

## Анонимизиран текст

Превод

C-428/19 - 1

Дело C-428/19

### Преюдициално запитване

**Дата на постъпване в Съда:**

4 юни 2019 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Административен и трудов съд на Дюла, Унгария)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

20 май 2019 г.

**Ищци:**

OL

PM

RO

**Ответник:**

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[...]

По дело относно претенции за неизплатени трудови възнаграждения, заведено от OL [...], първи ищец, PM [...], втори ищец, и RO [...], трети ищец, срещу Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [...], ответник, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Административен и трудов съд на Дюла, Унгария) прие следното

**О п р е д е л е н и е**

Настоящият съд спира производството и на основание член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз отправя до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси:

- 1) Трябва ли член 1, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО във връзка с членове 3 и 5 от нея и с членове 285 и 299 от Кодекса на труда да се тълкува в смисъл, че нарушаването на тази директива и на френското законодателство относно минималната работна заплата може да бъде изтъквано от унгарски работници срещу техните унгарски работодатели в рамките на производство, образувано пред унгарските съдилища?
- 2) Трябва ли да се разглеждат като част от работната заплата командировъчните пари, предназначени за покриване на разходите, направени по време на командироване на работника в чужбина?
- 3) Противоречи ли на член 10 от Регламент 561/2006/ЕО практиката, съгласно която в случай на икономия, определена в зависимост от изминатото разстояние и потреблението на гориво, работодателят въз основа на определена формула изплаща на водача на превозното средство добавка, която не е част от предвидената в трудовия договор работна заплата и върху която не се заплащат данъци, нито осигурителни вноски?

Във всеки случай икономията на гориво подтиква водачите да управляват превозните си средства по начин, който би могъл да застраши пътната безопасност (например, като се движат възможно най-дълго време на свободна скорост при спускане).

- 4) Трябва ли да се прилага Директива 96/71/ЕО спрямо международния превоз на товари, особено като се има предвид, че Европейската комисия е образувала производство за установяване на неизпълнение на задължения от Франция и Германия поради прилагането на законодателството относно минималната работна заплата в сектора на автомобилния превоз?
- 5) В случай че не е била транспонирана в националното право, може ли дадена директива сама по себе си да породи задължения за частноправен субект и следователно сама по себе си да представлява основание за иск срещу частноправен субект във връзка със спор пред национален съд?

[...] [вътрешноправни процесуални въпроси]

#### Мотиви

### Релевантните факти:

На 7 юли 2016 г. **първият ищец** сключва трудов договор с работодателя ответник за длъжността „водач на превозно средство за международен транспорт“, като договорът е за неопределено време със срок за изпитване от три месеца. Основното му месечно възнаграждение е в размер на 129 000 HUF (брuto), заедно с 20 000 HUF (брuto), предвидени като „други плащания“ за извънреден труд и за дежурства. Работното му време се изчислява сумирано за три месеца, като той работи на пълно работно време. Възнаграждението му се изплаща най-късно на десетия ден от месеца, следващ месеца, за който се дължи, след извършване на предвидените в закона удържки, а изплащането на добавките, когато не е налична необходимата за целта информация, се извършва най-късно на двадесетия ден от месеца, следващ приключването на съответния тримесечен период. Индикативният график за работните и неработните дни е предоставен от предприятието като отделен информационен документ с оглед на разпоредбите на a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Закон I от 2012 г., с който се приема Кодексът на труда), на a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (Закон I от 1998 относно автомобилния транспорт) и на az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (Закон IX от 2001 относно споразумението AETR за работата на екипажите на превозните средства, извършващи международни автомобилни превози).

Освен заплата работодателят се задължава да изплаща следните добавки [при следните условия]:

- Сума с фиксиран размер в случай на извънреден труд.
- Работодателят изчислява ежемесечно положението на нощен труд въз основа на данните от притежаваната от работника карта на водача.
- Плащането се извършва най-късно на десетия ден от месеца, следващ месеца, на който съответства.
- Що се отнася до обичайното разпределяне на работата, тя се разпределя съгласно предварително определено редуване на смени:
  - = Четири седмици работа на *национална територия*. \*
  - = Една седмица работа в Унгария.
  - Първите два дена (понеделник-вторник), почивка.

\* Бел. прев.: Според лицето за контакт вероятно става въпрос за „четири седмици работа в чужбина“.

- Трети и четвърти ден (сряда—четвъртък), дежурство и време на разположение с добавка с фиксиран размер.

Посоченият трудов договор е изменен на 28 декември 2016 г., но само по отношение на „другите плащания“. Предходната сума с фиксиран размер от 20 000 HUF на месец се разпределя по следния начин:

- Добавка за извънреден труд: 10 000 HUF.
- Добавка за време на разположение: 10 000 HUF.
- Добавка за работа на смени: 5 500 HUF.
- Добавка за труд, положен в празничен ден: 2 500 HUF.
- Добавка за труд, положен на Великден, Петдесетница или на празничен ден, съвпадащ с неделя: 1 000 HUF.

---

29 000 HUF

На 1 април 2017 г. е извършено следващо изменение на трудовия договор, като основната заплата от 129 000 HUF (бруто) остава непроменена, но се приема, че ищецът има право на сума с фиксиран размер от 1 500 HUF (бруто) на месец като добавка за нощен труд. Що се отнася до минималната работна заплата, страните твърдят, че са изпълнени необходимите изисквания, за да има лицето право на минималната заплата в евро на час в съответствие с член 18 от Австрийския подотраслов колективен трудов договор относно автомобилния превоз на товари, действащ в Република Австрия. Австрийската минимална заплата се прилага:

— в случай че мястото на натоварване или разтоварване се намира в Австрия, или

— в случай че превозът трябва да се извърши на австрийска територия. Не се прилага спрямо транзитния превоз.

Освен това работодателят предоставя и документ с информация относно размера на командировъчните плащания, които са следните:

— 34 евро за ден пребиваване в чужбина (при минимален период от осем часа на ден в чужбина между преминаването на границите), когато водачът на превозното средство за международен транспорт, управляващ превозно средство с покривало, работи на смяна от три седмици или по-малко (най-много 21 дена).

Водачът на превозно средство за международен транспорт, който превозва насипни товари (в цистерни), получава 3 евро повече за всеки ден на пребиваване в чужбина.

— 38 EUR за ден пребиваване в чужбина (при минимален период от осем часа на ден в чужбина между преминаването на границите), когато водачът на превозното средство за международен транспорт, управляващ превозно средство с покривало, работи на смяна от четири седмици (най-много 28 дена).

Водачът на превозно средство за международен транспорт, който превозва насипни товари (в цистерни), получава 5 евро повече за всеки ден на пребиваване в чужбина.

— 42 EUR за ден пребиваване в чужбина (при минимален период от осем часа на ден в чужбина между преминаването на границите), когато водачът на превозното средство за международен транспорт, управляващ превозно средство с покривало, работи на смяна от пет седмици (най-малко 29 дена).

Водачът на превозно средство за международен транспорт, който превозва насипни товари (в цистерни), получава 7 евро повече за всеки ден на пребиваване в чужбина.

— 60 EUR за ден пребиваване в чужбина (при минимален период от осем часа на ден в чужбина между преминаването на границите), независимо от продължителността на смените, за всеки работен ден, непосредствено предхождащ или следващ ден, за който се полагат командировъчни плащания за националната територия.

Водачът на превозно средство за международен транспорт получава командировъчни плащания за националната територия, за да покрие направените на тази територия разходи, с общ размер от 3 000 HUF на ден за минимум 6 часа работа. За даден работен ден се полага само един вид командировъчни плащания — или тези за националната територия, или тези за чужбина.

На 12 юни 2015 г. **вторият ищец** сключва трудов договор с работодателя ответник. Това трудово правоотношение е прекратено на 3 април 2017 г. Съдържанието на този трудов договор е напълно еднакво с това на договора на първия ищец.

На 26 юли 2017 г. между втория ищец и работодателя ответник възниква ново трудово правоотношение, което е прекратено от работодателя на 20 септември 2017 г. преди изтичането на срока на изпитване. Съдържанието на този трудов договор е идентично на съдържанието на изменението от 28 декември 2016 г. на трудовия договор на първия ищец. Вторият ищец също получава документа, озаглавен „Информация от работодателя“, относно размера на командировъчните плащания.

На 26 август 2016 г. **третият ищец** сключва трудов договор с работодателя ответник. Това трудово правоотношение е изменено на 28 декември 2017 г.\* и впоследствие на 1 април 2017 г. Съдържанието на трудовия договор, сключен с третия ищец, и на неговите две изменения е идентично на това на трудовия договор на първия ищец със съответните изменения. Третият ищец също получава документа, озаглавен „Информация от работодателя“, относно размера на командировъчните плащания. По отношение на мястото на работа трудовите договори на тримата ищци предвиждат следното:

„Работникът полага труда си с оглед на седалището (мястото на установяване) на работодателя, получавайки от това място указания или заповеди, както и поръчките за превозите, които трябва да извърши, въпреки че мястото на ефективното предоставяне на услугите от работника е в Унгария и в съответните други държави, където трябва да се извършат превозите, където се намират местата за натоварване и разтоварване и където се намира седалището, мястото на установяване или клонът на клиентите, с които работодателят има договорни отношения. Така с настоящия договор работникът декларира своята информираност относно обстоятелството, че предвид естеството на работата той обичайно ще полага труда си и ще изпълнява свързаните с длъжността си функции извън седалището (мястото на установяване) [на работодателя], на места, които зависят от конкретните сделки за превоз и които често се намират в чужбина“.

Съгласно точка III/7 от трудовия договор „освен международен транспорт длъжността на работника предполага и превоз на стоки на националната територия. Затова работникът се задължава да извършва всеки необходим вид транспорт (регионален, национален или международен) с подходящо налично превозно средство“.

В действителност, ищите работят (или са работели), пътувайки с минибус до Франция. В съответствие с правилата относно каботаж те преминават граници многократно.

В началото на всяка командировка в чужбина ответникът предоставя на водачите на превозните средства декларация, заверена от унгарски нотариус, заедно с *Attestation de détachement* [удостоверение за командироване], въведено от френския министър на труда, в които се посочва, че трудовото възнаграждение на работниците е в размер на 10,40 EUR на час. Френските органи редовно проверяват тези документи и ги приемат като доказателство, че командированите в чужбина унгарски работници получават минималната работна заплата за отрасъла за времето, през което работят във Франция.

Работниците предявяват иск срещу ответника, като твърдят, че възнаграждението им за времето на работа във Франция не достига размера

\* Бел. прев.: Според лицето за контакт вероятно точната дата е 2016 г.

на френската минимална работна заплата. Основната заплата на работниците, посочена в трудовия договор (включително добавките), е приблизително 3 EUR през 2016 г., а през 2018 г. тя е с приблизителен размер от 3,50 EUR (в зависимост от курса на еврото). Ответникът плаща командировъчни пари на своите работници с цел покриване на разходите, направени в чужбина при извършването на работата.

Освен това работодателят заплаща на водачите на превозните средства добавка за икономия на гориво по смисъла на точка 3 от трудовите им договори, съгласно която „в случай на потребление, което е по-ниско от нормалното, на работника се заплаща за икономията на гориво съгласно критериите на работодателя“.

Според ищците адресатите на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета са предприятията, тоест [приложното поле *ratione personae* на посочената директива] обхваща и предприятието ответник. Ищците твърдят още, че командировъчните пари не са част от работната заплата, като същото важи и за сумите, получени за икономия на гориво.

В писмения си отговор ответникът моли искът да бъде отхвърлен, тъй като според него директивите, като актове на Съюза, са адресирани до държавите членки и затова налагат задължение (за приемане на законодателство) пряко на тези държави, а не на предприятията. Ответникът твърди още, че унгарски работник не може да заведе трудово дело пред унгарски съд за неспазване на френското законодателство, защото споразумението, съществуващо между работника и работодателя, не съдържа никакво позоваване на френската минимална работна заплата. Според него посочването на възнаграждението от 10,40 EUR на час присъства единствено в носените от ищците документи и служи за информиране на френските органи. Ищците можели да се обърнат единствено към френските органи, ако смятат, че имат някакви претенции в това отношение. Що се отнася до командировъчните пари, ответникът посочва, че някои от тях могат да се вземат предвид при определянето на заплатата, а други — не. От друга страна, премията, изплащана въз основа на специално правило на работодателя, не съставлявала част от заплатата.

## **Правото на Съюза**

**Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги**

### **Член 1**

#### **Приложно поле**

1. Настоящата директива се прилага за предприятия, установени в държава членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командироваат работници в съответствие с параграф 3 на територията на държава членка.

[...]

3. Настоящата директива се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, предприемат една от следните транснационални мерки:

- а) командироваат работници на територията на държава членка за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие и страната, за която са предназначени услугите, действаща в тази държава членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване; или
- б) командироваат работници в организация или предприятие, притежавано от групата на територията на държава членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване; [...]

## **Член 2**

### **Определение**

1. По смисъла на настоящата директива „командиран работник“ означава работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи.

2. По смисъла на настоящата директива определението за работник е това, което се съдържа в законодателството на държавата членка, на територията на която е командирован работникът.

## **Член 3**

### **Условия за работа**

1. Държавите членки трябва да осигурят, независимо от приложимия закон по отношение на трудовото правоотношение, предприятията, посочени в член 1, параграф 1, да гарантират на работниците, командировани на тяхна територия, ред и условия на работа, обхващащи следните въпроси, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата:



- от закони, подзакони или административни разпоредби, и/или
  - по силата на колективни договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на параграф 8 дотолкова, доколкото те засягат дейностите, посочени в приложението:
- а) максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивка;
  - б) минимални платени почивни дни;
  - в) минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд; настоящата точка не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми;

[...].

По смисъла на настоящата директива понятието за минимални ставки на заплащане, посочено в параграф 1, буква в)[,] се определя от националното законодателство и/или практиката на държавата членка, на чиято територия се командирова работникът.

[...]

3. Държавите членки могат след консултации с работодателите и синдикатите, в съответствие с традициите и практиката във всяка държава членка, да решат да не прилагат първата алинея на параграф 1, буква в) в случаите, посочени в член 1, параграф 3, букви а) и б), когато продължителността на командироването не надвишава един месец.

4. Държавите членки могат, в съответствие с националното законодателство и/или практика[,], да предвидят да бъдат направени изключения от първата алинея на параграф 1, буква в) в случаите, посочени в член 1, параграф 3, букви а) и б)[,] и по решение на държава членка по смисъла на параграф 3 на настоящия член, чрез колективен договор по смисъла на параграф 8 на настоящия член, относно една или повече области на дейност, когато продължителността на командироването не надвишава един месец.

[...]

6. Продължителността на командироването се изчислява на основата на референтен период от една година от началото на командироването.

[...]

7. [...] Специфичните добавки, свързани с командироването, се смятат за част от минималната заплата, освен ако не са изплатени като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с

командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи.

8. „Колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими“[.] означава колективни трудови договори или арбитражни решения, които трябва да се спазват от всички предприятия в географския район и в рамките на съответната професия или отрасъл.

При отсъствие на система за обявяване, че дадени колективни договори или арбитражни решения са общоприложими по смисъла на първата алинея, държавите членки, ако решат това, се основават на:

колективни договори или арбитражни решения, които се прилагат общо по отношение на всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или

колективни договори, които са били сключени от най-представителните организации на социалните партньори на национално равнище и които се прилагат на цялата територия на държавата,

при условие че тяхното прилагане по отношение на предприятията, посочени в член 1, параграф 1, гарантира равно третиране по въпросите, изброени в първата алинея на параграф 1 от настоящия член, на тези предприятия и другите предприятия, посочени в настоящата алинея, които се намират в подобно положение.

Счита се, че съществува равно третиране по смисъла на настоящия член, когато националните предприятия, които се намират в подобно положение:

на въпросното място или в съответния отрасъл имат същите задължения като командированите предприятия, по отношение на въпросите, изброени в първата алинея на параграф 1, и

от тях се изисква да изпълняват същите задължения със същия резултат.

#### Член 4

#### Сътрудничество в областта на информацията

[...]

3. Всяка държава членка взема необходимите мерки, за да направи общодостъпна информацията за условията за наемане на работа, посочени в член 3.

[...]

## Член 5

### Мерки

Държавите членки вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива.

В частност, те осигуряват работниците и/или техните представители да разполагат със съответни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива.

## Член 6

### Приложимо право

За да се приложи правото на условията за наемане на работа, гарантирани в член 3, може да се започне съдебно производство в държавата членка, на чиято територия работникът е или е бил командирован, без това да засяга, при необходимост, правото съгласно съществуващите международни конвенции относно приложимото право да се започне съдебно производство в друга държава.

## Член 7

### Прилагане

[...]

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

**Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 година за хармонизиране на някои разпоредби от социалното законодателство, свързани с автомобилния транспорт, за изменение на Регламенти (ЕИО) № 3821/85 и (ЕО) № 2135/98 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 3820/85 на Съвета (текст от значение за ЕИП)**

## Глава III

### Отговорност на транспортните предприятия

## Член 10

1. Транспортното предприятие не плаща на водачите, които са наети от него или които са предоставени на негово разположение, никакви възнаграждения, дори под формата на премии или добавки към заплатата,

свързани с пропътуваните разстояния и/или количеството превозени стоки, ако такова възнаграждение може да застраши пътната безопасност и/или да насърчи нарушение на настоящия регламент.

[...]

### **Релевантното национално право**

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

**(Закон I от 2012 г., с който се приема Кодексът на труда)**

#### **Член 285:**

1. Работниците и работодателите могат да предявяват пред съд исковете, произтичащи от трудовото правоотношение или от настоящия закон, а синдикатите и работническите съвети могат да предявяват пред съд исковете, произтичащи от този закон, от колективен трудов договор или от споразумение на равнище предприятие.

[...]

4. В съответствие с предвиденото в член 295 работниците могат също така да предявяват пред унгарските съдилища съответните искове във връзка с времето на труд в Унгария.

#### **Член 295:**

1. Когато въз основа на споразумение с трето лице чуждестранен работодател наема работник на територията на Унгария, при което възниква трудово правоотношение, спрямо което настоящият закон не се прилага в съответствие с член 3, параграф 2 от него, към въпросното трудово правоотношение се прилага, без да се засягат разпоредбите на параграф 4, унгарското законодателство, както и разпоредбите на приложимия спрямо трудовото правоотношение колективен трудов договор, що се отнася до:

- a) максималната продължителност на работата или минималната продължителност на почивка;
- b) минималните платени почивни дни;
- c) минималните ставки на заплащане;
- d) предвидените в членове 214—222 условия във връзка с агенциите за временна заетост;
- e) условията в областта на безопасността на работното място;

f) условията за наемане на работа и условията на труд на бременни жени и на жени с малки деца, както и на младежи;

g) задълженията в областта на равното третиране.

### Член 3:

2 Освен ако е предвидено друго, настоящият закон се прилага, когато работникът обичайно полага труда си в Унгария.

### Член 299:

Настоящият закон има за цел да се транспонират следните актове на Европейския съюз:

[...]

f) Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

**Според запитващата юрисдикция** за разрешаването на спора е необходимо да бъдат тълкувани Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета и в този контекст да се съпоставят горепосочените техни разпоредби с националната правна уредба.

Тази юрисдикция счита, че системният контрол, осъществяван от френските органи спрямо декларацията, заверена от унгарски нотариус, и спрямо *Attestation de détachement*, въведено от френския министър на труда, води до извода, че унгарският работодател би трябвало да гарантира изплащане на френската минимална работна заплата за периода на работа по време на командировката във Франция и че ако не го направи, може да бъде заведено трудово дело пред унгарските съдилища.

[...] [вътрешноправни процесуални въпроси] [...]

Дюла, 20 май 2019 г.

[...]

[подпис]

[...] [техническа забележка]