

# Anonimizirana različica

Prevod

C-428/19 - 1

## Zadeva C-428/19

### Predlog za sprejetje predhodne odločbe

#### Datum vložitve:

4. junij 2019

#### Predložitveno sodišče:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (sodišče za upravne in socialne spore v Gyuli, Madžarska)

#### Datum predložitvene odločbe:

20. maj 2019

#### Tožeče stranke:

OL

PM

RO

#### Tožena stranka:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

---

[...] (ni prevedeno)

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (sodišče za upravne in socialne spore v Gyuli, Madžarska) je v postopku v zvezi z zahtevkom iz naslova neizplačanih plač, ki so ga prva tožeča stranka OL [...] (ni prevedeno), druga tožeča stranka PM [...] (ni prevedeno) in tretja tožeča stranka RO [...] (ni prevedeno) vložile proti toženi stranki družbi Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [...] (ni prevedeno), izdalo naslednji

**S k l e p**

To sodišče je sklenilo, da bo prekinilo postopek in Sodišču Evropske unije v skladu s členom 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

1. Ali je treba določbe člena 1(1) Direktive 96/71/ES v povezavi s členoma 3 in 5 te direktive ter členoma 285 in 299 zakonika o delovnih razmerjih razlagati tako, da se madžarski delavci v postopkih proti svojim madžarskim delodajalcem, uvedenih pri madžarskih sodiščih, lahko sklicujejo na kršitev navedene direktive in francoske zakonodaje na področju minimalne urne postavke?
2. Ali je treba dnevnic, namenjene kritju stroškov, nastalih med potovanjem delavca v tujino, šteti za del plače?
3. Ali je praksa, v skladu s katero delodajalec vozniku tovornega vozila na podlagi formule plača dodatek, določen sorazmerno s prihrankom v smislu prevožene razdalje in porabe goriva, ki ni del plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, in za katerega se ne plačujejo davki in prispevki za socialno varnost, v nasprotju s členom 10 Uredbe 561/2006/ES?

Pri tem je treba upoštevati, da vozniki tovornih vozil zaradi varčevanja z gorivom vozijo na način, ki bi lahko ogrozil prometno varnost (na primer po strmini navzdol čim dlje vozijo v prostem teku).

4. Ali je treba za mednarodni prevoz blaga uporabljati Direktivo 96/71/ES, zlasti ob upoštevanju, da je Evropska komisija proti Franciji in Nemčiji sprožila postopek ugotavljanja kršitev zaradi uporabe zakonodaje o minimalni urni postavki v sektorju cestnega prevoza?
5. Ali lahko direktiva v primeru, da ni bila prenesena v nacionalno pravo, sama nalaga obveznosti posamezniku in je torej lahko sama po sebi podlaga za tožbo proti posamezniku, vloženo pri nacionalnem sodišču?

[...] (ni prevedeno) [postopkovne določbe nacionalnega prava]

### Obrazložitev

#### Upoštevana dejstva:

**Prva tožeča stranka** je 7. julija 2016 s toženim delodajalcem podpisala pogodbo o zaposlitvi na delovnem mestu voznika tovornega vozila v mednarodnem prometu za nedoločen čas in s poskusno dobo treh mesecev. Njena osnovna plača je znašala 129.000 HUF bruto na mesec z dodatkom 20.000 HUF bruto iz naslova „drugih plačil“ kot nadomestilom za dodatno delo in čas pripravljenosti. Njen delovni čas se je izračunaval z uporabo trimesečnega referenčnega okvira po sistemu dela s polnim delovnim časom. Plača se je po odbitku zakonitih dajatev izplačevala najpozneje desetega dne v mesecu, ki je sledil mesecu, na katerega se

je nanašala, medtem ko so bili dodatki, kadar potrebne informacije niso bile na voljo prej, izplačani najpozneje dvajsetega dne v mesecu, ki je sledil koncu ustreznega referenčnega obdobja. Okvirni časovni razpored dela je bil pisno določen v ločenem dokumentu o informacijah družbe, pri čemer so se upoštevale določbe A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zakon št. I iz leta 2012 o sprejetju zakonika o delovnih razmerjih), A közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (zakon št. I iz leta 1998 o cestnem prevozu) in Az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (zakon št. IX iz leta 2001 o Sporazumu AETR o delu posadk vozil, ki opravljajo mednarodne cestne prevoze).

Delodajalec se je zavezal, da bo [pod naslednjimi pogoji] poleg plač izplačeval naslednje dodatke:

- pavšalni znesek za primer dodatnega dela;
- delodajalec na podlagi podatkov z voznikove kartice delavca mesečno izračuna opravljeno nočno delo;
- plačilo se izvede najpozneje desetega dne v mesecu, ki sledi mesecu, na katerega se plačilo nanaša;
- po običajnem razporedu dela, se delo razporedi v skladu z vnaprej določenimi izmenami:
  - = štirje tedni dela *na nacionalnem ozemlju*; \*
  - = en teden dela na Madžarskem;
  - prva dva dneva (ponedeljek in torek) počitek;
  - tretji in četrti dan (sreda in četrtek) čas pripravljenosti, ko je voznik na voljo in prejema pavšalni dodatek.

Navedena pogodba o zaposlitvi je bila spremenjena 28. decembra 2016, vendar samo v delu, ki zadeva „druga plačila“. Prejšnji pavšalni znesek 20.000 HUF na mesec je bil razčlenjen tako:

- dodatek za dodatno delo (dodatne ure): 10.000 HUF;
- dodatek za stanje pripravljenosti: 10.000 HUF;
- dodatek za izmensko delo: 5500 HUF;
- dodatek za delo ob praznikih: 2500 HUF;

\* Opomba prevajalca: Po navedbah referenčne osebe je tu verjetno ustrezno „štirje tedni dela v tujini“.

- dodatek za delo na velikonočno nedeljo, binkoštno nedeljo ali drug praznik, ki pade na nedeljo: 1000 HUF.

---

29.000 HUF

Z naslednjo spremembo pogodbe o zaposlitvi dne 1. aprila 2017 je znesek osnovne plače 129.000 HUF bruto ostal nespremenjen, določeno pa je bilo, da tožeči stranki pripada pavšalni znesek 1500 HUF bruto na mesec iz naslova dodatka za nočno delo. V zvezi z minimalno urno postavko sta stranki navedli, da so izpolnjeni pogoji, ki se v skladu s členom 18 avstrijske podsektorske kolektivne pogodbe za cestni prevoz blaga, veljavne v Zvezni republiki Avstriji, zahtevajo za pridobitev pravice do minimalne urne postavke v EUR. Avstrijska minimalna urna postavka se uporablja:

- kadar je kraj natovarjanja ali raztovarjanja v Avstriji ali
- kadar je treba prevoz opraviti na ozemlju Avstrije. Za tranzitni promet se ne uporablja.

Delodajalec je izdal tudi dokument z informacijami o zneskih dnevnic, in sicer:

- 34 EUR na dan bivanja v tujini za obdobje najmanj 8 ur dnevno v tujini med prečkanji meje, kadar voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki vozi vozilo s ponjavo, dela v tritedenskih ali krajših izmenah (največ 21 dni).

Voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki prevaža blago v razsutem stanju (v cisternah), prejme 3 EUR več na dan bivanja v tujini;

- 38 EUR na dan bivanja v tujini za obdobje najmanj 8 ur dnevno v tujini med prečkanji meje, kadar voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki vozi vozilo s ponjavo, dela v štiritedenskih izmenah (največ 28 dni).

Voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki prevaža blago v razsutem stanju (v cisternah), prejme 5 EUR več na dan bivanja v tujini;

- 42 EUR na dan bivanja v tujini za obdobje najmanj 8 ur dnevno v tujini med prečkanji meje, kadar voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki vozi vozilo s ponjavo, dela v pettedenskih izmenah (najmanj 29 dni).

Voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu, ki prevaža blago v razsutem stanju (v cisternah), prejme 7 EUR več na dan bivanja v tujini;

- 60 EUR na dan bivanja v tujini, ne glede na trajanje izmen, za obdobje najmanj 8 ur dnevno v tujini med prečkanji meje, za vsak delovni dan neposredno pred dnevom, za katerega je voznik upravičen do dnevnice za delo na nacionalnem ozemlju, ali neposredno za njim.

Voznik tovornega vozila v mednarodnem prometu za delo na nacionalnem ozemlju prejme dnevnicu za kritje stroškov na tem ozemlju v skupnem znesku 3000 HUF na dan za najmanj 6 ur dela. Za posamezen delovni dan je upravičen do samo ene vrste dnevnic, bodisi za delo na nacionalnem ozemlju bodisi za delo v tujini.

**Druga tožeča stranka** je pogodbo o delu s toženim delodajalcem sklenila 12. junija 2015. To delovno razmerje je trajalo do 3. aprila 2017. Vsebina te pogodbe o zaposlitvi je popolnoma enaka pogodbi prve tožeče stranke.

Druga tožeča stranka je s toženim delodajalcem 26. julija 2017 ponovno sklenila delovno razmerje, ki se je na zahtevo delodajalca končalo 20. septembra 2017 med poskusno dobo. Vsebina te pogodbe o zaposlitvi je enaka vsebini spremenjene pogodbe o zaposlitvi prve tožeče stranke z dne 28. decembra 2016. Tudi druga tožeča stranka je prejela dokument, imenovan „informacije delodajalca“ v zvezi z zneski dnevnic.

**Tretja tožeča stranka** je pogodbo o zaposlitvi s toženim delodajalcem sklenila 26. avgusta 2016. To delovno razmerje je bilo spremenjeno 28. decembra 2017\* in nato 1. aprila 2017. Vsebina pogodbe o zaposlitvi, podpisane s tretjo tožečo stranko, in dveh sprememb njene pogodbe je enaka pogodbi o zaposlitvi prve tožeče stranke in spremembam njene pogodbe. Tudi tretja tožeča stranka je prejela dokument, imenovan „informacije delodajalca“ v zvezi z zneski dnevnic. V pogodbah o zaposlitvi treh tožečih strank je bilo v zvezi s krajem dela določeno naslednje:

„Kar zadeva sedež delodajalca, delavec opravlja svoje delo tako, da od tega sedeža prejme navodila ali ukaze in naročilo prevoza, ki ga mora opraviti, čeprav storitve, ki se na tem delovnem mestu zahtevajo, dejansko opravlja na Madžarskem in v tujini, kjer je treba opraviti prevoz in kjer so kraji natovarjanja in raztovarjanja ter kraji sedežev, poslovnih enot ali podružnic strank, s katerimi ima delodajalec sklenjene pogodbe. S to pogodbo torej delavec potrjuje, da je bil obveščen, da bo zaradi narave dela to delo in naloge v zvezi s svojim delovnim mestom običajno opravljal zunaj sedeža (poslovne enote) [delodajalca] na krajih, ki so odvisni od posameznega prevoza in se pogosto nahajajo v tujini.“

V skladu s točko III/7 pogodbe o zaposlitvi „delovno mesto delavca poleg mednarodnega prevoza vključuje tudi prevoz blaga na nacionalnem ozemlju. Zato se delavec zavezuje, da bo opravljal vse vrste prevoza (regionalni, nacionalni ali mednarodni), ki bodo potrebne za storitev, z ustreznim vozilom, ki bo na voljo.“

Tožeče stranke delo dejansko opravljajo (oziroma so ga opravljale) tako, da so z minibusom potovale v Francijo. Ob uporabi pravil o kabotaži so večkrat prečkale meje.

\* Opomba prevajalca: Po navedbah referenčne osebe je tu verjetno ustreznica letnica 2016.

Na začetku vsake poti v tujino tožena stranka voznikom tovornih vozil izroči izjavo, potrjeno s strani madžarskega notarja, skupaj z *Attestation de détachement* [potrjeno o napotitvi], ki ga izda francosko ministrstvo za delo, kjer je navedeno, da urna postavka delavcev znaša 10,40 EUR. Francoski organi to redno preverjajo in dokumenta sprejmejo kot dokaz, da madžarski delavci, napoteni v tujino, za čas dela v Franciji prejemajo sektorsko minimalno urno postavko.

Tožeči delavci so proti toženi stranki vložili tožbo, v kateri trdijo, da njihova plača za čas dela, ki so ga opravili v Franciji, ne dosega francoske minimalne urne postavke. Osnovna plača delavcev, zapisana v pogodbi o zaposlitvi, vključno z dodatki, je leta 2016 znašala približno 3 EUR na uro, leta 2018 pa približno 3,50 EUR na uro (odvisno od menjalnega tečaja eura). Tožena stranka svojim delavcem plačuje dnevnice za kritje stroškov, ki nastanejo med opravljanjem dela v tujini.

Voznikom tovornih vozil plačuje tudi dodatek za prihranek goriva v smislu točke 3 njihovih pogodb o zaposlitvi, v skladu s katero „delavec v primeru nižje porabe od običajne prejme plačilo za prihranek goriva v skladu z merili delodajalca“.

Tožeče stranke trdijo, da je Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta naslovljena na podjetja, kar pomeni, da [osebno področje uporabe navedene direktive] zajema tudi toženo podjetje. Tožeče stranke trdijo tudi, da dnevnice in zneski, prejeti za prihranek goriva, niso del plače.

Tožena stranka je v odgovoru na tožbo predlagala zavrnitev tožbe, saj meni, da se direktive kot akti Unije uporabljajo za države članice, zato obveznost (zakonske ureditve) nalagajo neposredno tem državam in ne podjetjem. Glede vsebine trdi tudi, da madžarski delavec delovnopравни postopka pri madžarskem sodišču ne more začeti zaradi nespoštovanja francoske zakonodaje, ker obstoječa pogodba med delavcem in delodajalcem ne vsebuje sklicevanja na francosko minimalno urno postavko. Po njenih trditvah se na urno postavko v višini 10,40 EUR sklicujejo samo dokumenti, ki jih imajo tožeče stranke pri sebi in ki se uporabljajo kot informacije za francoske organe. Tožeče stranke naj bi se lahko obrnile izključno na francoske organe, če menijo, da lahko v zvezi s tem podajo zahtevek. Tožena stranka v zvezi z dnevniciami trdi, da je nekatere dnevnice mogoče upoštevati pri določitvi plače, drugih pa ne. Na drugi strani naj premija, plačana na podlagi posebne določbe delodajalca, ne bi bila del plače.

## **Pravo Unije**

### **Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev**

#### **Člen 1**

##### **Področje uporabe**



1. Ta direktiva se uporablja za podjetja s sedežem v kateri od držav članic, ki v okviru čezmejnega opravljanja storitev napotijo delavce v skladu s členom 3 na ozemlje katere od držav članic.

[...]

3. Ta direktiva se uporablja, kolikor podjetja iz odstavka 1 uporabljajo katerega od naslednjih čezmejnih ukrepov:

- (a) napotijo delavce na ozemlje katere od držav članic na lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi pogodbe, sklenjene med podjetjem, ki je delavce napotilo in pogodbenico, kateri so storitve namenjene, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki delavca napoti in delavcem; ali
- (b) napotijo delavce v ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki delavca napoti[,] in delavcem; [...]

## Člen 2

### Opredelevitev

1. Za namene te direktive pomeni „napoteni delavec“ delavca, ki za omejen čas opravlja delo na ozemlju države članice, ki ni država, v kateri običajno dela.

2. Za namene te direktive je opredelitev delavca tista, ki se uporablja v zakonodaji države članice, na katere ozemlje je delavec napoten.

## Člen 3

### Določbe in pogoji za zaposlitev

1. Države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja iz člena 1(1) zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z naslednjimi zadevami, ki so urejene v državi članici, v kateri se opravlja delo:

– z zakonom ali drugim predpisom in/ali

– s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, razglašenimi za splošno veljavne v smislu odstavka 8, kolikor zadevajo dejavnosti, omenjene v Prilogi:

- (a) maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
- (b) minimalni plačani letni dopust;

(c) minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo; ta točka se ne uporablja za programe dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja;

[...]

V tej direktivi je koncept minimalnih urnih postavk iz odstavka 1 točke (c) opredeljen z nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice na katere ozemlje je delavec napoten.

[...]

3. Po posvetovanju s socialnimi partnerji se lahko države članice v skladu s svojo tradicijo in prakso odločijo, da ne bodo uporabljale prvega pododstavka odstavka 1(c) v primerih iz člena 1(3)(a) in (b), če napotitev ne traja več kot en mesec.

4. Države članice lahko v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso določijo, da je mogoče odstopati od prvega pododstavka odstavka 1(c) v primerih iz člena 1(3)(a) in (b) kot tudi od sklepov držav članic v smislu odstavka 3 tega člena, v skladu s kolektivno pogodbo v smislu odstavka 8 tega člena v zvezi z enim ali več sektorji, kadar napotitev ne traja več kot en mesec.

[...]

6. Trajanje napotitve se izračuna na podlagi primerjalnega obdobja enega leta od začetka napotitve.

[...]

7. Šteje se, da so posebni dodatki, ki sodijo k napotitvi, del minimalne plače, razen če so izplačani kot povračilo za stroške, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, denimo potni stroški in stroški za stanovanje in hrano.

8. „Kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, razglašene za splošno uporabne“ pomenijo kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, ki jih morajo spoštovati vsa podjetja na zadevnem geografskem območju in poklicu ali panogi.

Če ni sistema za razglasitev kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb za splošno veljavne v smislu prvega pododstavka, se lahko države članice odločijo, da izhajajo iz:

- kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb, ki imajo splošen učinek za vsa podobna podjetja na zadevnem geografskem območju in poklicu ali panogi in/ali,
- kolektivne pogodbe, sklenjene med najbolj reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev na nacionalni ravni in ki se jih uporablja na ozemlju celotne države,



pod pogojem, da njihova uporaba s strani podjetij iz člena 1(1) zagotavlja v zadevah, navedenih v prvem pododstavku odstavka 1 tega člena, enako obravnavanje v teh podjetjih in v drugih podjetjih iz tega pododstavka, ki so v podobnem položaju.

Šteje se, da gre za enako obravnavanje v smislu tega člena, če nacionalna podjetja v podobnem položaju:

- imajo v kraju, za katerega gre, ali v zadevni panogi enake obveznosti kot podjetje, ki je delavca napotilo, v zvezi z zadevami, navedenimi v prvem pododstavku odstavka 1 tega člena, in
- če morajo izpolnjevati take obveznosti z enakimi učinki.

#### **Člen 4**

##### **Sodelovanje pri obveščanju**

[...]

3. Vsaka država članica sprejme ustrezne ukrepe, da so informacije o pogojih za delo in zaposlitev iz člena 3 vesplošno dostopne.

[...]

#### **Člen 5**

##### **Ukrepi**

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za primere nespoštovanja te direktive.

Zagotovijo zlasti, da so delavcem in/ali njihovim zastopnikom na voljo primerni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive.

#### **Člen 6**

##### **Sodna pristojnost**

Za uveljavitev pravice do pogojev za delo in zaposlitev iz člena 3, je mogoče v državi članici, na katere ozemlje je ali je bil delavec napoten, začeti sodni postopek, ne da bi to vplivalo, kjer je to uporabno, na pravico do sprožitve sodnega postopka v drugi državi na podlagi obstoječih mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti.

#### **Člen 7**

##### **Izvajanje**

[...]

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa naj sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

**Uredba (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom in spremembi uredb Sveta (EGS) št. 3821/85 in (ES) št. 2135/98 ter razveljavitvi Uredbe Sveta (EGS) št. 3820/85 (Besedilo velja za EGP)**

### **Poglavje III**

#### **Odgovornost prevoznih podjetij**

##### **Člen 10**

1. Prevozno podjetje voznikom, ki so v njem zaposleni ali mu dani na voljo, ne sme izplačevati nikakršnih plačil, niti v obliki bonusov ali dodatkov k plači, ki so povezana s prevoženimi razdaljami in/ali količino prevoženega blaga, če so ta plačila take vrste, da ogrožajo varnost v cestnem prometu in/ali spodbujajo kršitve te uredbe.

[...]

#### **Upoštevno nacionalno pravo**

##### **A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény**

**(zakon št. I iz leta 2012 o sprejetju zakonika o delovnih razmerjih)**

##### **Člen 285:**

1. Delavci in delodajalci lahko pri sodišču vlagajo tožbe, ki izhajajo iz delovnega razmerja ali tega zakona, medtem ko lahko sindikati in sveti delavcev pri sodišču vlagajo tožbe, ki izhajajo iz tega zakona, kolektivne pogodbe ali sporazuma na ravni podjetja.

[...]

4. V skladu z določbami iz člena 295 lahko delavci pri madžarskih sodiščih vlagajo tudi ustrezne tožbe v zvezi s časom opravljanja dela na Madžarskem.

##### **Člen 295:**

1. Če tuj delodajalec na podlagi sporazuma s tretjo osebo na ozemlju Madžarske zaposli delavca in z njim vzpostavi delovno razmerje, za katero se ta zakon v skladu s členom 3(2) ne uporablja, je treba za navedeno delovno razmerje brez poseganja v določbe odstavka 4, uporabljati madžarsko zakonodajo in določbe kolektivne pogodbe, ki se uporablja za to delovno razmerje, kar zadeva:

- (a) najdaljše obdobje dela in najkrajše obdobje počitka,
- (b) minimalni plačani letni dopust;
- (c) minimalno urno postavko;
- (d) pogoje iz členov od 214 do 222 v zvezi z agencijami za začasno zaposlovanje;
- (e) pogoje na področju varnosti pri delu;
- (f) pogoje zaposlovanja in dela nosečnic, žensk z majhnimi otroki ter mladih delavcev;
- (g) obveznosti glede enakega obravnavanja.

### Člen 3:

2. Če ni določeno drugače, se ta zakon uporablja, kadar delavec svoje delo običajno opravlja na Madžarskem.

### Člen 299:

Namen tega zakona je prenos naslednjih aktov Evropske unije:

[...]

(f) Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.

**Predložitveno sodišče meni**, da je treba za razrešitev spora razložiti Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta ter Uredbo (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta ter v tem okviru primerjati določbe navedenih aktov z nacionalno zakonodajo.

Navedeno sodišče meni, da je glede na sistematični nadzor, ki ga izvajajo francoski organi glede izjave, potrjene s strani madžarskega notarja, in *Attestation de détachement*, ki ga izda francosko ministrstvo za delo, mogoče sklepati, da bi moral madžarski delodajalec zagotoviti minimalno francosko urno postavko za čas dela, opravljenega med bivanjem v Franciji, in da je, če tega ne stori, mogoče proti njemu začeti postopek pred madžarskimi sodišči.

[...] (ni prevedeno) [postopkovne določbe nacionalnega prava] [...] (ni prevedeno)

Gyula, 20. maj 2019

[...] (ni prevedeno)

[podpis]

[...] (ni prevedeno) [tehnična opomba]

DELOVNI DOKUMENT