

# Anonimizált változat

C-428/19 - 1

C-428/19. sz. ügy

## Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

### A benyújtás napja:

2019. június 4.

### A kérdést előterjesztő bíróság:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Magyarország)

### Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. május 20.

### Felperesek:

OL

PM

RO

A Bíróság nyilvántartásába	
bejegyezve a	1117536 szám alatt
Luxembourg, 2019 -06- 0 5	A hivatalvezető nevében
Fax/E-mail: _____	P. O. J. Kócsma
Benyújtva: 2019-06-04	Illéssy István tanácsos

### Alperes:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[OMISSIS]

A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a [OMISSIS] OL [OMISSIS] 1. rendű, PM [OMISSIS] II. rendű és RO [OMISSIS] III. rendű felperesnek – a [OMISSIS] Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [OMISSIS] alperes ellen elmaradt illetmény megfizetése iránt indított perében meghozta az alábbi

### v é g z é s t .

A bíróság a per tárgyalásának egyidejű felfüggesztése mellett az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti elő az Európai Bíróságnak:

- 1.) A 96/71/EK irányelv I. cikk[ének] (1) bekezdésében írtakat, figyelemmel a 3. és 5. cikkére, valamint az Mt. 285. és 299. §-aira is, úgy kell-e érteni, hogy az irányelv, illetve a francia minimálbérre vonatkozó előírások megsértésére a magyar munkavállalók hivatkozhatnak magyar munkáltatójukkal szemben, magyar bíróság előtt indított perben?
- 2.) A munkavállalók külföldi kiküldetésének idejére, az annak során felmerülő költségek fedezetére szolgáló napidíj a munkabér részének tekinthető-e?
- 3.) Nem ütközik-e az 561/2006/EK rendelet 10. cikkébe az a gyakorlat, hogy a munkáltató a gépkocsivezetők részére a megtett út és az üzemanyag fogyasztás arányához viszonyított megtakarítás esetén, egy képlet alapján juttatást ad, amely juttatás nem része a munkaszerződésük szerinti munkabérnek, utána sem adót, sem járulékot nem fizetnek?  
  
Az üzemanyag megtakarítás elérése azonban a gépkocsivezetőket olyan vezetésre ösztönzi (pl. lejtőkön minél hosszabb tartamú szabadonfutás), amely felveti a közlekedés biztonságának veszélyeztetését?
- 4.) A 96/71/EK irányelv alkalmazandó-e a nemzetközi árufuvarozásra, különös tekintettel arra, hogy az Európai Bizottság kötelezettségszegési eljárást kezdeményezett Franciaországgal és Németországgal szemben amiatt, hogy ezek az országok a közúti közlekedési ágazatra is alkalmazzák a minimálbérre vonatkozó jogszabályaikat?
- 5.) Egy irányelv önmagában – a nemzeti jogba történő átültetés elmaradása esetén – keletkeztethet-e kötelezettséget magánszemély terhére, és így önmagában erre az irányelvre lehet-e kereseti kérelmet alapítani magánszeméllyel szemben egy nemzeti bíróság előtt folyó perben?

[OMISSIS] [élément de procédure de droit interne]

### I n d o k o l á s

#### **Az irányadó tényállás az alábbi: [Or. 2. o.]**

Az **I. rendű felperes** 2016. július 7-én kötött munkaszerződést az alperesi munkáltatóval, nemzetközi gépkocsivezető munkakör betöltésére, határozatlan időtartamra, 3 hónap próbaidő kikötése mellett. Alapbére havi bruttó 129.000.- forint volt, továbbá „egyéb kifizetés” jogcímén havi bruttó 20.000.- forint lett rögzítve a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért és a készenléti napokra. Foglalkoztatására teljes munkaidőben, 3 havi munkaidőkeret alkalmazásával került sor. Munkabérének kifizetésére a törvényes terhek levonása után a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig került sor, míg a pótlékok elszámolása, amennyiben az elszámoláshoz szükséges információk nem áll[t]ak rendelkezésre, legkésőbb a munkaidő-keret végét követő hónap 20. napjáig történt meg. Az irányadó munkarendet külön szövegezett, írásbeli munkáltatói tájékoztató

tartalmazta, figyelemmel a Munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény, a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény és az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény rendelkezéseire.

A munkabéren felül az alábbi pótlékok fizetésére vállalt kötelezettséget a munkáltató:

- rendkívüli munkavégzés esetére átalány,
- az éjszakai munkavégzést a munkavállaló sofőr-kártyájáról leolvasott adatok alapján számolja el a munkáltató havonta,
- a kifizetésre a tárgyhót követő hónap 10. napjáig kerül sor,
- a munkabeosztás a váltási rotációnak megfelelően egy előre meghatározott váltási rotációban kerül beosztásra, normál beosztás esetén:

= 4 munkahét belföld

= 1 munkahét Magyarország

- első két nap (hétfő-kedd) pihenőnap

- 3.,4. nap (szerda-csütörtök) készenlét, rendelkezésre állási idő, pótlékátalánnyal.

A fenti munkaszerződés 2016. december 28-án módosításra került, de csupán az „egyéb kifizetések” tekintetében. A korábbi 20.000.- forint/hó átalány az alábbiak szerint került megbontásra:

- rendkívüli munkavégzés pótléka (túlóra pótlék)	10.000.- forint
- rendelkezésre állás pótléka	10.000.- forint
- műszakpótlék	5.500.- forint
- munkaszüneti napon végzett munka pótléka	2.500.- forint
- húsvét vagy pünkösd vasárnap vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon végzett munka pótléka	1.000.- forint

---

29.000.- forint

2017. április 1-jén került sor a munkaszerződés következő módosítására, továbbra is változatlanul hagyva az alapbér bruttó 129.000.- forintos összegét azzal, hogy a felperest éjszakai pótlék címén havi bruttó 1.500.- forint összegű átalány illeti

meg. A minimálbér vonatkozásában a felek kijelentették, hogy az Osztrák Szövetségi Köztársaság területén hatályos, a közúti árufuvarozásra érvényes osztrák alágazati kollektív szerződés 18. cikke szerinti euró/óra minimálbérré való jogosultság feltételeit teljesíti. Az osztrák minimálbér:

- az ausztriai le- illetve felrakóhely, illetve
- az osztrák államterületen teljesítendő fuvarfeladatok esetén jár. Az átmenő tranzitfuvarokra nem vonatkozik. [Or. 3. o.]

A munkáltató egy tájékoztatót is kiadott a napidíjak mértékéről, amelyek az alábbiak szerint alakultak:

- 34 euró/külföldön töltött nap, legalább határtól határig napi 8 óra külföldön töltött időtartamra, amennyiben
  - = a ponyvás járművet vezető nemzetközi gépkocsivezető 3 vagy annál kevesebb hetes (maximum 21 nap) váltásturnusban vesz részt;
  - = ömlesztett (silós) áru fuvarozását végző nemzetközi gépjárművezető további 3 euró/külföldön töltött nap
- 38 euró/külföldön töltött nap, legalább határtól határig napi 8 óra külföldön töltött időtartamra, amennyiben
  - = a ponyvás járművet vezető nemzetközi gépkocsivezető 4 hetes (maximum 28 nap) váltásturnusban vesz részt;
  - = ömlesztett (silós) áru fuvarozását végző nemzetközi gépjárművezető további 5 euró/külföldön töltött nap
- 42 euró/külföldön töltött nap, legalább határtól határig napi 8 óra külföldön töltött időtartamra, amennyiben
  - = a ponyvás járművet vezető nemzetközi gépkocsivezető 5 vagy annál több hetes (29 nap minimum) váltásturnusban vesz részt;
  - = ömlesztett (silós) áru fuvarozását végző nemzetközi gépjárművezető további 7 euró/külföldön töltött nap
- 60 euró/külföldön töltött nap, a váltási turnus időtartamától függetlenül, legalább halártól határig napi 8 óra külföldön töltött időtartamra, minden belföldi napidíjjal érintett napot közvetlenül megelőző, és minden belföldi napidíjjal érintett napot közvetlenül követő, munkával töltött napra.

Nemzetközi gépjárművezető a belföldön felmerült költségeinek fedezetére belföldi napidíjat kap, melynek mértéke egységesen 3000.- forint/nap, legalább napi 6 óra munkával töltött időtartamra. Ugyanarra a napra vagy csak belföldi, vagy csak külföldi napidíj adható.

A **II. rendű felperes** 2015. június 12-én kötött munkaszerződést az alperesi munkáltatóval, amely munkajogviszony 2017. április 3-án véget ért. A munkaszerződés tartalma teljes egészében megegyezett az I. rendű felperes első munkaszerződésével.

A II. rendű felperes 2017. július 26-án ismételten munkajogviszonyt létesített az alperesi munkáltatóval, amely jogviszony 2017. szeptember 20-án próbaidő alatt a munkáltató intézkedése folytán megszüntetésre került. Ennek a munkaszerződésnek a tartalma megegyezett az I. rendű felperes 2016. december 28-án kelt munkaszerződés[ének] módosításával. A napidíjak mértékéről a II. rendű felperes is megkapta a „Munkáltatói tájékoztatást”.

A **III. rendű felperes** 2016. augusztus 26-án kötött munkaszerződést az alperesi munkáltatóval, amely munkajogviszony 2017. december 28-án módosításra került, és a következő módosítás időpontja 2017. április 1-je volt. A III. rendű felperessel megkötött munkaszerződés és annak mindkét módosítása tartalmában megegyezett az I. rendű felperes munkaszerződésével és munkaszerződés-módosításaival. A III. rendű felperes részére is átadásra került a „Munkáltatói tájékoztatás” a napidíjak mértékéről. A megkötött munkaszerződések mindhárom felperes vonatkozásában a munkavégzés helyeként az alábbiakat rögzítik:

„Munkavállaló a munkakörét a munkáltató székhelyéhez (telephelyéhez) kapcsolódóan oly módon tölti be, hogy az irányítást/vezénylést, a teljesítendő fuvarfeladatot onnan kapja, de a munkavállaló munkavégzésének tényleges helye Magyarország és Magyarországon kívül a munkaköréből fakadóan azon külföldi [országok, ahová] a fuvarfeladatai szólnak, a le- és felrakó helyek és ahol a munkáltatóval szerződéses kapcsolatban álló ügyfelek székhelye, telephelye, illetőleg fióktelepe van. Munkavállaló a jelen szerződéssel tehát tudomásul veszi, hogy a munkaköréhez kapcsolódó munkáját, feladatait a munka természetéből [Or. 4. o.] adódóan – szokásosan székhelyen (telephelyen) kívül végzi a kiadott fuvarfeladattól függő helyeken, elsődlegesen szokás szerint külföldön”.

A munkaszerződés III/7. pontja szerint „Munkavállaló munkakörébe tartozik a nemzetközi fuvarfeladat teljesítése mellett a belföldi áru fuvarozás elvégzése is. A munkavállaló tehát vállalja, hogy minden típusú, a szolgáltatás igényeihez szükséges fuvarozást (regionális, belföldi, nemzetközi fuvarokat) végrehajt a rendelkezésre álló megfelelő járművel”.

A felperesek munkavégzése ténylegesen úgy történik, illetve úgy történt, hogy kisbusszal kiutaztak Franciaországba. A kabotázs szabályok betartása miatt, néhány alkalommal határt léptek [át].

Az alperes minden kiküldetés megkezdésekor ellátja a gépkocsivezetőket egy magyar közjegyző által hitelesített nyilatkozattal, valamint a francia munkaügyi miniszter által rendszeresített Attestation de détachement-nal, amelyek arról szólnak, hogy a munkavállalók bére óránként 10,4 euró. Ezt a francia hatóságok rendszeresen ellenőrzik és elfogadják annak igazolásaként, hogy a kiküldött

magyar munkavállalók Franciaországban való munkavégzésük idejére megkapják az ágazati minimálbért.

A felperesi munkavállalók pert indítottak az alperessel szemben, mert munkabérük franciaországi munkavégzésük idején nem éri el a francia minimálbért. A munkavállalók munkaszerződésébe foglalt alapbére, beleértve a pótlékokat is, 2016-ban cca. 3 euró, míg 2018-ban [is csupán] cca. 3,5 euró (az euró árfolyamától függően) volt. Az alperes a munkavállalóinak a külföldi munkavégzésre tekintettel a külföldön felmerült költségeik fedezetére külföldi napidíjat ad.

Az üzemanyag-megtakarítás után is ad juttatást a gépkocsivezetőknek a munkaszerződésük 3. pontja értelmében, miszerint „munkáltatói döntés alapján munkavállaló részére üzemanyag-megtakarítás fizethető norma alatti fogyasztás esetén”.

A felperesek álláspontja szerint az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvének címzettjei a vállalkozások, azaz [ezen irányelv személyi hatálya a] jelen per alperesére is kiterjed. A felperesek álláspontja továbbá, hogy a napidíj a munkabérbe nem számít bele, mint ahogyan nem számít bele az üzemanyagköltség-megtakarítás sem.

Az alperes ellenkérelmében a felperesek keresetének az elutasítását kérte, mert álláspontja szerint az irányelvek, mint uniós jogi aktusok címzettjei a tagállamok, tehát közvetlenül rájuk keletkeztetnek (jogalkotási) kötelezettséget, a vállalkozásokra nem. További érdemi álláspontja az alperesnek, hogy magyar munkavállaló nem indíthat munkaügyi pert a francia jogszabály megsértése miatt magyar bíróságon, mert a munkavállaló és a munkáltató között létrejött megállapodásban semmilyen vonatkozásban nem szerepel a francia minimálbér. Hivatkozása szerint a 10,4 eurós órabér csupán a felperesek kísérő okmányain szerepel és tájékoztatásként szolgál a francia hatóságok részére. A felperesek kizárólag a francia hatóságokhoz fordulhatnak, ha úgy érzik, hogy bármilyen igényük keletkezett ezzel kapcsolatban. A napidíjjal összefüggésben arra hivatkozott, hogy van olyan napidíj, ami figyelembe vehető a munkadíj megállapítása során és van olyan, amelyik nem. Ugyanakkor a munkáltató külön rendelkezése alapján kifizetett bónusz nem számít bele a munkabérbe.

#### **Uniós szabályok:**

### **AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 1996. december 16-i 96/71/EK IRÁNYELVE a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről**

#### **1. cikk [Or. 5. o.]**

#### **Hatály**

1.) Ezt az irányelvet arra a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.

3.) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:

- a.) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- b.) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre, vagy vállalkozáshoz, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

## **2. cikk**

### **Fogalommeghatározások**

1.) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában kiküldetésben lévő munkavállaló az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.

2.) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.

## **3. cikk**

### **A munkaviszonyra vonatkozó szabályok**

1.) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvény, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve,
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:

- a.) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;

- b.) minimális éves szabadság;
- c.) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az [első albekezdés második franciabekezdésének] c.) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

3.) A tagállamok, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően hagyományaiknak és gyakorlatuknak megfelelően elhatározhatják, hogy nem alkalmazzák az (1) bekezdés c.) pontjának első albekezdését az 1. cikk (3) bekezdésének a.) és b.) pontjában említett esetekben, amikor a kiküldetés tartama az egy hónapot nem haladja meg.

4.) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, és/vagy gyakorlattal összhangban úgy rendelkezhetnek, hogy el lehet térni az (1) bekezdés c.) pontjának első albekezdésétől, az 1. cikk (3) bekezdésének a.) és b.) pontjában említett esetekben, továbbá a tagállam döntésétől e cikk (3) bekezdése értelmében, az e cikk (8) [Or. 6. o.] bekezdése értelmében létrejött, egy vagy két tevékenységi ágazatot érintő kollektív megállapodással, ha a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot.

6.) A kiküldetés időtartamának kiszámítása a kiküldetés kezdetétől számított egy éves referencia-időszak alapján történik.

7) A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik, kivéve, ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

8.) Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában, vagy iparágban.

A kollektív megállapodásokat vagy választott bírósági határozatokat az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket veszik alapul:

- kollektív megállapodások vagy választott bírósági határozatok, amelyeket ezek területi hatálya alá és az érintett szakmába vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, illetve
- kollektív megállapodások, amelyeket a szociális partnerek legreprezentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak,



feltéve, hogy: az 1. cikkben említett vállalkozásokra való alkalmazásuk biztosítja az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében az említett vállalkozások közötti, valamint az ebben az albekezdésben említett más, hasonló helyzetben lévő vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot.

A bánásmód akkor tekintendő egyenlőnek e cikk értelmében, ahol a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásokra:

- a kérdéses helyen, vagy az érintett ágazatban ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint a kiküldő vállalkozásokra, az (1) bekezdés első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében, és
- amelyeknek ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket.

#### **4. cikk**

##### **Tájékoztatási együttműködés**

3.) Minden tagállam megteszi a szükséges intézkedéseket, hogy a 3. cikkben említett munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információt általánosan elérhetővé tegye.

#### **5. cikk**

##### **Intézkedések**

A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.

#### **6. cikk**

##### **Joghatóság**

A 3. cikkben biztosított munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, anélkül, hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert. [Or. 7. o.]

#### **7. cikk**

##### **Végrehajtás**

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 561/2006/EK. RENDELETE  
(2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok  
összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK. tanácsi rendelet  
módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül  
helyezéséről (EGT-vonatkozású szöveg)**

**3. fejezet**

**A szállítási vállalkozások felelősségi köre**

**10. cikk**

1.) A szállítási vállalkozás nem adhat az alkalmazott vagy a rendelkezésére bocsátott járművezetők számára megtett úthozhoz és/vagy a szállított áru mennyiségéhez kapcsolódó fizetést – jutalom vagy bérpótlék formájában sem –, ha az a kifizetés veszélyezteti a közlekedés biztonságát, és/vagy ezen rendelet megsértésére ösztönöz.

**Irányadó magyar jogszabályok:**

**A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény**

**285.§ (1) bekezdés:** A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács, az e törvényből vagy kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

**(4) bekezdés:** A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

**295.§ (1) bekezdés:** Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3.§ (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a (4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra,

- a.) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- b.) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- c.) a legalacsonyabb munkabér összege,
- d.) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214–222. §-ban meghatározott feltételei,
- e.) a munkavédelmi feltételek,

f.) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá

g.) az egyenlő bánásmód követelménye

tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is,

**3. § (2) bekezdés:** A törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.

**299.§** E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja: **[Or. 8. o.]**

f.) az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve, (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről.

A bíróság véleménye szerint az ügy elbírálásához szükséges az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvének és az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendeletének az értelmezése, ezzel összefüggésben a fent megjelölt egyes rendelkezéseinek az egybevetése a nemzeti szabályozással.

A bíróság álláspontja szerint a magyar közjegyző által hitelesített nyilatkozat, továbbá a francia munkaügyi miniszter által rendszeresített Attestation de détachement francia hatóságok általi rendszeres ellenőrzése azt a következtetést eredményezi, hogy a magyar munkáltatónak biztosítania kellene a franciaországi kiküldetés alatti munkavégzés időtartamára a francia minimálbért, melynek elmaradása okán a munkavállalók a magyar bíróság előtt kezdeményezhetnek munkaügyi jogvitát.

[OMISSIS] [éléments de procédure de droit interne] [OMISSIS]

Gyula, 2019. május 20.

[OMISSIS]

[signature]

[OMISSIS] [*remarque technique*]