

Anonymizované znenie

Preklad

C-428/19 – 1

Vec C-428/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

4. jún 2019

Vnútroštátny súd:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

20. máj 2019

Žalobcovia:

OL

PM

RO

Žalovaná:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[omissis]

V konaní o vyplatenie neuhradených miezd začatom na základe žaloby, ktorú podali OL [omissis], žalobca v prvom rade, PM [omissis], žalobca v druhom rade, a RO [omissis], žalobca v treťom rade, proti spoločnosti Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [omissis], žalovanej, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Správny a pracovný súd v Gyule, Maďarsko) vydal toto

rozhodnutie

Tento súd prerušuje konanie a kladie Súdnemu dvoru Európskej únie na základe článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie nasledujúce prejudiciálne otázky:

1. Má sa článok 1 ods. 1 smernice 96/71/ES v spojení s článkami 3 a 5 tejto smernice a s § 285 a § 299 zákonníka práce chápať v tom zmysle, že maďarskí pracovníci sa môžu dovolávať porušenia uvedenej smernice a francúzskej právnej úpravy v oblasti minimálnej mzdy voči svojim maďarským zamestnávateľom v konaní začatom na maďarských súdoch?
2. Majú sa diéty určené na pokrytie výdavkov vzniknutých počas vyslania pracovníka do zahraničia považovať za súčasť mzdy?
3. Odporuje článku 10 nariadenia 561/2006/ES prax spočívajúca v tom, že v prípade určitej úspory v pomere k prejdenej vzdialenosti a k spotrebe paliva zamestnávateľ na základe určitého vzorca vyplatí vodičovi prepravného vozidla príplatok, ktorý nie je súčasťou mzdy stanovenej v jeho pracovnej zmluve a z ktorého sa tiež neplatia dane ani príspevky na sociálne poistenie?

Úspora paliva však motivuje vodičov prepravných vozidiel, aby jazdili spôsobom, ktorý môže ohroziť bezpečnosť cestnej premávky (napríklad tým, že pri klesaniach jazdia čo najdlhšie na voľnobež).
4. Má sa smernica 96/71/ES uplatniť na medzinárodnú prepravu tovaru, najmä s prihliadnutím na to, že Európska komisia začala proti Francúzsku a Nemecku konanie o nesplnení povinnosti z dôvodu, že tieto štáty uplatňujú na odvetvie cestnej dopravy právne predpisy týkajúce sa minimálnej mzdy?
5. V prípade, ak určitá smernica nebola prebratá do vnútroštátneho práva, môže sama osebe ukladať povinnosti jednotlivcovi, a preto môže sama osebe predstavovať základ nároku uplatneného voči jednotlivcovi v konaní začatom na vnútroštátnom súde?

[omissis] [procesné úvahy týkajúce sa vnútroštátneho práva]

Odôvodnenie

Skutkový stav:

Dňa 7. júla 2016 **žalobca v prvom rade** uzavrel so žalovaným zamestnávateľom pracovnú zmluvu na výkon práce vodiča vozidla používaného v medzinárodnej doprave na dobu neurčitú s trojmesačnou skúšobnou dobou. Jeho hrubý mesačný základný plat bol 129 000 forintov a navyše dostával „iné platby“ v hrubej výške 20 000 forintov ako odmenu za prácu nadčas a dni pracovnej pohotovosti. Objem jeho pracovného času bol vypočítaný na základe trojmesačného referenčného obdobia práce na plný úväzok. Jeho mzda sa vyplácala do desiateho dňa nasledujúceho mesiaca po odpočítaní zákonom stanovených odvodov, zatiaľ čo príplatky sa vyplácali do dvadsiateho dňa mesiaca nasledujúceho po skončení príslušného referenčného obdobia, pokiaľ neboli k dispozícii informácie potrebné na tento účel. Orientačný rozpis práce bol uvedený v písomnej forme v samostatnom informačnom dokumente podniku s odkazom na ustanovenia Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zákon č. I z roku 2012, ktorým sa schvaľuje zákonník práce), közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (zákon č. I z roku 1998 o cestnej doprave) a AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001. évi IX. törvény (zákon č. IX z roku 2001 o dohode AETR o práci osádok vozidiel v medzinárodnej cestnej doprave).

Zamestnávateľ sa zaviazal vyplácať okrem mzdy aj nasledujúce príplatky [za nasledujúcich podmienok]:

- paušálna suma v prípade práce nadčas,
- zamestnávateľ každý mesiac spočíta hodiny uskutočnenej nočnej práce na základe údajov z vodičskej karty pracovníka,
- platba sa uskutoční do desiateho dňa mesiaca nasledujúceho po príslušnom mesiaci,
- pokiaľ ide o bežný rozvrh práce, práca sa rozvrhne podľa vopred stanoveného striedania turnusov:
 - = štyri týždne práce v *tuzemsku**,
 - = jeden týždeň práce v Maďarsku,
 - prvé dva dni (pondelok a utorok) – odpočinok,
 - tretí a štvrtý deň (streda a štvrtok) – doba pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby s paušálnym príplatkom.

* Pozn. prekl.: Podľa referenčnej osoby pravdepodobne ide o „štyri týždne práce v zahraničí“.

Spomenutá pracovná zmluva bola zmenená 28. decembra 2016, ale len pokiaľ ide o „iné platby“. Predchádzajúca paušálna suma vo výške 20 000 forintov mesačne bola rozpísaná takto:

- príplatok za prácu nadčas (hodiny nad rámec dohodnutého pracovného času): 10 000 forintov,
- príplatok za pohotovostnú službu: 10 000 forintov,
- príplatok za turnusy: 5 500 forintov,
- príplatok za prácu počas sviatkov: 2 500 forintov,
- príplatok za prácu vykonávanú vo Veľkonočnú nedeľu, vo Svätodušnú nedeľu alebo vo sviatok, ktorý pripadá na nedeľu: 1 000 forintov.

29 000 forintov

Dňa 1. apríla 2017 došlo k nasledujúcej zmene pracovnej zmluvy, ktorou sa stanovilo, že suma zodpovedajúca základnej mzde v hrubej výške 129 000 forintov je nemenná, a ktorou sa určilo, že žalobca má nárok na príplatok za nočnú prácu vo výške mesačnej hrubej paušálnej sumy 1 500 forintov. Pokiaľ ide o minimálnu mzdu, zmluvné strany uviedli, že sú splnené podmienky na vznik nároku na hodinovú minimálnu mzdu v eurách v súlade s článkom 18 rakúskej pododvetvovej kolektívnej zmluvy pre nákladnú cestnú dopravu platnej v Rakúskej spolkovej republike. Rakúska minimálna mzda sa uplatní:

- v prípade, ak sa miesto nakládky alebo vykládky nachádza v Rakúsku alebo
- v prípade, ak sa preprava má uskutočniť na území Rakúska. Neuplatní sa na tranzitnú prepravu.

Zamestnávateľ tiež vyhotovil informačný dokument týkajúci sa výšky diét, ktoré boli:

- 34 eur za deň pobytu v zahraničí v minimálnej dĺžke 8 hodín za deň v zahraničí medzi prejazdmi hraníc, ak vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave, ktorý vedie vozidlo kryté plachtou, pracuje v trojtýždňových alebo kratších turnusoch (najviac 21 dní);

Vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave, ktorý vykonáva hromadnú nákladnú dopravu (v cisternách), dostane ďalšie 3 eurá za každý deň pobytu v zahraničí.

- 38 eur za deň pobytu v zahraničí v minimálnej dĺžke 8 hodín za deň v zahraničí medzi prejazdmi hraníc, ak vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave,

ktorý vedie vozidlo kryté plachtou, pracuje v štvortýždňových turnusoch (najviac 28 dní);

Vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave, ktorý vykonáva hromadnú nákladnú dopravu (v cisternách), dostane ďalších 5 eur za každý deň pobytu v zahraničí.

– 42 eur za deň pobytu v zahraničí v minimálnej dĺžke 8 hodín za deň v zahraničí medzi prejazdmi hraníc, ak vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave, ktorý vedie vozidlo kryté plachtou, pracuje v päťtýždňových turnusoch (aspoň 29 dní);

Vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave, ktorý vykonáva hromadnú nákladnú dopravu (v cisternách), dostane ďalších 7 eur za každý deň pobytu v zahraničí.

– 60 eur za deň pobytu v zahraničí bez ohľadu na interval turnusov za obdobie trvajúce aspoň 8 hodín za deň v zahraničí medzi prejazdmi hraníc za každý deň práce bezprostredne pred alebo po dni, za ktorý má pracovník nárok na diéty pre tuzemsko.

Vodič vozidla používaného v medzinárodnej doprave dostane diétu pre tuzemsko na pokrytie výdavkov vzniknutých na tomto území v celkovej výške 3 000 forintov za deň za prácu v trvaní aspoň 6 hodín. Za jeden deň práce sa poskytuje len jeden druh diéty, a to buď diéta pre tuzemsko, alebo diéta pre zahraničie.

Dňa 12. júna 2015 **žalobca v druhom rade** uzavrel pracovnú zmluvu so žalovaným zamestnávateľom. Tento pracovný pomer sa skončil 3. apríla 2017. Obsah tejto pracovnej zmluvy je úplne totožný s obsahom zmluvy žalobcu v prvom rade.

Dňa 26. júla 2017 žalobca v druhom rade opäť uzavrel pracovný pomer so žalovaným zamestnávateľom, ktorý zamestnávateľ ukončil počas skúšobnej doby 20. septembra 2017. Obsah tejto pracovnej zmluvy je totožný s obsahom zmeny pracovnej zmluvy žalobcu v prvom rade z 28. decembra 2016. Žalobca v druhom rade tiež dostal dokument nazvaný „informácia zamestnávateľa“ týkajúci sa výšky diét.

Dňa 26. augusta 2016 **žalobca v treťom rade** uzavrel pracovnú zmluvu so žalovaným zamestnávateľom. Tento pracovný pomer bol zmenený 28. decembra 2017* a následne 1. apríla 2017. Obsah pracovnej zmluvy uzavretej so žalobcom v treťom rade a jej dvoch zmien je totožný s obsahom pracovnej zmluvy žalobcu v prvom rade a jej zmien. Žalobca treťom rade tiež dostal dokument nazvaný „informácia zamestnávateľa“ týkajúci sa výšky diét. V pracovných zmluvách všetkých troch žalobcov bolo v súvislosti s miestami výkonu práce uvedené:

*Pozn. prekl.: Podľa referenčnej osoby má byť pravdepodobne správne uvedený rok 2016.

„Pracovník bude vykonávať svoju prácu, pokiaľ ide o sídlo (prevádzkareň) zamestnávateľa, pričom z tohto sídla bude dostávať pokyny alebo príkazy a objednávku prepravy, ktorú má uskutočniť, aj keď miestom skutočného výkonu práce pracovníka bude Maďarsko a zahraničné krajiny, ktoré si vyžaduje jeho pracovné miesto, kde sa má uskutočniť preprava a kde sa nachádza miesto nakládky a miesto vykládky, a zahraničné krajiny, v ktorých sa nachádza sídlo, prevádzkareň alebo pobočka klientov, s ktorými má zamestnávateľ zmluvné vzťahy. Touto zmluvou teda pracovník vyhlasuje, že bol informovaný o tom, že vzhľadom na povahu práce zvyčajne bude vykonávať prácu a úlohy, ktoré súvisia s jeho pracovným miestom, mimo sídla (prevádzkarne) [zamestnávateľa] v miestach, ktoré budú závisieť od konkrétnych prepráv a ktoré sa často nachádzajú v zahraničí.“

Podľa bodu III/7 pracovnej zmluvy „okrem medzinárodnej prepravy patrí do pracovnej náplne pracovníka aj preprava tovaru v tuzemsku. Preto sa pracovník zaväzuje uskutočniť akýkoľvek druh prepravy (regionálnu, vnútroštátnu alebo medzinárodnú) potrebný na výkon práce pomocou dostupného vhodného vozidla.“

Náplňou práce žalobcov v skutočnosti je (alebo bolo) cestovanie minibusom do Francúzska. Na základe predpisov v oblasti kabotáže viackrát prekračovali hranice.

Na začiatku každého vyslania do zahraničia žalovaná odovzdá vodičom prepravných vozidiel vyhlásenie osvedčené maďarským notárom spolu s dokumentom „*attestation de détachement*“ [potvrdenie o vyslaní] vystaveným francúzskym ministrom práce, v ktorých je uvedené, že mzda pracovníkov je 10,40 eura za hodinu. Francúzske orgány tento dokument pravidelne kontrolujú a akceptujú ho ako dôkaz o tom, že maďarskí pracovníci vyslaní do zahraničia dostanú za čas, ktorý odpracujú vo Francúzsku, odvetvovú minimálnu mzdu.

Pracovníci, ktorí sú žalobcami, podali proti žalovanej žalobu, v ktorej tvrdili, že ich mzda počas doby výkonu práce vo Francúzsku nedosahuje francúzsku minimálnu mzdu. Základná mzda pracovníkov, ktorá je uvedená v pracovnej zmluve, vrátane príplatkov, bola v roku 2016 približne 3 eurá, zatiaľ čo v roku 2018 bola približne 3,50 eura (v závislosti od výmenného kurzu eura). Žalovaná vypláca svojim pracovníkom diéty na pokrytie výdavkov vzniknutých v zahraničí počas výkonu ich práce.

Tiež vypláca vodičom prepravných vozidiel príplatok za úsporu paliva v zmysle bodu 3 ich pracovných zmlúv, podľa ktorého „v prípade nižšej než bežnej spotreby sa pracovníkovi vyplatí úspora paliva podľa uváženia zamestnávateľa“.

Podľa žalobcov sú adresátni smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES podniky, teda [osobná pôsobnosť uvedenej smernice] zahŕňa aj žalovaný podnik. Žalobcovia tiež tvrdia, že diéty nie sú súčasťou mzdy a že ňou nie sú ani sumy prijaté za úsporu paliva.

Žalovaná vo vyjadrení k žalobe navrhla zamietnuť žalobu, keďže podľa jej názoru sú smernice ako akty Únie určené členským štátom, a preto ukladajú povinnosť (prijať právne predpisy) priamo týmto štátom, a nie podnikom. Čo sa týka veci samej, žalovaná tiež uvádza, že maďarský pracovník nemôže podať návrh na začatie konania v pracovnoprávnej veci na maďarskom súde pre porušenie francúzskych právnych predpisov, lebo v dohode uzavretej medzi pracovníkom a zamestnávateľom nie je vôbec spomenutá francúzska minimálna mzda. Podľa jej tvrdení sa zmienka o hodinovej mzde vo výške 10,40 eura nachádza len v dokumentoch, ktoré majú žalobcovia, a slúži ako informácia pre francúzske orgány. Ak sa žalobcovia domnievajú, že majú v tejto súvislosti nejaký nárok, môžu sa obrátiť jedine na francúzske orgány. Pokiaľ ide o diéty, žalovaná uviedla, že existujú určité diéty, ktoré možno zohľadniť pri určovaní mzdy, a iné diéty, ktoré nemožno zohľadniť pri určovaní mzdy. Okrem toho prémie vyplácaná na základe osobitného ustanovenia zamestnávateľa nie je súčasťou mzdy.

Právna úprava Únie

Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Článok 1

Rozsah

1. Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu.

...

3. Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijímú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah...

Článok 2

Definície

1. Na účely tejto smernice ‚vyslaný pracovník‘ znamená pracovníka, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje.
2. Na účely tejto smernice platí definícia pracovníka, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný.

Článok 3

Vzťahy a podmienky zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

- v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo
 - v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:
- a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;
 - b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;
 - c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;

...

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify‘ v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

...

3. Členské štáty sa môžu, po porade so zamestnávateľmi a pracovníkmi a v súlade s obvyklými zvyklosťami a praxou jednotlivých členských štátov, rozhodnúť nepoužiť prvý pododsek odseku 1 písm. c) v prípadoch podľa článku 1 ods. 3 písm. a) a b), ak doba vyslania nepresahuje jeden mesiac.

4. Členské štáty môžu v súlade s vnútroštátnymi právnymi normami a/alebo praxou stanoviť možnosť poskytovania výnimiek z prvého pododseku odseku 1 písm. c) v prípadoch uvádzaných v článku 1 ods. 3 písm. a) a b) a z rozhodnutia členského štátu v zmysle odseku 3 tohto článku, a to prostredníctvom

kolektívnych zmlúv v zmysle odseku 8 tohto článku, týkajúcich sa jedného alebo viacerých oblastí činnosti, v ktorých doba vyslania nepresahuje 1 mesiac.

...

6. Doba vyslania sa vypočíta podľa referenčného obdobia jedného roku od začiatku vyslania.

...

7. ... Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy jedine ak sa vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.

8. „Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné“ znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

Ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne aplikovateľné v zmysle prvého písmena, členské štáty sa podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať o:

- kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo
- o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu,

za predpokladu, že ich uplatnenie na podniky, uvádzané v článku 1 ods. 1, zabezpečí rovnosť zaobchádzania v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1 tohto článku medzi danými podnikmi a inými podnikmi, uvádzanými v tomto pododseku, ktoré sú v podobnej situácii.

Rovnosť zaobchádzania v zmysle tohto článku je považovaná za danú tam, kde vnútroštátne podniky v podobnej situácii:

- podliehajú v danom mieste alebo v príslušnom sektore rovnakým záväzkom ako vysielajúce podniky, a v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1, a
- musia plniť tieto záväzky s rovnakým účinkom.

Článok 4

Informačná spolupráca

...

3. Každý členský štát vykoná vhodné opatrenia, aby všeobecne sprístupnil informácie o pracovných podmienkach v zmysle článku 3.

...

Článok 5

Opatrenia

Ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijímú k tomu vhodné opatrenia.

Najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice.

Článok 6

Súdna právomoc

V členských štátoch, na území ktorých je alebo bol vyslaný pracovník, je možné začať súdne konania na dodržiavanie práv na pracovné podmienky, zaručené v článku 3, bez dotknutia práva začať súdne konania v inom členskom štáte v zmysle existujúcich medzinárodných dohovorov o súdnej právomoci, pokiaľ možno toto právo použiť.

Článok 7

Vykonávanie

...

Keď členské štáty prijímú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené takýmto odkazom pri ich úradnom uverejnení. Spôsob vykonania takehoto odkazu ustanovia členské štáty.

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 (Text s významom pre EHP)

Kapitola III

Zodpovednosť dopravných podnikov

Článok 10

1. Dopravný podnik neposkytne vodičom, ktorých zamestnáva, alebo vodičom, ktorých má k dispozícii, žiadnu platbu, a to ani vo forme prémie alebo príplatku ku mzde, ktorá by súvisela s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom dopraveného tovaru, ak má platba taký charakter, ktorý by ohrozil bezpečnosť na cestách a/alebo podnietil porušenie tohto nariadenia.

...

Relevantná vnútroštátna právna úprava

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(zákon č. I z roku 2012, ktorým sa schvaľuje zákonník práce)

§ 285:

1. Zamestnanci a zamestnávateľa môžu podať na súde žaloby založené na pracovnoprávnom vzťahu alebo na tomto zákone, zatiaľ čo odborové združenia a zamestnanecké rady môžu podať na súde žaloby založené na tomto zákone, kolektívnej zmluve alebo podnikovej dohode.

...

4. V súlade s § 295 môžu zamestnanci tiež podať na maďarských súdoch žaloby, na podanie ktorých majú nárok v súvislosti s časom odpracovaným v Maďarsku.

§ 295:

1. Ak zahraničný zamestnávateľ na základe dohody s treťou osobou zamestná zamestnanca na území Maďarska, pričom založí pracovnoprávny vzťah, na ktorý sa v súlade s § 3 ods. 2 tohto zákona neuplatní tento zákon, bez toho, aby bol dotknutý odsek 4, na tento pracovnoprávny vzťah sa musia uplatniť maďarské právne predpisy, ako aj ustanovenia kolektívnej zmluvy uplatniteľnej na pracovnoprávny vzťah, pokiaľ ide o:

- a) maximálnu dĺžku pracovného času alebo minimálnu dobu odpočinku,
- b) minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky,
- c) výšku minimálnej mzdy,
- d) podmienky stanovené v § 214 až § 222 v súvislosti s podnikmi dočasného zamestnávania,
- e) podmienky v oblasti bezpečnosti na pracovisku,

f) podmienky práce a zamestnávania tehotných žien a žien s deťmi nízkeho veku, ako aj mladistvých zamestnancov,

g) povinnosti v oblasti rovnosti zaobchádzania.

§ 3:

2 Pokiaľ nie je stanovené niečo iné, tento zákon sa uplatní, ak zamestnanec obvykle vykonáva prácu v Maďarsku.

§ 299:

Účelom tohto zákona je prebrať nasledujúce akty Európskej únie:

...

f) smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Podľa **názoru vnútroštátneho súdu** je na rozhodnutie sporu potrebné vyložiť smernicu Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES a nariadenie Európskeho Parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 a v tejto súvislosti porovnať vyššie uvedené ustanovenia týchto aktov s vnútroštátnou právnou úpravou.

Tento súd sa domnieva, že zo systematickej kontroly vyhlásenia osvedčeného maďarským notárom a dokumentu „*attestation de détachement*“ vystaveného francúzskym ministrom práce, ktorú vykonávajú francúzske orgány, vyplýva záver, že maďarský zamestnávateľ by mal zaručiť francúzsku minimálnu mzdu za obdobie výkonu práce počas vyslania vo Francúzsku, a že ak to neurobí, možno začať konanie v pracovnoprávnej veci na maďarských súdoch.

[*omissis*] [procesné úvahy týkajúce sa vnútroštátneho práva] [*omissis*]

V Gyule 20. mája 2019

[*omissis*]

[podpis]

[*omissis*] [technická poznámka]