



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

8 юли 2021 година*

„Преюдициално запитване — Директива 96/71/ЕО — Член 1, параграф 1, член 3 и член 5 — Командироване на работници в рамките на предоставянето на услуги — Водачи на превозни средства за международни автомобилни превози — Спазване на минималните ставки на заплащане в държавата на командироване — Дневна надбавка — Регламент (ЕО) № 561/2006 — Член 10 — Възнаграждение, предоставяно на работниците според изразходваното гориво“

По дело C-428/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Административен и трудов съд Дюла, Унгария) с акт от 20 май 2019 г., постъпил в Съда на 4 юни 2019 г., в рамките на производство по дело

OL,

PM,

RO

срещу

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, L. Bay Larsen (докладчик), C. Toader, M. Safjan и N. Jääskinen, съдии,

генерален адвокат: M. Bobek

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за OL, PM и RO, от Gy. Lupkovics, ügyvéd,

* Език на производството: унгарски.

- за Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt., от D. Kaszás, ügyvéd,
- за унгарското правителство, от M. Z. Fehér, G. Koós и M. M. Tátrai, в качеството на представители,
- за френското правителство, от A.-L. Desjonquères и C. Mosser, в качеството на представители,
- за нидерландското правителство, от M. Bulterman и P. Huurnink, в качеството на представители,
- за полското правителство, от V. Majczyna, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, първоначално от W. Mölls, B.-R. Killmann и L. Navas, а впоследствие от B.-R. Killmann и L. Navas, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 май 2021 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 1, параграф 1 и членове 3 и 5 от 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 (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29) и на член 10 от Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 година за хармонизиране на някои разпоредби от социалното законодателство, свързани с автомобилния транспорт, за изменение на Регламенти (ЕИО) № 3821/85 и (ЕО) № 2135/98 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 3820/85 на Съвета (ОВ L 102, 2006 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 214).
- 2 Запитването е отправено във връзка със спор между OL, PM и RO, от една страна, и Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. (наричано по-нататък „Rapidsped“), от друга страна, по повод на отправеното от първите, в качеството им на водачи на превозни средства за международни автомобилни превози, искане до техния работодател Rapidsped да им изплати за прослуженото във Франция време заплата, при която се взема предвид френската минимална работна заплата.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 96/71

3 Член 1 от Директива 96/71, озаглавен „Приложно поле“, гласи:

„1. Настоящата директива се прилага за предприятия, установени в държава членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирова работници в съответствие с параграф 3 на територията на държава членка.

2. Настоящата директива не се прилага спрямо предприятия от търговския флот по отношение на моряшкия състав.

3. Настоящата директива се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, 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;

[...]“.

4 Член 2 от тази директива, озаглавен „Определение“, гласи:

„1. По смисъла на настоящата директива „командирован работник“ означава работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи.

2. По смисъла на настоящата директива определението за работник е това, което се съдържа в законодателството на държавата членка, на територията на която е командирован работникът“.

5 Член 3 от посочената директива, озаглавен „Условия за работа“, предвижда:

„1. Държавите членки трябва да осигурят, независимо от приложимия закон по отношение на трудовото правоотношение, предприятията, посочени в член 1, параграф 1, да гарантират на работниците, командирова на тяхна територия, ред и условия на работа, обхващащи следните въпроси, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата:

– от закони, подзаконови или административни разпоредби,

и/или

– по силата на колективни договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на параграф 8 дотолкова, доколкото те засягат дейностите, посочени в приложението:

[...]

в) минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд; настоящата [буква] не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми;

[...]

По смисъла на настоящата директива понятието за минимални ставки на заплащане, посочено в параграф 1, буква в)[,] се определя от националното законодателство и/или практиката на държавата членка, на чиято територия се командирова работникът.

[...]

7. Параграфи 1—6 не накърняват прилагането на условия за наемане на работа, които са по-благоприятни за работниците.

Специфичните добавки, свързани с командироването, се смятат за част от минималната заплата, освен ако не са изплатени като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи.

[...]“.

6 Член 5 от същата директива, озаглавен „Мерки“, гласи:

„Държавите членки вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива.

В частност, те осигуряват работниците и/или техните представители да разполагат със съответни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива“.

7 Съгласно член 6 от Директива 96/71, озаглавен „[Компетентен съд]“:

„За да се [защити] правото на условията за наемане на работа, гарантирани в член 3, може да се започне съдебно производство в държавата членка, на чиято територия работникът е или е бил командирован, без това да засяга, при необходимост, правото съгласно съществуващите международни конвенции относно [компетентния съд] да се започне съдебно производство в друга държава“.

Директива 2003/59/ЕО

8 Съображение 10 от Директива 2003/59/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 15 юли 2003 година относно начална квалификация и продължаващо обучение на водачи на някои пътни превозни средства за превоз на товари или пътници, за изменение на Регламент (ЕИО) № 3820/85 на Съвета и Директива 91/439/ЕИО на Съвета и за отмяна на Директива 76/914/ЕИО на Съвета (ОВ L 226, 2003 г., стр. 4; Специално издание на български

език, 2007 г., глава 7, том 12, стр. 86) гласи, че развитието на защитното управление на превозно средство, което предполага и рационална консумация на гориво, ще има положително въздействие върху обществото и самия автомобилен транспортен сектор.

9 Член 1 от тази директива, озаглавен „Обхват“, гласи следното:

„Настоящата директива се прилага за дейността управление на превозно средство, извършвана от:

- а) граждани на държава членка; и
- б) граждани на трети страни, които са наети или са използвани от предприятия, установени в държава членка,

наричани по-долу „водачи на превозно средство“, ангажирани в пътен транспорт в рамките на Общността, по пътища, отворени за обществено ползване, използващи:

- превозни средства, за които се изисква свидетелство за управление на превозно средство категория С1, С1 + Е, С или С + Е, както са дефинирани в Директива 91/439/ЕИО [на Съвета от 29 юли 1991 година относно свидетелствата за управление на моторни превозни средства (ОВ L 237, 1991 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 7, том 2, стр. 62)] или свидетелство за управление на превозно средство, признато за еквивалентно,

[...]“.

10 Приложение I към посочената директива е озаглавено „Изисквания за минимална квалификация и обучение“. Съгласно раздел 1, точка 1.3 от него знанията, които трябва да се вземат предвид от държавите членки при създаването на началната квалификация и продължаващото обучение на водачите на превозно средство, трябва да включват в частност оптимизация на разхода на гориво във връзка със свидетелствата за управление на превозни средства от категории С, С + Е, С1, С1 + Е.

Директива 2006/126/ЕО

- 11 Директива 2006/126/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 20 декември 2006 година относно свидетелства за управление на превозни средства (ОВ L 403, 2006 г., стр. 18; Специално издание на български език, 2007 г., глава 7, том 17, стр. 216) отменя и заменя Директива 91/439, считано от 19 януари 2013 г. От член 4 от Директива 2006/126, тълкуван във връзка с таблицата на съответствието, съдържаща се в приложение III към Директива 2003/59, следва, че посочените в последната директива свидетелства за управление на превозни средства от категории С, С + Е, С1, С1 + Е се отнасят до превозни средства с максимална допустима маса над 3,5 тона, които се използват по-специално за автомобилен превоз на стоки.
- 12 Съгласно член 17, трета алинея от Директива 2006/126 позоваванията на отменената Директива 91/439 се разглеждат като позовавания на Директива 2006/126.

Регламент № 561/2006

- 13 Съгласно член 2, параграф 1, буква а) от него Регламент № 561/2006 се прилага за автомобилния превоз на стоки, когато максималната допустима маса на превозното средство, включително с ремарке или полуремарке, надхвърля 3,5 тона.
- 14 Член 10, параграф 1 от този регламент предвижда:

„Транспортното предприятие не плаща на водачите, които са наети от него или които са предоставени на негово разположение, никакви възнаграждения, дори под формата на премии или добавки към заплатата, свързани с пропътуваните разстояния и/или количеството превозени стоки, ако такова възнаграждение може да застраши пътната безопасност и/или да насърчи нарушение на настоящия регламент“.

Регламент (ЕО) № 44/2001

- 15 Член 68 от Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (ОВ L 12, 2001 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 3, стр. 74) предвижда в параграф 1, че този регламент отменя в отношенията между държавите членки — с изключение на някои техни територии — Конвенцията от 27 септември 1968 година относно компетентността и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела (ОВ L 299, 1972 г., стр. 32; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 10, стр. 3), изменена с последващите конвенции за присъединяването на новите държави членки към тази конвенция (наричана по-нататък „Брюкселската конвенция“), а в параграф 2 — че доколкото този регламент заменя в отношенията между държавите членки разпоредбите на Брюкселската конвенция, всяко позоваване на същата се счита за позоваване на Регламента.

Регламент (ЕС) № 1215/2012

- 16 Съображение 8 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (ОВ L 351, 2012 г., стр. 1) гласи:

„На 22 декември 2000 г. Съветът прие Регламент [№ 44/2001], който заменя [Брюкселската конвенция] по отношение на териториите на държавите членки, попадащи в обхвата на ДФЕС, в отношенията между държавите членки без Дания. С Решение 2006/325/ЕО на Съвета [от 27 април 2006 година за сключване на споразумение между Европейската общност и Кралство Дания относно компетентността, признаването и изпълнението на решения по граждански и търговски дела (ОВ L 120, 2006 г., стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 8, стр. 37)] Общността сключи споразумение с Дания за прилагане на разпоредбите на Регламент [№ 44/2001] в Дания. [...]“.

- 17 Съгласно член 21, параграф 1, буква а) от този регламент срещу работодател с местоживеене в държава членка може да бъде предявен иск в съдилищата на държавата членка по местоживеенето му.

- 18 Съгласно член 62, параграф 1 от посочения регламент, за да определи дали една страна има местоживеене в държавата членка, чиито съдилища са сезирани, съдът прилага вътрешното си право.
- 19 Съгласно член 80 Регламент № 1215/2012 отменя Регламент № 44/2001. Позоваванията на отменения регламент се считат за позовавания на Регламент № 1215/2012.

Унгарското право

- 20 Член 3, параграф 2 от Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Закон I от 2012 г. за приемане на Кодекс на труда, наричан по-нататък „Кодексът на труда“) предвижда, че ако не е предвидено друго, последният се прилага, когато работникът обичайно работи в Унгария.
- 21 Член 285 от Кодекса на труда гласи:

„1. Работниците и работодателите могат да предявяват съдебни искиове, произтичащи от трудовото правоотношение или от този закон, а профсъюзите и работническите съвети — съдебни искиове, произтичащи от този закон, от колективен трудов договор или от споразумение на равнище предприятие.

[...]

4. На основание член 295 работниците могат да предявяват пред унгарските съдилища съответните искиове и във връзка с положения труд в Унгария“.

- 22 Член 295, параграф 1 от този кодекс гласи:

„Когато въз основа на споразумение с трето лице чуждестранен работодател наема работник на територията на Унгария, при което възниква трудово правоотношение, спрямо което не се прилага този закон съгласно член 3, параграф 2 от същия, унгарското право, включително разпоредбите на приложимия за трудовото правоотношение колективен трудов договор, се прилага към това трудово правоотношение, без да се засягат разпоредбите на параграф 4, по следните въпроси:

- а) максималната продължителност на работата или минималната продължителност на почивката;
- б) минималната продължителност на платения годишен отпуск;
- в) минималните ставки на заплащане;
- г) предвидените в членове 214—222 условия във връзка с предоставянето на работна ръка,
- д) условията във връзка с безопасността на труда;
- е) условията на труд и заетост на бременни жени, на жени с малки деца и на млади работници, както и
- ж) изискването за равното третиране“.

- 23 Съгласно член 299 с посочения кодекс Директива 96/71 се транспонира във вътрешното право.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 24 OL, PM и RO сключват всеки поотделно съответно на 12 юни 2015 г., на 7 юли 2016 г. и на 26 август 2016 г. трудов договор с Rapidsped — дружество със седалище в Унгария, за работа като водач на камион.
- 25 Тези договори, които са с еднакъв текст, предвиждат, че макар да има за задача да извършва и вътрешен превоз на товари, а не само международен превоз на товари, работникът обичайно изпълнява работата си на места, които често и главно се намират в чужбина, без обаче извършваната в чужбина работа да е постоянна.
- 26 По силата на унгарското право работникът има право на дневни надбавки за полагания в чужбина труд. От преписката, с която разполага Съдът, и в частност от изготвения от Rapidsped информационен документ, е видно, че размерът на тези надбавки е толкова по-висок, колкото по-дълъг е периодът на командироване на работника в чужбина, който съгласно договора по принцип може да варира от три до пет седмици по избор на работника. В същия документ се уточнява, че въпросните надбавки са предназначени за покриване на направените в чужбина разходи.
- 27 Освен това трудовите договори на OL, PM и RO предвиждат, че ако същите постигнат икономия на гориво, по преценка на работодателя им се изплаща бонус, изчислен по формула за разход на гориво спрямо пропътувано разстояние.
- 28 Въпросните водачи изпълняват работата си, като пътуват до Франция с микробуси. През целия период на командироването разпределителните звена на Rapidsped определят съответните транспортни задачи, и по-точно на коя дата, с кое превозно средство и по какви маршрути да се превозват стоките. Поради каботажните правила тези водачи многократно пресичат границата.
- 29 В началото на всеки период на командироване Rapidsped предоставя на водачите си декларация, заверена от унгарски нотариус, заедно с издадено от френското министерство на труда удостоверение за командироване, в което се посочва, че почасовото им възнаграждение е 10,40 EUR, тоест повече от приложимото за сектора на автомобилния транспорт френско минимално почасово възнаграждение, а именно 9,76 EUR.
- 30 Въпросните водачи предявяват пред запитващата юрисдикция, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Административен и трудов съд Дюла, Унгария), иск срещу Rapidsped, като твърдят, че възнаграждението им за работата във Франция не достига размера на френската минимална работна заплата.
- 31 По силата на трудовите си договори въпросните водачи всъщност са получавали през 2018 г. брутна месечна заплата в размер на 545 EUR, или 3,24 EUR на час. Що се отнася до разликата от 6,52 EUR на час между френската минимална работна заплата и получаваното от тези водачи почасово възнаграждение, Rapidsped поддържа пред запитващата

юрисдикция, че тази разлика се покрива от изплащаните им дневни надбавки и бонус за икономия на гориво, тъй като тези допълнителни суми са част от тяхната заплата, нещо, което водачите оспорват.

- 32 Според запитващата юрисдикция, ако се предположи, че Директива 96/71 се прилага за международния превоз на товари, случаят, предмет на спора по главното производство, попада в обхвата на тази директива, тъй като регистрираният в Унгария работодател Rapidsped командирова за своя сметка и под свое ръководство унгарски работници — въпросните водачи, наети по силата на унгарското трудово право в други държави — членки на Европейския съюз, — за да предоставят услуги по превоз на стоки в полза на клиенти по мястото на командироване. През цялото време работниците са в трудово правоотношение с командировалото ги дружество Rapidsped.
- 33 При тези обстоятелства Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Административен и трудов съд Дюла, Унгария) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Трябва ли член 1, параграф 1 от Директива [96/71] във връзка с членове 3 и 5 от нея и с членове 285 и 299 от [унгарския] Кодекс на труда да се тълкува в смисъл, че нарушаването на тази директива и на френското законодателство относно минималната работна заплата може да бъде изтъквано от унгарски работници срещу техните унгарски работодатели в рамките на производство, образувано пред унгарските съдилища?
 - 2) Трябва ли да се разглеждат като част от работната заплата дневните надбавки, предназначени за покриване на разходите, направени по време на командироването на работника в чужбина?
 - 3) Противоречи ли на член 10 от [Регламент № 561/2006] практиката, съгласно която в случай на икономия, определена в зависимост от пропътуваното разстояние и изразходваното гориво, въз основа на определена формула работодателят изплаща на водача на превозното средство бонус, който не е част от предвидената в трудовия договор работна заплата и върху който не се заплащат данъци, нито осигурителни вноски? Във всеки случай [бонусът за] икономия на гориво подтиква водачите да управляват превозните си средства по начин, който би могъл да застраши пътната безопасност (например като се движат възможно най-дълго време на свободна скорост при спускане).
 - 4) Трябва ли да се прилага Директива [96/71] спрямо международния превоз на товари, особено като се има предвид, че Европейската комисия е образувала производство за установяване на неизпълнение на задължения от Франция и Германия поради прилагането на законодателството относно минималната работна заплата в сектора на автомобилния превоз?
 - 5) В случай че не е била транспонирана в националното право, може ли дадена директива сама по себе си да породи задължения за частноправен субект и следователно сама по себе си да представлява основание за иск срещу частноправен субект пред национален съд?“.

По преюдициалните въпроси

34 По четвъртия въпрос

С четвъртия си въпрос, който следва да се разгледа на първо място, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че е приложима към транснационалното предоставяне на услуги в сектора на автомобилния транспорт.

35 Следва да се припомни, че в точка 41 от решение от 1 декември 2020 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), Съдът е постановил, че това е така.

36 При това положение на четвъртия въпрос следва да се отговори, че Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че е приложима към транснационалното предоставяне на услуги в сектора на автомобилния транспорт.

По първия въпрос

37 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 1, параграф 1 от Директива 96/71 във връзка с членове 3 и 5 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че когато установен в дадена държава членка работодател не е спазил разпоредбите на друга държава членка, отнасящи се до минималната работна заплата, командированите работници от първата държава членка могат да се позовават на това обстоятелство в спор с този работодател пред съд на тази първа държава членка.

38 В това отношение е важно да се припомни, че за да осигури спазването на ядро от задължителни правила за минимална закрила, член 3, параграф 1 от Директива 96/71 предвижда, че независимо кой закон е приложен към трудовото правоотношение, държавите членки трябва да гарантират, че предприятията, установени в една държава членка, ще осигурят, в рамките на транснационално предоставяне на услуги, на работниците, командировани на територията на друга държава членка, условията на труд и заетост, приложими на територията на същата, що се отнася до въпросите, изброени в тази разпоредба, и по-специално минималните ставки на заплащане (вж. в този смисъл решение от 12 февруари 2015 г., *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, EU:C:2015:86, т. 29 и цитираната съдебна практика)

39 Що се отнася до член 5 от Директива 96/71, втора алинея от него задължава държавите членки в частност да гарантират, че командированите работници разполагат със съответни процедури за изпълнението на задълженията по тази директива. Следователно тези работници трябва да могат да изискват по съдебен ред спазването на условията на труд и заетост, визирани в член 3, параграф 1 от посочената директива, като например това относно минималните ставки на заплащане.

40 Член 6 от Директива 96/71 гласи, че освен в държавата членка, чиито съдилища са компетентни съгласно съществуващите международни конвенции относно компетентния съд, командированите работници могат да започват съдебни производства за защита на правото на гарантираните в член 3 от тази директива условия на труд и заетост и пред компетентните съдилища на държавата членка, на чиято територия са или са били командировани.

- 41 Следователно член 3, параграф 1, както и членове 5 и 6 от Директива 96/71 трябва да се тълкуват в смисъл, че независимо от приложимия към трудовото правоотношение закон дават на командирования работник право да противопоставя и да се позовава пред един или друг от посочените в предходната точка компетентни съдилища на разпоредбите на приемащата държава членка, отнасящи се до изброените в първата разпоредба условия на труд и заетост, и по-специално това относно минималните ставки на заплащане.
- 42 Накрая, следва да се отбележи, че съгласно член 21, параграф 1, буква а) от Регламент № 1215/2012, към който член 6 от Директива 96/71 препраща непряко чрез израза „съществуващите международни конвенции относно [компетентния съд]“, срещу работодател с местоживееене в държава членка може да бъде предявен иск в съдилищата на държавата членка по местоживееенето му.
- 43 Освен това член 62, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 предвижда, че за да определи дали една страна има местоживееене в държавата членка, чиито съдилища са сезирани, съдът прилага вътрешното си право.
- 44 Затова, в случая, за да установи компетентна ли е съгласно Регламент № 1215/2012, запитващата юрисдикция трябва да провери дали работодателят на въпросните водачи има съгласно законодателството на Унгария местоживееене в тази държава членка.
- 45 С оглед на всички изложени по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 3, параграф 1 и член 6 във връзка с член 5 от Директива 96/71 трябва да се тълкуват в смисъл, че когато установен в дадена държава членка работодател не е спазил разпоредбите на друга държава членка, отнасящи се до минималната работна заплата, командированите работници от първата държава членка могат да се позовават на това обстоятелство в спор с този работодател пред съд на тази първа държава членка, стига въпросният съд да е компетентен.

По втория въпрос

- 46 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че дневните надбавки, предназначени да покриват разходите, направени по време на командироването на работници в чужбина, следва да се считат за част от минималната работна заплата.
- 47 В това отношение е уместно да се отбележи, от една страна, че член 3, параграф 1, втора алинея от Директива 96/71 изрично препраща към националното законодателство или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, за определянето на минималните ставки на заплащане по член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива (решение от 12 февруари 2015 г., *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, EU:C:2015:86, т. 32 и цитираната съдебна практика).
- 48 От друга страна, член 3, параграф 7, втора алинея от посочената директива уточнява по отношение на специфичните добавки, свързани с командироването, доколко тези компоненти на възнаграждението се считат за част от минималната работна заплата в контекста на условията на работа, определени в член 3 от същата директива (решение от 12 февруари 2015 г., *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, EU:C:2015:86, т. 33).

- 49 Що се отнася до това дали дневна надбавка като спорната в главното производство е част от минималната работна заплата по смисъла на член 3 от Директива 96/71, следва да се припомни, че съгласно член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71 дадена надбавка се квалифицира като представляваща част от минималната работна заплата „специфична добавка, свързана с командироването“, когато не се изплаща на работниците като възстановяване на разходи, които фактически са направени във връзка с командироването.
- 50 В случая, макар в информационната бележка, която Rapidsped е изготвило на вниманието на персонала си, спорната в главното производство дневна надбавка да е описана като предназначена за покриване на направените в чужбина от командированите работници разходи, размерът ѝ е различен според това дали командировката продължава три, четири или пет или пък повече седмици. Този втори аспект обаче, и по-специално фиксираният и прогресивният характер на посочената надбавка, сякаш показва, че с нея се цели не толкова да се покриват разходите, направени от работниците в чужбина, а по-скоро, подобно на обезщетението, предмет на делото, по което е постановено решение от 12 февруари 2015 г., *Sähköalojen ammattiliitto* (С-396/13, EU:C:2015:86, т. 48), да се компенсират неудобствата, които работниците понасят вследствие на командироването, състоящи се в отдалечаването им от обичайното им обкръжение.
- 51 Освен това данните в преписката, с която разполага Съдът, не сочат, че въпросната надбавка се изплаща като възстановяване на фактически направени разходи, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи.
- 52 Същевременно следва да се припомни, че увеличенията и добавките, които не са определени като компоненти на минималната работна заплата от законодателството или националната практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, и които променят съотношението между предоставената от работника работна сила, от една страна, и получената в замяна на това насрещна престация, от друга страна, не биха могли съгласно разпоредбите на Директива 96/71 да бъдат считани за такива компоненти. Всъщност е съвсем нормално, когато работодателят изисква от работника да полага извънреден труд или да работи при определени условия, последният да бъде компенсиран за тази допълнителна престация, без същата да се взема предвид при изчисляването на минималната работна заплата (решение от 14 април 2005 г., Комисия/Германия, С-341/02, EU:C:2005:220, т. 39 и 40).
- 53 В случая, тъй като Съдът не разполага с всички релевантни данни, запитващата юрисдикция следва да извърши необходимите проверки в това отношение.
- 54 С оглед на всички изложени по-горе съображения на втория въпрос следва да се отговори, че член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че дневна надбавка, чийто размер варира според продължителността на командироването на работника, представлява свързана с командироването специфична добавка, която е част от минималната работна заплата, освен ако се изплаща като възстановяване на разходите, които фактически са направени във връзка с командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи, или съответства на добавка, която променя съотношението между предоставената от работника работна сила, от една страна, и получената в замяна на това насрещна престация, от друга страна.

По третия въпрос

- 55 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 10 от Регламент № 561/2006 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска предприятията за автомобилни превози да предоставят на водачите бонус, изчисляван въз основа на икономията под формата на по-нисък разход на гориво за конкретния маршрут.
- 56 Съгласно член 10, параграф 1 от Регламент № 561/2006 транспортното предприятие няма право да плаща на водачите, които са наети от него или които са предоставени на негово разположение, никакви възнаграждения, дори под формата на премии или добавки към заплатата, свързани с пропътуваните разстояния и/или количеството превозени стоки, ако такова възнаграждение може да застраши пътната безопасност и/или да насърчи нарушаването на този регламент.
- 57 В този смисъл тази разпоредба е приложима, ако са изпълнени две условия. Първо, възнаграждението на водачите, дори да е под формата на премии или добавки към заплатата, да се изчислява в зависимост от пропътуваното разстояние и/или количеството превозени стоки. Второ, това възнаграждение да може да застраши пътната безопасност и/или да насърчи нарушаването на Регламент № 561/2006.
- 58 Освен това може да се отбележи, че от Директива 2003/59 — и в частност от съображение 10 от нея и от приложение I към нея — тълкувана във връзка с Директива 2006/126, следва, че изискването водачите на превозни средства с маса над 3,5 тона, които са използвани за автомобилен превоз на стоки и попадат в обхвата на Регламент № 561/2006, да бъдат обучавани да оптимизират разхода на гориво, може да има положително въздействие върху обществото и самия автомобилен транспортен сектор.
- 59 Следователно, щом като правото на Съюза изисква водачите на посочените превозни средства да са способни да ги управляват по рационален и икономичен начин, не може да се приеме, че член 10, параграф 1 от Регламент № 561/2006 забранява по принцип на транспортните предприятия да насърчават този вид управление на превозни средства, като предоставят парично поощрение под формата на бонус.
- 60 Подобен бонус обаче не би бил съвместим с посочената разпоредба, ако вместо да бъде обвързан единствено с икономията на гориво, възнаграждава тази икономия в зависимост от пропътуваното разстояние и/или количеството превозени стоки по начин, който подтиква водача към поведение, което може да застраши пътната безопасност, и/или към нарушаване на Регламент № 561/2006.
- 61 При това положение задача на запитващата юрисдикция е да определи — с оглед на тези съображения, свързани с обхвата на член 10, параграф 1 от Регламент № 561/2006 — характеристиките и въздействието на спорния в главното производство бонус.
- 62 За всеки случай е важно да се отбележи, че икономията на гориво зависи от множество фактори, така че просто възможността определен бонус за икономия на гориво да подтикне някои водачи да се движат на свободна скорост при спускане сама по себе си не е достатъчна, за да се направи изводът, че подобен бонус е в нарушение на забраната по член 10, параграф 1 от Регламент № 561/2006.

63 С оглед на всички изложени по-горе съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 10, параграф 1 от Регламент № 561/2006 трябва да се тълкува в смисъл, че по принцип допуска автомобилните транспортни предприятия да предоставят на водачите бонус, изчисляван въз основа на икономията под формата на по-нисък разход на гориво за конкретния маршрут. Подобен бонус обаче би бил в нарушение на установената в тази разпоредба забрана, ако вместо да бъде обвързан единствено с икономията на гориво, възнаграждава тази икономия в зависимост от пропътуваното разстояние и/или количеството превозени стоки по начин, който подтиква водача към поведение, което може да застраши пътната безопасност, и/или към нарушаване на Регламент № 561/2006.

По петия въпрос

64 С петия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали директива, която не е транспонирана в националното право, може да породи за даден частноправен субект задължение, което друг частноправен субект да може да му противопостави в съдебен спор.

65 В това отношение действително е постоянна съдебна практика, че когато съответстващото тълкуване на националното право се окаже невъзможно, дори ясна, точна и безусловна разпоредба на директива, чиято цел е да предостави права или да възложи задължения на частноправни субекти, не може да се приложи в спор, страни по който са единствено частноправни субекти (вж. в този смисъл решение от 7 август 2018 г., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 41 и 43 и цитираната съдебна практика), но същевременно следва да се отбележи, както прави генералният адвокат в точка 74 от заключението си, че в случая запитващата юрисдикция не уточнява защо поставя този въпрос, нито каква е връзката между относимите разпоредби на Директива 96/71, които впрочем тази юрисдикция не посочва, и приложимото към спора в главното производство национално законодателство.

66 Съгласно член 94, буква в) от Процедурния правилник на Съда обаче всяко преюдициално запитване в частност „излага причините, поради които запитващата юрисдикция има въпроси относно тълкуването или валидността на някои разпоредби на правото на Съюза, както и установената от нея връзка между тези разпоредби и националното законодателство, приложимо в главното производство“.

67 Освен това съгласно постоянната практика на Съда, за да изпълнява той в съответствие с Договорите задачата си във връзка с преюдициалните запитвания, е необходимо националните съдилища да обясняват конкретните причини, поради които считат, че за решаването на спора в главното производство е нужен отговор на въпросите им (определение от 14 април 2021 г., Casa di Cura Città di Parma, C-573/20, непубликувано, EU:C:2021:307, т. 30 и цитираната съдебна практика).

68 Поради това петият въпрос е недопустим.

По съдебните разноски

- 69 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

- 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 към транснационалното предоставяне на услуги в сектора на автомобилния транспорт.
- 2) Член 3, параграф 1 и член 6 във връзка с член 5 от Директива 96/71 трябва да се тълкуват в смисъл, че когато установен в дадена държава членка работодател не е спазил разпоредбите на друга държава членка, отнасящи се до минималната работна заплата, командированите работници от първата държава членка могат да се позовават на това обстоятелство в спор с този работодател пред съд на тази първа държава членка, стига въпросният съд да е компетентен.
- 3) Член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че дневна надбавка, чийто размер варира според продължителността на командироването на работника, представлява свързана с командироването специфична добавка, която е част от минималната работна заплата, освен ако се изплаща като възстановяване на разходите, които фактически са направени във връзка с командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи, или съответства на добавка, която променя съотношението между предоставената от работника работна сила, от една страна, и получената в замяна на това насрещна престация, от друга страна.
- 4) Член 10, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 година за хармонизиране на някои разпоредби от социалното законодателство, свързани с автомобилния транспорт, за изменение на Регламенти (ЕИО) № 3821/85 и (ЕО) № 2135/98 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 3820/85 на Съвета трябва да се тълкува в смисъл, че по принцип допуска автомобилните транспортни предприятия да предоставят на водачите бонус, изчисляван въз основа на икономията под формата на по-нисък разход на гориво за конкретния маршрут. Подобен бонус обаче би бил в нарушение на установената в тази разпоредба забрана, ако вместо да бъде обвързан единствено с икономията на гориво, възнаграждава тази икономия в зависимост от пропътуваното разстояние и/или количеството превозени стоки по начин, който подтиква водача към поведение, което може да застраши пътната безопасност, и/или към нарушаване на Регламент № 561/2006.

Подписи