

## Anonymiserad version

Översättning

C-428/19 - 1

Mål C-428/19

### Begäran om förhandsavgörande

**Datum för ingivande:**

4 juni 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Ungern)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

20 maj 2019

**Sökande:**

OL

PM

RO

**Motpart:**

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[*utelämnas*]

I förfarande beträffande krav på betalning av löner, som inlets av OL [*utelämnas*], förste sökanden, PM [*utelämnas*], andre sökanden, och RO [*utelämnas*], tredje sökanden, mot Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*utelämnas*], motpart, har Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Förvaltnings- och arbetsdomstol) fattat följande

### Beslut

Denna domstol beslutar att vilandeförklara målet, och hänskjuter samtidigt följande tolkningsfrågor till Europeiska unionens domstol, med stöd av artikel 267 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt:

- 1) Ska artikel 1.1 i direktiv 96/71/EG, jämförd med artiklarna 3 och 5 i samma direktiv och artiklarna 285 och 299 i arbetslagen, tolkas så, att brott mot direktivet och den franska lagstiftningen om minimilön kan åberopas av ungerska arbetstagare gentemot sina ungerska arbetsgivare i ett förfarande som har inletts vid ungerska domstolar?
- 2) Ska dagtraktamenten, som är avsedda att täcka kostnader som uppstår under utstationering av en arbetstagare i utlandet, anses utgöra en del av lönen?
- 3) Strider det mot artikel 10 i förordning 561/2006/EG att tillämpa en praxis som består i att arbetsgivaren betalar ett tillägg till föraren om denne besparar en viss andel bränsle i förhållande till körd sträcka, när detta tillägg inte utgör en del av lönen som har fastställts i anställningsavtalet, och inte heller beskattas eller är föremål för sociala avgifter?

Bränslebesparingen kan dock uppmuntra förarna av transportfordon att köra på ett sätt som kan äventyra trafiksäkerheten (till exempel, genom att under så lång tid som möjligt frikoppla i nedförsbackar).

- 4) Ska direktiv 96/71/EG tillämpas på internationella godstransporter, framför allt med tanke på att Europeiska kommissionen har inletts ett fördragsbrottsförfarande mot Frankrike och Tyskland på grund av tillämpning av lagstiftningen om minimilön i vägtransportbranschen?
- 5) För det fall ett direktiv inte har införlivats med den nationella rättsordningen, kan direktivet i sig medföra skyldigheter för en enskild, och därmed utgöra grunden för en enskilds talan i ett förfarande som inleds vid en nationell domstol?

[utelämnas] [processuella frågor rörande nationell rätt]

#### Skäl

#### Relevanta faktiska omständigheter:

Den 7 juli 2016 ingick den **förste sökanden** ett avtal med motparten om tillsvidareanställning som förare av ett fordon för internationell transport, med en prøvotid på tre månader. Grundlönen var 129 000 forinter brutto per månad, samt 20 000 forinter brutto som enligt avtalet skulle betecknas som ”andra betalningar”, som ersättning för övertidsarbete och jourdagar. Arbetstiden beräknades med användning av en referensperiod som omfattade tre månaders heltidsarbete. Lönen betalades senast den tionde dagen i efterföljande månad, med avdrag för lagstadgade skatter och avgifter, medan betalningen av tilläggen genomfördes senast den tjugonde dagen i månaden efter referensperiodens slut, eftersom nödvändig information för beräkning av tilläggen inte var tillgänglig tidigare. Det vägledande arbetsschemat angavs skriftligen på ett separat informationsdokument från företaget, med hänsyn till bestämmelserna i a Munka törvénykönyvéről szóló

2012. évi I. törvény (lag I från 2012, om godkännande av arbetslagen), a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (lag I från 1998, om vägtransport) och az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (lag IX från 2001, om överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR)).

Förutom lönen åtog sig arbetsgivaren att betala följande tillägg [på följande villkor]:

- Schablonmässigt belopp vid övertidsarbete.
- Arbetsgivaren ska varje månad beräkna utfört nattarbete, beräknat utifrån uppgifterna på arbetstagarens förarkort.
- Betalningen ska genomföras senast den tionde dagen i efterföljande månad.
- Det ordinarie arbetet ska fördelas enligt roterande arbetsskift som fastställs i förväg:
  - = Fyra veckors arbete *inom det nationella territoriet*.\*
  - = En veckas arbete i Ungern.
  - De två första dagarna (måndag–tisdag) är arbetstagaren ledig.
  - Den tredje och fjärde dagen (onsdag–torsdag) är jourtid då arbetstagaren ska vara tillgänglig, med schablonmässig ersättning.

Nämnda anställningsavtal ändrades den 28 december 2016, dock endast beträffande ”andra betalningar”. Ovanstående summa med det schablonmässiga beloppet 20 000 forinter i månaden specificerades enligt följande:

- Tillägg för övertidsarbete (övertid): 10 000 forinter.
- Tillägg för jourtid: 10 000 forinter.
- Tillägg för skiftarbete: 5 500 forinter.
- Tillägg för arbete på allmän helgdag: 2 500 forinter.
- Tillägg för arbete som utförs på påskdagen, pingstdagen eller allmän helgdag som infaller på en söndag: 1 000 forinter.

---

\* NdT: Enligt referenspersonen handlar det troligtvis om ”fyra veckors arbete *i utlandet*”.

29 000 forinter

Den 1 april 2017 genomfördes följande ändring av anställningsavtalet, som innebar att grundlönen på 129 000 forinter brutto förblev oförändrad och fastställde att arbetstagaren hade rätt till ett schablonmässigt belopp på 1 500 forinter brutto i månaden som tillägg för nattarbete. Beträffande minimilönen har parterna angett att rekvisiten uppfylls för att arbetstagaren ska ha rätt till en minimilön per timme i euro, i enlighet med artikel 18 i det österrikiska kollektivavtalet för branschen godstransporter på väg som gäller i Österrike. Den österrikiska minimilönen ska tillämpas:

- om lastnings- eller lossningsplatsen ligger i Österrike, eller
- om transporten ska genomföras på österrikiskt territorium. Den ska inte tillämpas på transport under transitering.

Arbetsgivaren utfärdade dessutom ett informationsdokument om dagtraktamente, som var följande:

- 34 euro per dag vid vistelse i utlandet, om arbetstagaren vistas minst 8 timmar per dag i utlandet vid resa över gränserna, när föraren av ett internationellt transportfordon som kör ett fordon med tälttak deltar i roterande skiftarbete som omfattar max tre veckor (max 21 dagar).

Föraren av ett internationellt transportfordon som genomför transport av gods i bulk (i tankar) ska erhålla 3 euro för varje dag som utlandsvistelsen varar.

- 38 euro per dag vid vistelse i utlandet, om arbetstagaren vistas minst 8 timmar per dag i utlandet vid resa över gränserna, när föraren av ett internationellt transportfordon som kör ett fordon med tälttak deltar i roterande skiftarbete som omfattar fyra veckor (max 28 dagar).

Föraren av ett internationellt transportfordon som genomför transport av gods i bulk (i tankar) ska erhålla 5 euro för varje dag som utlandsvistelsen varar.

- 42 euro per dag vid vistelse i utlandet, om arbetstagaren vistas minst 8 timmar per dag i utlandet vid resa över gränserna, när föraren av ett internationellt transportfordon som kör ett fordon med tälttak deltar i roterande skiftarbete som omfattar fem veckor (minst 29 dagar).

Föraren av ett internationellt transportfordon som genomför transport av gods i bulk (i tankar) ska erhålla 7 euro per för varje dag som utlandsvistelsen varar.

- 60 euro per dag vid vistelse i utlandet, oberoende av de roterande arbetsskiftens varaktighet, om arbetstagaren vistas åtminstone 8 timmar om dagen i utlandet vid

resa över gränserna, för varje arbetsdag omedelbart före eller efter en dag som ger rätt till dagtraktamente för nationellt territorium.

Föraren av ett internationellt transportfordon har rätt till dagtraktamente för resor inom det nationella territoriet, för att täcka kostnader som uppstår inom nämnda territorium, med ett totalbelopp på 3 000 forinter dagligen för åtminstone 6 timmars arbete. Arbetstagaren har endast rätt till en typ av dagtraktamente per dag, antingen dagtraktamente för nationellt territorium eller dagtraktamente för utlandet.

Den 12 juni 2015 ingick den **andre sökanden** ett anställningsavtal med motparten. Anställningen pågick till den 3 april 2017. Innehållet i detta anställningsavtal är helt identiskt med den förste sökandens anställningsavtal.

Den 26 juli 2017 inledde den andre sökanden ett nytt anställningsförhållande med motparten, som avslutades på arbetsgivarens initiativ den 20 september 2017 under prövotiden. Innehållet i detta avtal är identiskt med det ändrade anställningsavtalet som undertecknades av den förste sökanden den 28 december 2016. Även den andre sökanden tog emot ett dokument kallat ”Information från arbetsgivaren” beträffande dagtraktamenten.

Den 26 augusti 2016 ingick den **tredje sökanden** ett anställningsavtal med motparten. Detta anställningsavtal ändrades den 28 december 2017\* och därefter den 1 april 2017. Innehållet i den tredje sökandens anställningsavtal och de två ändringarna av detsamma är identiskt med den förste sökandens anställningsavtal och ändringarna därav. Även den tredje sökanden tog emot ett dokument kallat ”Information från arbetsgivaren” beträffande dagtraktamenten. Anställningsavtalen för samtliga tre sökande fastställde följande beträffande arbetsplatsen:

”Arbetstagaren ska genomföra sitt arbete vid arbetsgivarens säte (driftställe) varifrån arbetstagaren ska ta emot instruktioner eller uppmaningar och uppdrag beträffande de transporter som ska genomföras, även om platsen för tillhandahållandet av arbetstagarens tjänster kommer att vara i Ungern och andra länder som krävs i tjänsten och där transporterna ska genomföras och där lastnings- och lossningsplatserna är belägna, samt de platser där kunderna, med vilka arbetsgivaren har avtalsförhållanden, har sitt säte, driftställe eller filial. Genom detta avtal förklarar arbetstagaren att han har informerats om att arbetsuppgifterna, mot bakgrund av arbetets natur, normalt ska genomföras utanför [arbetsgivarens säte] (driftställe), på platser som beror på de specifika transporterna och hur ofta transporterna sker till utlandet.”

I enlighet med punkt III/7 i anställningsavtalet, ”förutom internationell transport omfattar arbetstagarens tjänst även transport av gods inom det nationella territoriet. Alltså förpliktar sig arbetstagaren att genomföra alla slags transporter

\* NdT: Enligt referenspersonen är det korrekta datumet troligtvis 2016.

(regionala, nationella eller internationella) som krävs i tjänsten, med tillgängligt lämpligt fordon.”

I själva verket genomför (eller genomförde) sökandena sitt arbete genom att resa i minibuss till Frankrike. Med tillämpning av reglerna om cabotagesektorn, passerade de gränser vid flera tillfällen.

I början av varje resa till utlandet överlämnade motparten en förklaring, som bestyrkts av ungersk notarius publicus, till förarna av transportfordonen, tillsammans med *Attestation de détachement* [intyg på utstationering] som fastställts av den franska arbetsministern, som angav att arbetstagarnas lön var 10,40 euro per timme. De franska myndigheterna kontrollerar detta regelbundet och godtar intyget som ett bevis på att de ungerska utstationerade arbetstagarna erhåller den minimilön som gäller i branschen under tiden de arbetar i Frankrike.

Arbetstagarna väckte talan mot motparten och åberopade att deras lön, under tiden de arbetade i Frankrike, inte uppnådde den franska minimilönen. Grundlönen för arbetstagarna som anges i anställningsavtalet, inkluderat tilläggen, var cirka 3 euro år 2016, medan den var cirka 3,50 euro år 2018 (beroende på växelkursen till euro). Motparten betalar dagtraktamente till sina arbetstagare för att täcka kostnader som uppstår i utlandet under tiden arbetet genomförs.

Motparten betalar även ett tillägg till förarna av transportfordon vid bränslebesparing, i den mening som avses i punkt 3 i deras respektive anställningsavtal, som fastställer ”vid förbrukning som är lägre än normalt ska arbetstagaren få betalt för bränslebesparing, enligt arbetsgivarens kriterium”.

Enligt sökandena riktar sig Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG till företagen, det vill säga [den personkrets som direktivet är tillämpligt på] även motparten. Sökandena åberopar dessutom att varken dagtraktamentena eller de belopp som mottas vid bränslebesparing utgör en del av lönen.

I svaromålet yrkade motparten att käromålet skulle ogillas eftersom direktiven och unionsrättsakterna, enligt motpartens uppfattning, inte riktar sig till företagen utan till medlemsstaterna, och därmed ålägger en skyldighet för medlemsstaterna (att lagstifta). Motparten åberopar även, beträffande sakfrågan, att en ungersk arbetstagare inte kan inleda en arbetstvist inför en ungersk arbetsdomstol på grund av brott mot fransk lagstiftning, eftersom det befintliga avtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren inte innehåller någon hänvisning till den franska minimilönen. Enligt motpartens argument anges hänvisningen till timlönen 10,40 euro endast i de dokument som sökandena tar med sig under resan, och fungerar som information till de franska myndigheterna. Sökandena kan endast rikta sig mot de franska myndigheterna om de anser att de har några krav i denna mening. Beträffande dagtraktamenten åberopade motparten att det finns vissa dagtraktamenten som kan tas i beaktande för att fastställa lönen, och andra som inte bör beaktas. Premien som betalats på grundval av en av arbetsgivaren fastställd särskild bestämmelse utgör däremot inte en del av lönen.

## Unionsrätt

### **Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster**

#### **Artikel 1**

##### **Tillämpningsområde**

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.

...

3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

- a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden. [...]

#### **Artikel 2**

##### **Definition**

1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

#### **Artikel 3**

##### **Arbets- och anställningsvillkor**

1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium

de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

- i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
  - i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:
- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
  - b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
  - c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggspensionssystem.

...

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt c första raden den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

...

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

...

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

...

7. ... Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom



den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

– kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

– kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om det vid tillämpningen av dem på de företag som anges i artikel 1.1 vad gäller de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket i denna artikel garanteras att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när de nationella företag som befinner sig i en likartad situation

– på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket som de företag som avses med utstationeringarna, och

– skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

#### **Artikel 4**

##### **Samarbete i fråga om information**

...

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

...

#### **Artikel 5**

##### **Åtgärder**

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.

## **Artikel 6**

### **Rättslig behörighet**

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

## **Artikel 7**

### **Genomförande**

...

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

**Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (Text av betydelse för EES)**

## **KAPITEL III**

### **Transportföretagens ansvar**

## **Artikel 10**

1. Transportföretagets betalning till förare som är anställda eller som står till företagets förfogande får inte, även om det sker i form av bonus eller lönetillägg, beräknas på grundval av tillryggalagda sträckor och/eller transporterad godsmängd, om betalningen är av sådan art att den utgör en fara för trafiksäkerheten och/eller uppmuntrar till överträdelse av denna förordning.

...

### **Tillämpliga nationella bestämmelser**

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

**(2012 års lag nummer I, om godkännande av arbetsrättslagen)****Artikel 285:**

1. Arbetstagarna och arbetsgivarna kan väcka talan i domstol, beträffande anspråk som härrör från ett anställningsförhållande eller denna lag, medan fackförbunden och företagsråden kan väcka talan i domstol beträffande anspråk som härrör från denna lag, kollektivavtal eller företagsavtal.

...

4. I enlighet med vad som fastställs i artikel 295, kan arbetstagarna även väcka talan i ungerska domstolar beträffande anspråk som hänför sig till den tid som de har arbetat i Ungern.

**Artikel 295:**

1. Om en utländsk arbetsgivare, på grundval av ett avtal med en tredje person, anställer en arbetstagare på ungerskt territorium, och därmed ingår ett anställningsförhållande på vilket denna lag inte är tillämplig enligt artikel 3.2 i denna lag, ska den ungerska lagstiftningen, liksom bestämmelserna i tillämpligt kollektivavtal, tillämpas på anställningsförhållandet, utan att det påverkar vad som fastställs i stycke 4, avseende:

- a) den längsta arbetstiden och den kortaste vilotiden,
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c) minimilön,
- d) de villkor som fastställs i artiklarna 214–222 i förhållande till bemanningsföretag,
- e) villkor om säkerhet i arbetet,
- f) villkor om sysselsättning för kvinnor som är gravida eller har småbarn, liksom unga arbetstagare,
- g) skyldigheter vad gäller likabehandling.

**Artikel 3:**

2 Om inget annat föreskrivs, ska denna lag tillämpas när arbetstagaren vanligtvis genomför sitt arbete i Ungern.

**Artikel 299:**

Denna lags syfte är att införliva följande EU-rättsakter:

...

f) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

För att lösa tvisten **anser den hänskjutande domstolen** att det är nödvändigt att tolka Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG och Europaparlamentets och rådets förordning 561/2006/EG och, i detta sammanhang, jämföra bestämmelserna i nämnda rättsakter med den nationella lagstiftningen.

Denna domstol anser att de franska myndigheternas systematiska kontroll av förklaringen, som bestyrkts av ungersk notarius publicus, och av intyget på utstationering som fastställts av den franska arbetsministern, leder till slutsatsen att den ungerska arbetsgivaren borde säkerställa att arbetstagarna erhåller den franska minimilönen under den period de är utstationerade i Frankrike och att en arbetstvist kan inledas inför de ungerska domstolarna, om arbetsgivaren underlåter att säkerställa den franska minimilönen i nämnda situation.

[utelämnas] [processrättsliga överväganden enligt nationell rätt] [utelämnas]

Gyula den 20 maj 2019

[utelämnas]

[Underskrift]

[utelämnas] [teknisk observation]