

# Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-428/19 - 1

## Kohtuasi C-428/19

### Eelotsusetaotlus

#### Saabumise kuupäev:

4. juuni 2019

#### Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Ungari)

#### Eelotsusetaotluse kuupäev:

20. mai 2019

#### Hagejad:

OL

PM

RO

#### Kostja:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[...]

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Gyula haldus- ja töökohus, Ungari) on teinud maksmata töötasu nõudmise menetluses, mille algatasid esimene hageja OL [...], teine hageja PM [...] ja kolmas hageja RO [...] kostja Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. vastu [...], järgmise

#### kohtumääruse

Kohus peatab menetluse, esitades samal ajal Euroopa Liidu Kohtule Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artiklitega 3 ja 5 ning tööseadustiku §-dega 285 ja 299 tuleb mõista nii, et Ungari töötajad võivad oma Ungari tööandjate vastu Ungari kohtutes algatatud menetluses tugineda selle direktiivi ja Prantsuse miinimumpalga eeskirjade rikkumisele?
2. Kas töötaja välismaale lähetamise ajal tekkivate kulude katmiseks mõeldud päevaraha tuleb lugeda töötasu osaks?
3. Kas tava, mis seisneb selles, et säästmise korral, mis määratakse kindlaks proportsionaalselt läbitud vahemaa ja kütusekuluga, maksab tööandja transpordisõiduki juhile valemi järgi lisatasu, mis ei kuulu töölepingus kindlaks määratud töötasu hulka ja mille pealt ei maksta ka makse ega sotsiaalkindlustusmaksleid, on vastuolus määruse 561/2006/EÜ artikliga?  
  
Kütuse säästmine sunnib aga transpordisõidukite juhte sõitma viisil, mis võib seada liiklusohutuse ohtu (nt kasutades võimalikult rohkem teelangustel vabakäigusüsteemi).
4. Kas direktiivi 96/71/EÜ tuleb kohaldada rahvusvahelisele kaubaveole, eriti arvestades, et Euroopa Komisjon on algatanud Prantsusmaa ja Saksamaa vastu miinimumtöötasu käsitlevate õigusnormide maanteeveosektorile kohaldamise tõttu liikmesriigi kohustuste rikkumise menetluse?
5. Kas direktiiv – kui see ei ole liikmesriigi õigusesse üle võetud – võib iseenesest tekitada eraisikule kohustusi ja seega olla ise liikmesriigi kohtus algatatud vaidluses eraisiku vastu esitatud nõude põhjenduseks?

[...] [riigisisese õiguse menetluslikud kaalutlused]

## **Põhjendus**

### **Asjassepuutuvad faktid [lk 2]**

Esimene hageja sõlmis 7. juulil 2016 kostjast tööandjaga tähtajatu töölepingu rahvusvahelise transpordi sõiduki juhi töökohal kolmekuulise katseajaga. Tema brutopõhipalk oli 129 000 forintit kuus, millele lisandus brutotasu 20 000 forintit „muu tasuna“ erakorralise töö ja valvapäevade eest. Esimese kaebaja töötatud aja arvutamiseks kasutati täistööaja kolme kuu võrdlusraamistikku. Töötasu vastava kuu eest maksti välja hiljemalt järgneva kuu kümnendaks päevaks pärast seadusjärgsete maksude mahaarvamist, samas kui lisatasu maksmine toimus, juhul kui selleks vajalik teave ei olnud kättesaadav, hiljemalt vastava võrdlusraamistiku lõppemisele järgneva kuu kahekümnendal päeval. Orienteeruv töögraafik esitati kirjalikult ettevõtja eraldi teabedokumendis, võttes arvesse 2012. aasta I seadust, millega kiidetakse heaks tööseadustik (a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény), 1998. aasta I seadust liiklusseadustiku kohta (a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény) ja 2001. aasta IX seadust, mis käsitleb AETRI

kokkulepet rahvusvahelise maanteeveo sõidukite meeskonna kohta (az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény).

Lisaks töötasule kohustus tööandja maksma järgmisi lisatasusid [järgmistel tingimustel]:

- kindlasummalist tasu lisatöö korral,
- tööandja arvutab iga kuu töötaja juhikaardi andmete alusel välja öisel ajal tehtud töö;
- tasu makstakse hiljemalt vastavale kuule järgneva kuu kümnendal päeval;
- tavaline tööjaotus on töö jaotamine eelnevalt kindlaks määratud vahetuste rotatsiooni korras:
  - = neli töönädalat [välismaal].
  - = üks töönädal Ungaris;
  - kaks esimest päeva (esmaspäev-teisipäev) – puhkus.
  - kolmas ja neljas päev (kolmapäev-neljapäev) – valveaeg ja kättesaadaval olemine, kindlasummalise lisatasuga.

Nimetatud töölepingut muudeti 28. detsembril 2016, aga ainult „muude tasude“ osas. Eespool nimetatud kindlasummaline tasu 20 000 forintit kuus jagunes järgmiselt:

- lisatöö (ületunnitöö) lisatasu: 10 000 forintit;
- lisatasu kättesaadav olemise eest: 10 000 forintit;
- lisatasu töövahetuste eest: 5500 forintit;
- lisatasu riigipühäl töötamise eest: 2500 forintit;
- lisatasu töötamise eest lihavõtte pühapäeval, ülestõusmispühade pühapäeval või riigipühäl, mis langeb pühapäevale: 1000 forintit.

---

29 000 forintit

Töölepingusse tehti 1. aprillil 2017 järgmine muudatus, millega jäeti muutumatuks brutopõhipalga summa 129 000 forintit ja mis määras, et hageja sai öötöö eest kindlasummalist brutolisatasu 1500 forintit kuus. Miinimumpalga kohta on pooled kinnitanud, et Austria Liitvabariigis kehtiva kaupade autovedu

käsitleva Austria sektorisisese kollektiivlepingu artikli 18 kohased nõuded selleks, et oleks õigus saada miinimumtunnitasu eurodes, on täidetud. Austria miinimumpalka kohaldatakse:

- juhul, kus peale- või mahalaadimiskoht on Austrias, või
- juhul, kus transporditoimingud tuleb teha Austria territooriumil. Seda ei kohaldata transiitvedude suhtes. [lk 3]

Tööandja väljastas ka teabedokumendi päevaraha suuruse kohta, mis oli järgmine:

- 34 eurot päevas välismaal viibimise eest vähemalt 8 tundi piiride ületamise vahelisel ajal, kui rahvusvahelise transpordi sõidukijuht, kes juhib tentsõidukit, osaleb kuni kolmenädalaste (maksimaalselt 21 päeva) töövahetuste vahetumistes.

Rahvusvahelise transpordi veokijuht, kes veab kaupa mahtlastina (paakides), saab iga välismaal viibimise päeva eest lisaks 3 eurot.

- 38 eurot päevas välismaal viibimise eest vähemalt 8 tundi piiride ületamise vahelisel ajal, kui rahvusvahelise transpordi sõidukijuht, kes juhib tentsõidukit, osaleb neljanädalaste (maksimaalselt 28 päeva) töövahetuste vahetumistes.

Rahvusvahelise transpordi veokijuht, kes veab kaupa mahtlastina (paakides), saab iga välismaal viibimise päeva eest lisaks 5 eurot.

- 42 eurot päevas välismaal viibimise eest vähemalt 8 tundi piiride ületamise vahelisel ajal, kui rahvusvahelise transpordi sõidukijuht, kes juhib tentsõidukit, osaleb viienädalaste (minimaalselt 29 päeva) töövahetuste vahetumistes.

Rahvusvahelise transpordi veokijuht, kes veab kaupa mahtlastina (paakides), saab iga välismaal viibimise päeva eest lisaks 7 eurot.

- 60 eurot päevas välismaal viibimise eest vähemalt 8 tundi piiride ületamise vahelisel ajal, olenemata töövahetuste kestusest, iga päevale, mille eest kohaldatakse riigi territooriumil kehtivat päevaraha, vahetult eelneva või järgneva tööpäeva eest.

Rahvusvahelise transpordi sõidukijuhile makstakse riigi territooriumi kohta päevaraha, et katta sellel territooriumil tekkivad kulud, kokku summas 3000 forintit päevas vähemalt 6 töötundi eest. Tööpäeva suhtes kohaldatakse ainult ühte liiki päevaraha: riigi territooriumil makstavat päevaraha või välisriigis makstavat päevaraha.

**Teine hageja** sõlmis 12. juunil 2015 kostjast tööandjaga töölepingu. Töösuhte lõppes 3. aprillil 2017. Selle töölepingu sisu on täiesti identne esimese hageja lepingu sisuga.

26. juulil 2017 sõlmis teine hageja kostjaga uuesti töösuhte, mis lõppes tööandja soovil 20. septembril 2017 katseajal. Selle töölepingu sisu on identne esimese

hageja 28. detsembri 2016. aasta töölepingu muudatuse sisuga. Teine hageja sai samuti dokumendi pealkirjaga „Tööandja teave“ päevarahade suuruse kohta.

**Kolmas hageja** sõlmis 26. augustil 2016 kostjast tööandjaga töölepingu. Seda töösuhet muudeti 28. detsembril 201[6] ja hiljem 1. aprillil 2017. Kolmanda hagejaga sõlmitud töölepingu ja selle kahe muudatuse sisu on identsed esimese hageja töölepingu ja selle muudatuste sisuga. Kolmas hageja sai samuti dokumendi pealkirjaga „Tööandja teave“ päevarahade suuruse kohta. Kõigi kolme hageja töölepingutes oli töökohtade kohta sätestatud järgmist:

„Töötaja lähtub oma tööd tehes tööandja asukohast (asutus), kust ta saab juhised või korraldused ja transporditoimingu tellimuse, mis tal tuleb täita, kuigi tegelik töötaja teenuste osutamise koht on Ungari ja välisriigid, mida nõuab tema töökoht, kus tuleb transporditoimingud teha ja kus asub peale- ja mahalaadimiskoht ning kus on nende klientide asukoht, asutus või filiaal, kellega on tööandjal lepingulised suhted. Seega kinnitab töötaja käesoleva lepinguga, et teda on teavitatud sellest, et tulenevalt töö laadist töötab ta ning täidab oma töökohaga seonduvaid ülesandeid tavaliselt väljaspool [tööandja] asukohta (asutust) kohtades, [lk 4] mis sõltuvad konkreetsetest transporditoimingutest ja mis on sageli välismaal.“

Vastavalt töölepingu punktile III/7 hõlmab „töötaja töökoht [...] lisaks rahvusvahelisele transpordile ka kaubavedu riigi territooriumil. Seepärast kohustub töötaja teostama igat liiki transporti (piirkondlikku, riigisisest või rahvusvahelist), mis on teenuse osutamiseks vajalik, kasutades selleks sobivat saadaval olevat sõidukit.“

Tegelikult toimub (või toimus) hagejate töö minibussiga Prantsusmaale reisis. Kabotaažieeskirjade kohaselt ületasid nad mitu korda piiri.

Iga välismaal toimuva reisi alguses annab kostja transpordivahendi juhtidele üle Ungari notari kinnitatud deklaratsiooni koos Prantsuse tööministri koostatud lähetusetunnistusega (*Attestation de détachement*), milles on märgitud, et töötajate tasu on 10,40 eurot tunnis. Prantsusmaa ametiasutused kontrollivad seda regulaarselt ja aktsepteerivad seda tõendina selle kohta, et välismaale lähetatud Ungari töötajad saavad Prantsusmaal töötatud aja eest sektori miinimumpalka.

Hagejatest töötajad esitasid kostja vastu hagi, väites, et nende töötasu töötaja eest Prantsusmaal ei ulatu Prantsuse miinimumpalgani. Töötajate töölepingus märgitud põhitöötasu koos lisatasudega oli 2016. aastal umbes 3 eurot tunnis, samas kui 2018. aastal oli see ligikaudu 3,50 eurot (olenevalt euro vahetuskursist) tunnis. Kostja maksab oma töötajatele välismaal töötamise ajal tekkivate kulude katteks päevaraha.

Ta maksab transpordivahendite juhtidele kütusesäästu lisatasu nende töölepingute punkti 3 tähenduses, mille kohaselt „tavalisest väiksema kütusekulu korral makstakse töötajale kütusesäästu eest tööandja kriteeriumi järgi lisatasu“.

Hagejate sõnul on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ adressaadid ettevõtjad, s.t [selle direktiivi isikuline kohaldamisala] laieneb ka kostjast ettevõtjale. Hagejad väidavad samuti, et päevaraha ei kuulu töötasu hulka, nagu ka mitte kütusesäästu eest saadud summad.

Kostja palus oma vastuses hagi rahuldamata jätta, kuna tema arvates on direktiivid liidu õigusaktidena adresseeritud liikmesriikidele ning kehtestavad seega (õigusloome) kohustuse otse nendele riikidele, mitte ettevõtjatele. Kostja väidab sisulistes küsimustes samuti, et Ungari töötaja ei saa algatada tööasjas menetlust Ungari kohtus Prantsusmaa õiguse rikkumise asjus, sest töötaja ja tööandja vaheline kehtiv kokkulepe ei sisalda ühtegi viidet Prantsusmaa miinimumpalgale. Tema väidete kohaselt on viide 10,40 euro suurusele töötasule tunnis ainult hagejatega kaasas olevates dokumentides ja see on mõeldud teabeks Prantsusmaa ametiasutustele. Kui hagejad leiavad, et neil on selles suhtes pretensioone, võivad nad pöörduda ainult Prantsusmaa ametiasutuste poole. Päevarahade kohta väitis kostja, et on päevarahasid, mida võib töötasu suuruse kindlaks määramisel arvesse võtta, ja teisi, mida ei või arvesse võtta. Samas lisatasu, mida makstakse tööandja erisätte alusel, töötasu hulka ei kuulu.

## **Liidu õigusnormid**

### **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega**

#### **Artikkel 1 [lk 5]**

#### **Reguleerimisala**

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid lõike 3 kohaselt liikmesriigi territooriumile.

[...]

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse niivõrd, kui võrd lõikes 1 nimetatud ettevõtjad võtavad ühe järgmistest riikidevahelistest meetmetest:

- a) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja kõnealuses liikmesriigis tegutseva lepinguosalise vahel, kellele teenused on mõeldud, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;
- b) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte; [...]

## Artikkel 2

### Mõiste

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmist mõistet: lähetatud töötaja – töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab.
2. Käesoleva direktiivi kohaldamisel vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud.

## Artikkel 3

### Töötingimused

1. Liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud:

- õigusnormidega ja/või
- lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega, niivõrd kui need käsitlevad lisas nimetatud toiminguid, järgmistes küsimustes:
  - a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
  - b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
  - c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide suhtes;

[...]

Käesoleva direktiivi kohaldamisel määratletakse lõike 1 punktis c nimetatud töötasu miinimummäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse.

[...]

3. Liikmesriigid võivad pärast nõupidamist tööandjate ja töötajatega ning vastavalt iga liikmesriigi traditsioonidele ja tavadele otsustada, et lõike 1 esimese lõigu punkti c ei kohaldata artikli 1 lõike 3 punktides a ja b nimetatud juhtudel, kui lähetus ei kesta üle ühe kuu.

4. Liikmesriigid võivad siseriiklike õigusaktide ja/või tavade kohaselt sätestada erandite tegemise lõike 1 esimese lõigu punktist c juhtudel, mis on nimetatud [lk 6] artikli 1 lõike 3 punktides a ja b, ning liikmesriigi otsusest käesoleva artikli

lõike 3 tähenduses kollektiivlepingutega käesoleva artikli lõike 8 tähenduses ühel või mitmel tegevusalal, kui lähetus ei kesta üle ühe kuu.

[...]

6. Lähetuse pikkus arvutatakse välja üheaastase võrdlusperioodi põhjal lähetuse algusest alates.

[...]

7. [...] Lähetusega seotud toetused loetakse palga alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.

8. Mõiste „üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingud või vahekohtu otsused“ hõlmab kollektiivlepinguid ja vahekohtu otsuseid, mida peavad täitma kõik ettevõtjad, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus.

Kui puudub kollektiivlepingute või vahekohtu otsuste üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem esimese lõigu tähenduses, võivad liikmesriigid otsustada aluseks võtta:

- kollektiivlepingud või vahekohtu otsused, mida tavaliselt kohaldatakse kõigi samalaadsete ettevõtjate suhtes, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus, ja/või
- kollektiivlepingud, mille on sõlminud riigi tasandil kõige esindavamad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil,

kui nende kohaldamisel artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjate suhtes käesoleva artikli lõike 1 esimeses lõigus loetletud küsimustes on tagatud kõnealuste ettevõtjate ja muude selles lõigus nimetatud samalaadses olukorras olevate ettevõtjate võrdne kohtlemine.

Võrdne kohtlemine käesoleva artikli tähenduses loetakse tagatuks, kui samalaadses olukorras olevad riigi ettevõtjad:

- peavad kõnealuses kohas või asjaomasel tegevusalal täitma lõike 1 esimeses lõigus loetletud küsimustes samu kohustusi nagu lähetavad ettevõtjad,
- peavad täitma kõnealused kohustused sama tulemusega.



## Artikkel 4

### Koostöö teavitamisel

[...]

3. Iga liikmesriik võtab asjakohased meetmed, et teha teave artiklis 3 nimetatud töötingimuste kohta üldkättesaadavaks.

[...]

## Artikkel 5

### Meetmed

Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta.

Nad tagavad eelkõige, et töötajatele ja/või nende esindajatele oleksid kättesaadavad käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks vajalikud menetlused.

## Artikkel 6

### Kohtualluvus

Kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste rakendamise õigust, võib algatada kohtumenetluse liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma et see piiraks õigust algatada vajaduse korral kohtumenetlust teises riigis kohtualluvust käsitlevate kehtivate rahvusvaheliste konventsioonide alusel. [lk 7]

## Artikkel 7

### Rakendamine

[...]

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendes või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

**Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta määrus (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist ja millega muudetakse nõukogu määrusi (EMÜ) nr 3821/85 ja (EÜ) nr 2135/98 ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu määrus (EMÜ) nr 3820/85 (EMPs kohaldatav tekst)**

### III Peatükk

#### Veoettevõtja vastutus

##### Artikkel 10

1. Veoettevõtjatel on keelatud töölepingu alusel töötavatele või veoettevõtja käsutusse antud juhtidele makstava tasu, ka lisatasu ja preemiade kujul makstavate summade sidumine läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega, kui makstavad summad võivad oma laadi poolest ohustada liiklusohutust ja/või soodustada käesoleva määruse rikkumist.

[...]

#### Asjassepuutuvad liikmesriigi õigusnormid

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

##### (2012. aasta I seadus tööseadustiku kohta)

#### § 285

1. Töötajad ja tööandjad võivad alगतada kohtus käesolevast töösuhtest või I seadusest tulenevaid kohtuasju, samas kui ametiühingud ja tööõukogud võivad alगतada kohtus käesolevast seadusest, kollektiivlepingust või ühissettevõtte lepingust tulenevaid kohtuasju.

[...]

4. Vastavalt §-le 295 võivad töötajad alगतada Ungari kohtutes ka kohtuasju seoses Ungaris töötatud ajaga.

#### § 295

1. Kui välisriigi tööandja palkab kolmanda isikuga sõlmitud lepingu alusel töötaja Ungari territooriumil, luues töösuhte, mille suhtes käesolev seadus ei ole vastavalt selle § 3 lõikele 2 kohaldatav, tuleb nimetatud töösuhtele kohaldada Ungari õigusakte, kui lõikest 4 ei tulene teisiti, ning töösuhte suhtes kohaldatava kollektiivlepingu sätteid, seoses:

- a) maksimaalse tööajaga või minimaalse puhkeajaga;
- b) tasulise põhipuhkuse minimaalse kestusega;
- c) miinimumpalga suurusega;
- d) §-des 214–222 sätestatud tingimustega seoses ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjatega;

- e) tööhutuse tingimustega;
- f) rasedate naiste ja väikelastega naiste ning noorte töötajate tööhõive tingimustega;
- g) kohustustega võrdse kohtlemise küsimustes.

### § 3

2. Kui ei ole sätestatud teisiti, kohaldatakse käesolevat seadust, kui töötaja töötab tavapäraselt Ungaris.

### § 299

Käesoleva seaduse eesmärk on võtta üle järgmised Euroopa Liidu õigusaktid:  
[lk 8]

[...]

f) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.

**Eelotsusetaotluse esitanud kohtu** arvates on vaidluse lahendamiseks vaja tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EÜ) nr 561/2006 ning sellega seoses kõrvutada nende eespool nimetatud sätteid riigisiseste õigusnormidega.

Kohus on seisukohal, et Ungari notari tõestatud deklaratsiooni ja Prantsusmaa tööministri koostatud lähetusetunnistuse (*Attestation de détachement*) süstemaatiline kontrollimine Prantsuse ametiasutuste poolt viib järeldusele, et Ungari tööandja peaks tagama lähetuse ajal Prantsusmaal töötatud aja eest Prantsusmaa miinimumpalga ning et, kui ta seda ei tee, võib tema vastu algatada kohtuasja Ungari kohtutes.

[...] [riigisisese õiguse menetluslikud kaalutlused] [...]

Gyula, 20. mai 2019

[...]

[allkiri]

[...] [tehniline märkus]