

Anonymizovaná verze

Překlad

C-428/19 - 1

Věc C-428/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

4. června 2019

Předkládající soud:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Maďarsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

20. května 2019

Žalobci:

OL

PM

RO

Žalovaná:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[*omissis*]

V řízení o vymáhání nevyplacených mezd, zahájeném na návrh OL [*omissis*], prvního žalobce, PM [*omissis*], druhého žalobce, a RO [*omissis*], třetího žalobce, proti společnosti Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*omissis*], žalované, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Soud pro správní a sociálně-právní záležitosti v Gyule, Maďarsko) vydal toto

U s n e s e n í

Řízení se přerušuje a Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie pokládají následující předběžné otázky:

- 1) Má být ustanovení čl. 1 odst. 1 směrnice 96/71/ES, ve spojení s články 3 a 5 uvedené směrnice a s články 285 a 299 zákoníku práce, vykládáno tak, že se maďarští pracovníci mohou vůči svým maďarským zaměstnavatelům v řízení zahájeném před maďarskými soudy dovolávat porušení uvedené směrnice a francouzské právní úpravy v oblasti minimální mzdy?
- 2) Mají být diety určené k pokrytí nákladů vynaložených při pobytu pracovníka v zahraničí považovány za součást mzdy?
- 3) Je v rozporu s článkem 10 nařízení 561/2006/ES praktika spočívající v tom, že v případě úspory určené v poměru k ujeté vzdálenosti a spotřebě pohonných hmot zaměstnavatel na základě výpočetního vzorce vyplácí řidiči vozidla příplatek, který není součástí mzdy určené v pracovní smlouvě a ze kterého se neplatí daně, ani příspěvky do systému sociálního zabezpečení?

Snaha o úsporu pohonných hmot vede řidiče k tomu, že řídí způsobem, který ohrožuje bezpečnost silničního provozu (například tak, že z kopce jedou co nejdéle na volnoběh).

- 4) Vztahuje se směrnice 96/71/ES na mezinárodní přepravu zboží, především s ohledem na to, že Evropská komise zahájila řízení pro porušení proti Francii a Německu, protože na odvětví silniční dopravy uplatňují právní úpravu týkající se minimální mzdy?
- 5) V případě, že směrnice nebyla provedena do vnitrostátního práva, může sama o sobě zakládat povinnosti jednotlivců a tudíž sama o sobě představovat základ pro žalobu proti jednotlivci ve sporu zahájeném před vnitrostátním soudem?

[omissis] [procesní náležitosti podle vnitrostátního práva]

Odůvodnění

Relevantní skutečnosti:

Dne 7. července 2016 **první žalobce** uzavřel se žalovaným zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu neurčitou, se zkušební dobou tři měsíce, na místo řidiče vozidla mezinárodní přepravy. Základní hrubá mzda byla stanovena ve výši 129 000 forintů měsíčně, plus 20 000 forintů hrubého jako „další odměna“ za práci přesčas a pohotovostní službu. Objem pracovní doby byl stanoven na základě referenčního rámce tří měsíců v režimu plného pracovního úvazku. Mzda za příslušný měsíc se vyplácela nejpozději desátý den následujícího měsíce a to po stržení zákonných srážek, zatímco příplatky - pokud nebyly k dispozici potřebné informace - se vyplácely nejpozději dvacátý den měsíce následujícího po skončení příslušném referenčního rámce. Orientační rozvrh pracovní doby byl uveden v písemné formě v odděleném dokumentu bez informací o podniku, s ohledem na ustanovení Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zákon I z roku

2012, kterým se schvaluje zákoník práce), közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (zákon I z roku 1998 o sliniční přepravě) a AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (zákon IX z roku 2001 o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)).

Kromě mzdy se zaměstnavatel zavázal vyplácet následující příplatky [za následujících podmínek]:

- Paušální částka v případě práce přesčas.
- Zaměstnavatel každý měsíc vypočítá hodiny uskutečněné práce v noci na základě údajů z karty řidiče daného pracovníka.
- Částka za příslušný měsíc bude vyplacena nejpozději desátý den následujícího měsíce.
- Pokud jde o přidělování řádné práce, ta je rozdělována v předem určeném režimu směn:
 - = Čtyři týdny práce v *tuzemsku**
 - = Jeden týden práce v Maďarsku.
 - První dva dny (pondělí-úterý), odpočinek.
 - Třetí a čtvrtý den (středa-čtvrtek) pohotovostní služba a stav dostupnosti s paušálním příplatkem.

Uvedená pracovní smlouva byla pozměněna dne 28. prosince 2016, avšak pouze ohledně „další odměny“. Dříve uvedená paušální částka 20 000 forintů měsíčně byla rozdělena následovně:

- Příplatek za práci přesčas (přesčasové hodiny): 10 000 forintů.
- Příplatek za stav dostupnosti: 10 000 forintů.
- Příplatek za práci na směny: 5 500 forintů.
- Příplatek za práci v den pracovního klidu: 2 500 forintů.
- Příplatek za práci o Velikonoční neděli, Svatodušní neděli či v den pracovního klidu připadající na neděli: 1 000 forintů.

* – Poznámka překladatele: Podle názoru kontaktní osoby jde pravděpodobně o „Čtyři týdny práce v zahraničí“.

29 000 forintů

Dne 1. dubna 2017 došlo v pracovní smlouvě k následující změně, která ponechala neměnnou hrubou základní měsíční mzdu 129 000 forintů a určila, že žalobci přísluší paušální částka 1 500 forintů hrubého měsíčně z titulu příplatku za práci v noci. Pokud jde o minimální mzdu, účastníci řízení potvrdili, že jsou splněny podmínky vyžadované pro vznik nároku na minimální hodinovou mzdu v eurech podle článku 18 rakouské pododvětvové kolektivní smlouvy pro silniční přepravu zboží, platné v Rakouské spolkové republice. Rakouská minimální mzda se uplatní:

— v případě, že nakládka či vykládka proběhne v Rakousku, nebo

— v případě, že doprava musí být uskutečněna na rakouském území. Nevztahuje se na tranzit.

Zaměstnavatel rovněž vydal dokument informující o výši diet, které byly následující:

— 34 eur za den pobytu v zahraničí, po dobu alespoň 8 hodin v zahraničí mezi přejezdy hranic, pokud řidič vozidla mezinárodní přepravy, který řídí krytý vůz, pracuje v provozu třítydenních nebo kratších směn (nejvíce 21 dnů).

Řidič vozidla mezinárodní přepravy zboží na váhu (v cisternových vozech) pobírá navíc 3 eura za každý den pobytu v zahraničí.

— 38 eur za den pobytu v zahraničí, po dobu alespoň 8 hodin v zahraničí mezi přejezdy hranic, pokud řidič vozidla mezinárodní přepravy, který řídí krytý vůz, pracuje v provozu čtyřtydenních směn (nejvíce 28 dnů).

Řidič vozidla mezinárodní přepravy zboží na váhu (v cisternových vozech) pobírá navíc 5 eur za každý den pobytu v zahraničí.

— 42 eur za den pobytu v zahraničí, po dobu alespoň 8 hodin v zahraničí mezi přejezdy hranic, pokud řidič vozidla mezinárodní přepravy, který řídí krytý vůz, pracuje v provozu pětitydenních směn (nejméně 29 dnů).

Řidič vozidla mezinárodní přepravy zboží na váhu (v cisternových vozech) pobírá navíc 7 eur za každý den pobytu v zahraničí.

— 60 eur za den pobytu v zahraničí, nezávisle na intervalech směnného provozu, po dobu alespoň 8 hodin v zahraničí mezi přejezdy hranic, za každý den práce bezprostředně předcházející dni či následující po dni, za který jsou vypláceny diety v tuzemsku.

Řidič vozidla mezinárodní přepravy pobírá diety v tuzemsku za účelem pokrytí nákladů vzniklých na daném území, v celkové výši 3 000 forintů denně za

nejméně 6 hodin práce. Za jeden den lze vyplácet pouze jeden druh diet, buď diety v tuzemsku či diety v zahraničí.

Dne 12. června 2015 uzavřel **druhý žalobce** pracovní smlouvu se žalovaným zaměstnavatelem. Tento pracovní poměr skončil dne 3. dubna 2017. Obsah dané pracovní smlouvy je zcela totožný s obsahem pracovní smlouvy prvního žalobce.

Dne 26. července 2017 druhý žalobce obnovil se žalovaným zaměstnavatelem pracovní poměr, který skončil ve zkušební době z podnětu zaměstnavatele dne 20. září 2017. Obsah dané pracovní smlouvy je totožný s obsahem pracovní smlouvy prvního žalobce ve znění změny ze dne 28. prosince 2016. Druhý žalobce rovněž obdržel dokument nazvaný „Informace od zaměstnavatele“ týkající se výše diet.

Dne 26. srpna 2016 uzavřel **třetí žalobce** pracovní smlouvu se žalovaným zaměstnavatelem. Tento pracovní poměr byl pozměněn dne 28. prosince 2017* a poté dne 1. dubna 2017. Obsah pracovní smlouvy uzavřené se třetím žalobcem a obsah jejích dvou změn je totožný s obsahem pracovní smlouvy prvního žalobce a jejích změn. Třetí žalobce rovněž obdržel dokument nazvaný „Informace od zaměstnavatele“ týkající se výše diet. Pracovní smlouvy tří žalobců stanovily ohledně míst výkonu práce následující:

„Pracovník odvede práci, pokud jde o sídlo (provozovnu) zaměstnavatele, tak, že ze sídla obdrží instrukce či pokyny a pověření k přepravě, kterou má uskutečnit, přičemž místo skutečného poskytnutí služeb ze strany pracovníka bude Maďarsko a další země, podle požadavků jeho pracovního místa, kde uskuteční přepravu, kde se nacházejí místa nakládky a vykládky a kde se nachází sídlo, provozovna či pobočka zákazníků, s nimiž má zaměstnavatel smluvní vztahy. Prostřednictvím této smlouvy tedy pracovník prohlašuje, že byl informován, že vzhledem k povaze práce bude práci a funkce, které se pojí s jeho pracovním místem, většinou vykonávat mimo sídlo (provozovnu) [zaměstnavatele], v místech určených v závislosti na konkrétní přepravě, a že se tato místa budou často nacházet v zahraničí.“

V souladu s bodem III/7 pracovní smlouvy „pracovní náplň zaměstnance kromě mezinárodní přepravy zahrnuje také přepravu zboží v tuzemsku. Pracovník tedy uskuteční jakýkoli druh přepravy (regionální, vnitrostátní či mezinárodní) nezbytný pro výkon služby, s dostupným vhodným vozidlem.“

Ve skutečnosti náplní práce žalobců je (či bylo) jezdit minibusem do Francie. Na základě předpisů v oblasti kabotáže překračovali hranice při různých příležitostech.

Na počátku každé cesty do zahraničí žalovaná předává řidičům vozidel prohlášení ověřené maďarským notářem, spolu s *Attestation de détachement* [osvědčení o

* – Poznámka překladatele: Podle názoru kontaktní osoby je správné datum pravděpodobně 28. prosince 2016.

vyslání do zahraničí] vydané francouzským Ministerstvem práce, v nichž je uvedeno, že mzda pracovníků je 10,40 eur za hodinu. Francouzské orgány to pravidelně ověřují a považují to za důkaz, že maďarští pracovníci vyslaní do zahraničí pobírají odvětvovou minimální mzdu po dobu, kdy pracují ve Francii.

Žalující pracovníci v žalobě proti žalované tvrdí, že jejich mzda za dobu odpracovanou ve Francii nedosahuje francouzské minimální mzdy. Základní hodinová mzda pracovníků uvedená v pracovní smlouvě, včetně příplatků, byla přibližně 3 eura v roce 2016, zatímco v roce 2018 byla přibližně 3,50 eur (v závislosti na směnném kurzu). Žalovaná platí svým pracovníkům diety k pokrytí nákladů vynaložených v zahraničí v průběhu výkonu práce.

Rovněž řidičům platí příplatek za úsporu pohonných hmot, podle bodu 3 jejich pracovních smluv, podle něhož „v případě nižší než běžné spotřeby bude na základě úvahy zaměstnavatele vyplacena pracovníkovi částka ušetřená za pohonné hmoty“.

Podle žalobců jsou adresáty směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES podniky, tedy [do oblasti osobní působnosti uvedené směrnice] spadá také žalovaný podnik. Žalobci rovněž tvrdí, že diety nejsou součástí mzdy, stejně jako nejsou součástí mzdy částky obdržené za úsporu pohonných hmot.

V žalobní odpovědi žalovaná navrhuje zamítnutí žaloby, neboť má za to, že směrnice, jakožto unijní předpisy, jsou adresovány členským státům, a tudíž ukládají povinnost (přijmout právní předpisy) přímo uvedeným státům, nikoli podnikům. Ohledně věci samé žalovaná rovněž tvrdí, že maďarský pracovník nemůže podat návrh na zahájení řízení v pracovněprávní věci kvůli porušení francouzských předpisů před maďarským soudem, protože mezi pracovníkem a zaměstnavatelem byla uzavřena dohoda, která neobsahuje žádný odkaz na francouzskou minimální mzdu. Podle tvrzení žalovaného podniku je odkaz na mzdu 10,40 eur za hodinu uveden pouze v dokumentech, které jsou v držení žalujících a které slouží pro informaci francouzským orgánům. Žalovaní se mohou obrátit výhradně na francouzské soudy, pokud mají za to, že v tomto ohledu mají nějaké nároky. Ohledně diet žalovaná tvrdí, že existují diety, které lze považovat za součást mzdy, a jiné diety, které nelze považovat za součást mzdy. Avšak částka vyplácená na základě zvláštní úvahy zaměstnavatel není součástí mzdy.

Unijní právní předpisy

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Článek 1

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.

[...]

3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

- a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo
- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,
[...]

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se "vyslaným pracovníkem" rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje.

2. Pro účely této směrnice je pojem "pracovník" vymezen podle právních předpisů členského státu, na jehož území byl pracovník vyslán.

Článek 3

Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny:

- právními či správními předpisy a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:
- a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
 - b) minimální délka dovolené za kalendářní rok;

c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;

[...]

Pro účely této směrnice vymezují pojem ‚minimální mzda‘ uvedený v odst. 1 druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

[...]

3. Členské státy se mohou po konzultaci se sociálními partnery v souladu s obvyklými postupy a zvyklostmi každého členského státu rozhodnout, že se odst. 1 druhá odrážka písm. c) nevztahuje na případy uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b), pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

4. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi stanovit odchylky od odst. 1 druhé odrážky písm. c) v případech uvedených v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b) a z rozhodnutí členského státu ve smyslu odstavce 3 tohoto článku, a to prostřednictvím kolektivních smluv ve smyslu odstavce 8 tohoto článku, vztahujících se na jednu nebo více oblastí činnosti, pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

[...]

6. Doba vyslání se vypočítává na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání.

[...]

7. [...] Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdaje za cestovné, ubytování a stravu.

8. Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

Jestliže neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné ve smyslu prvního pododstavce, mohou členské státy, pokud se tak rozhodnou, považovat za základ:

- kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti,

- kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují na celém vnitrostátním území,

jestliže použití těchto smluv na podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zajišťuje rovné zacházení v záležitostech vyjmenovaných v odst. 1 prvním pododstavci tohoto článku mezi těmito podniky a ostatními podniky uvedenými v tomto pododstavci, které se nacházejí v podobné situaci.

O rovné zacházení ve smyslu tohoto článku se jedná, pokud vnitrostátní podniky nacházející se v podobné situaci:

- mají v daném místě nebo v dotyčném odvětví stejné povinnosti jako vysílající podniky v záležitostech vyjmenovaných v odst. 1 prvním pododstavci a

- musí plnit tyto povinnosti se stejným účinkem.

Článek 4

Spolupráce v oblasti informací

[...]

3. Každý členský stát učiní vhodná opatření, aby všeobecně zpřístupnil informace o pracovních podmínkách uvedených v článku 3.

[...]

Článek 5

Opatření

Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržení této směrnice.

Členské státy zejména zajistí, aby pracovníkům a/nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto směrnicí.

Článek 6

Soudní příslušnost

Pro uplatnění práva na pracovní podmínky zaručené článkem 3 je možné zahájit soudní řízení v členském státě, na jehož území pracovník je nebo byl vyslán, aniž je popřípadě dotčeno právo zahájit soudní řízení v jiném státě podle stávajících mezinárodních úmluv o soudní pravomoci.

Článek 7

Provádění

[...]

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 (Text s významem pro EHP)

KAPITOLA III

Odpovědnost dopravce

Článek 10

1. Dopravce nesmí odměňovat řidiče, jež zaměstnává nebo jejichž služeb využívá, a to ani prémiovým zvýhodněním nebo příplatky, za ujetou vzdálenost nebo objem přepravovaného zboží, pokud by tyto odměny mohly vést k ohrožení bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích nebo by podněcovaly k porušování tohoto nařízení.

[...]

Použitelné vnitrostátní právo

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(Zákon I z roku 2012, kterým se schvaluje zákoník práce)

Ustanovení § 285:

1. Pracovníci a zaměstnavatelé se mohou obrátit na soud na základě pracovního poměru či tohoto zákona, zatímco odborové organizace a podnikové výbory se mohou obrátit na soud v případech stanovených tímto zákonem, kolektivní smlouvou či podnikovou smlouvou.

[...]

4. Podle ustanovení § 295 se pracovními také mohou obrátit na maďarské soudy se žalobami týkajícími se času odpracovaného v Maďarsku.

Ustanovení § 295:

1. Pokud na základě dohody se třetí osobou zahraniční zaměstnavatel najme pracovníka na území Maďarska, čímž vznikne pracovní poměr, na který se podle ustanovení § 3 odst. 2 tento zákon nevztahuje, použije se - aniž je dotčeno ustanovení odstavce 4 - na daný pracovní poměr maďarská právní úprava, jakož i použitelná ustanovení kolektivní smlouvy, pokud jde o:

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku;
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok;
- c) výši minimální mzdy;
- d) podmínky stanovené v ustanoveních § 214 až 222 ohledně agentur práce;
- e) podmínky v oblasti bezpečnosti práce;
- f) podmínky pro zaměstnávání těhotných žen a matek malých dětí, jakož i mladistvých pracovníků;
- g) povinnosti v oblasti rovného zacházení.

Ustanovení § 3:

2. Pokud není stanoveno jinak, tento zákon se použije, pokud pracovník skutečně vykonává práci v Maďarsku.

Ustanovení § 299:

Tento zákon má za cíl provést následující předpisy unijního práva:

[...]

- f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Podle názoru **předkládajícího soudu** je pro řešení sporu nezbytné provést výklad směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006, a v tomto kontextu srovnat jejich ustanovení s výše uvedenými ustanoveními vnitrostátního práva.

Tento soud má za to, že systematické kontroly vykonávané francouzskými orgány ohledně notářsky ověřeného potvrzení a *Attestation de détachement* vydaného francouzským Ministerstvem práce vede k závěru, že maďarský zaměstnavatel musí zajistit francouzskou minimální mzdu po dobu, kdy je práce vykonávána na francouzském území, a pokud tak neučiní, lze se proti tomu bránit v řízení před maďarskými soudy.

[omissis] [procesní úvahy na základě vnitrostátního práva] [omissis]

V Gyule, dne 20. května 2019.

[omissis]

[podpis]

[omissis] [technické poznámky]