II

(Актове, приети по силата на Договорите за ЕО/Евратом, чието публикуване не е задължително)

РЕШЕНИЯ

КОМИСИЯ

РЕШЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

от 2 юли 2008 година

относно държавна помощ C 18/07 (ex N 874/2006), която Германия възнамерява да приведе в действие в полза на DHL

(нотифицирано под номер C(2008) 3178)

(само текстът на немски език е автентичен)

(текст от значение за ЕИП)

(2008/878/ЕО)

КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 88, параграф 2, първа алинея от него,

като взе предвид Споразумението за Европейското икономическо пространство, и по-специално член 62, параграф 1, буква а) от него,

като покани заинтересованите страни да представят мненията си [1] в съответствие с посочените разпоредби,

като има предвид, че:

1. ПРОЦЕДУРА

(1) С писмо от 21 декември 2006 г. Германия уведоми Комисията за помощ за обучение за DHL.

(2) С писмо от 27 юни 2007 г. Комисията уведоми Германия, че е решила да открие процедурата, предвидена в член 88, параграф 2 от Договора за ЕО, по отношение на помощта за DHL. Решението на Комисията да открие процедурата беше публикувано в *Официален вестник на Европейския съюз* [2]. Германия представи мнението си с писмо от 26 септември 2007 г.

(3) Комисията покани заинтересованите страни да представят мненията си. DHL и UPS Germany представиха мненията си с писма съответно от 15 октомври и 26 октомври 2007 г. Бележките на третите страни бяха препратени на Германия за коментар с писма от 16 ноември и 20 ноември 2007 г. Германия отговори с писмо от 14 декември 2007 г. Комисията поиска допълнителна информация с електронни писма от 12 февруари и 5 юни 2008 г., на които Германия отговори с писма от 14 февруари, 31 март и 17 юни 2008 г.

2. ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА

2.1. Получателят

(4) DHL е един от най-големите оператори на експресни куриерски услуги с оборот от дейността си по целия свят, възлизащ на 18,2 млрд. евро през 2005 г. Дружеството е изцяло притежавано от Deutsche Post AG.

(5) DHL изгради нов център за въздушна логистика за доставка и въздушна спедиция в Лайпциг-Хале, Германия, който се очакваше да заработи до края на октомври 2007 г. Общите инвестиционни разходи по проекта възлязоха на 250 млн. евро. През април 2004 г. DHL получи регионална инвестиционна помощ на стойност около 70 млн. евро, която бе одобрена от Комисията като държавна помощ № 608/2003 с максимален интензитет на помощта от 28 %.

[1] ОВ C 213, 12.9.2007 г., стр. 28.

[2] Вж. бележка под линия 1.

(6) Центърът за доставка и въздушна спедиция се управлява от двете дружества получатели — DHL Hub Leipzig GmbH („DHL Hub“) и European Air Transport Leipzig GmbH („DHL EAT“), които са изцяло притежавани от Deutsche Post AG чрез други дъщерни дружества. DHL Hub ще предоставя услуги по наземна обработка за дейността по въздушна спедиция, а DHL EAT ще отговаря за инспектирането на въздухоплавателните средства на DHL.

(7) Дружествата DHL Hub и DHL EAT се намират в подпомагана област съгласно член 87, параграф 3, буква а) от Договора за ЕО.

2.2. **Проектът за обучение**

(8) DHL предоставя всички услуги за наземна обработка, както и предполетни проверки и наземни проверки за пристигащи и заминаващи въздухоплавателни средства в логистичния център. За тази цел дружеството планира да наеме поетапно около 1 500 души и да им предостави подходящо обучение. Помощта, за която е отправено уведомление обаче, се отнася само до мерки за обучение на 485 служители.

(9) Германия отправи уведомление за пряка безвъзмездна помощ за мерките за обучение, предоставена от свободна държава Саксония (50 %) и от провинция Саксония-Анхалт (50 %), на стойност 7 753 307 EUR.

(10) Планираното от DHL обучение ще бъде предоставено от DHL Hub (320 участници) и от DHL EAT (165 участници) ([3]).

2.2.1. *DHL Hub*

(11) Обучението, което ще бъде предоставено от DHL Hub, представлява в основната си част общо обучение, чиято цел е работниците да получат знания и умения, необходими за изпълнение на определени дейности. Дейността за обучение включва теоретично обучение и практическо обучение на работното място. Обучението в DHL Hub е свързано със следните подробни длъжностни характеристики за 320 служители:

Таблица 1

Длъжност	Брой на служителите	Задачи
Служител на рампа II	210	Товарене и разтоварване на въздухоплавателни средства
Служител по сигурността	110	Проверки на лица и товари
Ръководители(операции)	(110) (*)	Управленски задачи на средно ниво; управление и планиране на персонала; лидерство

(*) DHL ще предостави допълнително обучение по управление на 110 служители, които вече са взели участие в други курсове за обучение: служител на рампа II, служител по сигурността или техник/механик.

([3]) За допълнителна информация относно проекта за обучение вж. решението за откриване на процедура.

а) ***Служители на рампа II***

(12) Основните дейности, изпълнявани от служителите на рампа, са товарене и разтоварване на въздухоплавателни средства при спазване на строг график. Освен това тези служители трябва да умеят да управляват оборудването за наземно обслужване, да предават полетна документация, да изготвят доклади и да осъществяват комуникация с пилотите и летищните власти.

(13) Обучението на служителите на рампа включва 19 курса и практическо обучение на работното място с обща продължителност 77 дни, от които 47 дни са предвидени за обучението на работното място. Обучението е предназначено за работници, чиято квалификация е с различен предмет. Теоретичното обучение трябва да се проведе преди влизането в действие на центъра. Обучението включва един курс на тема *Unit load device build up*, който следва да се счита за специфично обучение, тъй като е посветен на структурата на специфичен тип контейнери, използвани само от DHL. Общите курсове за обучение обхващат също следните теми:

а) общо обучение по сигурност, включващо противопожарна охрана, работа с товарни люкове, първа помощ, разпознаване на опасни товари и безопасност на рампата;

б) общо техническо обучение за получаване на разрешения за упражняване на дейности, като управление на превозни средства в зоната на перона, управление на оборудване за наземно обслужване и управление на вилкови товарачи;

в) друго общо техническо обучение, като теглене на въздухоплавателни средства, размразяване на въздухоплавателни средства и контрол на зоната от страната на съоръженията за излитане и кацане;

г) общо обучение на теми, включващи управление на околната среда (стандарт ISO/DIN 14001) и управление на качеството и процеси за гарантиране на качеството (стандарт ISO/DIN 9001).

(14) Националното и европейското законодателство по принцип не регламентира минималния брой служители и не съдържа изисквания за специфично обучение или за разрешения за упражняване на дейността служител на рампа II. Германия посочи обаче, че пет от планираните курсове (включително курсовете по противопожарна охрана, първа помощ, разпознаване на опасни товари и безопасност на рампата) са задължителни съгласно действащите правила за всички служители ([4]) и че минимален брой служители (около 70) трябва

([4]) Служителите, които имат пряк контакт с товарите, трябва съгласно закона да притежават акредитирани сертификати за обработка на товари; всички служители, работещи в зоната с ограничен достъп на летището, трябва да преминат обучение по сигурност; служителите, които имат контакт с въздухоплавателните средства, трябва да преминат обучение за работа с товарни люкове; освен това, съобразно дейността, която изпълняват, служителите трябва да притежават квалификации за управление на машини и превозни средства.

да преминат допълнителни курсове, включващи подходящо обучение на работното място, на тема работа с товарни люкове, а също и общото обучение, за което се изискват разрешения. След това тези лица ще могат да предадат знанията си на своите колеги в рамките на кратки учебни сесии.

(15) Германия посочи, че алтернативна възможност е възлагане на дейности на подизпълнители, и предостави анализ на разходите.

б) ***Служители по сигурността***

(16) Дейността на служителя по сигурността включва извършване на проверки на лица и товари с цел предотвратяване на нарушаването на дейността. Обучението на служители по сигурността включва само общо обучение:

а) общо обучение по сигурност, включващо противопожарна охрана, първа помощ и разпознаване на опасни товари;

б) общо техническо обучение по сигурност, предвидено в законодателството за служителите по сигурността, като опасност от тероризъм, сигурност на достъпа, контрол и претърсвания, сигурност на багажа и товарите, оръжия и безопасни зони;

в) друго общо техническо обучение за получаване на разрешения за упражняване на дейности, като управление на превозни средства в зоната на перона;

г) друго общо техническо обучение в области, като право, работа с оръжия и взривни вещества, основи на контрола и разчитането на изображения, получени с рентгеново оборудване;

д) общо обучение на теми, включващи управление на качеството и процеси за гарантиране на качеството (стандарт ISO/DIN 9001).

(17) Мерките за обучение съответстват на приложимото национално и европейско законодателство. DHL планира да предостави на всички служители по сигурността обстойно обучение по аспектите на безопасността, но ако не бъде предоставена помощ, това обучение ще бъде ограничено до минимум, т. е. ще включва само общо техническо обучение по сигурност. Освен това, останалото общо техническо обучение по сигурност и в този случай ще бъде предоставено на ограничен брой служители, които след това ще предадат знанията си на останалите служители.

(18) И в този случай Германия посочи възможността за подизпълнение като алтернативно решение, разходите за което биха били по-ниски [(с 15—30 %)] (*) от разходите за персонал на DHL.

в) ***Обучение по управление на средно ниво***

(19) Обучението по оперативно управление на средно ниво е предназначено за служители в логистичния център. На Комисията беше обяснено, че тези служители ще преминат посоченото по-горе обучение, преди да получат по-задълбочени познания върху областите, които следва да управляват. Тяхното обучение ще включва и теми, като трудово право, основи на комуникациите, управление на човешките ресурси и управление на конфликти, езиково обучение и обучение по изграждане на екипи.

2.2.2. *DHL EAT*

(20) Извършваната от DHL EAT дейност е свързана основно с техническо обслужване на въздухоплавателни средства преди пускането им в експлоатация, като е предвидено обучение за 165 служители, заемащи следните длъжности:

Таблица 2

Длъжност	Брой служители	Задачи
Механик по техническо обслужване, разрешаващ пускане в експлоатация категория A	97	Обикновено планово техническо обслужване или отстраняване на прости дефекти преди пускане в експлоатация
Техник механик по техническо обслужване, разрешаващ пускане в експлоатация категория B 1	68	Техническо обслужване, включващо структура на корпуса, двигатели и електрически системи преди пускане в експлоатация

2.3. **Приемливи разходи за обучение и планирана помощ**

(21) В уведомлението Германия представи общ преглед на допустимите разходи, който беше възпроизведен в решението за откриване на процедура. Общите допустими разходи възлизат на [(10—15)] млн. евро за проекта за обучение и на 7 753 000 EUR за планираната помощ за обучение.

3. РЕШЕНИЕ ЗА ОТКРИВАНЕ НА ОФИЦИАЛНА ПРОЦЕДУРА ПО РАЗСЛЕДВАНЕ

(22) Официалната процедура по разследване беше открита, защото Комисията имаше съмнения относно това дали помощта за обучение е съвместима с общия пазар.

(*) Поверителна информация.

(23) Комисията се съмняваше по-специално дали помощта е действително необходима за изпълнението на проекта за обучение. Тя отбеляза, че може да се счита, че помощта за обучение е съвместима с общия пазар по смисъла на член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО само когато такава помощ не е пряко необходима за оперативните дейности на получателя. Във връзка с това Комисията се позова на своята практика по вземане на решения ([5]). Тя имаше основания да приеме, че получателят би трябвало да предостави, поне до известна степен, подобно обучение на своите служители, дори ако не получи помощ.

(24) Първо, беше очевидно, че дружеството DHL е направило големи инвестиции в логистичния център и желае той да започне да функционира. Германия потвърди, че работниците в Белгия по принцип не желаят да преминат на работа в Германия. Поради това DHL трябваше да наеме нови работници, за да може центърът да започне работа.

(25) Второ, изглежда, че за да функционира логистичният център, персоналът се нуждае от определен обем предимно техническо обучение в следните области:

а) **Предаване на специфични за дружеството знания, необходими за функционирането на предприятието**, т. е. знания за специфични индивидуално разработени системи на DHL за обработка на товари.

б) **Придобиване на определени квалификации, изисквани от законодателството във връзка с функционирането на предприятието**. Казано с други думи, определен брой работници трябва да бъдат запознати с проблемите на сигурността. Това е законово изискване и изпълнението му трябва да бъде удостоверено посредством някакъв вид официално сертифициране. Това произтича от факта, че предоставяните от DHL услуги са свързани със значителни рискове за безопасността и сигурността.

в) **Провеждане на общо техническо обучение, пряко необходимо за работата на логистичния център**. Това включва провеждане на курсове, включващи обучение на служители на рампа II по теглене на въздухоплавателни средства, размразяване на въздухоплавателни средства, управление на превозни средства в зоната на перона, управление на вилкови товарачи и безопасност на рампата.

г) **Предоставяне на обучение на работното място, необходимо за безпроблемната работа на центъра.** Обучаващите се ще се запознаят с работните процеси — нещо, което е особено важно за дейностите с въздушни товари, тъй като товаренето на самолети трябва да се осъществява съгласно строг график поради факта, че една единствена грешка може да доведе до големи закъснения.

д) **Предоставяне на други общи знания**, които не са описани в букви б)—г).

(26) Трето, Комисията се съмняваше дали DHL ще успее да привлече на местния или европейския трудов пазар достатъчен брой работници, притежаващи посочените по-горе умения.

(27) Четвърто, Комисията имаше съмнения дали наемането на квалифицирани работници би било адекватна алтернатива на обучението в рамките на дружеството. Тя прие за даденост, че поне специфичното обучение и обучението по сигурност трябва във всички случаи да се проведе от DHL, тъй като то не може да се проведе от външни обучаващи, а DHL трябва да докаже, че организираното от дружеството обучение по сигурност е адекватно.

(28) Пето, Комисията имаше съмнения дали DHL ще успее да съкрати някои от курсовете в учебната програма, по-специално тези, отнасящи се до служителите на рампа II, за които е планирано, както е посочено в уведомлението, че дори и работниците, които притежават разрешения, ще трябва да преминат отново целия курс на обучение. Освен това, Комисията се съмняваше дали е възможно да бъдат обучени само ограничен брой хора, тъй като това би могло да има неблагоприятно отражение върху безпроблемното предоставяне на услугите. Всъщност DHL вече беше назначила целия персонал на предприятието с намерението да го обучи, поради което не беше логично да се откаже от планираното обучение и да плаща на служители, които не извършват никаква дейност.

(29) Шесто, Комисията изпитваше съмнения относно твърдението на DHL, че при липса на помощ различни услуги биха били възложени за подизпълнение с цел да не се провежда планираното обучение, тъй като, от една страна, дори в този случай би било необходимо да се проведе определен обем обучение по букви а), б) и г), а от друга страна, конкретната цел на цялостната инвестиция на DHL в Лайпциг-Хале е дружеството да предоставя всички услуги, свързани с експресни доставки на пратки, със своя собствен персонал, и както бе обяснено на Комисията на срещата с германските органи, дори да предлага тези услуги на конкуренти, извършващи дейности на същото летище.

(30) От друга страна, с едно изключение Комисията не се съмняваше, че разходите за обучение са по принцип изчислени правилно. Единствените опасения, изразени от Комисията, бяха свързани с наблюдението, че е предвидено голяма част от обучението да се проведе като обучение на работното място, в резултат на което би могло да се наложи обучението да се приспадне от разходите за обучаващите се като производствени часове.

([5]) Вж. Решение 2007/612/ЕО на Комисията от 4 април 2007 г., *General Motors Belgium* в Антверпен (ОВ L 243, 18.9.2007 г., стр. 71) и Решение 2006/938/ЕО на Комисията от 4 юли 2006 г., *Ford Genk* (ОВ L 366, 21.12.2006 г., стр. 32).

4. МНЕНИЕ НА ГЕРМАНИЯ

(31) Германия твърди, че помощта за обучение, за която е отправила уведомление, отговаря на всички критерии, предвидени в Регламент (ЕО) № 68/2001 на Комисията от 12 януари 2001 г. за прилагане на членове 87 и 88 от Договора за ЕО по отношение на помощта за обучение ([6]). Германия предостави достатъчна информация, за да докаже, че за провеждане на обучението на работното място не се отнемат производствени часове.

(32) Второ, Германия оспорва правото на Комисията да прилага критерия за необходимост в настоящия случай, тъй като това би било нарушение на принципа за недискриминация. Този нов подход не почива на правно основание и не съответства на приложимото законодателство на ЕО или на практиката на Комисията по вземане на решения.

(33) Германия твърди, че в съображение 11 от Регламент (ЕО) № 68/2001 са посочени трите критерия, съответствието с които трябва да се преценява, когато се определя дали дадена помощ е ограничена до необходимия минимум: видът на осигуреното обучение, типът на предприятието и неговото географско разположение. Тези три критерия позволяват да се определи дали мерките за помощ имат стимулиращ ефект и дали са пропорционални. Съгласно Рамката относно държавните помощи за обучение ([7]) единствено в случая на специфични мерки за обучение за големи предприятия, разположени извън подпомагани области по член 87, параграф 3, буква а) или в) от Договора за ЕО, не се предполага, че съществува стимулиращ ефект. Тъй като повече от 80 % от проекта за обучение, за който е отправено уведомление, се състои от мерки за общо обучение и този проект обхваща предприятие, разположено в подпомагана област по член 87, параграф 3, буква а), помощта за обучение има стимулиращ ефект. Освен това, тъй като помощта, за която е отправено уведомление, не надхвърля максималния допустим интензитет, положителните ефекти от подпомогнатите мерки за обучение са пропорционални на нарушението на конкуренцията, като по този начин се изпълнява критерият за пропорционалност.

(34) Трето, Германия подчертава факта, че Комисията е задължена да приложи посочените в параграф 32 критерии за съвместимост също и по отношение на проектите, които не попадат в обхвата на изискването за уведомяване. Тя твърди, че не трябва да се прилагат различни критерии за съвместимост към помощ, освободена от изискването за уведомяване, или към помощ, която надхвърля прага от 1 млн. евро, поради което подлежи на уведомяване; проектите, за които трябва да се отправи уведомление, не трябва да се оценяват въз основа на по-ограничаващи критерии от проектите, освободени от изискването за уведомяване. Следователно помощта за обучение е съвместима с общия пазар, ако отговаря на всички условия, предвидени в Регламент (ЕО) № 68/2001. Германия твърди, че това тълкуване е потвърдено от Комисията в нейната отдавна установена практика по вземане на решения, например в решението по случая *Volvo Gent* ([8]). Тя подчертава изрично, че Комисията трябва да има предвид също и факта, че проектът за обучение на DHL отговаря на критериите, изложени в решението по случая *Webasto* ([9]).

(35) Четвърто, прилагането на различни критерии за оценка противоречи на принципите на правна сигурност и равнопоставено третиране.

(36) Пето, Германия твърди, че решенията на Комисията по случаите *Ford Genk* и *GM Antwerp* не представляват подходящи прецеденти, тъй като фактите по тези случаи се различават от фактите по настоящия случай. Докато в първите два случая помощта за обучение е била предвидена за внедряване на нов модел и за запазване работните места на персонала, помощта за обучение за DHL е предназначена за обучение на новоназначени служители за работа в новоизграден логистичен център. Проектът на DHL се различава от останалите два случая и в следните отношения: общото обучение съставлява повече от 80 % от проекта; предприятието е разположено в подпомагана област съгласно член 87, параграф 3, буква а) от Договора за ЕО; DHL планира да разкрие нови работни места в логистичния център; и за разлика от сектора на автомобилостроенето, секторът на въздушния транспорт не е засегнат от свръхкапацитет, а се развива с бързи темпове.

(37) Накрая, Германия предоставя допълнителна информация във връзка с въпросите, повдигнати в решението за откриване на процедура. Тя обяснява, че приложимите законови разпоредби съдържат минимални норми за равнището на обучение. С тях обаче не се регламентира минималният брой квалифицирани служители, които предприятието трябва да наеме. От друга страна, Германия посочва колко служители са необходими, за да започне работата на логистичния център, и заключава, че мерките за обучение на допълнителните служители надхвърлят необходимото от оперативна гледна точка. Съгласно изследване, проведено от външен консултант по обучение, което Германия предостави и, дружеството DHL би могло да започне успешно работата на центъра в Лайпциг-Хале с по-малък брой обучени служители от предвидения в проекта за обучение, за който е отправено уведомление.

([6]) ОВ L 10, 13.1.2001 г., стр. 20.
([7]) ОВ C 343, 11.11.1998 г., стр. 10.
([8]) Решение на Комисията от 11 март 2008 г. относно държавна помощ C 35/07, *Volvo Cars Gent* (все още непубликувано).
([9]) Решение на Комисията от 16 май 2006 г. относно държавна помощ № 635/05, *Webasto Portugal* (ОВ C 306, 15.12.2006 г., стр. 12).

5. **МНЕНИЯ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ**

(38) Мнението си представи и получателят DHL, който, както и Германия, твърди, че Комисията се отклонява в своята оценка на съвместимостта от общата си досегашна практика по вземане на решения в подобни случаи. По мнението на получателя помощта, за която е отправено уведомление, отговаря на всички критерии, предвидени в Регламент (ЕО) № 68/2001. Подходът на Комисията противоречи на принципите на правна сигурност и на равнопоставено третиране, които забраняват третиране, различно от това в предходни решения по случаи на помощ за обучение, в които въпросът за необходимостта не е бил предмет на подробна оценка. Освен това, решенията по случаите *Ford Genk* и *GM Antwerp* не отразяват общата практика по вземане на решения, защото обстоятелствата по тези случаи са различни и не могат да се приложат по аналогия към случая на DHL Leipzig. Вместо това DHL се позовава на критериите, определени от Комисията в решението ѝ от юни 2006 г. за одобряване на помощ за обучение за Webasto, според което проектът за обучение на DHL следва също да е съвместим с общия пазар. Накрая, DHL отново изтъква, че различното третиране на проекта за обучение, за който е отправено уведомление, води до недопустима дискриминация срещу дружеството.

(39) Наред с горното DHL предоставя допълнителна информация по въпросите, повдигнати в решението на Комисията за откриване на процедура. Първо, съответните разпоредби на националното, европейското и международното право определят само съдържанието на обучението и квалификациите за обработка на товари и обслужване на въздухоплавателни средства, но не посочват минимален брой служители. Второ, планираните мерки за обучение не само съответстват на действащите правни изисквания, но отговарят на стандарт, надхвърлящ задължителните изисквания. Следователно за всички мерки, надхвърлящи правните изисквания, могат да бъдат предвидени алтернативни сценарии (напр. изнасяне на дейности и подизпълнение). Обаче, тъй като тези алтернативни сценарии са само възможни варианти, дружеството DHL не е възложило подробен анализ на разходите, който би включил във всички случаи разходите за провеждане на задължителното и/или минималното необходимото обучение и би посочил допълнителните разходи за подизпълнение и/или наемане на квалифицирани служители. DHL не разполага с информация за равнището на обучението, обичайно предоставяно в сектора.

(40) UPS, конкурент на DHL, предостави мнение, подкрепящо позицията на Комисията. Първо, дружеството обясни, че набирането на нови служители за DHL Hub и DHL EAT е свързано във всички случаи с предприемане на определени мерки за обучение и инструктаж. Поради това мерките за обучение са в известна степен необходими и предприятието би трябвало да ги осъществи, дори ако не получи помощ.

(41) Второ, според UPS DHL е длъжно съгласно съответното национално и европейско законодателство да предостави минимален обем обучение на своите служители, например на регулираните посредници. Регламент (ЕО) № 2320/2002 на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 2002 г. относно създаване на общи правила за сигурността на гражданското въздухоплаване ([10]) предвижда, че регулираните посредници трябва да бъдат определени, одобрени и изброени от подходящ орган, в случая Федералната администрация по въздухоплаване. За тази цел Администрацията е приела насоки и е публикувала модел на курс за обучение („*Musterlehrplan*“), където са предвидени задължителните мерки за обучение. Що се отнася до служителите на DHL EAT, задължителните мерки за обучение са предвидени в Регламент (ЕО) № 2042/2003 на Комисията от 20 ноември 2003 г. относно поддържане на летателната годност на въздухоплавателните средства и авиационните продукти, части и устройства и за одобряване на организациите и персонала, изпълняващ тези задачи ([11]). Трето, тъй като DHL е получило регионална помощ за създаване на работни места, не следва да се приема, че дружеството ще се откаже от мерките за обучение и ще назначи по-малко на брой хора, като същевременно изнесе дейността или я възложи за подизпълнение.

6. **ОЦЕНКА НА ПОМОЩТА**

6.1. **Наличие на държавна помощ**

(42) Комисията счита, че мярката представлява държавна помощ по смисъла на член 87, параграф 1 от Договора за ЕО, която е била предоставена под формата на безвъзмездна помощ, финансирана с държавни ресурси. Мярката е селективна и е ограничена до DHL. Селективната безвъзмездна помощ създава заплаха от нарушаване на конкуренцията посредством облагодетелстване на DHL за сметка на други конкуренти, които не получават помощ. Накрая, пазарът за експресни куриерски услуги, на който DHL е важен участник, се характеризира с интензивна търговия между държавите-членки.

(43) Германия иска помощта да бъде одобрена на основание на Регламент (ЕО) № 68/2001 на Комисията.

(44) Съгласно член 5 от този регламент, когато стойността на помощта, предоставена на едно предприятие за еднократен проект за обучение, надвишава 1 млн. евро, помощта не се освобождава от изискването за уведомяване по член 88, параграф 3 от Договора за ЕО. Комисията отбелязва, че предложената помощ в този случай възлиза на 7 753 307 EUR и ще бъде изплатена на едно предприятие, а също и че мерките за обучение представляват еднократен проект. Тя счита, че изискването за уведомяване следователно се прилага към предложената помощ и е спазено от Германия.

([10]) ОВ L 355, 30.12.2002 г., стр. 1.
([11]) ОВ L 315, 28.11.2003 г., стр. 1.

(45) В съображение 16 към Регламент (ЕО) № 68/2001 се повтаря обосновката от член 5 и посочва, че такава помощ не подлежи на освобождаване: „подходящо е големите стойности на помощ да останат обект на индивидуална оценка от страна на Комисията, преди да влязат в сила.“

(46) Следователно, когато оценява индивидуална помощ за обучение, която не отговаря на изискванията за освобождаването, предвидено в Регламент (ЕО) № 68/2001, Комисията трябва, в съответствие с предходните си решения ([12]), да направи индивидуална оценка ([13]) въз основа на член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО, преди да одобри привеждането на помощта в действие. За тази индивидуална оценка Комисията трябва по аналогия да се основе на фундаменталните принципи, залегнали в Регламент (ЕО) № 68/2001. Това включва по-специално проверка на съответствието с формалните критерии за освобождаване, предвидени в член 4 от този регламент, и на това дали помощта е необходима на получателя като стимул да предприеме дейностите за обучение.

6.2. **Съвместимост с общия пазар**

(47) В решението за откриване на процедура Комисията оцени съответствието на проекта, за който е постъпило уведомление, с критериите за освобождаване, предвидени в член 4 от Регламент (ЕО) № 68/2001.

(48) Първо, трябва да се отбележи, че посоченият интензитет на помощта не надхвърля таваните, предвидени в член 4, параграфи 2 и 3 от Регламент (ЕО) № 68/2001, т. е. 35 % за специфично обучение (35 % от […] = [(приблизително 5—25 %)]) и 60 % за общо обучение (60 % от […] = [(приблизително 75—95 %)]). Германия може да повиши таваните от 25 % и 50 % с 10 процентни пункта, тъй като проектът е разположен в подпомагана област съгласно член 87, параграф 3, буква а) от Договора за ЕО.

(49) Второ, допустимите разходи по мярката съответстват на член 4, параграф 7 от Регламент (ЕО) № 68/2001. Разследването потвърди, че приемливите разходи за персонал за обучаващите се са недвусмислено ограничени до размера на общата сума на останалите допустими разходи. Германия предостави доказателства, от които е видно, че, въпреки че голяма част от обучението е под формата на обучение на работното място, за него не са отделени производствени часове.

6.3. **Необходимост на помощта**

(50) Основният аргумент в решението за откриване на процедура беше, че дадена мярка за обучение може да бъде оценена като съвместима с общия пазар съгласно член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО, само ако не е пряко необходима за оперативните дейности на получателя. Комисията отбеляза, че необходимостта на помощта представлява общ критерий за съвместимост и заключи, че когато помощта не води до предприемане на повече мерки, отколкото биха били реализирани само въз основа на пазарните сили, не може да се очаква, че тя ще окаже положително въздействие, компенсиращо нарушаването на търговията, и следователно не може да бъде разрешена. Ако дружеството би предприело подпомогнатите мерки във всички случаи и по-специално, ако не получи помощ, не може да се приеме, че въпросната помощ за обучение „насърчава“ икономическото развитие по смисъла на 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО и че в съответствие със съображение 10 към Регламент (ЕО) № 68/2001 помага за коригиране на пазарно несъвършенство, в резултат на което предприятията обикновено не инвестират достатъчно в обучението на своите работници ([14]). Този извод не засяга помощ, освободена от изискването за уведомяване съгласно Регламент (ЕО) № 68/2001, където се приема *prima facie*, че такава помощ насърчава икономическото развитие.

(51) Фактът, че Комисията оценява дали е налице стимулиращ ефект и отхвърля наличието на такъв ефект, когато обучението трябва да се проведе задължително съгласно закона, е нов подход по мнението на Германия, който не съответства на правилата на ЕО, отклонява от съществуващата практика по вземане на решения по произволен начин и препятства предоставянето на помощ за обучение за целите на регионалната политика. Комисията не може да приеме тези аргументи по причините, посочени по-долу.

([12]) Вж. решенията на Комисията по случаите на държавна помощ *Ford Genk, General Motors Belgium, Auto-Europa Portugal* и *Volvo Cars Gent*.

([13]) Това следва и от съображение 16 към Регламент (ЕО) № 68/2001.

([14]) По отношение на помощта за обучение в съображение 10 към Регламент (ЕО) № 68/2001 се посочва, че „обучението обикновено има положително външно въздействие върху обществото като цяло и то увеличава сдруженията на работници, притежаващи умения, които другите предприятия могат да привлекат, подобрява конкурентността в предприятията на Общността и играе важна роля за стратегията на заетост. С оглед на факта, че предприятията в Общността обикновено не инвестират достатъчно в обучението на своите работници, държавните помощи вероятно спомагат за промяна на несъвършенството на пазара и поради това при определени условия могат да бъдат съвместими с общия пазар и да бъдат освободени от предварителна нотификация“. В съображение 11 се допълва, че трябва да се „гарантира, че държавните помощи са ограничени до минимум, условие, необходимо за достигане целта на Общността, която пазарните сили сами не могат да постигнат […]“.

(52) Първо, трябва да се припомни, че помощта за обучение подлежи на оценка съгласно Регламент (ЕО) № 68/2001, където в съображение 4 се посочва, че регламентът „не накърнява възможността за държавите-членки да нотифицират помощта за обучение. Тези нотификации ще бъдат оценени от Комисията, и *по-специално* в контекста на критериите, установени в настоящия регламент или в съответствие с приложимите насоки и рамки на Общността, ако такива съществуват.“

(53) Освен това, в съображение 16 се подчертава отново, че „подходящо е големите стойности на помощ да останат обект на индивидуална оценка от страна на Комисията, преди да влязат в сила. Следователно помощта, надвишаваща фиксираната стойност, която следва да бъде установена на 1 000 000 EUR, е освободена от изключението, предвидено в настоящия регламент, и остава да бъде предмет на изискванията на член 88, параграф 3 от Договора.“

(54) Накрая, в съображение 4 се посочва, че „рамката за помощ за обучение следва да бъде отменена от датата на влизане в сила на настоящия регламент, откогато съдържанието ѝ ще бъде заменено чрез настоящия регламент.“

(55) Тъй като планираната помощ надхвърля 1 млн. евро, няма съмнение, че тя подлежи на уведомяване и трябва да бъде одобрена от Комисията. Освен това, ясно е, че подобна помощ трябва по принцип да отговаря на критериите за освобождаване, предвидени в член 4 от Регламент (ЕО) № 68/2001.

(56) Германия обаче поставя под въпрос правомощието на Комисията да разследва дали помощта има стимулиращ ефект. Комисията е на мнение, че понятието за държавна помощ и по-специално критерият за необходимост на помощта предполагат наличието на стимулиращ ефект на помощта за получателя. Помощта не може да съдейства за обществения интерес, ако държавата подпомага мерки (включително мерки за обучение), които получателят би осъществил във всички случаи. Приетите напоследък решения на Комисията включват по-конкретно оценка на стимулиращия ефект за мерки за обучение (*Ford Genk, GM Antwerp*) в съответствие с Регламент (ЕО) № 68/2001, План за действие в областта на държавните помощи и решенията на Съда на Европейските общности относно условията за вземане на решение, че дадена помощ е съвместима с общия пазар.

(57) За да изтъкне позицията си, Германия твърди, първо, че съвместимостта с общия пазар трябва да се оценява в светлината на критериите, предвидени в регламента, и в тази връзка цитира съображение 4 към Регламент (ЕО) № 68/2001, тълкувайки, че помощта ще „бъде оценена от Комисията, и по-специално в контекста на критериите, установени в настоящия регламент“. Германия пренебрегва факта, че думите „по-специално“ означават недвусмислено, че индивидуалната оценка не е ограничена до оценка на помощта, предвидена в Регламент (ЕО) № 68/2001. Тъй като в съображение 16 е посочено ясно, че такава помощ остава обект на индивидуална оценка, не може да има съмнение, че тази оценка не се ограничава с критериите, предвидени в горепосочения регламент и трябва да се извършва пряко на основание на член 87 от Договора за ЕО.

(58) Второ, Германия твърди, че Регламент (ЕО) № 68/2001 трябва да се тълкува в светлината на рамката за помощ за обучение от 1998 г., която предшестваше този регламент и посочваше критериите за оценка на наличието на стимулиращ ефект в случаи на значителна помощ. По-специално, Германия твърди, че в рамката се посочва, че следва да се приеме, че е налице стимулиращ ефект, когато обучението се осъществява в подпомагана област съгласно член 87, параграф 3, буква а) или в). Комисията обаче не може да приеме този аргумент, тъй като текстът на съображение 4 към Регламент (ЕО) № 68/2001 не оставя съмнение, че рамката за помощ за обучение е отменена от датата на влизане в сила на регламента. Намерението на Комисията (и последицата от регламента) е рамката да се замени с регламент. От една страна, това се вижда от други езикови версии, в които текстът на съображение 4 към Регламент (ЕО) № 68/2001 ясно посочва, че рамката е „отменена“, тъй като съдържанието ѝ е „заменено“. От друга страна, това обстоятелство е ясно изразено в предходни решения на Комисията ([15]). Нещо повече, в регламента не е заимствана залегналата в рамката правна презумпция за наличие на стимулиращ ефект, като вместо това съзнателно е посочено с по-общи думи, че при определени условия помощта за обучение може да се приеме за съвместима с общия пазар ([16]). Въпреки това, ако едно предприятие би предприело във всички случаи мерките, за които е предоставена помощ, и по-специално при липса на помощ, не може да се приеме, че помощта има стимулиращ ефект.

(59) Трето, Германия и особено получателят твърдят, че една допълнителна оценка на необходимостта на помощта въз основа на член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО би означавала, че Регламент (ЕО) № 68/2001 противоречи в своята цялост на тази разпоредба на Договора. Тук очевидно се приема, че необходимостта на помощта не е предмет на оценка. Комисията не може да приеме и този аргумент, защото той очевидно пренебрегва факта, че за критерия за необходимост също се приема, че е изпълнен за помощ, ненадхвърляща 1 млн. евро, която отговаря на критериите, предвидени в този регламент.

([15]) Вж. например Решение 2001/698/ЕС на Комисията от 18 юли 2001 г., *Sabena* (ОВ L 249, 19.9.2001 г., стр. 21), където в съображение 28 се посочва, че: „… рамката е заменена с Регламент (ЕО) № 68/2001 на Комисията от 12 януари 2001 г. за прилагане на членове 87 и 88 от Договора за ЕО по отношение на помощта за обучение“.

([16]) В параграф (50) е дадена по-подробна информация относно съдържащите се в Регламент (ЕО) № 68/2001 съображения относно стимулиращия ефект.

(60) Четвърто, Германия твърди, че Комисията се отклонява от своята практика по предходни случаи, в които не е оценявала наличието на стимулиращ ефект. Това е така. Комисията обаче посочи, че е променила практиката си въз основа на прецизирания икономически подход. Тази промяна настъпи при задълбочената оценка на случаите за помощ *Ford Genk u GM Antwerp* и бе изрично изтъкната в тази оценка. Въпреки това, Германия посочи, че практиката на Комисията не е последователна, тъй като след откриването на официалната процедура по разследване по случая *Ford Genk* тя е приела решения по най-малко два случая: *BMW Austria* (държавна помощ № 304/2005) ([17]) и *Webasto* (държавна помощ № 653/2005), без да извърши аналогични оценки или на основата на друга оценка. Комисията обаче отбеляза, че тези решения са взети без задълбочена оценка и преди довършването на първата от двете посочени по-горе задълбочени оценки, в рамките на които Комисията прецизира своя подход. Не се оспорва принципът, че Комисията може да прецизира и променя своя подход, когато съществуват достатъчно основания за това. Такъв е случаят с *Ford Genk u GM Antwerp*, но не и с по-ранни решения за държавни помощи. От това следва, че до приемането на окончателното решение по случая *Ford Genk* Комисията може да се позовава на досегашната си практика по вземане на решения.

(61) Пето, Германия и получателят оспорват аргумента, че Комисията може да се позовава на решенията по случаите *Ford Genk u GM Antwerp*, тъй като фактите по тези случаи се различават от тези по случая DHL. Вместо това Комисията би трябвало да се позовава на решението *Webasto*. Категорично не може да се защити становището, че помощта за DHL трябва да се третира различно, защото не засяга сектора на автомобилостроенето, както другите два случая. Решението по случая *Webasto*, с което се обосновават Германия и получателят, се отнася до сектора на автомобилостроенето. Единствената разлика е, че първите два случая се отнасят до съществуващи производствени обекти, докато случаите DHL и *Webasto* се отнасят до нови производствени обекти. Въпреки това, макар че не се оспорва, че в първите два случая всяка помощ за мерки, които биха били реализирани във всички случаи, е оперативна помощ, Комисията не намира основания да приеме твърдението, че няма оперативна помощ в случай на мерки за обучение в нов производствен обект, които биха били реализирани във всички случаи. И в този случай дружеството получава помощ за мерки, които би предприело при всички обстоятелства.

(62) Нещо повече, мерките за обучение в случая на нов производствен обект, които биха били предприети във всички случаи, не могат да се обосноват също и със съображения за предоставяне на регионална помощ, тъй като регионалните недостатъци трябва да бъдат компенсирани с регионална инвестиционна помощ, а не с помощ за обучение. Във връзка с това Германия твърди, че перспективата за получаване на държавна помощ за необходимите и задълбочени мерки за обучение е имала решаващо значение за окончателното решение на DHL за преместване на центъра. От своя страна Комисията поддържа становището, че е обичайно предприятия в Европейския съюз да вземат решения с цел намаляване на разходите и повишаване на рентабилността. Предприятия, които обмислят преместване на производството си, в много случаи разглеждат няколко конкуриращи се места за установяване на производството в различни държави-членки. Решението относно мястото на преместване се взема с оглед не само на очакваните оперативни разходи (включително разходи за обучение на новоназначени и често неквалифицирани работници) и на други икономически предимства или недостатъци (например местни разпоредби относно работното време), но до известна степен и на възможността за получаване на подкрепа от държавата (например регионална помощ). Комисията не може да приеме аргумента на Германия, тъй като за разлика от регионалната инвестиционна помощ целта на помощта за обучение не е да повлияе върху избора на място за установяване на производството, а да компенсира недостатъчните инвестиции в обучение в Общността. Наличието в дадена подпомагана област на по-ниски равнища на квалификация е регионален проблем, който следва да се решава посредством предоставяне на регионална инвестиционна помощ.

(63) Въз основа на предоставената информация Комисията стига до заключението, че DHL ще трябва да предостави голяма част от обучението за своите служители във всички случаи, т. е. дори при липса на помощ. Този извод произтича от две основни констатации, които са изложени в подробности по-долу: първо, обучението на служителите е необходимо, за да може да започне работата на логистичния център, и второ, мерките за обучение са до голяма степен задължителни съгласно закона.

a) ***Необходимост на обучението за работата на новия обект***

(64) Що се отнася до необходимостта от обучение, преместването на DHL в Лайпциг-Хале, Германия има последствия, сходни с тези на установяването на ново предприятие, тъй като DHL трябва да наеме нови работници, за да започне дейността. Изглежда, че дружеството може да посрещне оперативните си потребности по три начина: то би могло да наеме нови работници, които ще се нуждаят от обучение, квалифицирани работници или, ако не е възможно да наеме квалифицирани работници, би могло да възложи определени услуги на подизпълнители.

([17]) ОВ C 87, 11.4.2006 г., стр. 4.

(65) Най-напред, Германия не предостави допълнителна информация, която да разсее съмненията на Комисията относно това дали DHL би могла да набере достатъчно квалифицирани работници за новия си обект. Вместо това, тя потвърди, че работниците от Брюксел, съществуващия обект на DHL, по принцип не желаят да преминат на работа в Германия. Освен това, DHL не предостави никакви доказателства, че ще може да привлече достатъчно квалифицирани работници от местния или европейския пазар на труда, за да удовлетвори потребностите на дейността си. На местния пазар на труда очевидно няма работници с подходяща квалификация, а освен това изглежда доста трудно да се намерят такива работници на европейския пазар за услуги за въздушен транспорт.

(66) Освен това, Германия не подкрепи убедително аргумента на DHL, че ако дружеството не получи помощ, то ще възложи някои услуги за подизпълнение на местни фирми, в резултат на което би могло се откаже от изпълнението на планираните мерки за обучение. Наред с това Германия не предостави никакви доказателства за наличието на такива доставчици на услуги на летище Лайпциг. Тъй като, първо, дори в случай на подизпълнение все пак ще бъдат необходими определени мерки за обучение, и второ, цялостната инвестиция на DHL в Лайпциг-Хале е направена именно с цел дружеството да предоставя всички услуги, свързани с експресни доставки на пратки, със своя персонал и дори да предлага тези услуги на конкуренти, извършващи дейности на същото летище, Комисията заключи, че подизпълнението не отговаря на бизнес-плана и би било свързано с допълнителни разходи.

(67) Германия твърди също, че тъй като DHL ще разкрие нови работни места в подпомагана област съгласно член 87, параграф 3 от Договора за ЕО, не става дума за обикновена оперативна помощ, както в случаите с белгийските автомобилни предприятия, а за помощ за нов обект, за който няма налични квалифицирани работници. Комисията отхвърля този аргумент, тъй като DHL би трябвало да предприеме мерките за обучение за новия обект извън Брюксел във всички случаи и независимо от местоположението му.

б) ***Задължителен характер на обучението по закон***

(68) Съгласно информацията, с която разполага Комисията, по-голямата част от мерките за обучение са задължителни според националното и европейското законодателство. Предвид специфичния характер на предоставяните от DHL услуги, които са свързани със значителни рискове за сигурността и безопасността, към тях се прилагат редица минимални стандарти и изисквания за безопасност съгласно националното или европейското законодателство за обработка на товари и проверки и технически инспекции на въздухоплавателни средства.

Механици и техници на DHL EAT

(69) Това се отнася до мерките за обучение, свързани с предполетни проверки и проверки на рампа, които ще се извършват от механиците и техниците на DHL EAT. Съгласно Регламент (ЕО) № 2042/2003 персоналът, участващ в техническо обслужване на въздухоплавателни средства, трябва да притежава разрешения за издаване на сертификати за пускане в експлоатация. Условията за получаване на такива разрешения са предвидени в горепосочения регламент и се отнасят до обхвата и съдържанието на съответните мерки за обучение.

(70) Планираните мерки за обучение съответстват на посочените по-горе задължителни изисквания и се отнасят до две професионални категории: механик, заверяващ линейно техническо обслужване (категория A) и техник/-механик, заверяващ техническо обслужване (категория B1). Обучението и за двете специалности включва следните модули:

а) курсове по английски език, включително технически английски;

б) основни технически знания, включващи електротехника, електроника и аеродинамика;

в) практическо прилагане на придобитите основни технически знания;

г) допълнително обучение за категория B1.

(71) Всички мерки за обучение на DHL EAT се допълват с дни за обучение на работното място, чиито брой значително надвишава броя на дните, отделени за теоретично обучение.

(72) На Германия е известно, че без служители, притежаващи подходяща квалификация и разрешения, DHL не може да извършва дейността си. Тъй като цялостната програма за обучение е задължителна съгласно Регламент (ЕО) № 68/2001, германските органи приемат, че DHL не може да се откаже от нито една от мерките за обучение. Въпреки това, те твърдят, че ако не бъде предоставена помощ, DHL няма да предостави никакво обучение, а вместо това ще набере правоспособни служители от конкурентите си или ще прибегне до подизпълнение.

(73) Съгласно предоставения от Германия анализ на разходите, разходите за подизпълнение са по-ниски от разходите за персонал, включващи разходи за обучение (около [(5—20 %)] за категория A и около [(10—30 %)] за категория B1). Обаче Германия не предостави никакви доказателства за съществуване или наличие на подходящи доставчици на услуги.

(74) Що се отнася до набирането на квалифицирани работници от конкуренти, Германия не предостави никакви доказателства за наличието на подготвени и квалифицирани работници на европейския пазар на труда, които биха приели да се преместят в Лайпциг-Хале. Тя самата признава, че европейският пазар на труда за услуги за въздушен транспорт изпитва недостиг на подготвени и квалифицирани механици и техници.

(75) Освен това, Германия предостави анализ на разходите за курсовете по английски език, планирани за механиците и техниците на DHL EAT. Тя твърди, че това са общи мерки, които имат допълнителен характер по отношение на задължителното обучение. Поради това тя е изчислила допустимите разходи за тези курсове на [(0,5—1)] млн. евро. Комисията отбелязва обаче, че, първо, курсовете са по технически английски. Второ, тя посочва, че техническите проверки на въздухоплавателни средства са стандартизирани в цяла Европа, поради което механиците и техниците на DHL EAT трябва да владеят технически английски език. Според Комисията тези курсове по технически английски език са част от стандартизираната задължителна учебна програма. Поради това тя застъпи становището, че DHL би трябвало във всички случаи да предостави курсове по технически английски език, дори ако не получи помощ.

(76) Съответно Комисията заключава, че посочените по-горе мерки за обучение са задължителни и необходими за успешното функциониране на DHL EAT и биха били предприети от дружеството във всички случаи, дори ако не бъде предоставена помощ. Вследствие на това Комисията счита, че разходите за обучение на техниците и механиците на DHL EAT не са допустими разходи.

Служители на рампа II

(77) Служителите на рампа II изпълняват следните дейности: управление на оборудването за наземно обслужване, товарене и разтоварване на въздухоплавателни средства, предаване на полетна документация, изготвяне на доклади и комуникация с пилотите и летищните власти. Проектът, за който е отправено уведомление, предвижда да бъдат обучени 210 служители на рампа II, като планираните допустими разходи възлизат на [(2—3)] млн. евро.

(78) Съгласно германското законодателство, за да получат разрешение за работа на перона, служителите на рампа II трябва да са преминали обучение по управление на оборудване за наземно обслужване (Arbeitsschutzgesetz) и по сигурност (BGV C 10 FBO), а също така трябва да притежават разрешения за управление на превозни средства в зоната на перона (BGG 925 – Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen). Те трябва да са преминали обучение и по работа с рискови товари и да са запознати с потенциалните рискове, свързани с тази работа (Gefahrstoffeverordnung). Накрая, те трябва да преминат обучение за работа с опасни товари в съответствие с разпоредбите на Наредбата за опасните стоки на Международната асоциация за въздушен транспорт (IATA).

(79) От параграфи 77 и 78 е видно, че курсовете за обучение, предвидени в рамките на проекта, за който е отправено уведомление, са в голямата си част задължителни: теглене и избутване на въздухоплавателни средства, размразяване на въздухоплавателни средства (основен курс), размразяване на въздухоплавателни средства (опреснителен курс), разрешение за управление на превозни средства в зоната на перона, контрол на зоната от страната на съоръженията за излитане и кацане, инструктаж по противопожарна охрана, работа с товарни люкове, първа помощ, сертификат за управление на вилков товарач, IATA PK 7/8, оборудване за наземно обслужване, безопасност на рампата, инструктаж по безопасност и информираност по въпросите на сигурността. Курсът на тема „ULD build-up“ е специфична мярка за обучение за работа с контейнерите на DHL.

(80) Единствените курсове, които не са задължителни, са: G25/41 — здравни проверки на работното място (4 от общо 240 учебни часа), DIN EN 9001:2000 — качество и процеси и DIN EN 14001 — управление на околната среда и организационна структура (8 от общо 240 учебни часа). Обаче, тъй като Германия подчерта, че DHL има намерение да предоставя самостоятелно всички услуги, свързани с центъра, и дори да предлага тези услуги на конкуренти, извършващи дейности на летището Лайпциг-Хале, и тъй като тя не доказа, че при липса на помощ DHL няма да предостави тези курсове за обучение, курсовете очевидно съставляват част от пакета обучение, необходим за служителите на DHL с оглед успешния старт на дейността на центъра за въздушна спедиция, който, заедно с центровете в Хонг Конг (Китай) и Уилмингтън (САЩ), е основен център на дейността на DHL в световен мащаб. По-специално, курсът по здраве на работното място изглежда крайно необходим, тъй като предвижда обучение на служителите да идентифицират членовете на персонала, които биха могли да представляват риск за работната среда, тъй като безпроблемната работа на DHL зависи от предотвратяването и премахването на всички непредвидени закъснения. Според предоставената информация служителите на рампа II, взели участие в обучението, ще бъдат подготвени също да проверяват общите професионални способности на бъдещите служители. В съответствие с приетата от нея

рамка за оценка, посочена в параграф (25), Комисията стига до заключението, че, макар че обучението не се изисква по закон, то е необходимо за безпроблемната работа на центъра и поради това би било реализирано във всички случаи от DHL. Курсът за обучение по стандарти за качество, който по принцип не е задължителен, е наложен на клоновете на DHL от централното ръководство на Deutsche Post. DHL обяви, че всички служители на дружеството ще участват в специфично обучение с цел получаване на сертификата DIN EN 9001 ([18]). Освен това дружеството обяви, че от юли 2008 г. ще бъде въведен стандартът DIN EN 14001 ([19]). Следователно мерките за обучение, които са предмет на настоящото решение, са очевидно необходими за изпълнение на стандартите, предвидени в бизнес стратегията на дружеството, поради което във всички случаи биха били реализирани при липса на помощ. Освен това, тъй като дъщерните дружества на DHL изтъкват факта, че осъществяват дейността си съгласно най-високите стандарти, както е удостоверено със съответните сертификати DIN, DHL, като водещ доставчик на услуги, може да включи тези разходи в своята стратегия за ценообразуване. Съответно, Комисията счита, че DHL би реализирало описаните по-горе мерки за обучение дори ако не получи помощ.

(81) С оглед на това Комисията заключава, че една част от мерките за обучение на служители на рампа II са задължителни, а друга част са елемент от стратегията за качество на дружеството, в резултат на което всички тези мерки без изключение са необходими за успешното функциониране на центъра за въздушна спедиция и биха били предприети от дружеството във всички случаи, дори при липса на помощ. Следователно, Комисията счита, че разходите за обучение на служители на рампа II не представляват допустими разходи.

Служители по сигурността

(82) Приложим законодателен акт в тази област е Регламент (ЕО) № 2320/2002. В раздели 8 и 9 от германския Закон за безопасност на въздушния транспорт (Luftsicherheitsgesetz) са предвидени задължения за летищните оператори и операторите на въздушна спедиция да осъществяват обучението на своите служители по сигурността и на останалите служители.

(83) До голяма степен планираните от DHL курсове за обучение на служители по сигурността съответстват по отношение както на учебното съдържанието, така и на хорариума на мерките за обучение, предвидени в националното законодателство (Musterlehrplan für Luftsicherheitskontrollkäfte für Personal- und Warenkontrollen), с които се изпълнява Регламент (ЕО) № 2320/2002. Учебният модул IATA PK 7/8 също е задължителен съгласно Наредбата за опасните стоки на IATA (IATA Gefahrgutvorschriften), транспонирана в германското законодателство с нормативния акт NfL II-36/05. В допълнение, курсовете по първа помощ и противопожарна охрана са задължителни съгласно германския Закон за безопасността на работното място (Arbeitsschutzgesetz).

(84) Единствено курсовете за обучение за придобиване на разрешение за управление на превозни средства в зоната на перона и за управление на качеството (8 от общо 300 учебни часа в двата случая) изглежда имат допълнителен характер, т. е. провеждането им не се изисква задължително от закона. Тъй като обаче Германия подчерта, че DHL желае да предоставя всички услуги, свързани с центъра, самостоятелно и не успя да докаже, че при липса на помощ DHL не би провело тези курсове, Комисията счита, че те представляват част от цялостния пакет за обучение. Освен това курсовете по DIN EN 9001:2000 и DIN EN 14001, които са предвидени за служители по сигурността, са част от обичайната бизнес практика на Deutsche Post и поради това са задължителни за всички служители на DHL (вж. параграф (80)). По същия начин курсът за получаване на разрешение за управление на превозни средства в зоната на перона изглежда е абсолютно необходим за служителите по сигурността, тъй като те трябва да имат достъп по всяко време до пистата за рулиране и перона на летището. Не е логично безпроблемната работа на центъра да бъде застрашена поради това, че служител по сигурността не разполага с достъп до перона (както е обяснено в параграф 90 *и следващите*, участието в обучението може да бъде ограничено до определен брой служители). Както е посочено в рамката за оценка, посочена в параграф (25), Комисията стига до заключението, че, макар че обучението не се изисква от закона, то е необходимо за безпроблемната работа на центъра и поради това би било реализирано във всички случаи от DHL. Съответно Комисията отбелязва, че тези два курса за обучение няма да бъдат засегнати, дори ако не бъде отпусната помощ.

(85) С оглед на задължителния характер на курсовете за обучение за служители по сигурността, посочени в параграфи 83 и 84, Комисията не може да приеме приведения от Германия аргумент, че DHL може да наеме минимален брой квалифицирани служители, които след това да обучат останалите служители в процеса на работата. Въз основа на предоставената информация Комисията заключава, че всички служители по сигурността трябва да преминат курсовете.

([18]) http://www.dpwn.de/dpwn?skin=hi&check=yes&lang=de_DE&xmlFile=2000910

([19]) http://www.dpwn.de/dpwn%3Ftab%3D1%26skin%3Dhi%26check%3Dyes%26lang%3Dde_DE%26xmlFile%3D2008898

(86) С оглед на горепосоченото Комисията стига до заключението, че разходите за обучение на служителите по сигурността не представляват допустими разходи.

Оперативно управление

(87) Комисията направи различно заключение само по отношение на оперативното управление. Обучението за тази категория служители включва курсове по английски език, основи на трудовото право, комуникация, техники на презентация, управление на човешките ресурси, основи на наставничеството, управление на конфликти, изграждане на екип, интервюиране на кандидати и корпоративно поведение. Проектът, за който е отправено уведомление, предвижда обучение на 110 оперативни ръководители, приемливите разходи за което възлизат на [(1—2)] млн. евро. Предвидено е, че ръководителите на средно ниво ще се набират измежду служителите, които са преминали другите програми за обучение (т. е. служителите на рампа II и служителите по сигурността).

(88) Това обучение по управление доразвива споменатите други учебни програми и не изглежда абсолютно необходимо за безпроблемната работа на центъра за въздушна спедиция. Обучението представлява възможност за професионално развитие на съществуващите служители на DHL с оглед развиване на техните лични и социални („личностни“) умения. Мерките за обучение представляват също така общи мерки, които са необходими в други сектори освен въздухоплаването и изграждат умения, които могат да се използват в други предприятия, като същевременно допринасят за подобряване на работната среда и междуличностните отношения в предприятието.

(89) С оглед на съображенията от параграфи 87 и 88 Комисията заключава, че обучението по оперативно управление не се изисква от закона и надхвърля необходимото за безпроблемната работа на центъра за въздушна спедиция на DHL в Лайпциг-Хале. На това основание разходите за тези мерки за обучение отговарят на критериите за предоставяне на помощ за обучение.

в) ***Обхват на необходимото обучение***

(90) Съгласно предоставения от Германия анализ на разходите (вж. параграф (37)) 134 **служители на рампа II** ще гарантират успешната работа на центъра. Посредством замяна в шестчленния наземен екип на двама служители на рампа II, управляващи превозни средства, с двама служители на рампа I, законовите изисквания и оперативните потребности пак биха били удовлетворени. Германия твърди, че в резултат на това няма да е необходимо DHL да обучи допълнителните 76 служители на рампа II, вследствие на което при липса на помощ тяхното обучение няма да се проведе. Допустимите разходи за тези допълнителни 76 служители на рампа II възлизат на [(0,5—1,5)] млн. евро за мерки за общо обучение и на [(0,01—0,03)] млн. евро за мерки за специфично обучение.

(91) Ако обаче DHL замени служителите на рампа II, управляващи превозни средства, със служители на рампа I, последните също би трябвало да получат определен обем обучение, по-специално във връзка с управлението на оборудване за наземно обслужване (по-конкретно управление на превозни средства в зоната на перона, контрол на зоната от страната на съоръженията за излитане и кацане, управление на вилкови товарачи, безопасност на рампата, инструктаж по противопожарна охрана, първа помощ и др.). Според Германия разходите за обучение за тези допълнителни служители на рампа I възлизат на [(0,1—0,5)] млн. евро за мерки за общо обучение и на [(0,01—0,03)] млн. евро за мерки за специфично обучение.

(92) Мнението на Комисията е, че разходите за обучението на допълнителните служители на рампа I, които DHL би трябвало да поеме във всички случаи, трябва да бъдат приспаднати, като допустимите разходи за обучение на допълнителните 76 служители на рампа II възлизат на [(0,4—1,0) млн. евро]. Тъй като единствено тези мерки за обучение надхвърлят необходимия минимум, който трябва да бъде покрит от DHL във всички случаи, Комисията стига до заключението, че единствено тази сума отговаря на критериите за предоставяне на помощ.

(93) Що се отнася до **служителите по сигурността**, Германия обясни също, че центърът за въздушна спедиция на DHL може да функционира безпроблемно само със 70 вместо със 110 служители, какъвто е броят им съгласно първоначалното уведомление. Разликата от 40 служители може лесно да бъде компенсирана посредством по-активно наблюдение с камери, без от това да пострада сигурността в центъра за въздушна спедиция. В съответното изследване е изчислен минималният възможен брой служители, необходими за осъществяване на проверките за сигурност на лица и товари, който след това е умножен по броя на смените. Изчисленията отчитат и общия брой работни дни в седмицата и допълнителните служители, необходими за обезпечаване с персонал в случаи на празници или отпуски по болест, с цел да се гарантира непрекъснатата работа на центъра. Изследването завършва със заключението, че за това допълнително обучение ще бъдат направени допустими разходи в размер на [(0,05—0,2) млн. евро].

(94) Германия обаче обяснява също, че DHL предвижда да наеме 110 служители по сигурността, защото като глобално предприятие с висок авторитет дружеството трябва да избегне всякакви инциденти, свързани със сигурността. Подобни инциденти могат да повлияят на качеството на куриерските услуги и да предизвикат сериозни закъснения, с което ще засегнат неблагоприятно отношенията на дружеството с неговите клиенти. Поради това, с цел да не застрашава безпроблемното функциониране на куриерските услуги, дружеството DHL съзнателно е предпочело варианта на „преосигуряване“ („Übersicherung“) на центъра. Вследствие на това Комисията не може да приеме аргумента на Германия, че центърът би могъл да работи успешно със 70 служители по сигурността вместо със 110 служители. В съответствие с приетата от нея рамка за оценка, посочена в параграф (25), Комисията заключава, че, макар че обучението не се изисква от закона, то е необходимо за безпроблемната работа на центъра и поради това би било реализирано във всички случаи от DHL.

(95) Съответно, може да се направи заключение, че всички мерки за обучение, чиято цел е сто и десетте служители по сигурността да придобият уменията, необходими за старта на дейностите и успешната работа на центъра за въздушна спедиция, биха били реализирани във всички случаи. Вследствие от това Комисията счита, че тези разходи не отговарят на критериите за предоставяне на помощ за обучение.

Таблица 3

Длъжност	Обявена численост	Задължително обучение	Допълнително обучение
Служител на рампа II	210	134	76
Служител по сигурността	110	110	0
Ръководители (операции)	110	0	110
Механик по техническо обслужване, разрешаващ пускане в експлоатация категория A	97	97	0
Техник-механик по техническо обслужване, разрешаващ пускане в експлоатация категория B 1	68	68	0

(96) Въз основа на предоставения от Германия анализ на разходите Комисията изчисли разходите за обучение за допълнителните мерки за обучение, както следва ([20]):

Таблица 4

(в евро)

Вид разход	Служител на рампа II (*)	Ръководители на средно ниво	Общо
Обучаващ (теория и практика)	[…]	[…]	
Административни разходи	[…]	[…]	
Пътни разходи	[…] (**)	[…]	
Общи разходи: обучаващи	[…]	[…]	[…]
Разходи за персонал: обучаващи се	[…]	[…]	[…] (само отчасти допустими)
Общи допустими разходи: […]			
Максимален интензитет на помощта: 60 %			
Помощ: 1 578 109			

(*) Сумите в таблицата са дадени след приспадане на разходите за обучение на служители на рампа I. Тези разходи биха били направени във всички случаи, т. е. също и при алтернативния сценарий, представен от Германия (замяна на определен брой служители на рампа II с по-малко обучени служители на рампа I).

(**) Въз основа на предоставената от Германия информация представените пътни разходи не включват пътните разходи, направени във връзка със специфично обучение, възлизащи на […] EUR, които отговарят на критериите за отпускане на помощ. Комисията разбира, че германските органи са взели решение да не отпускат никаква помощ в това отношение.

([20]) Допълнителното обучение включва до голяма степен общи мерки; единствено обучението за служители на рампа II включва специфични мерки на стойност […] EUR. Обаче и обучението за служители на рампа I, които биха заменили по-високо квалифицираните служители, ако не бъде отпусната помощ, също включва специфични мерки на стойност […] EUR, в резултат на което двете суми се анулират взаимно.

г) ***Изчисляване на допустимия размер на помощта***

(97) Мярката, за която е отправено уведомление (с обявен размер на допустимите разходи [(10—15)] млн. евро), включва разходи в размер на [(8—12)] млн. евро, които би трябвало да бъдат поети от DHL във всички случаи, дори ако не бъде предоставена помощ за обучение. Тази част от помощта, за която е отправено уведомление, не води до допълнителни мерки за обучение, а покрива обичайните оперативни разходи на дружеството, като по този начин намалява обичайните разходи на предприятието. Следователно помощта не може да бъде одобрена.

(98) Останалите мерки включват допустими разходи в размер на [(2—3)] млн. евро. Това отговаря на помощ в размер на 1 578 109 EUR. Единствено тази част от помощта отговаря на критериите за установяване на съвместимост с общия пазар.

7. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

(99) Комисията заключава, че помощта за DHL Leipzig, за която е отправено уведомление, се отнася от една страна до разходи в размер на [(8—12)] млн. EUR, които DHL трябва да поеме във всички случаи, т. е. дори, ако не бъде отпусната помощ, и от друга страна, до разходи за мерки за обучение в размер на 2 630 182 EUR, които надхвърлят законовите изисквания и необходимите разходи, свързани с дейността на предприятието.

(100) Вследствие от горното Комисията счита, че частта от помощта, за която е отправено уведомление, която не е необходима за изпълнението на разглежданите мерки за обучение, не води до допълнително обучение, а покрива обичайни оперативни разходи на дружеството, като по този начин намалява обичайните му разходи. Поради това, по мнението на Комисията помощта ще наруши конкуренцията и ще засегне условията за търговия до степен, която противоречи на общия интерес. При тези обстоятелства помощта не може да бъде оправдана на базата на член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО. Тъй като в случая не може да се приложи никое друго изключение, предвидено в член 87, параграфи 2 и 3 от Договора за ЕО, помощта в размер на 6 175 198 EUR не отговаря на критериите за установяване на съвместимост с общия пазар.

(101) Останалите мерки, за които е отправено уведомление, включващи допустими разходи в размер на [(2—3)] млн. евро, за които е планирана помощ в размер на 1 578 109 EUR, отговарят на критериите за установяване на съвместимост с общия пазар съгласно член 87, параграф 3, буква в) от Договора за ЕО,

ПРИЕ НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

Член 1

Държавната помощ, която Германия възнамерява да приведе в действие в полза на DHL, е несъвместима с общия пазар до размер от 6 175 198 EUR.

Останалата част от държавната помощ в размер на 1 578 109 EUR, която Германия възнамерява да приведе в действие в полза на DHL, е съвместима с общия пазар по смисъла на член 87 от Договора за ЕО.

Член 2

Германия уведомява Комисията в срок от два месеца от уведомяването за настоящото решение за мерките, предприети за неговото спазване.

Член 3

Адресат на настоящото решение е Федерална република Германия.

Съставено в Брюксел на 2 юли 2008 година.

За Комисията

Neelie KROES

Член на Комисията