

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-428/19 – 1

Rechtssache C-428/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

4. Juni 2019

Vorlegendes Gericht:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Ungarn)

Datum der Vorlageentscheidung:

20. Mai 2019

Kläger:

OL

PM

RO

Beklagte:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

... [nicht übersetzt]

In dem Verfahren des OL ... [nicht übersetzt], Kläger zu 1, des PM ... [nicht übersetzt], Kläger zu 2, und des RO ... [nicht übersetzt], Kläger zu 3, gegen die Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. ... [nicht übersetzt], Beklagte, wegen nicht gezahlten Entgelts erlässt das Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Verwaltungs- und Arbeitsgericht Gyula, Ungarn) folgenden

B e s c h l u s s

Das Gericht setzt das Verfahren aus und legt dem Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union folgende Fragen zur Vorabentscheidung vor:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG – unter Berücksichtigung ihrer Art. 3 und 5 sowie der §§ 285 und 299 des ungarischen Arbeitsgesetzbuchs – dahin auszulegen, dass sich ungarische Arbeitnehmer gegenüber ihren ungarischen Arbeitgebern in einem vor den ungarischen Gerichten anhängig gemachten Verfahren auf einen Verstoß gegen diese Richtlinie und die französischen Mindestlohnvorschriften berufen können?
2. Sind Tagegelder, die die Kosten decken sollen, die Arbeitnehmern während ihrer Entsendung ins Ausland entstehen, als Bestandteil des Arbeitsentgelts anzusehen?
3. Verstößt eine Praxis, nach der ein Arbeitgeber Kraftfahrern bei einer nach dem Verhältnis zwischen zurückgelegter Strecke und Treibstoffverbrauch bemessenen Einsparung eine auf einer Formel beruhende Zuwendung gewährt, die nicht Bestandteil des in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsentgelts ist und auf die auch keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, gegen Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006, wenn die Treibstoffeinsparung die Kraftfahrer zu einer Fahrweise ermutigt, die die Verkehrssicherheit gefährden könnte (beispielsweise dazu, auf Gefällstrecken so lange wie möglich im Freilauf zu fahren)?*
4. Ist die Richtlinie 96/71/EG auf den internationalen Güterverkehr anwendbar, insbesondere in Anbetracht dessen, dass die Europäische Kommission gegen Frankreich und Deutschland Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet hat, weil diese ihre Rechtsvorschriften über Mindestlöhne auch auf den Straßenverkehrssektor anwenden?
5. Kann eine Richtlinie allein – im Fall ihrer Nichtumsetzung in nationales Recht – Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen und somit allein als Grundlage für eine Klage gegen einen Einzelnen in einem bei einem innerstaatlichen Gericht anhängig gemachten Rechtsstreit dienen?

... [nicht übersetzt] [Ausführungen zum nationalen Verfahrensrecht]

Begründung

Sachverhalt:

Der **Kläger zu 1** schloss am 7. Juli 2016 mit dem beklagten Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dreimonatiger Probezeit über eine Tätigkeit als Fahrer im internationalen Kraftverkehr. Er erhielt einen Grundlohn von 129 000 Forint brutto/Monat sowie „sonstige Zahlungen“ in Höhe von 20 000 Forint

* AdÜ: Im ungarischen Ausgangstext scheint es bei Ziff. 3 aufgrund der grafischen Gestaltung zwei Unterfragen zu geben, Grammatik und Syntax des ungarischen Ausgangstextes sprechen jedoch dafür, dass es sich um eine zusammenhängende Frage handeln soll.

brutto/Monat als Vergütung für Mehrarbeit und Bereitschaftstage. Bei seiner Beschäftigung in Vollzeit kam ein dreimonatiger Arbeitszeitrahmen zur Anwendung. Sein Arbeitsentgelt, vermindert um die gesetzlichen Abzüge, wurde spätestens am Zehnten des Folgemonats gezahlt, während die Zulagen, wenn die hierzu notwendigen Informationen nicht verfügbar waren, spätestens am Zwanzigsten des Monats, der auf das Ende des jeweiligen Arbeitszeitrahmens folgte, abgerechnet wurden. Die maßgebliche Arbeitsordnung war – unter Berücksichtigung der Vorschriften des Gesetzes Nr. I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről), des Gesetzes Nr. I von 1998 über den Straßenverkehr (1998. évi I. törvény a közúti közlekedésről) und des Gesetzes Nr. IX von 2001 zu dem Europäischen Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (2001. évi IX. törvény AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról) – in einem getrennten Informationspapier des Arbeitgebers schriftlich niedergelegt.

Neben dem Arbeitsentgelt war der Arbeitgeber zur Zahlung folgender Zuschläge (unter den folgenden Bedingungen) verpflichtet:

- Pauschalbetrag bei Mehrarbeit.
- Der Arbeitgeber berechnet monatlich auf der Grundlage der auf der Fahrerkarte des Arbeitnehmers gespeicherten Daten die geleistete Nacharbeit.
- Die Zahlung erfolgt spätestens am Zehnten des jeweiligen Folgemonats.
- Die ordentliche Arbeitszeit wird nach einer vorab festgelegten Schichtenregelung verteilt:
 - = vier Arbeitswochen im *Inland*.*
 - = eine Arbeitswoche in Ungarn.
 - die beiden ersten Tage (Montag-Dienstag) Ruhetage.
 - dritter und vierter Tag (Mittwoch-Donnerstag) Bereitschafts- und Verfügbarkeitszeit mit einer pauschalen Zulage.

Der Arbeitsvertrag wurde am 28. Dezember 2016 geändert, allerdings nur in Bezug auf die „sonstigen Zahlungen“. Die bisherige Monatspauschale von 20 000 Forint wurde folgendermaßen aufgeteilt:

- Mehrarbeitszulage (Überstundenzulage): 10 000 Forint.
- Verfügbarkeitszulage: 10 000 Forint.

* AdÜ: „*Inland*“ ist vermutlich ein Schreibfehler und es soll wahrscheinlich „*Ausland*“ heißen.

- Schichtzulage: 5 500 Forint.
 - Feiertagszulage: 2 500 Forint.
 - Zulage für Arbeit am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder einen auf einen Sonntag fallenden Feiertag: 1 000 Forint.
-

29 000 Forint

Am 1. April 2017 wurde der Arbeitsvertrag erneut geändert. Der Grundlohn in Höhe von 129 000 Forint brutto blieb unverändert, und es wurde vereinbart, dass dem Kläger eine monatliche Bruttopauschale von 1 500 Forint als Nachtarbeitszulage zusteht. In Bezug auf den Mindestlohn erklärten die Parteien, dass die Voraussetzungen für einen Anspruch auf den auf dem Gebiet der Republik Österreich geltenden Euro-Mindeststundenlohn gemäß Art. 18 des österreichischen Branchenkollektivvertrags für das Straßengütertransportgewerbe erfüllt seien. Der österreichische Mindestlohn wird angewandt, wenn

- sich der Be- oder Entladeort in Österreich befindet oder
- die Beförderung auf österreichischem Staatsgebiet erfolgen muss. Im Transitverkehr findet er keine Anwendung.

Der Arbeitgeber händigte auch ein Informationspapier über die Höhe der Tagegelder aus, die sich wie folgt zusammensetzten:

- 34 Euro pro Aufenthaltstag im Ausland für einen zwischen den Grenzübertritten liegenden Zeitraum von täglich mindestens acht Stunden, wenn der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der ein mit einer Plane abgedecktes Fahrzeug führt, an dreiwöchigen oder kürzeren (höchstens 21 Tage) Schichten teilnimmt.

Der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der Schüttgut (in Zisternen) befördert, erhält für jeden Aufenthaltstag im Ausland 3 Euro zusätzlich.

- 38 Euro pro Aufenthaltstag im Ausland für einen zwischen den Grenzübertritten liegenden Zeitraum von täglich mindestens acht Stunden, wenn der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der ein mit einer Plane abgedecktes Fahrzeug führt, an vierwöchigen (höchstens 28 Tage) Schichten teilnimmt

Der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der Schüttgut (in Zisternen) befördert, erhält für jeden Aufenthaltstag im Ausland 5 Euro zusätzlich.

- 42 Euro pro Aufenthaltstag im Ausland für einen zwischen den Grenzübertritten liegenden Zeitraum von täglich mindestens acht Stunden, wenn der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der ein mit einer Plane abgedecktes Fahrzeug führt, an fünföchigen oder längeren (mindestens 29 Tage) Schichten teilnimmt

Der Fahrer im internationalen Kraftverkehr, der Schüttgut (in Zisternen) befördert, erhält für jeden Aufenthaltstag im Ausland 7 Euro zusätzlich.

– 60 Euro pro Aufenthaltstag im Ausland, unabhängig von der Dauer der Schicht, für einen zwischen den Grenzübertritten liegenden Zeitraum von täglich mindestens acht Stunden für jeden Arbeitstag, der unmittelbar vor oder nach einem Tag liegt, für den Inlandstagegeld gezahlt wird.

Der Fahrer im internationalen Kraftverkehr erhält für die ihm im Inland entstandenen Kosten ein Inlandstagegeld in Höhe von insgesamt 3 000 Forint pro Tag, wenn an dem Tag mindestens sechs Arbeitsstunden geleistet wurden. Für ein und denselben Arbeitstag wird entweder nur das Inlandstagegeld oder nur das Auslandstagegeld gezahlt.

Der **Kläger zu 2** schloss am 12. Juni 2015 mit dem beklagten Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag. Das betreffende Arbeitsverhältnis endete am 3. April 2017. Der Arbeitsvertrag stimmte inhaltlich vollständig mit dem ersten Arbeitsvertrag des Klägers zu 1 überein.

Am 26. Juli 2017 ging der Kläger zu 2 erneut ein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Arbeitgeber ein, das auf Betreiben des Arbeitgebers am 20. September 2017 in der Probezeit endete. Sein Arbeitsvertrag stimmt inhaltlich mit dem am 28. Dezember 2016 abgeänderten Arbeitsvertrag des Klägers zu 1 überein. Auch der Kläger zu 2 erhielt das als „Arbeitgeberinformation“ bezeichnete Papier über die Höhe der Tagegelder.

Der **Kläger zu 3** schloss am 26. August 2016 mit dem beklagten Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, der am 28. Dezember 2017* und nochmals am 1. April 2017 geändert wurde. Der mit dem Kläger zu 3 geschlossene Arbeitsvertrag und seine beiden Änderungen stimmen inhaltlich mit dem Arbeitsvertrag des Klägers zu 1 bzw. dessen Änderungen überein. Der Kläger zu 3 erhielt ebenfalls das als „Arbeitgeberinformation“ bezeichnete Papier über die Höhe der Tagegelder. Zum Arbeitsort sahen die Arbeitsverträge der drei Kläger Folgendes vor:

„Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung in Bezug auf den Sitz (die Betriebsstätte) des Arbeitgebers in der Weise, dass er von dort aus die Anweisungen/Anordnungen bzw. den Auftrag für die von ihm durchzuführende Beförderung erhält, während der Ort, an dem der Arbeitnehmer tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt Ungarn und außerhalb Ungarns die Länder sind, in denen er nach den Erfordernissen seines Arbeitsplatzes die Beförderung durchzuführen hat oder sich die Be- und Entladeorte bzw. der Sitz, die Betriebsstätte oder die Niederlassung der Kunden, mit denen der Arbeitgeber vertragliche Beziehungen unterhält, befinden. Mit vorliegendem Arbeitsvertrag nimmt der Arbeitnehmer somit Kenntnis davon, dass er die mit seinem Arbeitsbereich verbundenen

* AdÜ: Die Jahresangabe „2017“ ist vermutlich ein Schreibfehler und es soll wahrscheinlich „2016“ heißen.

Arbeiten und Aufgaben aufgrund ihrer Natur gewöhnlich außerhalb des Sitzes (der Betriebsstätte) [des Arbeitgebers] an Orten verrichtet wird, die von den konkreten Beförderungsaufträgen abhängen, in erster Linie gewöhnlich im Ausland.“

Gemäß Punkt III/7 des Arbeitsvertrags „beinhaltet der Arbeitsbereich des Arbeitnehmers neben der internationalen Beförderung auch die inländische Warenbeförderung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich daher zur Durchführung dienstlich erforderlicher Beförderungen jeder Art (regional, inländisch oder international) mit dem geeigneten verfügbaren Fahrzeug“.

Tatsächlich reisten die Kläger zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung in einem Kleinbus nach Frankreich. Aufgrund der Anwendung der Vorschriften für die Kobotage überquerten sie mehrfach Grenzen.

Zu Beginn jeder Entsendung händigt die Beklagte den Kraftfahrern eine von einem ungarischen Notar beglaubigte Erklärung sowie eine *Attestation de détachement* [Entsendebescheinigung] des französischen Arbeitsministeriums aus, aus denen sich ergibt, dass die Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 10,40 Euro erhalten. Dies wird von den französischen Behörden regelmäßig überprüft und als Nachweis dafür akzeptiert, dass die ins Ausland entsandten ungarischen Arbeitnehmer in der Zeit, in der sie in Frankreich arbeiten, den Branchenmindestlohn erhalten.

Die klagenden Arbeitnehmer haben gegen die Beklagte Klage erhoben, weil ihr Lohn für die Zeit, in der sie ihre Arbeitsleistung in Frankreich erbracht hätten, unter dem französischen Mindestlohn gelegen habe. Ihr Grundlohn nach dem Arbeitsvertrag habe einschließlich der Zulagen (abhängig vom Wechselkurs des Euro) im Jahr 2016 ungefähr 3,00 Euro und im Jahr 2018 ungefähr 3,50 Euro betragen. Die Beklagte zahle ihren Arbeitnehmern bei Arbeitsleistung im Ausland Auslandstagegeld für die ihnen im Ausland entstandenen Kosten.

Auch für Treibstoffeinsparung zahle sie den Kraftfahrern eine Zulage gemäß Punkt 3 ihrer Arbeitsverträge, wonach „dem Arbeitnehmer bei einem unter dem Normalverbrauch liegenden Verbrauch nach dem Ermessen des Arbeitgebers die Treibstoffeinsparung vergütet werden kann“.

Die Kläger meinen, Adressaten der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates seien die Unternehmen, und [der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie] erfasse auch die Beklagte des vorliegenden Verfahrens. Die Kläger machen außerdem geltend, die Tagegelder seien ebenso wenig Bestandteil des Arbeitsentgelts wie die Vergütung für Treibstoffeinsparung.

In ihrer Klagebeantwortung hat die Beklagte die Abweisung der Klage beantragt, da Richtlinien als Unionsrechtsakte an die Mitgliedstaaten gerichtet seien und daher diesen Staaten eine unmittelbare Verpflichtung (zur Gesetzgebung) auferlegten, nicht aber den Unternehmen. In der Sache führt die Beklagte aus, dass ein ungarischer Arbeitnehmer kein arbeitsgerichtliches Verfahren wegen

eines Verstoßes gegen die französische Rechtsnorm vor einem ungarischen Gericht anhängig machen könne, da in der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande gekommenen Vereinbarung nirgendwo auf den französischen Mindestlohn Bezug genommen werde. Der Stundenlohn von 10,40 Euro werde lediglich in den Dokumenten erwähnt, die die Kläger mit sich geführt hätten, und diene als Information für die französischen Behörden. Die Kläger könnten sich ausschließlich an die französischen Behörden wenden, wenn sie meinten, insoweit irgendeinen Anspruch zu haben. Zu den Tagegeldern führt sie aus, dass es Tagegelder gebe, die bei der Bestimmung des Arbeitsentgelts berücksichtigt werden könnten, und solche, bei denen dies nicht der Fall sei. Hingegen sei die aufgrund einer besonderen Anordnung des Arbeitgebers gezahlte Prämie kein Lohnbestandteil.

Unionsrecht

RICHTLINIE 96/71/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Artikel 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden.

...

(3) Diese Richtlinie findet Anwendung, soweit die in Absatz 1 genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen treffen:

- a) einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder
- b) einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, ...

Artikel 2

Begriffsbestimmung

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie wird der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, gebraucht wird.

Artikel 3

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,

– durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

– durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen,

festgelegt sind:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;

...

Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

...

(3) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren üblichen Verfahren und Praktiken nach Konsultation der Sozialpartner beschließen, Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

(4) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Praktiken vorsehen, dass durch Tarifverträge im Sinne des Absatzes 8 für einen oder mehrere Tätigkeitsbereiche in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) sowie von dem Beschluss eines Mitgliedstaats nach Absatz 3 abgewichen werden kann, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

...

(6) Die Dauer der Entsendung berechnet sich unter Zugrundelegung eines Bezugszeitraums von einem Jahr ab Beginn der Entsendung.

...

(7) ... Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Mindestlohns, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden.

(8) Unter „für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen“ sind Tarifverträge oder Schiedssprüche zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.

Gibt es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne von Unterabsatz 1, so können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen:

- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder
- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,

sofern deren Anwendung auf die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Aspekte gegenüber den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn für die inländischen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden,

- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 dieselben Anforderungen gelten wie für die Entsendeunternehmen und
- diese Anforderungen ihnen gegenüber mit derselben Wirkung durchgesetzt werden können.

Artikel 4

Zusammenarbeit im Informationsbereich

...

(3) Jeder Mitgliedstaat ergreift die geeigneten Maßnahmen, damit die Informationen über die nach Artikel 3 maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zugänglich sind.

...

Artikel 5

Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor.

Sie stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Artikel 6

Gerichtliche Zuständigkeit

Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.

Artikel 7

Durchführung

...

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung

auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

VERORDNUNG (EG) Nr. 561/2006 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (Text von Bedeutung für den EWR)

Kapitel III

Haftung von Verkehrsunternehmen

Artikel 10

(1) Verkehrsunternehmen dürfen angestellten oder ihnen zur Verfügung gestellten Fahrern keine Zahlungen in Abhängigkeit von der zurückgelegten Strecke und/oder der Menge der beförderten Güter leisten, auch nicht in Form von Prämien oder Lohnzuschlägen, falls diese Zahlungen geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu gefährden und/oder zu Verstößen gegen diese Verordnung ermutigen.

...

Maßgebliche ungarische Rechtsvorschriften

Gesetz Nr. I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)

()

§ 285

(1) Arbeitnehmer und Arbeitgeber können ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder diesem Gesetz, Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Ansprüche aus diesem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vor einem Gericht geltend machen.

...

(4) Arbeitnehmer können gemäß den Bestimmungen des § 295 ihre für die Dauer der Beschäftigung in Ungarn bestehenden Ansprüche auch vor einem ungarischen Gericht geltend machen.

§ 295

(1) Beschäftigt ein ausländischer Arbeitgeber – aufgrund einer mit einem Dritten geschlossenen Vereinbarung – einen Arbeitnehmer in Ungarn in einem Arbeitsverhältnis, auf das dieses Gesetz nach § 3 Abs. 2 keine Anwendung findet, sind auf dieses Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme der Regelung in Abs. 4 – hinsichtlich

- a) der Dauer der Höchstarbeitszeit und der Mindestruhezeiten,
- b) der Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs,
- c) der Höhe des Mindestlohns,
- d) der in den §§ 214 bis 222 festgelegten Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften,
- e) der Arbeitsschutzbedingungen,
- f) der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Schwangere und Mütter von Kleinkindern sowie für jugendliche Arbeitnehmer,
- g) des Gleichbehandlungsgebots

ungarisches Recht, einschließlich der Bestimmungen des für das Arbeitsverhältnis geltenden Kollektivvertrags, anzuwenden.

§ 3

(2) Dieses Gesetz ist – in Ermangelung einer abweichenden Bestimmung – anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung gewöhnlich in Ungarn erbringt.

§ 299

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Rechtsakte der Europäischen Union

...

f) der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass die Entscheidung des Rechtsstreits die Auslegung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sowie der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates und in diesem Zusammenhang einen Vergleich ihrer oben angeführten einzelnen Bestimmungen mit der nationalen Regelung erfordert.

Das vorlegende Gericht meint, dass die systematische Kontrolle der von einem ungarischen Notar beglaubigten Erklärung und der *Attestation de détachement* des

französischen Arbeitsministeriums durch die französischen Behörden zu dem Schluss führt, dass der ungarische Arbeitgeber für den Zeitraum, in dem die Arbeitsleistung während der Entsendung in Frankreich erbracht wird, den französischen Mindestlohn garantieren muss und die Arbeitnehmer, wenn er das nicht tut, eine arbeitsrechtliche Klage bei den ungarischen Gerichten erheben können.

... [nicht übersetzt] [Ausführungen zum nationalen Verfahrensrecht] ... [nicht übersetzt]

Gyula, den 20. Mai 2019

... [nicht übersetzt]

[Unterschrift]

... [nicht übersetzt] [technische Anmerkung]

ARBEITSDOKUMENT