

Anonymiseret udgave

Oversættelse

C-428/19 - 1

Sag C-428/19

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

4. juni 2019

Forelæggende ret:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (forvaltnings- og arbejdsretten i Gyula, Ungarn)

Afgørelse af:

20. maj 2019

Sagsøgere:

OL

PM

RO

Sagsøgt:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[udelades]

I en sag om krav på betaling af udestående løn, som er anlagt af OL [udelades], den første sagsøger, PM [udelades], den anden sagsøger, og RO [udelades], den tredje sagsøger, mod sagsøgte, Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [udelades], har Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (forvaltnings- og arbejdsretten i Gyula, Ungarn) truffet følgende

Afgørelse

Den forelæggende ret udsætter sagen og forelægger Den Europæiske Unions Domstol følgende præjudicielle spørgsmål i henhold til artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde:

- 1) Skal artikel 1, stk. 1, i direktiv 96/71/EF, sammenholdt med artikel 3 og 5 i samme direktiv og arbejdslovens § 285 og § 299, fortolkes således, at ungarske arbejdstagere kan indlede en sag mod deres ungarske arbejdsgivere ved de ungarske domstole med påstand om overtrædelse af direktivet og af den franske lovgivning om mindsteløn?
- 2) Skal diæter, som er bestemt til at dække udgifter i forbindelse med en arbejdstagers udstationering til udlandet, anses for at udgøre en del af lønnen?
- 3) Er en praksis, hvorefter arbejdsgiveren, når der er opnået en besparelse beregnet ud fra den tilbagelagte strækning og brændstofforbruget, i henhold til et skema betaler føreren af en transportvogn et tillæg, som ikke er en del af den løn, der er fastsat i den pågældendes ansættelseskontrakt, og af hvilket der ikke betales skat eller sociale bidrag, i strid med artikel 10 i forordning nr. 561/2006/EF?

Brændstofbesparelsen tilskynder imidlertid førere af transportvogne til at køre på en måde, som kan bringe færdselssikkerheden i fare (f.eks. ved at køre i frigear så længe som muligt i nedadgående retning).

- 4) Finder direktiv 96/71/EF anvendelse på international godstransport, navnlig henset til at Europa-Kommissionen har indledt en traktatbrudsprocedure mod Frankrig og Tyskland for anvendelse af lovgivningen om mindsteløn på vejtransportsektoren?
- 5) Såfremt et direktiv ikke er blevet gennemført i den nationale lovgivning, kan det da i sig selv skabe forpligtelser for privatpersoner og dermed i sig selv udgøre grundlaget for et søgsmål mod en privatperson i en tvist, som er anlagt ved en national domstol?

[udelades] [nationale procesretlige betragtninger]

Præmisser

De faktiske omstændigheder

Den 7. juli 2016 indgik **den første sagsøger** en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med den sagsøgte arbejdsgiver vedrørende en stilling som fører af et køretøj til international transport med en tremåneders prøvetid. Grundlønnen udgjorde brutto 129 000 forint pr. måned plus brutto 20 000 forint, der var angivet som »andre udbetalinger« for f.eks. overarbejde og vagtdage. Arbejdstiden blev beregnet i henhold til en referenceramme på tre måneder på

fuldtid. Lønnen blev udbetalt senest den tiende i måneden efter den måned, hvori arbejdet var udført, og efter fradrag af lovpligtige udgifter, mens afregningen for tillæg, når de nødvendige oplysninger hertil ikke var tilgængelige, fandt sted den tyvende i måneden efter afslutningen af den pågældende referenceramme. Den vejledende arbejdskalender fremgik skriftligt af et separat dokument med oplysninger fra virksomheden under henvisning til Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (lov nr. I af 2012, arbejdsloven), a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (lov nr. I af 1998 om vejtransport) og az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001. évi IX. törvény (lov nr. IX af 2001 om AETR-overenskomsten om arbejde, der udføres af det kørende personale i international vejtransport).

Ud over lønnen var arbejdsgiveren også forpligtet til at betale følgende tillæg [på følgende betingelser]:

- Et fast beløb i tilfælde af overarbejde.
- Arbejdsgiveren beregner hver måned det natarbejde, som er udført, på grundlag af informationerne på arbejdstagerens førerkort.
- Betalingen skal ske senest den tiende i måneden efter den måned, hvori arbejdet er udført.
- Den sædvanlige arbejdsfordeling sker i henhold til en på forhånd fastsat rotationsordning:
 - = Fire ugers arbejde på nationalt område
 - = En uges arbejde i Ungarn.
 - De første to dage (mandag og tirsdag) er hviledage.
 - Tredjedagen og fjerdedagen (onsdag og torsdag) er vagtdage med rådighedsstatus med fast tillæg.

Den nævnte ansættelseskontrakt blev ændret den 28. december 2016, men kun med hensyn til »andre udbetalinger«. Det tidligere faste beløb på 20 000 forint pr. måned blev opdelt på følgende vis:

- Tillæg for overarbejde (ekstra timer): 10 000 forint.
- Tillæg for rådighedsstatus: 10 000 forint.
- Tillæg for skifteholdsarbejde: 5 500 forint.
- Tillæg for arbejde på helligdage: 2 500 forint.
- Tillæg for arbejde på en påskesøndag, pinsesøndag eller på en anden helligdag, der falder på en søndag: 1 000 forint.

29 000 forint

Den 1. april 2017 blev ansættelseskontrakten igen ændret, således at grundbeløbet på brutto 129 000 forint forblev uændret, og det blev fastsat, at sagsøgeren skulle have et fast tillægsbeløb på brutto 1 500 forint pr. måned for natarbejde. For så vidt angår mindstelønnen har parterne bekræftet, at kravene for at få udbetalt mindsteløn i euro pr. time i henhold til § 18 i den østrigske delsektorbestemte kollektive overenskomst for vejgodstransport, som finder anvendelse i Forbundsrepublikken Østrig, er opfyldt. Den østrigske mindsteløn finder anvendelse:

- hvis pålæsnings- eller aflæsningsstedet er i Østrig, eller
- hvis transporterne skal finde sted på det østrigske område. Den finder ikke anvendelse på transit.

Arbejdsgiveren udstedte ligeledes et dokument med følgende oplysninger om diætsatser:

- 34 euro pr. dag med mindst 8 timers ophold i udlandet mellem krydsningerne af grænserne, når førere af et køretøj til international transport, som fører et køretøj med presenning, deltager i en turnusordning af tre ugers varighed eller derunder (højest 21 dage).

Førere af et køretøj til international transport, som transporterer masse gods (i tanke), modtager yderligere 3 euro for hver dag med ophold i udlandet.

- 38 euro pr. dag med mindst 8 timers ophold i udlandet mellem krydsningerne af grænserne, når førere af et køretøj til international transport, som fører et køretøj med presenning, deltager i en turnusordning af fire ugers varighed eller derunder (højest 28 dage).

Førere af et køretøj til international transport, som transporterer masse gods (i tanke), modtager yderligere 5 euro for hver dag med ophold i udlandet.

- 42 euro pr. dag med mindst 8 timers ophold i udlandet mellem krydsningerne af grænserne, når førere af et køretøj til international transport, som fører et køretøj med presenning, deltager i en turnusordning af fem ugers varighed eller derunder (mindst 29 dage).

Førere af et køretøj til international transport, som transporterer masse gods (i tanke), modtager yderligere 7 euro for hver dag med ophold i udlandet.

- 60 euro pr. dag med mindst 8 timers ophold i udlandet mellem krydsningerne af grænserne, uanset turnusordningens varighed, for hver arbejdsdag, der ligger i

umiddelbar forlængelse af eller umiddelbart før en dag, for hvilken der skal betales diæter for det nationale område.

Førere af et køretøj til international transport har ret til diæter med hensyn til det nationale område til dækning af udgifter, som er påløbet på dette område, af et beløb på 30 000 forint pr. dag for mindst 6 arbejdstimer. Der kan kun udbetales én type diæter pr. arbejdsdag, dvs. enten diæter med hensyn til det nationale område eller diæter med hensyn til udlandet.

Den 12. juni 2015 indgik **den anden sagsøger** en ansættelseskontrakt med den sagsøgte arbejdsgiver. Ansættelsesforholdet blev afsluttet den 3. april 2017. Ansættelseskontraktens indhold er fuldstændig identisk med indholdet af den første sagsøgers ansættelseskontrakt.

Den 26. juli 2017 indledte den anden sagsøger igen et ansættelsesforhold med den sagsøgte arbejdsgiver, som arbejdsgiveren afsluttede under prøvetiden den 20. september 2017. Indholdet af ansættelseskontrakten er identisk med indholdet af ændringen af den første sagsøgers ansættelseskontrakt af 28. december 2016. Den anden sagsøger modtog ligeledes et dokument med titlen »Oplysninger fra arbejdsgiveren« om diæternes omfang.

Den 26. august 2016 indgik **den tredje sagsøger** en ansættelseskontrakt med den sagsøgte arbejdsgiver. Ansættelsesforholdet blev ændret den 28. december 2017 og senere igen den 1. april 2017. Indholdet af den ansættelseskontrakt, der blev indgået med den tredje sagsøger, og de to ændringer heraf er identisk med indholdet af den første sagsøgers ansættelseskontrakt og ændringerne hertil. Den tredje sagsøger modtog ligeledes et dokument med titlen »Oplysninger fra arbejdsgiveren« om diæternes omfang. De tre sagsøgers ansættelseskontrakter foreskrev følgende med hensyn til arbejdsstederne:

»Arbejdstageren udfører sit arbejde, således at den pågældende modtager instrukser eller ordrer og den transportopgave, der skal udføres, fra arbejdsgiverens hjemsted (forretningssted), mens arbejdstagerens faktiske arbejdssted er Ungarn og de øvrige lande, hvori arbejdet fordrer, at transporterne samt pålæsning- og aflæsning finder sted, og hvor de kunder, som arbejdsgiveren har et kontraktforhold med, har deres hjemsted, forretningssted eller filial. Ved nærværende kontrakt erklærer arbejdstageren således at være blevet oplyst om, at den pågældende som følge af arbejdets karakter sædvanligvis vil udføre sit arbejde og de opgaver, som er forbundet med stillingen, uden for [arbejdsgiverens] hjemsted (forretningssted) på steder, der fordrer konkrete transporter, og som ofte befinder sig i udlandet.«

I henhold til ansættelseskontraktens punkt III/7 »indebærer arbejdstagerens stilling ud over international transport ligeledes godstransport på nationalt område. Arbejdstageren forpligter sig derfor til med et passende køretøj, som står til rådighed, at udføre enhver form for (regional, national eller international) transport, som er nødvendig i forbindelse med tjenesteydelsen«.

Faktisk udfører (udførte) sagsøgerne deres arbejde ved at rejse med minibus til Frankrig. I henhold til reglerne om cabotage krydsede de grænser ved flere lejligheder.

Ved påbegyndelsen af hver udstationering til udlandet udleverer sagsøgte en erklæring, der er bekræftet ved ungarsk notar, og en *Attestation de détachement* [udstationeringsattest], som er udarbejdet af det franske arbejdsministerium, til førerne af transportvogne, hvoraf det fremgår, at arbejdstagernes timeløn er 10,40 euro. De franske myndigheder verificerer dem jævnligt og godtager dem som bevis på, at de ungarske arbejdstagere, som er udstationeret til udlandet, får minimumslønnen for den pågældende sektor for den tid, de arbejder i Frankrig.

De sagsøgerende arbejdstagere har anlagt sag mod sagsøgte, idet de har gjort gældende, at deres løn for den tid, de har arbejde i Frankrig, er lavere end den franske mindsteløn. Arbejdstagernes grundløn inklusive tillæg var i henhold til ansættelseskontrakten ca. 3 euro i 2016 og 3,5 euro i 2018 (afhængig af euroens vekselkurs). Sagsøgte betaler arbejdstagerne diæter til dækning af de udgifter, som er påløbet i udlandet under arbejdets udførelse.

Sagsøgte udbetaler ligeledes førerne af transportvogne et tillæg for brændstofbesparelse som omhandlet i ansættelseskontrakternes punkt 3, hvorefter »arbejdstageren, såfremt brændstofforbruget er lavere end normalt, udbetales brændstofbesparelsen i henhold til arbejdsgiverens kriterier.

Ifølge sagsøgerne er Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF rettet til virksomheder, dvs. [direktivets personelle anvendelsesområde] omfatter ligeledes den sagsøgte virksomhed. Sagsøgerne har ligeledes gjort gældende, at hverken diæterne eller de beløb, som udbetales for brændstofbesparelser, er en del af lønnen.

Sagsøgte har i sit svarskrift nedlagt påstand om, at søgsmålet skal afvises, idet direktiver i deres egenskab af EU-retsakter efter sagsøgtes opfattelse er rettet til medlemsstaterne og derfor umiddelbart pålægger disse stater og ikke virksomheder en pligt (til at lovgive). Sagsøgte har endvidere med hensyn til sagens realitet gjort gældende, at en ungarsk arbejdstager ikke kan indlede en sag om arbejdsforhold ved en ungarsk domstol for overtrædelse af den franske lovgivning, eftersom den gældende aftale mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren ikke indeholder nogen henvisninger til den franske minimumsløn. Sagsøgte har endvidere anført, at henvisningen til timelønnen på 10,40 euro alene fremgår af dokumenter, som sagsøgerne er i besiddelse af, og at den er ment som en oplysning til de franske myndigheder. Sagsøgerne kan udelukkende henvende sig til de franske myndigheder, såfremt de mener at have en fordring i denne henseende. For så vidt angår diæterne har sagsøgte gjort gældende, at der i forbindelse med lønfastsættelsen kun kan tages hensyn til visse diæter. En præmie, som udbetales på grundlag af arbejdsgiverens særlige bestemmelse, udgør endvidere ikke en del af lønnen.

Anførte EU-retlige forskrifter

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.

[...]

3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

- a) for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren; eller
- b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren; [...]

Artikel 2

Definition

1. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv forstås ved en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

2. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv fortolkes begrebet arbejdstager som i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

Artikel 3

Arbejds- og ansættelsesvilkår

1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på

nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller
 - ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:
- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
 - b) mindste antal betalte feriedage pr. år
 - c) mindsteløn, herunder overtidbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

[...]

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

[...]

3. Medlemsstaterne kan efter samråd med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med skik og brug i de enkelte medlemsstater i de i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), nævnte tilfælde undlade at anvende stk. 1, første afsnit, litra c), i nærværende artikel, hvis udstationeringen højst varer en måned.

4. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis fastsætte, at der kan gøres undtagelse fra stk. 1, andet afsnit, litra c), i de tilfælde, der er nævnt i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), samt fra en afgørelse truffet af en medlemsstat i henhold til stk. 3 i nærværende artikel, gennem kollektive aftaler som omhandlet i stk. 8 i nærværende artikel for et eller flere aktivitetsområder, hvis udstationeringen højst varer en måned.

[...]

6. Udstationeringens varighed beregnes ud fra en referenceperiode på et år fra dens begyndelse.

[...]

7. [...] Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af

alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller

de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område

såfremt deres anvendelse på de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder på de områder, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, i nærværende artikel, ikke medfører forskelsbehandling mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er nævnt i dette afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

Efter denne artikel foreligger der ligebehandling, når nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation:

på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser på de i stk. 1, første afsnit, nævnte områder som udstationeringsvirksomhederne, og

skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.

Artikel 4

Samarbejde om information

[...]

3. Hver medlemsstat træffer passende foranstaltninger til, at oplysningerne om arbejds- og ansættelsesvilkår, jf. artikel 3, generelt er alment tilgængelige.

[...]

Artikel 5

Foranstaltninger

Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv.

De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.

Artikel 6

Retlig kompetence

For at gøre retten til de i artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende kan der anlægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence.

Artikel 7

Gennemførelse

[...]

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 (EØS-relevant tekst)

Kapitel III

TRANSPORTVIRKSOMHEDENS ANSVAR

Artikel 10

1. En transportvirksomhed må ikke give førere, som er ansat af eller stillet til rådighed for den, nogen betaling, heller ikke i form af præmier eller løntillæg, i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde, hvis betalingen er af en sådan art, at den udgør en fare for færdselssikkerheden og/eller tilskynder til overtrædelse af denne forordning.

Anførte nationale retsforskrifter

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(Lov nr. I af 2012, arbejdsloven)

§ 285:

10

1. Arbejdstagere og arbejdsgivere kan ved en domstol anlægge sager, der udspringer af ansættelsesforholdet eller nærværende lov, mens fagforeninger og bedriftsråd ved en domstol kan anlægge sager, der udspringer af nærværende lov, en kollektiv overenskomst eller en virksomhedsaftale.

[...]

4. Arbejdstagere kan ligeledes i overensstemmelse med § 295 ved de ungarske domstole anlægge sager, som vedrører den tid, de har arbejdet i Ungarn.

§ 295:

1. Hvis en udenlandsk arbejdsgiver på grundlag af en aftale med tredjemand ansætter en arbejder i Ungarn, idet der etableres et ansættelsesforhold, som nærværende lov i henhold til § 3, stk. 2, ikke finder anvendelse på, finder den ungarske lovgivning og bestemmelserne i den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, uanset stk. 4 anvendelse på ansættelsesforholdet med hensyn til:

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- c) mindsteløn
- d) de betingelser, som er fastsat i §§ 214-222 for vikarbureauer
- e) betingelserne for sundhed på arbejdspladsen
- f) betingelserne for ansættelse og arbejdsforhold for gravide kvinder og ansatte med små børn samt for unge arbejdstagere
- g) forpligtelserne vedrørende ligebehandling

§ 3:

2. Medmindre andet er fastsat, finder nærværende lov anvendelse, når arbejdstageren sædvanligvis udøver sit arbejde i Ungarn.

§ 299

Nærværende lov har til formål at gennemføre følgende EU-retsakter:

[...]

f) Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Efter **den forelæggende rets opfattelse** er det med henblik på afgørelsen af tvisten nødvendigt at fortolke Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 og i denne forbindelse sammenholde bestemmelserne i disse retsakter med den nationale lovgivning.

Den forelæggende ret er af den opfattelse, at det på grundlag af den systematiske kontrol, som de franske myndigheder udøver med den erklæring, der er bekræftet ved den ungarske notar, og med den *Attestation de détachement*, som er udarbejdet af det franske arbejdsministerium, kan konkluderes, at den ungarske arbejdsgiver skulle sikre den franske mindsteløn i den periode, hvor der blev udført arbejde under udstationeringen i Frankrig, og eftersom den pågældende ikke gjorde dette, kunne der indledes en procedure om et arbejdsforhold ved de ungarske domstole.

[udelades] [nationale procesretlige betragtninger] [udelades]

Gyula, 20. maj 2019

[udelades]

[underskrifter]

[udelades] [teknisk bemærkning]