

# Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-428/19 - 1

Asia C-428/19

## Ennakkoratkaisupyyntö

### Jättämispäivä:

4.6.2019

### Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Gyulan hallinto- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Unkari)

### Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

20.5.2019

### Kantajat:

OL

PM

RO

### Vastaaja:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[–]

Palkkasaatavien vaatimista koskevassa menettelyssä, jossa kantajina ovat OL [–], ensimmäinen kantaja, PM [–], toinen kantaja, ja RO [–], kolmas kantaja, ja vastaajana Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt., [–] Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Gyulan hallinto- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Unkari) on tehnyt seuraavan

**välipäätöksen**

Asian käsittelyä lykätään ja Euroopan unionin tuomioistuimelta pyydetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan nojalla ennakkoratkaisua seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Seuraako direktiivin 96/71/EY 1 artiklan 1 kohdasta, kun sitä tulkitaan yhdessä sen 3 ja 5 artiklan sekä työlain 285 ja 299 §:n kanssa, että unkarilaiset työntekijät voiva vedota kyseisen direktiivin rikkomiseen ja vähimmäispalkkaa koskevaan Ranskan lainsäädäntöön unkarilaisia työnantajiaan vastaan menettelyissä, joka on saatettu vireille unkarilaisissa tuomioistuimissa?
- 2) Onko työntekijän ulkomaille lähetettynä olemisen aikana aiheutuneiden kulujen kattamiseen tarkoitettuja korvauksia pidettävä palkan osana?
- 3) Onko käytäntö, jonka mukaan kuljetun etäisyyden ja kulutetun polttoaineen välisen suhteen mukaan määritetyn säästön tapauksessa työnantaja maksaa kaavan mukaisesti kuljetusajoneuvon kuljettajalle lisän, joka ei ole osa hänen sopimuksessaan vahvistettua palkkaa ja josta ei myöskään makseta veroja eikä sosiaaliturvamaksuja, asetuksen 561/2006/CE 10 artiklan vastainen?

Polttoaineen säästö kuitenkin yllyttää kuljetusajoneuvojen kuljettajia ajamaan tavalla, joka saattaa vaarantaa liikenneturvallisuuden (esimerkiksi käytettäessä mahdollisimman pitkään vapaata rullausta alamäissä).

- 4) Onko direktiiviä 96/71/EY sovellettava kansainväliseen tavarankuljetukseen, erityisesti kun otetaan huomioon, että Euroopan komissio on käynnistänyt rikkomusmenettelyn Ranskaa ja Saksaa vastaan vähimmäispalkkaa koskevan lainsäädännön soveltamisesta maantiekuljetusten alalla?
- 5) Voiko direktiivi siinä tapauksessa, että sitä ei ole saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, luoda velvoitteita yksityisille ja näin ollen sellaisenaan muodostaa perustan yksityistä vastaan nostetulle vaatimukselle kansallisen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetussa riita-asiassa?

[—] [Kansallisen lainsäädännön menettelyllisiä seikkoja]

### Perustelut

#### Keskeiset tosiseikat:

**Ensimmäinen kantaja** teki 7.7.2016 vastaajana olevan työnantajan kanssa kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettajan työpaikkaa koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jossa oli kolmen kuukauden koeaika. Hänen peruspalkkansa oli 129 000 forinttia bruttona kuukaudessa, plus 20 000 forinttia bruttona, josta oli määrätty ”muina maksuina”, kuten korvauksena ylityöstä ja päivystyspäivistä. Hänen työaikansa laskettiin kolmen kuukauden viitekehystä

soveltaen kokopäiväsenä. Hänen palkkansa maksettiin viimeistään sitä vastaavaa kuukautta seuraavan kuukauden kymmenentenä päivänä lakisääteisten maksujen vähentämisen jälkeen, sitä vastoin lisät, silloin kun niitä varten tarvittava tietoa ei ole ollut käytettävissä, suoritettiin viimeistään vastaavan viitekehysten päättymistä seuraava kuukauden 20. päivänä. Suuntaa-antava työaikataulu oli kirjallisena yrityksen erillisessä ilmoitusasiakirjassa, ja siinä otettiin huomioon työlaista annetun vuoden 2012 lain I (a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény), maantiekuljetuksista annetun vuoden 1998 lain I (a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény) ja kansainvälisessä maantieliikenteessä toimivien ajoneuvojen miehistöjen työstä tehdystä sopimuksesta (AETR) annetun vuoden 2001 lain IX (az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény) säännökset.

Palkan lisäksi työnantaja sitoutui maksamaan seuraavat lisät [seuraavissa olosuhteissa]:

- Kiinteämääräisen korvauksen ylityöstä.
- Työnantaja laskee kuukausittain tehdyt yötyöt työntekijän kuljettajakortin tietojen perusteella.
- Maksu suoritetaan viimeistään vastaavaa kuukautta seuraavan kuukauden kymmenentenä päivänä.
- Tavanomaisena työjärjestelynä on ennalta määrätty vuorokierto:
  - = Neljä työviikkoa *kotimaan alueella*. \*
  - = Yksi työviikko Unkarissa.
    - Kaksi ensimmäistä päivää (maanantai-tiistai), vapaata.
    - Kolmas ja neljäs päivä (keskiviikko-torstai), päivystys ja varallaolo, kiinteämääräinen korvaus.

Tätä työsopimusta muutettiin 28.12.2016, mutta vain "muiden maksujen" osalta. Aikaisempi kiinteämääräinen 20 000 forintin kuukausittainen korvaus eriteltiin seuraavasti:

- Ylityölisä (ylityötunnit): 10 000 forinttia.
- Varallaololisä: 10 000 forinttia.
- Vuorotyökorvaus: 5 500 forinttia.

\* Käänt. huom.: Kyseessä olevasta henkilöstä johtuen kyseessä on luultavasti ”neljä työviikkoa *ulkomailla*”.

- Yleisen vapaapäivän lisä: 2 500 forinttia.
- Lisä työskentelystä pääsiäissunnuntaina, helluntaina tai muuna sunnuntaille osuvana yleisenä vapaapäivänä: 1 000 forinttia.

---

29 000 forinttia.

Työsopimusta muutettiin seuraavan kerran 1.4.2017, tässä muutoksessa peruspalkka säilytettiin ennallaan bruttomäärältään 129 000 forintina ja määrättiin, että kantajalle kuuluu kiinteämääräinen 1 500 forintin kuukausittainen bruttomäärä yötyölisänä. Vähimmäispalkasta osapuolet ovat ilmoittaneet, että Itävallan liittotasavallassa voimassa olevan Itävallan maanteiden tavarankuljetuksen alakohtaisen työehtosopimuksen 18 artiklan mukaiset, euromääräisen vähimmäistuntipalkan oikeuden saamiselle asetetut vaatimukset täyttyvät. Itävallan vähimmäispalkkaa sovelletaan seuraavissa tapauksissa:

- jos kuormaus- tai kuormanpurkupaikka on Itävallassa tai
- jos kuljetukset on suoritettava Itävallan alueella. Sitä ei sovelleta kauttakuljetukseen.

Työnantaja antoi myös ilmoitusasiakirjan korvausten määristä, jotka ovat seuraavat:

- 34 euroa päivässä rajojen ylittämisen välisen ulkomailla oleskelun keston ollessa vähintään 8 tuntia päivässä, kun kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettaja, joka kuljettaa telttakatoksella varustettua ajoneuvoa, osallistuu kolmen viikon tai sitä lyhemmän ajan vuorojen muutoksiin (enintään 21 päivää).

Kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettajan, joka kuljettaa irtotavaraa (säiliöissä), saa 3 euroa lisää jokaiselta päivältä, jonka hän on ulkomailla.

- 38 euroa päivässä rajojen ylittämisen välisen ulkomailla oleskelun keston ollessa vähintään 8 tuntia päivässä, kun kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettaja, joka kuljettaa telttakatoksella varustettua ajoneuvoa, osallistuu neljän viikon tai sitä lyhemmän ajan vuorojen muutoksiin (enintään 28 päivää).

Kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettajan, joka kuljettaa irtotavaraa (säiliöissä) saa 5 euroa lisää jokaiselta päivältä, jonka hän on ulkomailla.

- 42 euroa päivässä rajojen ylittämisen välisen ulkomailla oleskelun keston ollessa vähintään 8 tuntia päivässä, kun kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettaja, joka kuljettaa telttakatoksella varustettua ajoneuvoa, osallistuu viiden viikon tai sitä lyhemmän ajan vuorojen muutoksiin (enintään 29 päivää).

Kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettajan, joka kuljettaa irtotavaraa (säiliöissä) saa 7 euroa lisää jokaiselta päivältä, jonka hän on ulkomailla.

- 60 euroa päivässä ulkomailla oleskelusta vuorojen muutoksen kestosta riippumatta rajojen ylittämisen välisen ulkomailla oleskelun keston ollessa vähintään 8 tuntia päivässä jokaiselta kotimaan alueen korvaukseen oikeuttavaa päivää välittömästi edeltävältä tai sitä seuraavalta työpäivältä.

Kansainvälisen kuljetuksen ajoneuvon kuljettaja saa kyseisellä alueella aiheutuneiden kulujen kattamiseksi kotimaan alueen korvauksen, jonka kokonaismäärä on 3 000 forinttia päivässä vähintään 6 tunnin työstä. Kuljettaja saa yhdeltä työpäivältä vain yhtä korvausta, joko kotimaan tai ulkomaan alueen korvausta.

**Toinen kantaja** teki 12.6.2015 työsopimuksen vastaajana olevan työnantajan kanssa. Tämä työsuhde päättyi 3.4.2017. Kyseisen työsopimuksen sisältö vastaa täysin ensimmäisen kantajan sopimusta.

Toinen kantaja aloitti 26.7.2017 uuden työsuhteen vastaajana olevan työnantajan kanssa ja työnantajan päätti työsuhteen 20.9.2017 koeaikana. Kyseisen työsopimuksen sisältö vastaa täysin ensimmäisen kantajan 28.12.2016 päivätyn työsopimuksen muutoksen sisältöä. Toinen kantaja sai myös ”työnantajan ilmoitukseksi” kutsutun asiakirjan korvausten määristä.

**Kolmas kantaja** teki 26.8.2016 työsopimuksen vastaajana olevan työnantajan kanssa. Tätä työsuhdetta muutettiin 28.12.2017\* ja myöhemmin 1.4.2017. Kolmannen työntekijän kanssa tehdyn työsopimuksen sisältö ja sen kaksi muutosta olivat vastaavia ensimmäisen työntekijän työsopimuksen sisällön ja sen muutosten kanssa. Kolmas kantaja sai myös työnantajan ilmoitukseksi kutsutun asiakirjan korvausten määristä. Kaikkien kolmen kantajan työsopimuksissa määrättiin työskentelypaikoista seuraavaa:

”Työntekijä työskentelee työnantajan kotipaikalla (toimipaikka) saaden tästä kotipaikasta ohjeet ja määräykset sekä toimeksiannon kuljetukselle, joka hänen on määrä suorittaa, mutta työntekijän todelliset työskentelypaikat ovat Unkari ja hänen työnsä edellyttämät ulkomaat, joissa kuormaus- ja kuormanpurkupaikat ja työnantajaan sopimussuhteessa olevien asiakkaiden kotipaikka, toimipaikka tai sivukonttori sijaitsevat. Tässä työsopimuksessa työntekijä siis ilmoittaa, että hänelle on kerrottu, että työn luonteeseen kuuluu, että työ ja siihen liittyvät velvollisuudet suoritetaan yleensä muualla kuin [työnantajan] kotipaikassa (toimipaikassa), paikoissa, jotka määräytyvät konkreettisten kuljetusten mukaan ja sijaitsevat usein ulkomailla.”

Työsopimuksen III/7 kohdan mukaan ”kansainvälisten kuljetusten lisäksi työntekijän työhön kuuluu myös tavarankuljetusta kotimaassa. Työntekijä siis

\* Käänt. huom.: Kyseessä olevan henkilön osalta päiväyksen oikea vuosi on luultavasti 2016.

sitoutuu suorittamaan kaikenlaisia palvelun edellyttämiä kuljetuksia (alueellisia, kansallisia ja kansainvälisiä) käytettävissä olevalla soveltuvalla ajoneuvolla.”

Tosiasiassa kantajien työ suoritetaan (tai suoritettiin) kulkemalla pienoissivustilla Ranskaan. Kabotaasiliikennettä koskevia sääntöjä soveltaen he ylittivät rajat useita kertoja.

Kunkin ulkomaille lähettämisen alussa vastaaja antaa kuljetusajoneuvojen kuljettajille Unkarissa toimivan notaarin virallisesti vahvistaman ilmoituksen sekä Ranskan työministerin asettaman *Attestation de détachement* [lähetyksenä oloa koskevan asiakirjan], jossa ilmoitetaan, että työntekijöiden palkka on 10,40 euroa tunnissa. Ranskan viranomaiset tarkistavat sen säännöllisesti ja hyväksyvät sen todisteena siitä, että ulkomaille lähetetyt unkarilaiset työntekijät saavat Ranskassa työskentelemisensä ajalta alan vähimmäispalkkaa.

Kantajana olevat työntekijät nostivat kanteen vastaajaa vastaan väittäen, että heidän palkkansa Ranskassa työskentelemisen ajalta oli vähemmän kuin Ranskan vähimmäispalkka. Työntekijöiden työsopimuksissa määritelty peruspalkka, lisät mukaan lukien, oli vuonna 2016 noin 3 euroa ja vuonna 2018 noin 3,50 euroa (euron vaihtokurssista riippuen). Vastaaja maksaa työntekijöilleen korvauksia ulkomaisen työskentelyjakson aikana aiheutuvista kuluista..

Lisäksi se maksaa kuljetusajoneuvojen kuljettajille polttoaineen säästöstä lisää, josta on määrätty heidän työsopimustensa 3 kohdassa, jonka mukaan ” jos kulutus on tavanomaista pienempää, työntekijälle maksetaan työnantajan määrittämien perusteiden mukainen polttoainelisa”.

Kantajat katsovat, että Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY koskee yrityksiä, toisin sanoen [kyseisen direktiivin henkilöllinen soveltamisala] ulottuu myös vastaajana olevaan yritykseen. Kantajat myös vetoavat siihen, etteivät korvaukset eivätkä myöskään polttoainelisaan perustuvat määrät ole palkan osia.

Vastaaja vaati vastauksessaan kanteen hylkäämistä, koska sen näkemyksen mukaan direktiivit on unionin toimina osoitettu jäsenvaltioille ja näin ollen niillä asetetaan velvoite (lainsäädännön antamisesta) suoraan kyseisille valtioille, ei yrityksille. Vastaaja vetoaa myös asiakysymyksen osalta siihen, että unkarilainen työntekijä ei voi saattaa työlainsäädäntöä koskevaa asiaa Ranskan lainsäädännön rikkomisesta unkarilaisen tuomioistuimen käsiteltäväksi, koska työntekijän ja työnantajan välisessä sopimuksessa ei ole mainintaa Ranskan vähimmäispalkasta. Sen väitteiden mukaan viittaus 10,40 euron tuntipalkkaan on vain asiakirjoissa, jotka kantajilla on mukanaan, ja niillä vain annetaan tietoja Ranskan viranomaisille. Kantajat voivat kääntyä vain Ranskan viranomaisten puoleen, jos ne katsovat, että heillä on joitakin vaatimuksia asian suhteen. Korvauksista vastaaja ilmoittaa, että on joitakin korvauksia, jotka voidaan ottaa huomioon palkkaa määriteltäessä ja joitakin, joita ei. Toisaalta työntekijälle eritysmääräyksen perusteella maksettava palkkio ei ole palkan osa.

## Unionin lainsäädäntö

### **Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY**

#### **1 artikla**

##### **Soveltamisala**

1. Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettävät 3 kohdan mukaisesti työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle.

[--]

3. Tätä direktiiviä sovelletaan, kun 1 kohdassa tarkoitetut yritykset toteuttavat jotain seuraavista valtioiden välisistä toimenpiteistä:

- a) työntekijän lähettäminen työhön yrityksen lukuun ja sen johdolla jäsenvaltion alueelle kyseisen yrityksen ja asianomaisessa jäsenvaltiossa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan, tai
- b) työntekijän lähettäminen jäsenvaltion alueelle työkomennukselle yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan, [--]

#### **2 artikla**

##### **Määritelmä**

1. Tässä direktiivissä lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee.

2. Tässä direktiivissä työntekijän käsite on sama kuin se, jota sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädännössä, jonka alueelle työntekijä on lähetetty työhön.

#### **3 artikla**

##### **Työehdot ja -olot**

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut yritykset takaavat jäsenvaltion alueelle työhön lähetetyille työntekijälle jäljempänä tarkoitettujen

seikkojen osalta työehdot ja -olot, jotka siinä jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan, vahvistetaan:

- laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai
  - 8 kohdassa tarkoitetulla tavalla yleisesti sovellettaviksi julistetuin työehtosopimuksin tai välitystuomioin siltä osin kuin ne koskevat jotain liitteessä tarkoitettua toimintaa:
- a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat
  - b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto
  - c) vähimmäispalkat, myös ylityökorvaukset; tätä alakohtaa ei sovelleta täydentäviin työeläkejärjestelmiin

[– –]

Tässä direktiivissä ensimmäisen alakohdan c alakohdassa tarkoitettujen vähimmäispalkkojen käsite määritellään sen jäsenvaltion lainsäädännössä ja/tai kansallisen käytännön mukaan, jonne työntekijä on lähetetty työhön.

[– –]

3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan kunkin jäsenvaltion tapojen ja käytäntöjen mukaisesti päättää olla soveltamatta 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdan säännöksiä 1 artiklan 3 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, jos lähetettynä olon kesto on enintään yksi kuukausi.

4. Jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti säätää tai määrätä, että 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdan säännöksistä voidaan poiketa 1 artiklan 3 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ja että tämän artiklan 3 kohdassa tarkoitettua jäsenvaltion päätöksestä voidaan poiketa yhtä tai useampaa toimialaa koskevan, 8 kohdassa tarkoitetun työehtosopimuksen nojalla, jos lähetettynä olon kesto on enintään yksi kuukausi.

[– –]

6. Lähetettynä olon kesto lasketaan lähettämisen alusta lukien yhden vuoden viitekaudesta.

[– –]

7. [– –] Lähetettynä olosta maksettavat lisät katsotaan osaksi vähimmäispalkkaa siltä osin kuin niitä ei makseta korvauksena lähetettynä olosta aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista, kuten matka-, majoitus- tai ruokailukustannuksista.



8. Yleisesti sovellettaviksi julistetuilla työehtosopimuksilla tai välitystuomioilla tarkoitetaan työehtosopimuksia tai välitystuomioita, joita kaikkien asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustavien tai kaikkien kyseisten työehtosopimusten tai tuomioiden alueelliseen soveltamisalaan kuuluvien yritysten on noudatettava.

Jos ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettua työehtosopimusten tai välitystuomioiden yleissitovaksi julistamista koskevaa järjestelmää ei ole, jäsenvaltiot voivat käyttää perustana:

työehtosopimuksia tai välitystuomioita, joilla on yleinen vaikutus kaikkiin asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja kyseisten työehtosopimusten tai tuomioiden maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samanlaisiin yrityksiin nähden, ja/tai

työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella,

jos niiden soveltaminen 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin yrityksiin tämän artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittujen asioiden osalta takaa näiden yritysten ja muiden tässä alakohdassa tarkoitettujen ja samanlaisessa asemassa olevien yritysten yhdenvertaisen kohtelun.

Kohtelu on tämän artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos:

samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainituissa asioissa samat velvoitteet kuin yrityksillä, jotka lähettävät työntekijöitä työhön, ja

samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän kyseiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

#### **4 artikla**

##### **Yhteistyö tietojen toimittamisessa**

[--]

3. Kunkin jäsenvaltion on toteutettava aiheelliset toimenpiteet, jotta 3 artiklassa tarkoitettuja työehtoja ja -oloja koskevat tiedot olisivat yleisesti saatavilla.

[--]

#### **5 artikla**

##### **Toimenpiteet**

Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet tapauksissa, joissa tätä direktiiviä ei noudateta.

Jäsenvaltioiden on valvottava erityisesti, että työntekijöillä ja/tai heidän edustajillaan on käytettävissään asianmukaiset menettelyt tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden täyttämiseksi.

## 6 artikla

### Tuomioistuimen toimivalta

Edellä 3 artiklassa taattujen työehtoja ja -oloja koskevien oikeuksien toteuttamiseksi voidaan nostaa kanne siinä jäsenvaltiossa, jonka alueelle työntekijä on tai oli lähetetty työhön, sanotun kuitenkaan rajoittamatta oikeutta tarvittaessa nostaa jossain toisessa valtiossa kanne voimassa olevien tuomioistuimen toimivaltaa koskevien kansainvälisten yleissopimusten mukaisesti.

## 7 artikla

### Täytäntöönpano

[—]

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

**Tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta 15.3.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 561/2006 (**

## III Luku

### Kuljetusyrityksen vastuu

## 10 artikla

1. Kuljetusyritys ei saa maksaa palveluksessaan tai käytössään oleville kuljettajille ajomatkan ja/tai kuljetettujen tavaroiden määrän perusteella palkkioita edes lisäpalkkioiden tai palkanlisien muodossa, jos tällaiset palkkiot saattavat vaarantaa liikenneturvallisuutta ja/tai saattavat kannustaa rikkomaan tämän asetuksen säännöksiä.

[—]

**Kansallinen lainsäädäntö****A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény****(Työlaista annettu vuoden 2012 laki I)****285 §:**

1. Työntekijät ja työnantajat voivat saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi työsopimuksesta tai tästä laista johtuvat riita-asiat, ammattijärjestöt ja yritysneuvostot sitä vastoin voivat saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi tästä laista, työehtosopimuksesta tai yrityksen sopimuksesta johtuvat riita-asiat.

[– –]

4. Työntekijät voivat 295 §:n perusteella nostaa unkarilaisissa tuomioistuimissa myös sellaisiin ajanjaksoihin liittyviä kanteita, joiden aikana he ovat työskennelleet Unkarissa.

**295 §:**

1. Jos kolmannen henkilön kanssa tehdyn sopimuksen perustella ulkomainen työnantaja ottaa palvelukseen työntekijän Unkarin alueelle ja luotu työsuhde on sellainen, ettei siihen tämän lain 3 §:n 2 momentin perustella sovelleta tätä lakia, työsuhteeseen on sovellettava, ellei 4 §:stä muuta johdu, Unkarin lainsäädäntöä sekä kyseiseen työsopimukseen sovellettavan työehtosopimuksen määräyksiä seuraavien seikkojen osalta:

- a) enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika
- b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto
- c) vähimmäispalkan määrä
- d) 214–222 §:ssä asetetut tilapäistä työvoimaa välittäviä yrityksiä koskevat edellytykset
- e) työturvallisuutta koskevat edellytykset;
- f) raskaana olevien naisten ja pikkulasten äitien sekä nuorten työntekijöiden työtä ja ammattia koskeva edellytykset;
- g) yhdenvertaista kohtelua koskevat veloitteet.

**3 §:**

2 Jollei toisin säädetä, tätä lakia sovelletaan, kun työntekijä työskentelee tavanomaisesti Unkarissa.

**299 §:**

Tämän lain tavoitteena on saattaa seuraavat Euroopan unionin toimet osaksi kansallista lainsäädäntöä:

[—]

f) Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY.

**Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin** katsoo, että riita-asian ratkaisemiseksi on tulkittava Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 96/71/EY ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 561/2006 ja että tässä yhteydessä näitä aikaisemmin mainittuja säännöksiä on verrattava kansalliseen lainsäädäntöön.

Tämä tuomioistuin katsoo, että sen seikan perusteella, että Ranskan viranomaiset valvovat järjestelmällisesti unkarilaisen notaarin virallisesti vahvistamaa ilmoitusta ja Ranskan työministerin antamaa *Attestation de détachementia*, on pääteltävissä, että unkarilaisen työnantajan on taattava Ranskan vähimmäispalkkaa Ranskaan työhön lähetettynä olemisen ajalta ja että jos se ei näin tee, työlainsäädäntöä koskeva asia voidaan saattaa Unkarin tuomioistuimen käsiteltäväksi.

[—] [Kansallisen lainsäädännön menettelyllisiä seikkoja] [—]

Gyula, 20.5.2019

[—]

[allekirjoitus]

[—] [tekninen huomautus]