



The ULN Law Review is the market place for news, information and updates believed relevant and of interest for the practice and businesses of the united-legal.network.eeig, their clients and business partners. ULN Law Review is distributed free of charge, and further information about us and any of the articles and information published may be obtained from either the uln secretary in Cologne, Germany or directly from the author. Even though the information contained in this ULN Law Review has been compiled carefully, no warranty is made as to the correctness and accuracy thereof, and nothing contained herein shall constitute any form of legal advice.

Content:

Emerging trend of labor migration in Europe for granting access to labour market in Bulgaria from third nation countries

Svilena Dimitrova, Sofia, Bulgaria

Les nouvelles tendances de la migration de travail en Europe

Svilena Dimitrova, Sofia, Bulgaria

Die doppelte Verspätung

Dierk A. Nickelsen, Bremen, Germany

EMERGING TREND OF LABOR MIGRATION IN EUROPE FOR GRANTING ACCESS TO LABOUR MARKET IN BULGARIA FROM THIRD NATION COUNTRIES

The issue of labor migration has been a cause of concern for all European countries over the years. This is a question that is driven by the dynamics of the world economy and affects all the continents.

The workforce has always moved from Eastern Europe to Western Europe due to higher pay brackets. In the case of Europe, the workforce from the countries of the Eastern side of the continent - Bulgaria, Romania, Serbia, Croatia, Slovenia, Hungary has filled the need for Western European countries for staffing, as and when required. This process, as well as the gradual aging of the European continent, has led to the depletion of labor in the countries of the Eastern side of the continent. Over the period of 10 years, there has been a need for a serious upturn in the labor market, but recently, since the onset of the global economic crisis, this need has been particularly felt. This has led the



governments of most countries seeking economic growth and to take steps to liberalize their labor laws. The labor laws have been traditionally conservative, and it had to undergo major changes to meet the needs of business. Economic dynamics and years of growth impose the need for the business to freely dispose of the workforce as necessary for its successful development.

For many years in Bulgaria, employers have not been able to hire more than 10 percent foreign workers. This restriction, as well as the difficult procedures for obtaining work visas for non-EU citizens, have led to a slowdown in economic development due to the lack of growth opportunities. In 2018, the labor market in Bulgaria was liberalized that allowed an influx of workforce from abroad. The Asian countries such as India, Bangladesh, Pakistan, Vietnam etc. were lured due to the lower standard of living/low wages in their home countries as compared to the whole European Union. The described trend and problems are valid for all countries in Eastern Europe. Countries such as Romania, Serbia, Czech Republic, Croatia have attracted thousands of

workers from Asia. Eastern European citizens who serve the economies of the rapidly developing European countries must be urgently replaced by Asian workers if we expect to grow our economies.

Each country in Europe, seeking to address the shortage of staff, has a different legal and demographic approach. In Poland, for example, citizens of the former Russian republics can work without special work permits for up to 6 months a year. In 2017 alone, Poland has issued residence permits to 683,000 non-EU citizens. The statistics for the Czech Republic shows that since the country's accession to the EU, the number of working foreigners has tripled. The Czech Chamber of Commerce, which represents a total of 15,000 companies, recently announced that half a million workers are being sought in the country.

There is a need to assess the current regulation in Bulgaria. The employment of third nation countries on the territory of the Republic of Bulgaria is carried out after obtaining a permit for access to the labor market by the Employment Agency under the Article 7, Para. 3 of the Labor Migration and Labor Mobility Act, "Single



residence and work permit".

The procedure for providing the service is being developed in accordance with the statutory requirements for granting the permit, which is one of the most important conditions. In the last one year, the total number of workers for a local employer employing workforce from third-nation countries cannot exceed 35 percent of the total number of workforce employed. It is also important that the remuneration and the working conditions offered should be equal for Bulgarian citizens as well as workforce from third-nation countries. Workforce from the third-nation countries who have been granted access to the labor market in Bulgaria may only work for the specific legal person and for the place, position and place of employment specified in the permit issued by the competent authorities.

In order to initiate the procedure for issuing a Work Permit, a preliminary check on the labor market known as the "market test" is carried out. It implies that the local employer had carried out a pre-employment search on the labor market and provided evidence that he had actively sought in the previous period, not less than 15 days and not

more than 3 months before submission of the application. The employer must prove that he has duly sought the specialist in the labor market in Bulgaria by means of announcements in national and local media, including in the Labor Office Directorate for employment, containing information on the objective requirements for the post and the specifics of the activity.

In the framework of this procedure, it becomes cumbersome for the employers to hire either Bulgarian citizens or foreigners with the right speciality and/or qualification, including the possibility of the timely training of a full-time employee.

The assessment of the fulfilment of these conditions is carried out by the Employment Agency. The time-limit for deciding whether to grant or refuse access to the labor market is one month, starting from the submission of the application to the Employment Agency. The permission to access the labor market is granted for the duration of the contract with the employer, but for no more than 12 months, with the possibility of extension if the conditions for initial provision, up to a total of 3 years, have not been abolished.

The Labor Market Access Permit granted by the Employment Agency is a reason for issuing a type D visa by the Consular Services to the Ministry of Foreign Affairs for entry into the country for the purpose of employment. This procedure, which is performed at the embassy of Bulgaria in the country of the worker's location, takes another two months. Upon their arrival, foreign workers also undergo a third procedure - the issuance of a residence permit by the Ministry of Interior's Migration Directorate for the duration of the labor market access permit, as well as through registration with the National Revenue Agency and Labor Inspectorate.

The total duration of all procedures is 5-6 months approximately. The Bulgarian government is in the process of discussing measures to facilitate access to the local labor market.

In the 21st century, workers crossed continents - moving from Asia to Eastern Europe and then west. Romania is seeking workforce from Tajikistan and India, whereas Poland is seeking the workforce from Bangladesh, India and Nepal. The Bulgarian business is also looking towards Asia to solve the

problem of the shortage of workers to work in the fields of agriculture, tourism, construction, textile industry and medical care.

Svilena Dimitrova

Attorney-at-Law, Sofia, Bulgaria

LES NOUVELLES TENDANCES DE LA MIGRATION DE TRAVAIL EN EUROPE et la remise d'autorisation pour accès au marché de travail en Bulgarie, aux ouvriers - citoyens d'Etats tiers à norme de la Loi de la migration de travail et la mobilité de travail.

Le problème avec la circulation de la main d'œuvre, appelé migration de travail se présente à partir des années comme un défi pour tous les Etats d'Europe. C'est une question conditionnée par la logique de l'Économie mondiale et concerne tous les continents.

La main d'œuvre s'est toujours circulée de l'Est en l'Ouest. En cas de nécessité de cadres pour le marché du travail – au cas concret en Europe, à partir de siècles la main d'œuvre des pays de la partie d'Est du continent – la Bulgarie, la Roumanie, la Serbie, la Croatie, la Slovénie, la Hongrie remplissait le besoin des pays d'Europe

d'ouest de personnel. Ce processus, comme aussi le vieillissement progressif du Continent européen a porté à l'exsanguination de main d'œuvre des pays d'est. Plus de 10 ans dans cette région on sent la nécessité de réalimentation du marché du travail, mais au cours des dernières années après le passage de la crise économique mondiale ce besoin s'est intensifié tout sensiblement. Cela a provoqué les gouvernements de plusieurs Etats, cherchant une croissance économique d'entreprendre des mesures pour libéraliser leur législation de travail. Traditionnellement conservatrice pendant les années de stagnation il a fallu que la législation de travail supporte des modifications importantes pour pouvoir faire face aux besoins du business. La logique économique et les années de croissance imposent le besoin du business de disposer librement avec la main d'œuvre dont il a besoin pour se développer efficacement.

Au cours de longues années les employeurs n'avaient pas la possibilité d'employer dans leurs compagnies de personnel de plus de 10% des résidents. Cette limitation, comme aussi les procédures lourdes pour recevoir des

visas de travail pour des citoyens hors l'Union européenne ont porté à un retard au développement économique à cause le manque de possibilité de croissance. A peine en 2018 le marché dans la législation de travail en Bulgarie a été libéralisé au point permettant une injection importante de main d'œuvre de l'étranger. Le standard de vie plus bas par rapport à toute l'Union européenne, respectivement les rémunérations basses ont dirigé les regards des employeurs vers l'Est, à savoir vers Asie. Des Etats comme l'Inde, le Pakistan, le Vietnam et d'autres pays de la région sont le choix le plus logique pour la migration de travail vers l'Europe d'est. La tendance et la problématique décrite sont valables pour tous les Etats de la partie est de l'Europe. Des Etats comme la Roumanie, la Serbie, la République tchèque, la Croatie attirent de longtemps des milliers d'ouvriers de l'Asie. Les citoyens des Etats d'est, qui se sont écoulés vers l'Europe d'ouest pour servir les économies des Etats européens qui se développent plus vite doivent en urgence être remplacés par des ouvriers asiatiques si nous voulons développer nos économies.

Tout Etat cherchant une solution du

problème de manque de cadres a une différente approche juridique démographique. En Pologne par exemple les citoyens des ex républiques russes peuvent travailler sans un permis de travail spécial jusque 6 mois de l'année. Seulement en 2017 la Pologne a délivré des permis de séjour à 683 milles de citoyens de pays en dehors de l'UE. Et la statistique de la République tchèque montre qu'à partir de l'association du pays à l'UE le nombre des travailleurs étrangers a triplé. La Chambre commerciale tchèque qui représente en total 15 milles compagnies a annoncé récemment qu'actuellement on cherche au pays un demi-million d'ouvriers.

Quelle est en ce moment la réglementation en Bulgarie? L'occupation de travail de citoyens d'Etats tiers sur le territoire de la République de Bulgarie s'effectue après la réception d'une autorisation pour accès au marché de travail par l'Agence du travail au sens de l'art. 7, par. 3 de la Loi de la migration de travail et la mobilité de travail, l'ainsi dit « Permis unique de séjour et de travail ».

L'Agence de travail délivre un Permis de travail après une demande d'un employeur

local ou d'un résident, employant au travail un ouvrier ou un employé déplacé ou envoyé par un Etat tiers

La procédure de prestation du service se développe sur la base des exigences établies par la normative pour remettre le permis, une des questions les plus importantes étant qu'au cours des 12 mois précédents le nombre total des ouvriers travaillant pour l'employeur résident – citoyens d'Etats tiers ne dépasse pas trente-cinq pourcent du nombre moyen du personnel, employé avec contrats de travail citoyens bulgares et étrangers, avec des droits égalisés. C'est aussi important que les conditions de travail et la rémunération proposées ne soient pas moins favorables des conditions de travail des citoyens bulgares pour la catégorie de travail respective. Les ouvriers – citoyens d'un Etat tiers, ayant reçu l'autorisation pour accès au marché du travail peuvent travailler avec un contrat de travail seulement pour la personne morale concrète et seulement pour le poste, la fonction et la période de travail, indiqués au permis, délivré par les organes compétents.

Pour initier la procédure de délivrance de Permis de travail, on effectue une vérification préliminaire du marché du

travail, connue comme « test de travail ». Elle consiste au fait que l'employeur résident a effectué en avance une recherche de main d'œuvre sur le marché du travail et a présenté des preuves qu'il avait cherché de manière active au cours d'une période précédente, non moins de 15 jours et non plus grande de 3 mois avant avoir déposé la demande. Il doit prouver qu'il a dûment cherché sur le marché du travail en Bulgarie le spécialiste dont il a besoin, par des annonces aux mass-médias nationaux et locaux, y comprise la direction « Bureau de travail » d'après lieu de travail, contenant des informations sur les exigences objectives pour occuper la mansion et la spécificité de l'activité. Dans le cadre de cette procédure on prouve qu'il existe une impossibilité objective de l'employeur d'employer pour le poste de travail libre avec un contrat de travail des citoyens bulgares ou des étrangers avec des droits égalisés avec la profession, spécialité et/qualification requise, y compris qu'il n'existe pas une possibilité d'une formation opportune des cadres dont l'employeur a besoin.

L'appréciation de ces conditions se fait par l'Agence du travail. Le délai pour prendre une décision sur la délivrance ou le refus

de l'autorisation pour accès au marché du travail c'est un mois à compter de la présentation de la demande à l'Agence du travail. L'autorisation pour accès au marché du travail est remise pour le délai du contrat avec l'employeur, mais pas pour plus de 12 mois, avec la possibilité d'allonger, si les conditions de la remise initiale ne sont pas annulées, en total jusque 3 ans.

L'autorisation pour accès au marché du travail, remise par l'Agence du travail résulte un motif pour la délivrance par les « Services consulaires » du Ministère de l'Extérieur d'un visa du type « D » pour entrer au pays avec le but d'y travailler. Cette procédure qui s'effectue à l'ambassade de la Bulgarie dans l'Etat de résidence de l'ouvrier prend deux mois. Après leur arrivés, les ouvriers étrangers passent aussi une troisième procédure – de la délivrance de permis de séjour par la Direction « Migration » du Ministère de l'Intérieur pour le délai de l'autorisation pour accès au marché du travail, comme aussi par un régime d'enregistrement à l'Agence nationale des revenus et l'Inspection du travail.

Le délai total de toutes les procédures arrive à 5-6 mois, et le business en est mécontent. Le gouvernement de la

Bulgarie est en train de discuter des mesures pour faciliter l'accès au marché local du travail.

Au 21 siècle les ouvriers traversent des continents –ils se dirigent de l'Asie vers l'Europe, et delà vers l'ouest. La Roumanie cherche de main d'œuvre de Tadjikistan, la Pologne – de Bangladesh, Inde et Népal. Le business bulgare aussi dirige son regard vers l'Asie, pour résoudre le problème avec le manque de gens, qui travaillent à l'agriculture, le tourisme, la construction, l'industrie textile et déjà au service médical.

Une question intéressante qui sort en dehors de l'analyse juridique de la normative de la migration du travail c'est au quel point les gouvernements de l'Union européenne, qui doivent manier à partir des années le défi des réfugiés vers l'Europe d'ouest, ont pris en considération le besoin de main d'œuvre en Europe et où est la place de ces réfugiés, qu'on ne peut pas encore voir intégrés dans la société d'ouest de manière à compléter le besoin de main d'œuvre.

Svilena Dimitrova

Attorney-at-Law, Sofia, Bulgaria

DIE DOPPELTE VERSPÄTUNG

Wenn ein Frachtführer bei entsprechender Lieferfristvereinbarung die Transportgüter zu spät abliefern und durch diese Lieferfristüberschreitung ein Schaden eingetreten ist, so hat der Auftraggeber seinerseits mit größtmöglicher Sorgfalt darauf zu achten, dass dem Frachtführer ausdrücklich die Überschreitung der Lieferfrist innerhalb von 21 Tagen nach Ablieferung angezeigt wird, andernfalls Ansprüche wegen Überschreitung der Lieferfrist erlöschen.

Über dieses häufig übersehene Problem verhielt sich ein am 28.08.2019 verkündetes Urteil des Landgerichts Berlin, welches die Klage über immerhin € 757.816,85 mangels Vorliegen einer rechtzeitigen Anzeige der Lieferfristüberschreitung kostenpflichtig abgewiesen hat. Dem Urteil lag der Sachverhalt zugrunde, wonach die Klägerin die Beklagte beauftragt hatte, Sendungsgüter im Werte der vorerwähnten Klagforderung an einem deutschen Flughafen entgegenzunehmen, zu verzollen sowie an die Klägerin im deutschen Inland auszuliefern. Auch wenn

die konkrete Vereinbarung einer Lieferfrist zwischen den Prozesshauptparteien streitig verblieb, so fehlte nach Ansicht des Landgerichts Berlin jedenfalls eine formwirksame und rechtzeitige Anzeige der Lieferfristüberschreitung. Dabei reicht es nach den Feststellungen des Landgerichts Berlin nicht aus, dass in einer Mitteilung der klägerischen Empfängerin an die beklagte Frachtführerin nach Verstreichen der klägerseits behaupteten Lieferfristvereinbarung davon die Rede ist, dass die Auslieferung der Sendungsgüter nunmehr an die Endkunden zeitlich knapp werden würden. Auch reicht es nach Ansicht des Landgerichts Berlin nicht aus, wenn in dieser Mitteilung der Frachtführer davon unterrichtet wird, dass durch die verspätete Anlieferung Lagergelder entstehen können, die dann von der klägerischen Empfängerin gegenüber der beklagten Frachtführerin in Rechnung zu stellen seien. Die gemäß § 438 III HGB erforderliche Anzeige, die vorrangig durch den Empfänger zu erfolgen hat, muss innerhalb von 21 Tagen nach Ablieferung konkret und ausdrücklich die Überschreitung der Lieferfrist anzeigen, was im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben war, die die vorerwähnte

Mitteilung vollkommen andere Aspekte zum Gegenstand hatte als die bloße und konkrete Anzeige einer Lieferfristüberschreitung. Die Rechtsfolge einer fehlenden Anzeige der Lieferfristüberschreitung ist dann gemäß § 438 III HGB ebenso brutal wie eindeutig: Jedwede Ansprüche wegen Überschreitung der Lieferfrist erlöschen.

Die vorerwähnte Regelung in § 438 III HGB ist vom Grundsatz her dem Artikel 30 III CMR entnommen, wonach Schadensersatz wegen Überschreitung der Lieferfrist nur dann gefordert werden kann, wenn binnen 21 Tagen nach Ablieferung an den Frachtführer ein schriftlicher Vorbehalt gerichtet wird. Die CMR schreibt insoweit nicht vor, wer konkret die Anzeige der Lieferfristüberschreitung vorzunehmen hat. Der Gesetzestext in § 438 III HGB sieht insoweit ausdrücklich vor, dass der Empfänger dem Frachtführer die Überschreitung der Lieferfrist anzuzeigen hat, wobei sich aus dem Zusammenhang allerdings ergeben kann, dass der Absender die Anzeige der Lieferfristüberschreitung auch stillschweigend im Namen des Empfängers abgesandt haben kann.

Diese in Transportsachen geltende 21-Tages-Frist bei Sachverhalten mit Lieferfristüberschreitungen wird häufig übersehen, was durch die bloße Erhebung einer Klage in Höhe der vorerwähnten Klagforderung leider zu deutlich wird. Auch ist es vorsorglich ratsam, als Auftraggeber eines Frachtführers, welchem eine Lieferfristüberschreitung anzulasten ist, vorsorglich auf den Empfänger einzuwirken, innerhalb der 21-Tages-Frist nach Ablieferung die entsprechende Lieferfristüberschreitung ausdrücklich gegenüber dem Frachtführer anzuzeigen, wobei die Anzeige der Lieferfristüberschreitung sowohl an den Hauptfrachtführer als auch an den Unterfrachtführer/Spediteur gerichtet werden kann.

English summery

The “double-delay”-case according to which a claimant may lose all rights if he does not send within 21 days upon delivery a notification according to which the delivery was delayed, caused recently a judgment of the District Court of Berlin with which the court dismissed a claim in the amount of

€ 757.816,84 due to a lack of notification that the delivery was delayed. According to § 438 III HGB (German Commercial Code) which is nearly identical to art. 30 III CMR the shipper/claimant loses all rights if the 21-day-limit upon delivery is not properly obeyed. The notification must be very clear and must expressly mention that the delivery was delayed. Companies instructing carriers and consignees receiving goods from carriers are therefore requested to obey the said 21-day-limit in order to avoid a claim dismissal per judgement.

Dierk A. Nickelsen, LL.M. (University of London)
Rechtsanwalt, Bremen, Germany



Law Review

Vol. 2/ 2019 ULN united.legal.network EEIG

www.united-legal-network.com

Published by:

ULN united.legal.network.EEIG

Hohenstaufenring 63, 50674 Köln / Cologne - Reg. Cologne HR A 14903

Austria, Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, India, Israel, Italy, Luxembourg, Poland, Portugal, Romania, Russia, Slovenia, Spain, Switzerland, United Kingdom, Turkey

Authors:**Svilena Dimitrova**

Attorney-at-Law

Sofia 1612, 85 "Tsar Boris III" Blvd., 1st floor, office 2

E-mail: s.dimitrova@dplaw.bg

Dierk A. Nickelsen, LL.M. (University of London)

Rechtsanwalt

Langenstraße 53, 28195 Bremen, Germany

E-mail: office@hsn-law.de