

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-428/19 - 1

Sprawa C-428/19

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

4 czerwca 2019 r.

Sąd odsyłający:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (sąd administracyjny i pracy w Gyuli, Węgry)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

20 maja 2019 r.

Strona skarżąca:

OL

PM

RO

Strona pozwana:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[...]

W postępowaniu w sprawie roszczenia o zapłatę zaległego wynagrodzenia wszczętym przez OL [...], pierwszego skarżącego, PM [...], drugiego skarżącego i RO [...], trzeciego skarżącego, przeciwko Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [...], stronie pozwanej, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (sąd administracyjny i pracy w Gyuli, Węgry) wydał następujące

Postanowienie

Tutejszy sąd, jednocześnie z zawieszeniem postępowania, zwraca się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- 1) Czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE w związku z jej art. 3 i 5 oraz art. 285 i 299 kodeksu pracy należy interpretować w ten sposób, że pracownicy węgierscy mogą powoływać się na naruszenie przedmiotowej dyrektywy i francuskich przepisów dotyczących płacy minimalnej w postępowaniu wszczętym przed sądami węgierskimi przeciwko ich węgierskim pracodawcom?
- 2) Czy diety przeznaczone na pokrycie kosztów poniesionych w trakcie delegowania pracownika za granicę należy uznać za część wynagrodzenia?
- 3) Czy praktyka polegająca na tym, że pracodawca, w przypadku określonych oszczędności proporcjonalnych do pokonanej odległości i zużycia paliwa, wypłaca kierowcy wykonującemu przewóz drogowy obliczany na podstawie wzoru dodatek, który nie stanowi części wynagrodzenia określonego w umowie o pracę i od którego nie są płacone ani podatki, ani składki na ubezpieczenie społeczne jest sprzeczna z art. 10 rozporządzenia nr 561/2006/WE?

Oszczędność paliwa zachęca jednak kierowców wykonujących przewóz drogowy do kierowania pojazdami w sposób, który mógłby zagrozić bezpieczeństwu ruchu drogowego (np. poprzez jak najdłuższą jazdę na biegu jałowym podczas jazdy z góry).

- 4) Czy dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie do międzynarodowego przewozu towarów, w szczególności ze względu na fakt, że Komisja Europejska wszczęła postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego przeciwko Francji i Niemcom w związku ze stosowaniem przepisów dotyczących płacy minimalnej w sektorze transportu drogowego?
- 5) W przypadku braku transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, czy dyrektywa może sama w sobie nakładać na jednostkę obowiązki i tym samym sama stanowić podstawę powództwa przeciwko jednostce w sprawie wniesionej do sądu krajowego?

[...] [kwestie proceduralne prawa krajowego]

Uzasadnienie

Istotne okoliczności faktyczne:

W dniu 7 lipca 2016 r. **pierwszy skarżący** zawarł z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, na czas

nieokreślony, z trzymiesięcznym okresem próbnym. Wynagrodzenie podstawowe wynosiło 129 000 HUF miesięcznie brutto plus 20 000 HUF brutto z tytułu „innych płatności” jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dni dyżuru. Wymiar czasu pracy został obliczony poprzez zastosowanie okresu obliczeniowego wynoszącego trzy miesiące w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie miało być wypłacane nie później niż dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który było należne, po potrąceniu wymaganych prawem kwot, podczas gdy wypłata dodatków, w przypadku, gdy niezbędne informacje nie były dostępne, miała mieć miejsce nie później niż dwudziestego dnia miesiąca następującego po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego. Orientacyjny harmonogram pracy był sporządzony na piśmie jako odrębny dokument informacyjny przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem przepisów Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Ustawy I z 2012 r. zatwierdzającej kodeks pracy), a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (ustawy I z 1998 r. o transporcie drogowym) oraz AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozás végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (ustawy IX z 2001 r. w sprawie konwencji AETR o pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe).

Oprócz wynagrodzenia pracodawca zobowiązał się do wypłaty następujących dodatków [na następujących warunkach]:

- Zryczałtowana kwota w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
- Pracodawca oblicza co miesiąc pracę wykonywaną w porze nocnej na podstawie danych z karty kierowcy danego pracownika.
- Płatności dokonuje się nie później niż dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który jest należna.
- W odniesieniu do zwykłego podziału pracy, jest on dokonywany na podstawie wcześniej ustalonego systemu zmian:
 - = Cztery tygodnie pracy na terytorium kraju.*
 - = Tydzień pracy na Węgrzech.
 - Pierwsze dwa dni (poniedziałek-wtorek) odpoczynek.
 - Trzeci i czwarty dzień (środa-czwartek) czas dyżuru i pozostawanie w dyspozycji, z dodatkiem w formie ryczału.

Powyższa umowa o pracę została zmieniona w dniu 28 grudnia 2016 r., ale tylko w odniesieniu do „innych płatności”. Wcześniejsza zryczałtowana kwota w wysokości 20 000 HUF miesięcznie została podzielona w następujący sposób:

* Uwaga tłumacza: Zdaniem osoby odpowiedzialnej w wydziale tłumaczeń języka węgierskiego chodzi prawdopodobnie o „cztery tygodnie pracy za granicą”.

- Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (godziny nadliczbowe): 10 000 HUF.
- Dodatek za dyspozycyjność: 10 000 HUF.
- Dodatek za pracę w systemie zmianowym: 5500 HUF.
- Dodatek za pracę wykonywaną w święta państwowe: 2500 HUF.
- Dodatek za pracę wykonywaną w Niedzielę Wielkanocną, Zielone Świątki lub święto państwowe, które wypada w niedzielę: 1000 HUF.

29 000 HUF

W dniu 1 kwietnia 2017 r. miała miejsce następna zmiana umowy o pracę, która nie zmieniła kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu podstawowemu w wysokości 129 000 HUF brutto i ustanowiła, że skarżący będzie uprawniony do zryczałtowanej kwoty 1500 HUF brutto miesięcznie z tytułu dodatku za pracę w porze nocnej. W odniesieniu do płacy minimalnej strony stwierdziły, że warunki wymagane do uzyskania minimalnego wynagrodzenia w EUR za godzinę są spełnione zgodnie z art. 18 austriackiego podsektorowego układu zbiorowego w sprawie przewozu drogowego towarów, obowiązującego w Republice Federalnej Austrii. Austriacka płaca minimalna ma zastosowanie:

- jeżeli miejsce załadunku lub rozładunku znajduje się w Austrii, lub
- jeżeli przewozy mają być wykonywane na terytorium Austrii. Nie dotyczy transportu tranzytowego.

Pracodawca wydał również dokument informacyjny dotyczący wysokości diet, które przedstawiały się następująco:

- 34 EUR za dzień spędzony za granicą, przez minimalny okres 8 godzin dziennie za granicą pomiędzy przejściami granicznymi, w przypadku, gdy kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe prowadzący pojazd kryty oponczą jest objęty systemem zmianowym trwającym trzy tygodnie lub krócej (maksymalnie 21 dni).

Kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe towarów luzem (w cysternach), otrzymuje dodatkowe 3 EUR za każdy dzień pobytu za granicą.

- 38 EUR za dzień spędzony za granicą, przez minimalny okres 8 godzin dziennie za granicą pomiędzy przejściami granicznymi, w przypadku, gdy kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe prowadzący pojazd kryty oponczą jest objęty systemem zmianowym trwającym cztery tygodnie lub krócej (maksymalnie 28 dni).

Kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe towarów luzem (w cysternach), otrzymuje dodatkowe 5 EUR za każdy dzień pobytu za granicą.

— 42 EUR za dzień spędzony za granicą, przez minimalny okres 8 godzin dziennie za granicą pomiędzy przejściami granicznymi, w przypadku, gdy kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe prowadzący pojazd kryty oponczą jest objęty systemem zmianowym trwającym pięć tygodni (co najmniej 29 dni).

Kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe towarów luzem (w cysternach), otrzymuje dodatkowe 7 EUR za każdy dzień pobytu za granicą.

— 60 EUR za dzień pobytu za granicą, niezależnie od czasu trwania zmiany, przez minimalny okres 8 godzin dziennie za granicą pomiędzy przejściami granicznymi, za każdy dzień pracy bezpośrednio poprzedzający lub następujący po dniu, do którego stosuje się dietę przysługującą na terytorium kraju.

Kierowca wykonujący przewozy międzynarodowe otrzymuje na terytorium kraju dietę na pokrycie wydatków poniesionych na tym terytorium, w łącznej wysokości 3000 HUF dziennie przez minimalny okres 6 godzin pracy. Do dnia roboczego stosuje się tylko jeden rodzaj diety dziennej, bez względu na to, czy przysługuje ona na terytorium kraju, czy też za granicą.

W dniu 12 czerwca 2015 r. **drugi ze skarżących** zawarł umowę o pracę z pozwanym pracodawcą. Ten stosunek pracy zakończył się w dniu 3 kwietnia 2017 r. Treść tej umowy o pracę jest w całości zbieżna z treścią umowy pierwszego skarżącego.

W dniu 26 lipca 2017 r. drugi skarżący nawiązał ponownie stosunek pracy z pozwanym pracodawcą, który został rozwiązany przez pracodawcę w dniu 20 września 2017 r. w czasie trwania okresu próbnego. Treść tej umowy o pracę jest zbieżna z treścią zmienionej umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2016 r. pierwszego skarżącego. Drugi skarżący otrzymał również dokument zatytułowany „Informacje od pracodawcy” dotyczący wysokości diet.

W dniu 26 sierpnia 2016 r. **trzeci ze skarżących** zawarł umowę o pracę z pozwanym pracodawcą. Ten stosunek pracy został zmieniony w dniu 28 grudnia 2017 r.^{*}, a następnie w dniu 1 kwietnia 2017 r. Treść umowy o pracę zawartej z trzecim skarżącym i jej dwie zmiany są zbieżne z treścią umowy o pracę i zmian do niej pierwszego ze skarżących. Trzeci skarżący otrzymał również dokument zatytułowany „Informacje od pracodawcy” dotyczący wysokości diet. Umowy o pracę trzech skarżących przewidywały, co następuje w odniesieniu do miejsc pracy:

* Uwaga tłumacza: Według osoby odpowiedzialnej w wydziale tłumaczeń języka węgierskiego prawidłowa data to rok 2016.

„Pracownik będzie wykonywał swoją pracę, w odniesieniu do siedziby pracodawcy (zakładu), otrzymując z tej siedziby instrukcje lub polecenia oraz zlecenie przewozu, który ma wykonać, chociaż miejscem faktycznego świadczenia usług przez pracownika będą Węgry i państwa trzecie, zgodnie z tym, czego wymagać będzie jego stanowisko pracy, w których ma być wykonywany przewóz i znajdują się miejsca załadunku i rozładunku oraz te państwa, w których znajduje się siedziba, zakład lub oddział klientów, z którymi pracodawca ma stosunki umowne. Tym samym, na mocy niniejszej umowy pracownik oświadcza, że został poinformowany, że ze względu na charakter pracy będzie zazwyczaj wykonywał pracę i funkcje związane z jego stanowiskiem poza siedzibą [pracodawcy] (zakładem), w miejscach, które będą zależeć od konkretnych przewozów i które często znajdują się za granicą.

Zgodnie z pkt III/7 umowy o pracę „oprócz transportu międzynarodowego, stanowisko pracy pracownika uwzględnia również transport towarów na terytorium kraju. W związku z tym pracownik zobowiązuje się do wykonania każdego rodzaju przewozu (regionalnego, krajowego lub międzynarodowego) niezbędnego do wykonania usługi, przy użyciu odpowiedniego dostępnego pojazdu”.

W rzeczywistości skarżący wykonują (lub wykonywali) pracę, podróżując minibusem do Francji. Z uwagi na przepisy dotyczące kabotażu kilkakrotnie przekraczali oni granice.

Na początku każdego wyjazdu za granicę strona pozwana przekazuje kierowcom wykonującym przewóz drogowy zaświadczenie poświadczające przez węgierskiego notariusza, wraz z *Attestation de détachement* [zaświadczeniem o oddelegowaniu] sporządzonym przez francuskiego ministra pracy, które wskazują, że wynagrodzenie pracownika wynosi 10,40 EUR za godzinę. Władze francuskie regularnie je sprawdzają i akceptują jako dowód, że węgierscy pracownicy delegowani za granicę otrzymują za czas pracy we Francji płacę minimalną w tym sektorze.

Skarżący pracownicy wnieśli skargę przeciwko stronie pozwanej na tej podstawie, że ich wynagrodzenie w okresie pracy we Francji nie osiąga francuskiej płacy minimalnej. Wynagrodzenie podstawowe pracowników zawarte w umowie o pracę, w tym dodatki, wyniosło w 2016 r. około 3 EUR, natomiast w 2018 r. około 3,50 EUR (w zależności od kursu wymiany euro). Strona pozwana wypłaca swoim pracownikom diety na pokrycie kosztów poniesionych za granicą w trakcie wykonywania przez nich pracy.

Płaci ona również kierowcom wykonującym przewóz drogowy dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa, o którym mowa pkt 3 ich umów o pracę, zgodnie z którym „w przypadku niższego od normalnego zużycia [paliwa] pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa”.

Zdaniem skarżących dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady jest skierowana do przedsiębiorstw, to znaczy [zakres podmiotowy tej dyrektywy] obejmuje również pozwane przedsiębiorstwo. Skarżący podnoszą również, że diety nie stanowią części wynagrodzenia, podobnie jak kwoty otrzymane z tytułu zaoszczędzonego paliwa.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o oddalenie skargi na tej podstawie, że, jej zdaniem, dyrektywy, jako akty Unii, są skierowane do państw członkowskich i w związku z tym nakładają obowiązek (stanowienia prawa) bezpośrednio na te państwa, a nie na przedsiębiorstwa. Strona pozwana podnosi również, w doniesieniu do istoty sprawy, że pracownik węgierski nie może wszcząć przed sądem węgierskim postępowania z zakresu prawa pracy z powodu naruszenia prawa francuskiego, ponieważ istniejąca umowa między pracownikiem a pracodawcą nie zawiera żadnego odniesienia do francuskiej płacy minimalnej. Zgodnie z jej argumentami, odniesienie do wynagrodzenia w wysokości 10,40 EUR za godzinę pojawia się jedynie w dokumentach przewożonych przez skarżących i służy jako informacja dla władz francuskich. Skarżący mogą zwracać się wyłącznie do władz francuskich, jeżeli uznają, że mają jakiegokolwiek roszczenia w tym zakresie. W odniesieniu do diet, strona pozwana podniosła, że istnieją pewne diety, które mogą być brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia i inne, które nie mogą być brane pod uwagę. Z drugiej strony, premia płacona na podstawie specjalnego przepisu pracodawcy nie stanowi części wynagrodzenia.

Przepisy prawa Unii

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Artykuł 1

Zakres zastosowania

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego państwa członkowskiego.

[...]

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

- a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą

usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania; lub

- b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania”;

Artykuł 2

Definicja

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy określenie »pracownik delegowany« oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.

2. Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany”.

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

„1. Państwa członkowskie zapewnią, że bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

– przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub

– umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

[...]

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c) jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

[...]

3. Państwa członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym państwie członkowskim, zdecydować o niestosowaniu pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również od decyzji państwa członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

[...]

6. Okres delegowania jest obliczany na podstawie okresu odniesienia obejmującego jeden rok, licząc od rozpoczęcia delegowania.

[...]

7. [...] Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

8. Określenie »umowy [układy] zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane« oznacza umowy [układy] zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

W przypadku braku systemu uznawania zbiorowych umów lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu pierwszego akapitu, państwa członkowskie mogą, jeśli tak zadecydują, oprzeć się na:

umowach [układach] zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/lub

umowach [układach] zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,

o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1 gwarantuje, równość traktowania w przypadku dziedzin, o których mowa w pierwszym akapicie ust. 1 niniejszego artykułu, wymienionych przedsiębiorstw

i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie a znajdujących się w podobnej sytuacji.

W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa delegujące w odniesieniu do dziedzin wymienionych w pierwszym akapicie ust. 1, oraz

od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem”.

Artykuł 4

Współpraca w dziedzinie informacji

„[...]”

3. Każde państwo członkowskie podejmie stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3 były powszechnie dostępne.

[...]”.

Artykuł 5

Środki

„Państwa członkowskie podejmą odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych przez niniejszą dyrektywę”.

Artykuł 6

Właściwość sądu

„Aby zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego w art. 3, w państwie członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, może być wszczęte postępowanie sądowe, z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu”.

Artykuł 7

Wykonanie

[...]

„W przypadku wprowadzenia w życie przez państwa członkowskie wspomnianych środków, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie”.

Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Tekst mający znaczenie dla EOG).

Rozdział III

Odpowiedzialność przedsiębiorstw transportowych

Artykuł 10

„1. Przedsiębiorstwo transportowe nie może wypłacać kierowcom zatrudnionym lub pozostającym w jego dyspozycji żadnych składników wynagrodzenia, nawet w formie premii czy dodatku do wynagrodzenia, uzależnionych od przebytej odległości i/lub ilości przewożonych rzeczy, jeżeli ich stosowanie może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu lub zachęcać do naruszeń niniejszego rozporządzenia.

[...]”.

Właściwe przepisy krajowe

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(Ustawa I z 2012 r. zatwierdzająca kodeks pracy)

Artykuł 285:

„1. Pracownicy i pracodawcy mogą wnosić do sądu skargi wynikające ze stosunku pracy lub z niniejszej ustawy, natomiast związki zawodowe i rady zakładowe mogą wnosić do sądu skargi wynikające z niniejszej ustawy, układu zbiorowego lub porozumienia zakładowego.

[...].

4. Zgodnie z art. 295 pracownicy mogą również wnosić do sądów węgierskich skargi przysługujące im w odniesieniu do czasu przepracowanego na Węgrzech”.

Artykuł 295:

„1. Jeżeli na podstawie umowy z osobą trzecią pracodawca zagraniczny zatrudni pracownika na terytorium Węgier poprzez ustanowienie stosunku pracy, do którego niniejsza ustawa nie ma zastosowania zgodnie z jej art. 3 ust. 2, do tego stosunku pracy, z zastrzeżeniem przepisów ust. 4, ma zastosowanie prawo węgierskie,„ jak również przepisy mającego zastosowanie do stosunku pracy układu zbiorowego, w zakresie, w jakim odnoszą się do:

- a) maksymalnego okresu pracy lub minimalnego okresu odpoczynku;
- b) minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych;
- c) wysokości płacy minimalnej;
- d) warunków ustanowionych w art. 214-222 w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej;
- e) warunków dotyczących bezpieczeństwa pracy;
- f) warunków zatrudnienia i wykonywania zawodu przez kobiety w ciąży i kobiety z małymi dziećmi, a także przez młodych pracowników;
- g) obowiązków w zakresie równego traktowania.

Artykuł 3:

„2 O ile nie postanowiono inaczej, ustawa ta ma zastosowanie w przypadku, gdy pracownik zazwyczaj wykonuje swoją pracę na Węgrzech”.

Artykuł 299:

„Celem niniejszej ustawy jest transpozycja następujących aktów prawnych Unii Europejskiej:

[...]

- f) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług”.

Zdaniem sądu odsyłającego, w celu rozstrzygnięcia sporu konieczne jest dokonanie wykładni dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady oraz, w tym kontekście, porównanie postanowień wyżej wymienionych przepisów z przepisami krajowymi.

Sąd ten uważa, że systematyczna kontrola prowadzona przez władze francuskie, dotycząca zaświadczenia poświadczanego przez węgierskiego notariusza oraz

Attestation de détachement sporządzonego przez francuskiego ministra pracy prowadzi do wniosku, że węgierski pracodawca powinien zagwarantować francuskie wynagrodzenie minimalne za okres pracy wykonywanej podczas oddelegowania do Francji, oraz, że w przeciwnym przypadku może zostać wszczęte postępowanie z zakresu prawa pracy przed sądami węgierskimi.

[...] [kwestie proceduralne prawa krajowego] [...]

Gyula, dnia 20 maja 2019 r.

[...]

[podpis]

[...] [uwagi techniczne]

DOKUMENT ROBOCZY