В. А.. От данните на това изследване се установява, че А. А. К. на 20.04.2018г. е бил командирован за срок от 90 календарни дни в държави от ЕС-Румъния, У., А., Франция, Германия, Н., Б. и Швейцария с маршрут България-Румъния-У.-А.-Германия да извършва международен превоз на товари, като командировъчните пари се изчисляват, съгласно действащата единна средна ставка при [фирма]. За периода от 21.04.2018г. до 30.06.2018г. А. К. е пребивавал на територията на Германия, Н., Б., Франция, Швейцария, А., Ч., С., У., Румъния, като е управлявал различни номера товарни автомобили и е извършвал превоз на товари. Преминал е и транзитно през други държави, посочени в таблицата на стр.5. За този период на работника е било начислено трудово възнаграждение и са изплащани

допълнителни средства по представяни от него валутни отчети /таблица на стр.4 и стр.5/. За този период минималната часова ставка в Германия възлизала на 8.84 евро/час, като няма определена часова ставка за длъжността „международен шофьор“, във Франция- минималната часова ставка е 9.88 евро/ час бруто или 7.61 евро/час нето и също няма регламентирана минимална часова ставка за тази длъжност. В А. минималната часова ставка е 10.10 евро/час за професионални шофьори, управляващи МПС с тегло над 3.5 тона и до 3 оси, а в Швейцария минималната часова ставка е 20 швейцарски франка /8.84 евро/час и няма регламентирана минимална часова ставка за работници, изпълняващи дейността „международен шофьор“.

Събрани са и гласни доказателствени средства, чрез разпит на свидетеля М. П. П., който излага, че лицата, назначени на длъжност „международен шофьор“ в дружеството се командировали за срок до 90 дни в зависимост от конкретния случай, договорености с контрагентите и други обстоятелства. Известна била само първата доставка, която ще бъде направена от шофьора, като ежедневно се договаряли доставки в различни държави и от факта, къде се намира в момента най-близкия автомобил, заявката се давала за изпълнение на неговия шофьор. Предварително в дружеството не била налична информация за конкретните доставки, които ще бъдат извършени от работниците.

При така установеното от фактическа страна, Административен съд София-град достигна до следните правни изводи:

Жалбата е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в законоустановения 14 - дневен срок, считано от дата 20.03.2019г.

Разгледана по същество, жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Съдът след като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт, освен на основанията, посочени от оспорващия, и на всички основания по чл.146 АПК, приема следното:

Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл.12 от Устройствения правилник на агенцията, специализираната ѝ администрация е организирана в дирекции, вкл. Дирекция „Международна трудова миграция“. Проверката въз основа, на която е съставен Протокол № ПР1906196/25.01.2019г. и е наложена ПАМ № 4 е извършена от инспектори в Дирекция "Международна трудова миграция" , при и по повод изпълнение на служебните си задължения- чл.21, ал.1 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ“. В титулната част на протокола е посочено, че проверката е извършена от инспектори Л. М., И. Ю. и А. П., а същият е подписан само от лицата Л. М. и А. П.. Следва да се приеме, че автори на материализираното воляизявление са само инспектори Л. М. и А. П..

Оспореният акт е издаден в писмена форма и съдържа нормативно установените в чл.59 от АПК реквизити. Посочени са обективно и пълно фактическите и правните основания за неговото постановяване, като от описаните в него констатации може да се изведе волята на административния орган, обективизирана в разпоредителната му част. Изложените в акта факти съответстват на приложените по делото писмени доказателства. Не се установи порок във формата по см. на чл. 146,

т. 2 от АПК, който да обуслови отмяна на акта /Постановление № 4/1976г. на Пленума на ВС и ТР № 4/22.04.2004г. по дело № ТР-4/2002г. ОСС на ВАС; Тълкувателно решение № 16/31.03.1975г. на Общото събрание на гражданската колегия на Върховния съд/.

Мотивирането на акта следва да бъде разгледано в съответствие с правилата за провеждане на процедурата пред административния орган, доколкото същественото им нарушаване води до ограничаване правото на защита и правото на участие в административния процес /широк смисъл/, съответно до отмяна на издадения акт /чл. 168, ал. 1 и ал.3 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК/. В хода на протеклото административно производство не са допуснати нарушения на процедурните правила от категорията на съществените, които да са ограничили правото на защита на оспорващия и да са го препятствали да я упражни в пълен обем. Административният орган е изяснил релевантните за случая факти и обстоятелства и е извършил проверка на приетите доказателства. Не се констатира нарушение по см. на чл. 34, чл.35 и чл.36 от АПК. След като на страната е била гарантирана възможността за участие в производството, се налага разбирането, че органът е осигурил начин и способ за организиране и провеждане на защитата на засегнатите права и интереси. Спорът между страните по делото се свежда до приложението на нормите на материалния закон, като жалбоподателят твърди, че разпоредбата на чл.121а, ал.1, т.1, б."а" от КТ не е относима по отношение на работника А. А. К., тъй като извършваните от него превози на територията на държави-членки на ЕС не са в рамките на "предоставяне на услуги" въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите. Поддържа становище, че командированият работник осъществява в друга държава членка само и единствено работа за своя работодател, без да се налага по повод тази работа да пребивава и работи на територията на предприятието на получателя на услугата, предоставена в рамките на търговската дейност на работодателя по договор между последния и неговия контрагент.

Съгласно § 13 от ДР на ЗИД на КТ /обн. ДВ.бр.105/2016г. в сила от 30.12.2016г./, се въвеждат изискванията на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18/1 от 21 януари 1997 г.) и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП") (ОВ, L 159/11 от 28 май 2014 г.).

Съгласно чл.121а ал.1 т.1 от КТ „командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато: български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария: а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите; б) в предприятие от същата група предприятия. Съгласно чл.121а ал.4 от КТ за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в

приемащата държава.

От друга страна и по силата на чл.2 ал.1 от Наредбата, при командироване на работници или служители в тези случаи работодателят и работникът уговарят с допълнително писмено споразумение изменение на съществуващото между тях трудово правоотношение за срока на командироването. Не съществува спор по фактологията, че А. А. К. за периода от 20.04.2018г. до 25.06.2018г. е бил командирован от жалбоподателя за своя сметка и под свое ръководство на територията на други държави членки на ЕС и на Конфедерация Швейцария. Необходимостта от сключване на споразумение се обуславя от обстоятелството, че при командироване на работници и служители в рамките на предоставянето на услуги е допустимо да се променят съществени елементи на трудовото правоотношение, вкл. характера и мястото на работа, времетраенето на изменението на трудовото правоотношение чрез посочване на начална и крайна дата на командироването, размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им, продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, размера на платения годишен отпуск и други.

Приложното поле на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 16 декември 1996г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги /Директивата/, е определено в чл.1 и тя се прилага за предприятия, установени в държава - членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирова работници в съответствие с § 3 на територията на държава-членка. Това са предприятията, които предприемат една от следните транснационални мерки: а) командирова работници на територията на държава- членка за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие, и страната, за която са предназначени услугите, действаща в тази държава-членка при условие, че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване; или б) командирова работници в организация или предприятие, притежавано от групата на територията на държава-членка при условие, че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване; или в) в качеството на предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа, предлагат за наемане работник на предприятие-потребител, установено или

извършващо дейност на територията на държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа и работника за периода на командироване.

"Командиран работник" е работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава - членка, която е различна от държавата - членка, в която той обичайно работи /чл.2, §1/. Съгласно съображение 4 от преамбюла на Директивата "Предоставянето на услуги" може да бъде: 1/ под формата на извършване на работа от предприятие за своя сметка и под свое ръководство, или 2/ по силата на договор, сключен между това предприятие и страната, за която са предназначени услугите, или 3/ под формата на наемане на работници, които да се използват от предприятието в рамките на публичен или частен договор. От изложеното следва, че неоснователно е възражението на жалбоподателя, че Директивата и нормите, с които нейните изисквания се въвеждат в българското законодателство не се прилагат за командирани от работодателя лица, които осъществяват работа в друга държава членка за своя работодател. [фирма] е предоставяло през 2018г. транспортни услуги чрез командирания работник А. К. на територията на друга държава въз основа на договори с други търговци от държави-членки на ЕС.

Съгласно чл.1, § 3, б."а" от Директивата, същата се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, предприемат транснационални мерки: командират работници на територията на държава-членка за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие, и страната, за която са предназначени услугите, действаща в тази държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване. По отношение на услугите в сферата на транспорта разпоредбата на чл.1, § 2 от Директива 96/71/ЕО изрично изключва от своето приложно поле предприятията от търговския флот по отношение на моряшкият им състав. С Наредбата се уреждат условията и редът за командироване и изпращане на работници и служители по смисъла на чл.121а от КТ, като в чл.1 ал.2 изрично е предвидено, че не се прилага спрямо предприятия от търговския флот по отношение на морските лица. Директивата е приложима за всяка от трите хипотези на командироване, уредени в нея, като обхватът ѝ не е обусловен от определена принадлежност на командированите работници и служители към конкретен сектор, извън изрично предвиденото изключение - моряшкият състав на предприятията от морския флот.

В съдебната практика не се приема, че Директивата не се прилага по отношение на командироването на шофьорите осъществяващи автомобилен превоз, предвид съображение 17 от преамбюла на Регламент № /ЕО/ 1072/2009г. на Европейския парламент и на Съвета от 21.10.2009г. относно общите правила за достъп до пазара на международни автомобилни превози на товари. Съгласно предложение 17 разпоредбите на Директивата се прилагат за предприятия за превози, извършващи каботажни превози. Дефиниция за "каботажни превози" е дадена в чл.2 §6 от Регламент ЕО/1027/2009. Според тази норма "каботажни превози" означава вътрешен превоз за чужда сметка или срещу възнаграждение, извършван временно в приемаща държава-членка, в съответствие с регламента. Този вид превоз не попада в нито един от трите случаи, уредени в Директивата, поради което Регламентът изрично предвижда прилагането ѝ по отношение на каботажните превози. Изричното включване на предприятия, извършващи каботажни превози в обхвата на Директивата произтича от спецификата на този вид превоз като вътрешен превоз на товари, който се извършва временно в приемаща държава-членка. Съдът намира, че изричното включване на каботажните превози в Директивата не означава изключване прилагането на Директивата спрямо командировани работници за извършване на международен превоз в хипотезата на чл.1 §3 б. "а", както твърди жалбоподателят. /в този смисъл е Решение №14399 от 27.11.2017г. на ВАС на РБ по адм. дело № 1240/2017 г./Според мотивите на касационната инстанция, "в подкрепа на извода, че от приложното поле на Директивата не е изключен автомобилният сектор следва да се съобразят предложения от 8 март 2016г. и от 31 май 2017г. за директиви на Европейския парламент и на Съвета, както и Информационен документ от 8 март 2016 г. на Европейската комисия (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_bg.htm). Според последния Европейската комисия потвърждава позицията си, че съществуващата Директива относно командироването на работници се прилага за автомобилния транспорт. В документа се сочи, че въпреки това Европейската комисия признава спецификата на силно мобилния сектор на международния автомобилен транспорт, която налага регулирането му в специално секторно законодателство. Направеното предложение от 8 март 2016 г. е за изменение Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. С последващото предложение от 31 май 2017г. се предлага създаването на специално законодателство, касаещо изменение на Директива 2006/22/ЕО по

отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специфични правила за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт във връзка с Директива 96/71/ЕО. В информационния документ, актуализиран към 24 октомври 2017г., е посочено, че в общия подход, приет на 23 октомври 2017 г., Съветът постига съгласие преразгледачите правила относно командироването да се прилагат за водачите в сектора на транспорта едва от датата на влизане в сила на специалното секторно законодателство. Дотогава в автомобилния транспорт в сила ще останат съществуващите правила."

Неоснователни са и възраженията, че командироването по смисъла на Директивата и на чл.121а от КТ не следва да се прилага относно международните шофьори, предвид спецификата на дейността им. Да се приеме обратното означава да се отрече, че от обхвата на Директива 96/71/ЕО е изключен международния транспорт, което не е така, видно и от Предложение на ЕК за Директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 96/71/ЕО и от Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специфични правила за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт във връзка с Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС. В последното ясно е посочено, че Директива 96/71/ЕО намира приложение за международните превози, а не само за каботажни превози, определени в Регламент /ЕО/ №1072/2009г. и Регламент /ЕО/ №1073/2009г., при които превозът се извършва изцяло в една приемаща държава-членка.

В самия текст на Директивата не се посочва изрично, че е приложима в сферата на международния превоз, но това е така, тъй като тя по принцип не изброява сферите, в които е приложима, а е възприет подход, при който се отбелязват сферите, които са изключени от приложното ѝ поле/ вж. член 1, § 2/. Не съществуват разпоредби в Директивата, които да изключват автомобилния превоз от приложното ѝ поле. Автомобилният превоз или всеки друг вид транспорт, който не попада в хипотезата на изричното изключение по член 1, § 2 от ДКР, просто не е изключен. След като международният автомобилен превоз не е изключен от приложното ѝ поле, това означава, че тя се прилага спрямо него.

Това, че Директивата е приложима по-общо в сферата на транспорта може да бъде изведено от:

I. член 9, § 1, буква б) от Директива 2014/67/ЕС за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги изрично се споменават

мобилните работници в сектора на транспорта във връзка с изискванията относно мястото на съхранение на трудовите им договори.

II. От текста на новоприетата Директива (виж съображение 7) за определяне на специфични правила във връзка с директива 96/71/ЕО и директива 2014/67/ЕС за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт и за изменение на директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за изпълнение и регламент (ЕС) № 1024/2012. Тази нова Директива беше подписана на 15.07.2020г. от председателите на ЕП и Съвета и предстои публикуването ѝ в ОВ. Държавите членки ще разполагат с 18 месеца за транспонирането на новата директива. Текста е възможно да бъде прочетен на : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=C.:PE_24_2020_IN_1T&from=EN. Както самата Комисия отбелязва в законодателното предложение, изпълнението на посочената Директива 96/71/ЕО поражда специфични правни въпроси и трудности в силно мобилния сектор на автомобилния транспорт, и тези проблеми биха се разрешили най-добре чрез специално законодателство за сектора на автомобилния транспорт като се осигури баланс между социалната закрила на водачите и свободата на превозвачите да предоставят трансгранични услуги.

III. Към настоящия момент е отправено преюдициално запитване и е висящо дело C-815/18 (Преюдициално запитване от H. R. der N., H.) със следния въпрос: „Трябва ли Директива 96/71/ЕО1 на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги да се тълкува в смисъл, че е приложима и спрямо работник, който работи като шофьор в международния автомобилен превоз на стоки и следователно полага труда си в повече от една държава членка?“.

IV. Генералният адвокат М.В. по това все още висящото дело C-815/18 в заключението си от 30.04.2020г. прави разбор на историческото развитие на законодателната воля при приемането на текста на директива 96/71, както и на последващите законодателни промени, като заключава, че директива 96/71 е приложима за сектора на международния транспорт (виж точки 58-70 от заключението). Неговото заключение е следното: „Накратко, според мен нито в правното основание, нито в законодателната процедура се съдържа нещо, което би поставило под съмнение очевидния извод, произтичащ от текста, от контекста и от целта на ДКР (директивата за командированите работници): автомобилният превоз не е изключен. ДКР е предназначена да се прилага за всички услуги, включително за автомобилния превоз.“
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=226005&pag>

Ето защо, Генералният адвокат заключава:

1. Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги трябва да се тълкува в смисъл, че е приложима и спрямо работник, който работи като шофьор в сектора на автомобилния транспорт и е командирован по смисъла на тази директива на територията на държава членка, различна от държавата членка, в която той обичайно работи.

2)(а). Понятието „работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи“ по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 96/71 трябва да се разбира като означаващо работник, който има достатъчна връзка с тази територия. Дали такава достатъчна връзка съществува трябва да се прецени въз основа на всички относими признаци, разглеждани в тяхната съвкупност, като например местоположението на лицето, на което се доставят въпросните услуги, и мястото, където се организират превозите и шофьорите получават задачите си и се връщат след приключване на работата си.

2)(б). Свързаността между предприятията, участващи в дадено командироване, съобразена наред с всички други относими признаци, е възможно евентуално да бъде от значение за цялостната преценка дали е налице командироване. Сама по себе си обаче тя не е определяща.

2)(в). Каботажният превоз попада в приложното поле на Директива 96/71. Приложението на Директива 96/71 към каботажния превоз не зависи от каквито и да е било правила относно минималната продължителност на каботажния превоз в приемащата държава членка.

V. Генералният адвокат M.S. и по дело C-16/18 D. (точки 34, 35, т.36 и 37) прави същия извод в заключението си от 29.07.2019г. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=216558&pageIndex=0&doclang=BG&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9828382> „т.34: В този контекст бих помислил, че хармонизирането на услугите в областта на транспорта, дори и като част от по-широка мярка за хармонизиране, би трябвало да се основава на член 91 ДФЕС. т.35: Въпреки това Директива 96/71 се основава единствено на член 53, параграф 1 ДФЕС и член 62 ДФЕС, но не и на член 91 ДФЕС. Същото се отнася и за Директива 2014/67/ЕС. Логичният извод би бил, че тези директиви не хармонизират услугите в областта на транспорта. Между другото, Директива 2006/123, т.нар. „Директива за услугите“, която има

същите правни основания като Директива 96/71 и Директива 2014/67, изрично изключва услугите в областта на транспорта. Считам, че това е така поради горепосочената причина: член 53, параграф 1 ДФЕС и член 62 ДФЕС просто не обхващат услугите в областта на транспорта. т.36: Директива 96/71 изрично изключва от приложното си поле „предприятия от търговския флот по отношение на моряшкия състав“. По-нататък ще се спра отново на тази разпоредба, но засега мога да заявя, че ако предприятията от търговския флот са били изключени, то други услуги в областта на транспорта е трябвало, поне по принцип, да бъдат включени от законодателя. По подобен начин Директива 2014/67 се отнася по принцип до „мобилните работници в сектора на транспорта“. т.37: Във всеки случай, докато за член 91 ДФЕС може само да се разсъждава защо не е включен в правните основания за приемането на Директива 96/71, услугите в областта на транспорта обикновено не се считат за изключени от обхвата на Директива 96/71. ...

Наложената ПАМ № 4 дословно възпроизвежда текста на чл.8 от Наредбата, а именно: „работодателят предварително писмено запознава работника или служителя с условията на работа в приемащата държава, публикувани на единния официален национален уебсайт на съответната държава, не по-късно от един работен ден преди началната дата на командироването“.

В заключение, съдът приема, че наложената ПАМ № 4 е законосъобразен административен акт, а жалбата е неоснователна и следва да се остави без уважение. Съдът извежда своите окончателни правни изводи при прилагане на правилата на разпределение на доказателствената тежест в процеса по см. на чл.170 ал.1 АПК, защото ответникът доказва съществуването на фактическото и правно основание посочено в акта и изпълнението на законовите изисквания, които са го мотивирали при неговото постановяване, за да настъпят разпоредените с издаването му неблагоприятни за оспорващата страна [фирма], представлявано от В. Н. правни последици.

С оглед изхода от спора, на основание чл. 143, ал. 4 АПК, чл.78, ал.8 ГПК вр. чл.144 АПК, вр. 37 ЗПП и чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ в полза на ответника следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на сумата от 100.00 /сто/ лева, за осъществено процесуално представителство от юрк. Н. С. и юрк.Н. К..

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2 АПК,

Административен съд София-град, II-ро отделение, 22-и състав,

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на [фирма], представлявано от В. П. Н. срещу *Принудителна административна мярка, обективирана под № 4 в Протокол за извършена проверка № ПР1906196 от 25.01.2019г.* на инспектори от Дирекция „Международна трудова миграция“, потвърдена с Решение № 19014454/14.03.2019г. на изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

ОСЪЖДА [фирма], представлявано от В. П. Н. със седалище и адрес на управление: [населено място], район „П.“, [улица] да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ с адрес: [населено място], [улица] сумата от 100.00 /сто/ лева на основание чл.143 ал.4 от АПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от получаване на съобщенията за постановяването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд на Република България.

РЕШЕНИЕТО да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл.138 АПК.

Съдия: