

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-428/19 – 1

Lieta C-428/19

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2019. gada 4. jūnijs

Iesniedzējtiesa:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Ģulas Administratīvo un darba lietu tiesa, Ungārija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 20. maijs

Prasītāji:

OL

PM

RO

Atbildētāja:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[..]

Izskatot prasību par neizmaksāto algu, ko pret atbildētāju *Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.* [..] ierosinājuši pirmais prasītājs OL [..], otrais prasītājs PM [..] un trešais prasītājs RO [..], *Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság* (Ģulas Administratīvo un darba lietu tiesa, Ungārija) pieņēma šādu

nolēmumu:

Šī tiesa aptur tiesvedību un saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu uzdod Eiropas Savienības Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

- 1) Vai Direktīvas 96/71/EK 1. panta 1. punkts, lasot tos kopsakarā ar tās 3. un 5. pantu un Ungārijas Darba kodeksa 285. un 299. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka Ungārijas darba ņēmēji var atsaukties uz minētās direktīvas un Francijas tiesiskā regulējuma par minimālo darba algu pārkāpumu, vēršoties pret Ungārijas darba devējiem tiesvedībā, kas ierosināta Ungārijas tiesās?
- 2) Vai dienas nauda, kas ir paredzēta, lai segtu izmaksas, kas rodas darbinieku norīkojuma darbam ārvalstīs laikā, ir uzskatāma par darba algas daļu?
- 3) Vai Regulas Nr. 561/2006/EK 10. pantam ir pretrunā prakse, saskaņā ar kuru, rodoties ietaupījumam, ko aprēķina, ņemot vērā nobraukto attālumu un degvielas patēriņu, darba devējs atbilstoši formulai maksā transportlīdzekļa vadītājam piemaksu, kas nav darba līgumā noteiktās darba algas daļa un par kuru netiek maksāti nodokļi, ne arī veiktas sociālā nodrošinājuma iemaksas?

Savukārt degvielas taupīšana mudina transportlīdzekļu vadītājus braukt tādā veidā, kas varētu apdraudēt satiksmes drošību (piemēram, braucot lejup pa nogāzēm pēc iespējas ilgāk ripot brīvgaite).

- 4) Vai Direktīva 96/71/EK ir piemērojama starptautiskiem kravu pārvadājumiem, it īpaši ņemot vērā, ka Eiropas Komisija pret Franciju un Vāciju ir uzsākusi pārkāpuma procedūru saistībā ar to, ka šīs valstis savu minimālās darba algas tiesisko regulējumu piemēro autotransporta nozarē?
- 5) Vai direktīva, ja tā nav transponēta valsts tiesībās, pati par sevi var radīt privātpersonai pienākumus un tādējādi pati par sevi kļūt par pamatu pret privātpersonu celtai prasībai tiesvedībā, kas ir ierosināta valsts tiesā?

[omissis: valsts procesuālo tiesību jautājumi]

Pamatojums

Faktiskie apstākļi:

2016. gada 7. jūlijā **pirmais prasītājs** ar darba devēju atbildētāju noslēdza starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītāja darba līgumu uz nenoteiktu laiku ar trīs mēnešu ilgu pārbaudes laiku. Viņa mēneša bruto pamatalga bija 129 000 HUF plus 20 000 HUF, kas bija definēti kā “citi maksājumi” un bija bruto atlīdzība par papildu darbu un dežūras dienām. Viņa darba laiks tika aprēķināts, pamatojoties uz atskaites posmu, kas bija trīs mēneši, strādājot pilnu darba laiku. Viņa alga par attiecīgo mēnesi tika izmaksāta ne vēlāk kā nākamā mēneša desmitajā datumā, atskaitot likumā noteiktos maksājumus, savukārt piemaksas, ja nebija pieejama to aprēķināšanai nepieciešamā informācija, tika maksātas vēlākais nākamā mēneša divdesmitajā datumā pēc attiecīgā atskaites posma beigām. Indikatīvais darba grafiks tika norādīts rakstveidā atsevišķā uzņēmuma informatīvajā dokumentā atbilstoši *a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (2012. gada Likums Nr. I, ar ko apstiprina Darba kodeksu), *a*

közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (1998. gada Likums Nr. I par autotransportu) un az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001. évi IX. törvény (2001. gada Likums Nr. IX par Nolīgumu par transportlīdzekļu apkalpju darbu starptautiskajos autopārvadājumos (AETR)) tiesību normām.

Papildus algai darba devējs apņēmās maksāt arī šādas piemaksas [šādos apstākļos]:

- paušalu maksājumu par papildu darbu;
- darba devējs katru mēnesi aprēķina nakts darba apjomu, pamatojoties uz darbinieka [tahogrāfa] vadītāja kartes datiem;
- maksājumu par attiecīgo mēnesi veic vēlākais nākamā mēneša desmitajā datumā;
- parastais darbs tiek sadalīts saskaņā ar iepriekš noteiktu darba maiņu rotāciju:
 - = četras darba nedēļas *valsts teritorijā*¹.
 - = viena darba nedēļa Ungārijā.
 - divas pirmās nedēļas dienas (pirmdiena un otrdiena) – atpūta.
 - trešā un ceturrtā nedēļas diena (trešdiena un ceturtdiena) – dežūras dienas dežūras režīmā ar paušalu piemaksu.

Minētais darba līgums tika grozīts 2016. gada 28. decembrī, bet tikai attiecībā uz “citiem maksājumiem”. Iepriekš minētā ikmēneša paušālsumma 20 000 HUF apmērā tika sadalīta šādi:

- piemaksa par papildu darbu (virsstundas): 10 000 HUF.
- piemaksa par dežūru: 10 000 HUF.
- piemaksa par maiņas darbu: 5500 HUF.
- piemaksa par darbu svētku dienā: 2500 HUF.
- piemaksa par darbu Lieldienu svētdienā, Vasarsvētku svētdienā vai svētku dienā, kas iekrīt svētdienā: 1000 HUF.

29 000 HUF.

¹ Tulkotāja piezīme: Iespējams, ka iesniedzējtiesa domājusi “četras darba nedēļas *ārvalstīs*”.

2017. gada 1. aprīlī darba līgumā tika izdarīts nākamais grozījums, ar ko bruto pamatalgas summa 129 000 HUF apmērā netika mainīta, bet ar ko prasītājam tika noteikts bruto ikmēneša paušālais maksājums par nakts darbu 1500 HUF apmērā. Attiecībā uz minimālo darba algu puses apliecināja, ka prasības, lai iegūtu tiesības uz EUR noteiktu minimālo darba algu stundā saskaņā ar Austrijas Federatīvajā Republikā spēkā esošajā Austrijas kravu autopārvadājumu apakšnozares darba koplīguma 18. pantu, ir izpildītas. Austrijas minimālo darba algu piemēro,

— ja iekraušanas vai izkraušanas vieta atrodas Austrijā vai

— ja pārvadājumi ir jāveic Austrijas teritorijā. Tā nav piemērojama tranzīta pārvadājumiem.

Darba devējs arī izdeva informatīvu dokumentu, kurā norādīja šādas dienas naudas:

— 34 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs, kas ir vismaz 8 stundas diennaktī ārvalstīs no robežas šķērsošanas brīža, ja starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas vada kravas automašīnu ar tentu, veic maiņas darbu trīs vai mazāk nedēļas (ilgākais 21 dienu);

Starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas pārvadā beztaras preces (cisternās), saņem papildus 3 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs.

— 38 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs, kas ir vismaz 8 stundas diennaktī ārvalstīs no robežas šķērsošanas brīža, ja starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas vada kravas automašīnu ar tentu, veic maiņas darbu četras nedēļas (ilgākais 28 dienas);

Starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas pārvadā beztaras preces (cisternās), saņem papildus 5 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs.

— 42 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs, kas ir vismaz 8 stundas diennaktī ārvalstī no robežas šķērsošanas brīža, ja starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas vada kravas automašīnu ar tentu, veic maiņas darbu piecas nedēļas (ilgākais 29 dienas);

Starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs, kas pārvadā beztaras preces (cisternās) papildus saņem 7 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs.

— 60 EUR par katru uzturēšanās dienu ārvalstīs neatkarīgi no maiņas ilguma, ja ārvalstīs ir pavadītas vismaz 8 stundas diennaktī no robežas šķērsošanas brīža, par katru darba dienu tieši pirms vai pēc dienas, par kuru ir maksājama dienas nauda par darbu valsts teritorijā;

Starptautisko autopārvadājumu transportlīdzekļa vadītājs saņem dienas naudu minētās valsts teritorijā radušos izmaksu segšanai, kuras kopējā summa ir 3000 HUF dienā vismaz par sešām darba stundām. Par katru darba dienu viņam ir maksājama tikai viena veida dienas nauda, proti, dienas nauda par darbu valsts teritorijā vai dienas nauda par darbu ārvalstīs.

2015. gada 12. jūnijā **otrais prasītājs** noslēdza darba līgumu ar darba devēju atbildētāju. Šis darba tiesiskās attiecības beidzās 2017. gada 3. aprīlī. Šī darba līguma saturs ir pilnīgi identisks pirmā prasītāja darba līguma saturam.

2017. gada 26. jūlijā **otrais prasītājs** ar darba devēju atbildētāju stājās jaunās darba tiesiskajās attiecībās, kas pārbaudes laika periodā pēc darba devēja ierosmes tika izbeigtas 2017. gada 20. septembrī. Šā darba līguma saturs ir identisks pirmā prasītāja darba līguma saturam ar tajā 2016. gada 28. decembrī izdarītajiem grozījumiem. Otrās prasītājs arī saņēma dokumentu ar nosaukumu "Darba devēja sniegtā informācija" par dienas naudu apmēru.

2016. gada 26. augustā **trešais prasītājs** noslēdza darba līgumu ar darba devēju atbildētāju. Šis darba tiesiskās attiecības tika grozītas 2017. gada 28. decembrī* un vēlāk 2017. gada 1. aprīlī. Ar trešo atbildētāju noslēgtā darba līguma un divu tā grozījumu saturs ir identisks pirmā prasītāja darba līguma un minētā līguma grozījumu saturam. Trešais prasītājs arī saņēma dokumentu ar nosaukumu "Darba devēja sniegtā informācija" par dienas naudu apmēru. Visu trīs prasītāju darba līgumos attiecībā uz nodarbinātības vietu bija noteikts šādi:

"Darbinieka nodarbinātība ir piesaistīta darba devēja juridiskajai adresei (uzņēmējdarbības vietai), no kuras viņš saņem norādījumus vai rīkojumus un veicamo pārvadājumu uzdevumus, lai arī vieta, kurā darbinieks faktiski veic darbu, ir Ungārija vai ārvalstis, uz kurām viņam ir jāveic pārvadājumi, kurās atrodas iekraušanas vai izkraušanas vieta un to klientu juridiskā adrese, uzņēmējdarbības vieta vai filiāle, ar kuriem darba devējs ir noslēdzis līgumiskās attiecības. Tādējādi ar šo līgumu darbinieks apliecina, ka viņš ir informēts par to, ka, ņemot vērā darba specifiku, viņš savu darbu un savus amata pienākumus parasti veiks ārpus [darba devēja] juridiskās adreses (uzņēmējdarbības vietas), vietās, uz kurām tiks veikti konkrēti pārvadājumi un kas bieži atrodas ārvalstīs."

Saskaņā ar darba līguma III/7. punktu, "darbinieks veic ne tikai starptautiskos kravu pārvadājumus, bet arī pārvadājumus valsts teritorijā. Tāpēc darbinieks apņemas veikt jebkāda veida (reģionālos, valsts, starptautiskos) dienestam nepieciešamos pārvadājumus ar atbilstošu tam pieejamu transportlīdzekli."

Faktiski prasītāju darba pienākumi tiek (vai tika) pildīti, braucot mikroautobusā uz Franciju. Kabotāžu reglamentējošo tiesību normas piemērošanas dēļ viņi vairākkārt šķērsoja robežas.

* Tulkotāja piezīme: Iespējams, ka domāts 2016. gads.

Pirms katra norīkojuma darbā uz ārvalstīm atbildētāja izsniedz transportlīdzekļa vadītājiem Ungārijas notāra apstiprinātu deklarāciju un Francijas nodarbinātības ministra noteikto *Attestation de détachement* [norīkojuma apliecinājumu], kuros ir norādīts, ka darbinieku alga ir 10,40 EUR stundā. Francijas iestādes tos regulāri pārbauda un pieņem kā pierādījumu tam, ka darba ārvalstīs norīkotie Ungārijas darbinieki laikposmā, kurā tie strādā Francijā, saņem nozarē noteikto minimālo darba algu.

Darba ņēmēji prasītāji cēla prasību pret atbildētāju, apgalvojot, ka Francijā nostrādātajā laikposmā viņu alga neatbilda Francijas minimālajai darba algai. Darbinieku pamatalga, kas norādīta darba līgumā, ieskaitot piemaksas, 2016. gadā bija aptuveni 3 EUR, savukārt 2018. gadā tā bija aptuveni 3,50 EUR (atkarībā no euro maiņas kursa). Atbildētāja maksā saviem darbiniekiem dienas naudu, lai segtu izmaksas, kas rodas ārvalstīs saistībā ar viņu darba veikšanu.

Tā arī maksā transportlīdzekļu vadītājiem piemaksu par degvielas ietaupījumu atbilstoši viņu darba līgumu 3. punktam, saskaņā ar kuru, “ja [degvielas] patēriņš ir mazāks par normālo patēriņu, darbiniekam pēc darba devēja ieskatiem tiek maksāta piemaksa par degvielas ietaupījumu”.

Pēc prasītāju domām, Eiropas Padomes un Parlamenta Direktīvas 96/71/EK adresāti ir uzņēmumi, proti, [minētās direktīvas piemērošanas subjektu lokā] ietilpst arī uzņēmums atbildētājs. Prasītāji arī apgalvo, ka dienas nauda, kā arī saņemtās piemaksas par degvielas ietaupījumu, nav algas daļa.

Iebildumu rakstā atbildētāja lūdza noraidīt prasību, jo, pēc tās domām, direktīvas kā Savienības tiesību akti ir adresētas dalībvalstīm un tajās tieši minētajām valstīm, nevis uzņēmumiem ir noteikts pienākums (pieņemt tiesību aktus). Jautājumā par lietas būtību atbildētāja arī apgalvo, ka Ungārijas darba ņēmējs Ungārijas tiesā nevar ierosināt darba strīdu izskatīšanas procedūru saistībā ar Francijas tiesību aktu neizpildi, jo darba devēja ar darba ņēmēju noslēgtajā līgumā nav nekādas atsauces uz Francijas minimālo darba algu. Saskaņā ar tā apgalvojumiem atsauce uz algu 10,40 EUR stundā ir norādīta tikai prasītāju iesniegtajos dokumentos un tā ir Francijas iestādēm domāta informācija. Prasītāji var vērsties tikai Francijas iestādēs, ja viņi uzskata, ka viņiem ir kāds prasījums šajā ziņā. Attiecībā uz dienas naudu atbildētāja apgalvoja, ka daži dienas naudas veidi var tikt ņemti vērā algas aprēķinā, citi savukārt ne. Turklāt prēmija, kas tiek maksāta saskaņā ar darba devēja īpašo noteikumu, nav algas daļa.

Savienības tiesiskais regulējums

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā

1. pants

Darbības joma

1. Šo direktīvu piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī saskaņā ar 3. punktu.

[..]

3. Šo direktīvu piemēro, ciktāl 1. punktā minētie uzņēmumi veic vienu no šādiem starptautiskiem pasākumiem:

- a) norīko darbā darba ņēmējus dalībvalstī uz to atbildību un to vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības, vai
- b) norīko darba ņēmējus darbā iestādē vai uzņēmumā, kas pieder kādai asociācijai dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības, [..]

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā “darbā norīkots darba ņēmējs” nozīmē darba ņēmēju, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā.

2. Šajā direktīvā jēdziena “darba ņēmējs” definīcija atbilst tai definīcijai, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

3. pants

Darba noteikumi un nosacījumi

1. Dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām, 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus, kas attiecas uz šādiem jautājumiem, kurus tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka

– ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai

– ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē, ciktāl tie attiecas uz pielikumā minētajām darbībām:

- a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;

- b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām;

[..]

Šīs direktīvas 1. punkta c) apakšpunktā minēto minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

[..]

3. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar katras dalībvalsts tradīcijām un praksi var nolemt nepiemērot 1. punkta c) apakšpunkta pirmo daļu 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā minētajos gadījumos, ja norīkojums darbā nepārsniedz vienu mēnesi.

4. Dalībvalstis saskaņā ar saviem tiesību aktiem un/vai praksi var paredzēt atbrīvojumus no 1. punkta c) apakšpunkta pirmās daļas 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā minētajos gadījumos un no dalībvalsts lēmuma šā panta 3. punkta nozīmē ar kolektīviem līgumiem šā panta 8. punkta nozīmē attiecībā uz vienu vai vairākām darbības jomām, ja norīkojums darbā nepārsniedz vienu mēnesi.

[..]

6. Norīkojuma darbā ilgumu aprēķina, pamatojoties uz bāzes laikposmu, kas ir viens gads kopš norīkojuma darbā sākuma.

[..]

7. [...] Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi.

8. “Kolektīvi līgumi vai šķīrējtiesas nolēmumi, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem” nozīmē kolektīvus līgumus vai šķīrējtiesas nolēmumus, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē.

Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem pirmās daļas nozīmē, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz

kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē, un/vai

kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī,

ar noteikumu, ka to piemērošana 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem šā panta 1. punkta pirmajā daļā uzskaitītajos jautājumos nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret šiem uzņēmumiem un pārējiem šajā daļā minētajiem uzņēmumiem, kas ir līdzīgā stāvoklī.

Uzskata, ka vienlīdzīga attieksme šā panta nozīmē pastāv, ja valsts uzņēmumiem, kas ir līdzīgā stāvoklī,

attiecīgajā vietā un jomā ir uzliktas tādas pašas saistības kā darbā norīkojošajiem uzņēmumiem attiecībā uz 1. punkta pirmajā daļā minētajiem jautājumiem un

jāizpilda šīs saistības ar tādām pašām sekām.

4. pants

Sadarbība informācijas jomā

[..]

3. Katra dalībvalsts veic vajadzīgos pasākumus, lai 3. pantā minēto informāciju par darba noteikumiem un nosacījumiem darītu vispārēji pieejamu.

[..]

5. pants

Pasākumi

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus gadījumā, ja neizpilda šīs direktīvas prasības.

Tās jo īpaši nodrošina, lai darba ņēmējiem un/vai to pārstāvjiem būtu pieejamas atbilstīgas procedūras šīs direktīvas noteikto saistību izpildei.

6. pants

Jurisdikcija

Lai īstenotu tiesības uz darba noteikumiem un nosacījumiem, ko nodrošina ar 3. pantu, var sākt tiesvedību dalībvalstī, kurā darba ņēmējs ir vai ir bijis norīkots darbā, neierobežojot, ja vajadzīgs, tiesības sākt tiesvedību citā valstī saskaņā ar starptautiskajām konvencijām par jurisdikciju.

7. pants

Izpilde

[..]

Kad dalībvalstis pieņem šos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāmas šādas atsauces.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 561/2006 (2006. gada 15. marts), ar ko paredz dažu sociālās jomas tiesību aktu saskaņošanu saistībā ar autotransportu, groza Padomes Regulu (EEK) Nr. 3821/85 un Padomes Regulu (EK) Nr. 2135/98 un atceļ Padomes Regulu (EEK) Nr. 3820/85 (Dokuments attiecas uz EEZ)

III nodaļa

Transporta uzņēmumu atbildība

10. pants

1. Transporta uzņēmums nedrīkst transportlīdzekļu vadītājiem, kurus tas nodarbina vai kuri ir tā rīcībā, maksāt atalgojumu, prēmiju vai algas piemaksu, tostarp par rādītājiem, kas saistīti ar nobraukto attālumu un/vai pārvadātās kravas daudzumu, izņemot gadījumus, kad šāda samaksa neapdraud satiksmes drošību un/vai neveicina šīs regulas pārkāpšanu.

[..]

Atbilstošais valsts tiesiskais regulējums

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(2012. gada Likums Nr. I, ar ko apstiprina Darba kodeksu)

285. pants:

1. Darbinieki un darba devēji var celt prasības saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām vai šo likumu, savukārt uzņēmuma arodbiedrības vai komitejas var celt prasības tiesā saskaņā ar šo likumu, darba koplīgumu vai vienošanos uzņēmumā.

[..]

4. Saskaņā ar 295. panta noteikumiem darbinieki arī var celt prasības Ungārijas tiesās saistībā ar Ungārijā nostrādāto laiku.

295. pants:

1. Ja, pamatojoties uz līgumu ar trešo personu, ārvalstu darba devējs noslēdz darba līgumu ar darbinieku Ungārijas teritorijā, nodibinot darba tiesiskās attiecības, kurām saskaņā ar šā likuma 3. panta 2. punktu nav piemērojams šis likums, minētajām darba tiesiskajām attiecībām, neskarot 4. punktā noteikto, piemēro Ungārijas tiesisko regulējumu, kā arī darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā darba koplīguma noteikumus par:

- a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;
- b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- c) minimālo darba algas apmēru;
- d) 214.–222. pantā paredzētajiem nosacījumiem attiecībās ar pagaidu nodarbinātības uzņēmumiem;
- e) darba drošības nosacījumiem;
- f) grūtnieču un sieviešu, kuru aprūpē ir mazi bērni, kā arī jauniešu nodarbinātības un darba nosacījumiem;
- g) pienākumiem vienlīdzīgas attieksmes ziņā.

3. pants:

2 Ja vien nav noteikts citādi, šis likums piemērojams, ja darbinieks parasti strādā Ungārijā.

299. pants:

Ar šo likumu transponē šādus Eiropas Savienības tiesību aktus:

[..]

f) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Pēc iesniedzējtiesas domām, lai iztiesātu strīdu, ir jāinterpretē Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK un Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 561/2006, un šajos apstākļos iepriekš minēto tiesību aktu noteikumi ir jāsalīdzina ar valsts tiesisko regulējumu.

Šī iesniedzējtiesa uzskata, ka Ungārijas notāru apstiprinātās deklarācijas un Francijas nodarbinātības ministra noteiktā *Attestation de détachement* sistemātiska pārbaude, ko veic Francijas iestādes, ļauj secināt, ka Ungārijas darba devējam, kas norīko darbiniekus darbam Francijā, šā norīkojuma laikā ir jāgarantē Francijas minimālā darba alga un ka pretējā gadījumā Ungārijas tiesās var tikt ierosināta darba strīdu izskatīšanas procedūra.

[*omissis*: valsts procesuālo tiesību jautājumi] [..]

Ģulā, 2019. gada 20. maijā

[..]

[paraksts]

[*omissis*: formalitātes]

DARBBA VERSIJA