

Anonimizirana verzija

Prijevod

C-486/19 - 1

Predmet C-428/19

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

4. lipnja 2019.

Sud koji je uputio zahtjev:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Mađarska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

20. svibnja 2019.

Tužitelji:

OL

PM

RO

Tuženik:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[omissis]

U postupku povodom tužbe u vezi s neisplaćenim iznosima plaća koju su OL [omissis], prvi tužitelj, PM [omissis], drugi tužitelj i RO [omissis], treći tužitelj, podnijeli protiv društva Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [omissis], tuženika, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Upravni i radni sud u Gyuli, Mađarska) odlučio je sljedeće

O d l u k a

Ovaj sud prekida postupak i istodobno postavlja Sudu Europske unije na temelju članka 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije sljedeća prethodna pitanja:

1. Treba li odredbe iz članka 1. stavka 1. Direktive 96/71/EZ, u vezi s njezinim člancima 3. i 5. te člancima 285. i 299. Zakonika o radu tumačiti na način da se mađarski radnici mogu pozvati na povredu obveze iz navedene direktive i francuskog zakonodavstva u području minimalne plaće protiv mađarskih poslodavaca u postupku pokrenutom pred mađarskim sudovima?
2. Treba li naknade za pokrivanje troškova nastalih tijekom upućivanja radnika u inozemstvo smatrati dijelom plaće?
3. Protivi li se članku 10. Uredbe 561/2006/EZ praksa prema kojoj, u slučaju uštede određene razmjerno prijeđenom putu i potrošnji goriva, poslodavac, na temelju formule, plaća vozaču vozila za prijevoz dodatak koji nije dio plaće utvrđene njegovim ugovorom o radu i u vezi s kojim se ne plaćaju porezi niti doprinosi za socijalno osiguranje?

Međutim, ušteda goriva potiče vozače vozila za prijevoz da voze na način koji bi mogao ugroziti sigurnost prometa (npr. korištenjem, pri spuštanju, sustava slobodnog hoda tijekom što duljeg razdoblja).
4. Treba li Direktivu 96/71/EZ primijeniti na međunarodni prijevoz robe, osobito s obzirom na to da je Europska komisija pokrenula postupak zbog povrede protiv Njemačke i Francuske jer su primijenile zakonodavstvo o minimalnoj plaći u sektoru cestovnog prijevoza?
5. Ako nije prenesena u nacionalno pravo, može li direktiva sama po sebi stvarati obveze za pojedinca i, stoga, sama po sebi biti temelj nekog zahtjeva protiv pojedinca u sporu pred nacionalnim sudom?

[omissis] [postupovne odredbe nacionalnog prava]

Obrazloženje

Relevantne činjenice:

Prvi je tužitelj 7. srpnja 2016. s tuženim poslodavcem sklopio ugovor o radu u vezi s radnim mjestom vozača vozila za međunarodni prijevoz, na neodređeno vrijeme i s probnim radom od tri mjeseca. Njegova osnovna plaća iznosila je bruto 129 000 forinti mjesečno, uvećano za bruto 20 000 forinti ugovorenih na ime „drugih plaćanja” kao naknadu za prekovremeni rad i dane dežurstva. Obujam njegova radnog vremena izračunan je upotrebom referentnog okvira od tri mjeseca u sustavu punog radnog vremena. Plaća mu se, nakon odbitka zakonom propisanih davanja, isplaćivala do najkasnije desetog dana u mjesecu koji slijedi mjesec na koji se odnosila, a dodaci su se obračunavali, ako nisu bile dostupne za njih potrebne informacije, najkasnije do dvadesetog dana u mjesecu koji slijedi nakon završetka relevantnog referentnog okvira. Okvirni raspored rada bio je sastavljen u zasebnom informativnom dokumentu društva, uzimajući u obzir odredbe Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Zakon I iz 2012. o usvajanju

Zakonika o radu), közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (Zakon I iz 1998. o cestovnom prijevozu) i AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (Zakon IX iz 2001. o AETR sporazumu koji se odnosi na rad posada vozila koje sudjeluju u međunarodnom cestovnom prometu).

Osim plaća, poslodavac se obvezao plaćati sljedeće naknade [pod sljedećim uvjetima]:

— Paušalni iznos u slučaju prekovremenog rada.

— Poslodavac svaki mjesec izračunava obavljeni noćni rad na temelju podataka iz kartica vozača radnika.

— Plaćanje se vrši najkasnije desetog dana u mjesecu koji slijedi nakon relevantnog mjeseca.

— Što se tiče redovite raspodjele rada, on se raspodjeljuje u skladu s unaprijed određenom rotacijom smjena:

= četiri radna tjedna na *nacionalnom državnom području*.*

= Jedan radni tjedan u Mađarskoj.

– Prva dva dana (ponedjeljak i utorak), odmor.

– Treći i četvrti dan – (srijeda-četvrtak), dežurstvo i pripravnost, uz paušalnu naknadu.

Navedeni je ugovor o radu izmijenjen 28. prosinca 2016., ali samo u odnosu na „druga plaćanja”. Gore navedeni paušalni iznos od 20 000 forinti mjesečno raspodijeljen je na sljedeći način:

– Dodatak za prekovremeni rad (prekovremeni sati): 10 000 forinti.

– Naknada za pripravnost: 10 000 forinti.

– Naknada za rad u smjenama: 5 500 forinti.

– Dodatak za rad na državni praznik: 2 500 forinti.

– Dodatak za rad na Uskrs, Duhove ili na državni praznik koji je u nedjelju: 1 000 forinti.

* Napomena prevoditelja: Referentna osoba smatra da je vjerojatno riječ o „četiri tjedna rada u inozemstvu”.

29 000 forinti.

Ugovor je o radu 1. travnja 2017. izmijenjen na sljedeći način, a da nije izmijenjen iznos koji odgovara osnovnoj bruto plaći od 129 000 forinti, ali je utvrđeno da će se tužitelju isplatiti paušalni bruto iznos od 1 500 forinti mjesečno kao dodatak za noćni rad. U pogledu minimalne plaće, stranke su tvrdile da su ispunjeni zahtjevi za stjecanje prava na minimalnu plaću po satu u eurima u skladu s člankom 18. austrijskog podsektorskog kolektivnog ugovora za cestovni prijevoz robe, na snazi u Saveznoj Republici Austriji. Austrijska minimalna plaća primjenjuje se:

— ako je mjesto utovara ili istovara u Austriji, ili

— ako se djelatnosti prijevoza moraju obaviti na austrijskom državnom području. Ne primjenjuje se na provoz.

Poslodavac je također izdao informativni dokument o iznosu naknada, koje su bile sljedeće:

— 34 eura po danu boravka u inozemstvu u trajanju od najmanje 8 sati dnevno u inozemstvu između prelaska granica, ako vozač vozila međunarodnog prijevoza koji upravlja vozilom prekrivenim ceradom sudjeluje u radu u smjenama tijekom tri tjedna ili manje (najviše 21 dan).

Vozaču vozila međunarodnog prijevoza koji prevozi robu u rasutom stanju (u spremnicima) isplatit će se dodatna 3 eura po danu boravka u inozemstvu.

— 38 eura po danu boravka u inozemstvu u trajanju od najmanje 8 sati dnevno u inozemstvu između prelaska granica, ako vozač vozila međunarodnog prijevoza koji upravlja vozilom prekrivenim ceradom sudjeluje u radu u smjenama tijekom četiri tjedna (najviše 28 dana).

Vozaču vozila međunarodnog prijevoza koji prevozi robu u rasutom stanju (u spremnicima) isplatit će se dodatnih 5 eura po danu boravka u inozemstvu.

— 42 eura po danu boravka u inozemstvu u trajanju od najmanje 8 sati dnevno u inozemstvu između prelaska granica, ako vozač vozila međunarodnog prijevoza koji upravlja vozilom prekrivenim ceradom sudjeluje u radu u smjenama tijekom pet tjedana (najmanje 29 dana).

Vozaču vozila međunarodnog prijevoza koji prevozi robu u rasutom stanju (u spremnicima) isplatit će se dodatnih 7 eura po danu boravka u inozemstvu.

— 60 eura po danu boravka u inozemstvu, bez obzira na trajanje rada u smjenama, u trajanju od najmanje 8 sati dnevno u inozemstvu između prelaska granica, za svaki dan rada koji izravno prethodi ili slijedi danu na koji se odnose dnevnice za državno područje.

Vozač vozila međunarodnog prijevoza prima dnevnicu za državno područje radi pokrivanja troškova nastalih na tom području, u ukupnom iznosu od 3 000 forinti po danu za najmanje 6 sati rada. Za jedan dan rada isplaćuje se samo jedna vrsta dnevnice, ona za državno područje ili ona za inozemstvo.

Drugi je tužitelj s tuženim poslodavcem ugovor o radu sklopio 12. lipnja 2015. Taj je radni odnos završio 3. travnja 2017. Sadržaj tog ugovora o radu u potpunosti je istovjetan ugovoru sklopljenim s prvim tužiteljem.

Drugi je tužitelj 26. srpnja 2017. ponovno ušao u radni odnos tuženim poslodavcem koji je, na zahtjev poslodavca, završio 20. rujna 2017., tijekom razdoblja probnog rada. Sadržaj tog ugovora o radu istovjetan je sadržaju izmjene ugovora o radu prvog tužitelja od 28. prosinca 2016. Drugi je tužitelj također primio dokument naslovljen „Informacije poslodavca”, u vezi s iznosom dnevnica.

Treći je tužitelj s tuženim poslodavcem ugovor o radu sklopio 26. kolovoza 2016. Taj je radni odnos izmijenjen 28. prosinca 2017.*, a potom 1. travnja 2017. Sadržaj ugovora o radu sklopljenog s trećim tužiteljem i njegove dvije izmjene istovjetni su ugovoru o radu sklopljenom s prvim tužiteljem i njegovim izmjenama. Treći je tužitelj također primio dokument naslovljen „Informacije poslodavca”, u vezi s iznosom dnevnica. Ugovori o radu triju tužitelja na sljedeći su način uredili odnos s obzirom na mjesta rada:

„Radnik svoj rad obavlja, u pogledu domicila (sjedišta) poslodavca, primajući iz tog mjesta upute ili naloge i narudžbe koje se odnose na djelatnosti prijevoza koje treba izvršiti, iako su mjesto stvarnog radnikova obavljanja usluga Mađarska i druge strane zemlje, zbog čega se od njega zahtijeva da radi gdje se mora obaviti prijevoz i gdje su mjesta utovara i istovara i mjesta gdje je domicil, sjedište ili podružnica klijenata s kojima je poslodavac u ugovornom odnosu. Stoga ovim ugovorom radnik izjavljuje da je obaviješten o tome da će, s obzirom na prirodu posla, rad i funkcije koje s tim radnim mjestom povezuju uobičajeno obavljati izvan domicila (sjedišta) [poslodavca], na mjestima koja će ovisiti o konkretnim djelatnostima prijevoza i koja su često u inozemstvu.”

Prema točki III/7 ugovora o radu „osim međunarodnog prijevoza, radno mjesto radnika također će uključivati prijevoz robe na državnom području. Stoga se zaposlenik obvezuje izvršiti sve vrste prijevoza (regionalni, nacionalni ili međunarodni) potrebnog za uslugu, pomoću odgovarajućeg raspoloživog vozila.”

U stvarnosti, rad tužitelja obavlja se (ili se obavljao) putujući minibusom u Francusku. Primjenom pravila u području kabotaže, nekoliko puta bi prelazili granice.

* Napomena prevoditelja: Referentna osoba smatra da je točan datum vjerojatno 2016.

Na početku svakog putovanja u inozemstvo, tuženik bi vozačima vozila za prijevoz predao izjavu ovjerenu kod mađarskog javnog bilježnika, zajedno s *Attestation de détachement* [potvrda o upućivanju] koju je uspostavio francuski ministar rada, a u kojoj se navodi da je plaća radnika 10,40 eura po satu. Francuska tijela to redovito provjeravaju i prihvaćaju kao dokaz da mađarski radnici upućeni u inozemstvo primaju minimalne sektorske plaće za razdoblje rada u Francuskoj.

Radnici tužitelji podnijeli su tužbu protiv tuženika tvrdeći da njihova plaća za razdoblje rada obavljenog u Francuskoj ne doseže minimalnu francusku plaću. Osnovna plaća radnika iz ugovora o radu, uključujući i dodatke, iznosila je otprilike 3 eura u 2016., dok je u 2018. iznosila otprilike 3,50 eura (ovisno o deviznom tečaju eura). Tuženik isplaćuje dnevnice zaposlenicima radi pokrivanja troškova nastalih tijekom boravka u inozemstvu pri obavljanju njihova rada.

Vozačima vozila za prijevoz također isplaćuje dodatak za uštedu goriva u smislu točke 3. njihovih ugovora o radu, prema kojoj „se radniku, u slučaju da je potrošnja niža od uobičajene, isplaćuje dodatak za uštedu goriva, prema ocjeni poslodavca”.

Prema mišljenju tužitelja, adresati su Direktive br. 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća trgovačka društva, to jest, [osobno područje primjene navedene direktive] obuhvaća i tuženo društvo. Tužitelji također tvrde da dnevnice nisu dio plaće, kao ni iznosi koji im se isplaćuju za uštedu goriva.

U svoju obranu, tuženik tvrdi da se tužba treba odbiti jer su, prema njegovu mišljenju, direktive kao akti Unije upućene državama članicama i, stoga, nameću obvezu (propisivanja) izravno navedenim državama članicama, a ne poduzetnicima. Tuženik također navodi, u pogledu merituma, da se protiv mađarskog radnika ne može voditi radnopravni spor pred mađarskim sudom zbog povrede francuskog prava, jer postojeći ugovor između radnika i poslodavca ne sadržava nikakvo upućivanje na minimalnu francusku plaću. U skladu s njegovim tvrdnjama, upućivanje na plaću u iznosu od 10,40 eura po satu pojavljuje se samo u dokumentima dostavljenima tužiteljima, a služi za informaciju nadležnim francuskim tijelima. Tužitelji se mogu obratiti isključivo francuskim tijelima ako smatraju da imaju zahtjeve u tom pogledu. Što se tiče dnevnica, tuženik je naveo da postoje dnevnice koje se uzimaju u obzir prilikom određivanja plaće i one koje se ne uzimaju u obzir. S druge strane, prva isplata na osnovi posebne poslodavčeve odredbe nije dio plaće.

Pravo Unije

Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

Članak 1.

Opseg

1. Ova se Direktiva primjenjuje na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, upućuju radnike u skladu sa stavkom 3. na državno područje države članice.

[...]

3. Ova se Direktiva primjenjuje u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. poduzimaju jednu od sljedećih transnacionalnih mjera:

- (a) upućuju radnike, za svoj račun i pod svojim vodstvom, na državno područje države članice na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koje upućuje i primatelja usluge koji posluje u toj državi članici, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja; ili
- (b) upućuju radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja; [...]

Članak 2.

Definicija

1. Za potrebe ove Direktive „upućeni radnik” znači radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi.

2. Za potrebe ove Direktive definicija radnika je definicija koja se primjenjuje u pravu države članice na čije je državno područje radnik upućen.

Članak 3.

Uvjeti zaposlenja

1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenim na njihovo državno područje jamče uvjete zaposlenja u odnosu na sljedeća pitanja, koja su u državi članicu u kojoj se obavlja posao određena:

- zakonom ili drugim propisom, i/ili
 - kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima proglašenim univerzalno primjenjivim u smislu stavka 8., ako se odnose na djelatnosti iz Priloga:
- (a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;

- (b) minimalni plaćeni godišnji odmori;
- (c) minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na dopunske strukovne mirovinske sustave;

[...]

Za potrebe ove Direktive, pojam minimalnih plaća iz stavka 1. točke (c) određen je nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen.

[...]

3. Države članice mogu, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s tradicijama i praksom svake države članice odlučiti da se ne primjenjuje stavak 1. prvi podstavak točka (c) u slučajevima iz članka 1. stavka 3. točaka (a) i (b), ako duljina upućivanja ne prelazi jedan mjesec.

4. Države članice mogu, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, predvidjeti odstupanje od stavka 1. prvog podstavka točke (c) u slučajevima navedenim u članku 1. stavku 3. točkama (a) i (b) te od odluke države članice u smislu stavka 3. ovog članka, pomoću kolektivnih ugovora u smislu stavka 8. ovog članka za jednu ili više djelatnosti ako duljina upućivanja ne prelazi jedan mjesec.

[...]

6. Duljina trajanja upućivanja izračunava se na temelju referentnog razdoblja od jedne godine od početka upućivanja.

[...]

7. [...] Doplaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom minimalne plaće, ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja.

8. 'Kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci proglašeni univerzalno primjenjivima' znači kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji.

Ako ne postoji sustav proglašavanja kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima u smislu prvog podstavka, države članice mogu, ako tako odluče, uzeti kao osnovu:

kolektivne ugovore ili arbitražne pravorijeke koji su općenito primjenjivi za slična poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji, i/ili

kolektivne ugovore koje su sklopile najviše predstavničke organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području,

pod uvjetom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1. stavka 1. osigura jednako postupanje u pitanjima navedenih u prvom podstavku stavka 1. ovog članka između tih poduzeća i poduzeća iz ovog podstavka koja su u sličnoj situaciji.

Smatra se da jednak tretman u smislu ovog članka postoji ako domaća poduzeća u sličnoj situaciji podliježu:

u odnosu na pitanja navedena u stavku prvom podstavku stavka 1. u dotičnom mjestu ili u predmetnom sektoru, istim obvezama kao i poduzeća koja vrše upućivanje, i

ispunjavanju istih obveza s istim učincima.

Članak 4.

Suradnja na informiranju

[...]

3. Svaka država članica donosi odgovarajuće mjere kako bi podaci o uvjetima zapošljavanja iz članka 3. općenito bili dostupni.

[...]

Članak 5.

Mjere

Države članice poduzimaju potrebne mjere za slučaj nepoštovanja odredaba ove Direktive.

Posebno osiguravaju da radnicima i/ili njihovim predstavnicima budu na raspolaganju odgovarajući postupci za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive.

Članak 6.

Sudska nadležnost

Kako bi se ostvarilo pravo na uvjete zaposlenja zajamčene u članku 3., mogu se pokrenuti sudski postupci u državi članici na čijem je državnom području radnik bio ili jest upućen, ne dovodeći u pitanje, prema potrebi, pravo na pokretanje sudskih postupaka u drugoj državi na temelju postojećih međunarodnih konvencija o sudskoj nadležnosti.

Članak 7.

Provedba

[...]

Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.

Uredba (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. o usklađivanju određenog socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na cestovni promet i o izmjeni uredbi Vijeća (EEZ) br. 3821/85 i (EZ) br. 2135/98 te o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3820/85 (Tekst značajan za EGP)

Poglavlje III.

Odgovornost prijevoznika

Članak 10.

1. Prijevoznik ne obavlja nikakvu isplatu vozačima koje zapošljava ili koji su mu stavljeni na raspolaganje, čak i ako se radi o povišici ili dodatku na plaću, za prijedeni put i/ili količinu prevezenog tereta ako je to plaćanje takve vrste da ugrožava sigurnost cestovnog prometa i/ili potiče na kršenje ove Uredbe.

[...]

Mjerodavno nacionalno zakonodavstvo

A munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(Zakon I iz 2012. o usvajanju Zakonika o radu)

Članak 285.:

1. Radnici i poslodavci mogu sudovima podnositi tužbe koje se temelje na radnom odnosu ili ovom zakonu, a sindikati i radnička vijeća mogu sudovima podnositi tužbe koje se temelje na ovom zakonu, kolektivnom ugovoru ili sporazumu s poduzetnikom.

[...]

4. U skladu s člankom 295., radnici također mogu mađarskim sudovima podnijeti tužbe koje se odnose na razdoblje rada u Mađarskoj.

Članak 295.:

1. Ako, na temelju ugovora s trećom osobom, strani poslodavac zaposli radnika na državnom području Mađarske uspostavljajući radni odnos koji nije obuhvaćen područjem primjene ovog zakona na temelju njegova članka 3. stavka 2., na navedeni se radni odnos, ne dovodeći u pitanje stavak 4., primjenjuje mađarski propis kao i odredbe kolektivnog ugovora primjenjivog na radni odnos, u pogledu:

- (a) maksimalnog radnog vremena i minimalnog vremena odmora;
- (b) minimalnog trajanja plaćenih godišnjih odmora;
- (c) iznosa minimalne plaće;
- (d) uvjeta utvrđenih u člancima 214. do 222., u vezi s poduzetnicima koji privremeno zapošljavaju;
- (e) uvjeta koji se odnose na sigurnost na radu;
- (f) uvjeta zapošljavanja i rada trudnica i žena s malom djecom, kao i mladih radnika;
- (g) obveze jednakog postupanja.

Članak 3.:

2 Osim ako je drukčije predviđeno, ovaj se zakon primjenjuje kada radnik uobičajeno obavlja svoj rad u Mađarskoj.

Članak 299.:

Svrha je ovog zakona prenošenje sljedećih akata Europske unije:

[...]

- (f) Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.

Prema **mišljenju suda koji je uputio zahtjev**, za rješenje spora potrebno je tumačenje Direktive br. 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i Uredbe (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća te, u tom kontekstu, usporediti njihove gore navedene odredbe s nacionalnim zakonodavstvom.

Sud koji je uputio zahtjev smatra da sustavna provjera koju provode francuska nadležna tijela u pogledu izjave koju ovjeri mađarski javni bilježnik i *Attestationa de détachement* koji utvrđuje francuski ministar rada dovodi do zaključka da bi mađarski poslodavac trebao osigurati minimalnu francusku plaću za razdoblje rada obavljenog tijekom upućivanja u Francusku i da se, ako to ne osigura, može pokrenuti postupak pred mađarskim sudovima.

[omissis] [postupovne odredbe nacionalnog prava] [omissis]

Gyula, 20. svibnja 2019.

[*omissis*]

[potpis]

[*omissis*] [tehničke primjedbe]

RADNI DOKUMENT