



Datum van inontvangstneming : 16/10/2019

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-428/19 - 1

Zaak C-428/19

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

4 juni 2019

Verwijzende rechter:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Hongarije)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

20 mei 2019

Verzoekende partijen:

OL

PM

RO

Verwerende partij:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[OMISSIS]

De Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (bestuurs- en arbeidsrechter Gyula, Hongarije; hierna: „verwijzende rechter”) [OMISSIS] heeft in een door OL [OMISSIS], verzoeker 1, PM [OMISSIS], verzoeker 2, en RO [OMISSIS], verzoeker 3, tegen [OMISSIS] Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [OMISSIS], verweerster, aangespannen gerechtelijke procedure betreffende de betaling van achterstallig loon de volgende

beschikking

gegeven:



De verwijzende rechter schorst de behandeling van de zaak en verzoekt het Hof van Justitie van de Europese Unie krachtens artikel 267 VWEU om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- 1.) Dient artikel 1, lid 1, van richtlijn 96/71/EG, rekening houdend met de artikelen 3 en 5 van die richtlijn en met § 285 en § 299 van het Hongaarse arbeidswetboek, aldus te worden uitgelegd dat Hongaarse werknemers in een voor de Hongaarse rechter aanhangig geding een beroep kunnen doen op schending van de richtlijn en van de Franse bepalingen betreffende minimumloon?
- 2.) Kan de dagvergoeding die werknemers gedurende hun terbeschikkingstelling in het buitenland ter dekking van hun kosten ontvangen als onderdeel van het loon worden aangemerkt?
- 3.) Is een praktijk waarbij de werkgever vrachtwagenbestuurders in geval van brandstofbesparing in verhouding tot de gereden afstand en het brandstofgebruik een op basis van een formule berekende vergoeding verstrekt die geen deel uitmaakt van hun in de arbeidsovereenkomst vastgestelde loon en waarover zij geen belasting of premies betalen, niet in strijd met artikel 10 van verordening (EG) nr. 561/2006?

Bij die praktijk worden de vrachtwagenbestuurders, om brandstofbesparing te realiseren, aangespoord tot een rijstijl (bijvoorbeeld op de helling omlaag zo lang mogelijk in de vrije stand glijden) die de veiligheid op de weg in gevaar kan brengen.

- 4.) Is richtlijn 96/71/EG van toepassing op het internationale goederenvervoer, met name gezien het feit dat de Europese Commissie een inbreukprocedure tegen Frankrijk en Duitsland heeft ingeleid op de grond dat deze landen hun nationale regelgeving inzake het minimumloon op de wegvervoersector toepassen?
- 5.) Kan een richtlijn op zichzelf – wanneer omzetting in nationale wetgeving uitblijft – verplichtingen scheppen voor particulieren en kan een vordering tegen een particulier in een voor de nationale rechter aanhangig geding rechtstreeks op deze richtlijn worden gebaseerd?

[OMISSIS] [nationale procesrechtelijke elementen]

Motivering

Relevante feiten: [Or. 2]

Verzoeker 1 heeft op 7 juli 2016 een arbeidsovereenkomst met de werkgever afgesloten als bestuurder internationaal goederenvervoer voor onbepaalde tijd met een proeftijd van drie maanden. Zijn basissalaris bedroeg 129 000 HUF bruto per maand. Daarnaast voorziet de arbeidsovereenkomst in 20 000 HUF bruto per maand uit hoofde van „overige betalingen” ter vergoeding van overwerk en wachtdienst. Verzoeker werkte fulltime. Het aantal arbeidsuren werd telkens voor een termijn van drie maanden vastgesteld. Verzoeker ontving zijn arbeidsloon na aftrek van de wettelijke inhoudingen op de tiende dag van de maand volgende op de betrokken maand. De overige betalingen werden, indien de voor de berekening noodzakelijke informatie niet tijdig beschikbaar was, uiterlijk op de 20e dag volgend op elke afgesloten termijn uitbetaald. Gelet op de bepalingen van a Munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Hongaars arbeidswetboek), a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (wet nr. I van 1998 betreffende het verkeer op de openbare weg) en AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (wet nr. IX van 2001 betreffende de AETR-overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer) werd het toepasselijke werkschema in een afzonderlijke, door de werkgever opgestelde schriftelijk informatiedocument vastgelegd.

De werkgever verplichtte zich om naast het arbeidsloon de volgende aanvullende vergoedingen te betalen:

- een forfaitair bedrag in geval van overwerk;
- nachtarbeid wordt op basis van de op de bestuurderskaart van de werknemer geregistreerde gegevens maandelijks vergoed;
- uitbetaling vindt plaats uiterlijk op de tiende dag volgende op de betrokken maand;
- het werkschema van de ploegendiensten wordt volgens een vooraf bepaald wisselroulatie-systeem vastgesteld, in geval van reguliere werkzaamheden als volgt:
 - = vier werkweken [buiten]land;
 - = één werkweek Hongarije;
 - de eerste twee dagen (maandag en dinsdag) zijn rustdagen;
 - de derde en de vierde dag (woensdag en donderdag) wachtdienst/beschikbaarheidsdienst waarop een extra forfaitaire vergoeding van toepassing is.

Bovengenoemde arbeidsovereenkomst is op 28 december 2016 met betrekking tot de „overige betalingen” gewijzigd. Het oorspronkelijke forfaitair bedrag van 20 000 HUF is als volgt verdeeld:

- aanvullende vergoeding in geval van overwerk (overwerkvergoeding)	10 000 HUF
- toeslag voor beschikbaarheidsdienst	10 000 HUF
- toeslag voor ploegendienst	5 500 HUF
- toeslag voor werkzaamheden op feestdagen	2 500 HUF
- toeslag voor werkzaamheden op eerste paas- of pinksterdag en op feestdagen die op zondag vallen	1 000 HUF

29 000 HUF

De volgende wijziging van de arbeidsovereenkomst vond plaats op 1 april 2017. Daarbij is het basisloon van 129 000 bruto HUF ongewijzigd gebleven en is bepaald dat de werknemer recht heeft op 1 500 HUF bruto forfaitaire nachtvergoeding per maand. Met betrekking tot het minimumloon hebben partijen verklaard dat voldaan is aan artikel 18 van de in de Bondsrepubliek Oostenrijk geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor het goederenvervoer over de weg. Het Oostenrijkse minimumloon is van toepassing indien:

- de los- en laadplaats zich in Oostenrijk bevindt, of
- het vervoer plaatsvindt binnen het grondgebied van Oostenrijk. In geval van doorvoer is het niet van toepassing. **[Or. 3]**

De werkgever verstrekke ook een informatieblad over de dagvergoedingen die als volgt zijn vastgesteld:

- 34 EUR per in het buitenland doorgebrachte dag, gedurende een periode van ten minste acht uur per dag in het buitenland
 - = indien de internationale bestuurder van een voertuig met dekzeil gedurende drie of minder weken (ten hoogste 21 dagen) in ploegendiensten werkt;
 - = de internationale bestuurder die bulkgoederen vervoert, heeft recht op een extra bedrag van drie euro per in het buitenland doorgebrachte dag;
- 38 EUR per in het buitenland doorgebrachte dag, gedurende een periode van ten minste acht uur per dag in het buitenland

- = indien de internationale bestuurder van een voertuig met dekzeil gedurende vier weken (ten hoogste 28 dagen) in ploegendiensten werkt;
- = de internationale bestuurder die bulkgoederen vervoert, heeft recht op een extra bedrag van vijf euro per in het buitenland doorgebrachte dag;
- 42 EUR per in het buitenland doorgebrachte dag, gedurende een periode van ten minste acht uur per dag in het buitenland
 - = indien de internationale bestuurder van een voertuig met dekzeil gedurende vijf of meer weken (ten minste 29 dagen) in ploegendiensten werkt;
 - = de internationale bestuurder die bulkgoederen vervoert, heeft recht op een extra bedrag van zeven euro per in het buitenland doorgebrachte dag;
- 60 EUR per in het buitenland doorgebrachte dag, ongeacht de duur van de ploegendienst, gedurende een periode van ten minste acht uur per dag in het buitenland, voor elke gewerkte dag onmiddellijk voorafgaand aan of volgende op dagen waarop de binnenlandse dagvergoeding van toepassing is.

Voor in Hongarije gemaakte kosten ontvangt de internationale bestuurder een standaard binnenlandse dagvergoeding ter hoogte van 3000 HUF per dag over ten minste zes gewerkte uren per dag. Voor dezelfde dag kan uitsluitend hetzij een binnenlandse, hetzij een buitenlandse dagvergoeding worden toegekend.

Verzoeker 2 heeft op 12 juni 2015 een arbeidsovereenkomst gesloten met de werkgever, tevens verweerder, welke op 3 april 2017 is beëindigd. De inhoud van de arbeidsovereenkomst kwam volledig overeen met de inhoud van de arbeidsovereenkomst van verzoeker 1.

Verzoeker 2 is op 26 juli 2017 wederom in dienst getreden bij de werkgever (verweerder). Zijn dienstbetrekking is op 20 september 2017, gedurende de proeftijd, op initiatief van de werkgever beëindigd. De inhoud van zijn arbeidsovereenkomst kwam volledig overeen met de op 28 december 2016 opgemaakte gewijzigde arbeidsovereenkomst van verzoeker 1. Ook verzoeker 2 heeft het „Informatieblad van de werkgever” over de hoogte van de dagvergoedingen ontvangen.

Verzoeker 3 heeft op 26 augustus 2016 een arbeidsovereenkomst gesloten met de werkgever (verweerder), welke op 28 december 201[6] is gewijzigd. De volgende wijziging vond plaats op 1 april 2017. De arbeidsovereenkomst van verzoeker 3 inclusief de twee wijzigingen komt volledig overeen met de arbeidsovereenkomst van verzoeker 1 en de wijzigingen daarvan. Verzoeker 3 heeft ook een exemplaar van het „Informatieblad van de werkgever” over de hoogte van de dagvergoedingen ontvangen. Over de plaats van tewerkstelling bevatten de arbeidsovereenkomsten van de drie verzoekers de volgende bepalingen:

„De werknemer vervult zijn dienstverband in verband met de zetel (vestigingsplaats) van de werkgever op zodanige wijze dat hij instructies en uit te voeren vervoeropdrachten vanuit deze plaats ontvangt, terwijl zijn feitelijke plaats van tewerkstelling in Hongarije, alsook, voortvloeiend uit zijn functie, in alle landen buiten Hongarije is gelegen waar hij zijn vervoeropdrachten uitvoert, waar de los- en laadplaatsen zich bevinden en waar de zetel, de vestiging of de nevenvestiging van de cliënten zich bevindt met wie de werkgever contractuele betrekkingen onderhoudt. Met deze arbeidsovereenkomst aanvaardt de werknemer derhalve dat hij zijn werkzaamheden, gelet op de aard van het werk en van de opdrachten [Or. 4], gewoonlijk niet op zijn vestigingsplaats (standplaats) verricht, maar op plaatsen waar de vervoeropdrachten worden uitgevoerd, in de eerste plaats doorgaans in het buitenland.”

Punt III/7 van de arbeidsovereenkomst bepaalt: „Tot de werkkring van de werknemer behoort, naast het uitvoeren van internationale vervoeropdrachten, het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van binnenlands goederenvervoer. De werknemer verbindt zich derhalve ertoe om, naargelang de aard van de dienstverlening, alle soorten vervoeropdrachten (regionaal, binnenlands of internationaal) uit te voeren met een beschikbaar en daartoe geschikt voertuig.”

Voor de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden reizen of reizen verzoekers met een minibus naar Frankrijk. Met het oog op de cabotageregels hebben zij een aantal keren grenzen overschreden.

Aan het begin van elke terbeschikkingstelling verstrekt verweerder een door een Hongaarse notaris gewaarmerkte verklaring en een door de Franse minister van arbeidszaken opgestelde Attestation de détachement aan de vrachtwagenbestuurders waarin staat dat het uurloon van de werknemers 10,4 EUR bedraagt. Het laatste document wordt door de Franse autoriteiten regelmatig gecontroleerd en aanvaard als bewijs dat de Hongaarse werknemers gedurende hun terbeschikkingstelling in Frankrijk ten minste het Franse sectorale minimumloon ontvangen.

Verzoekers hebben een proces tegen verweerder aangespannen aangezien hun loon gedurende de terbeschikkingstelling in Frankrijk lager was dan het Franse minimumloon. Het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde basisloon van de werknemers inclusief toeslagen bedroeg in 2016 ongeveer 3 EUR en in 2018 ook maar ongeveer 3,5 EUR (afhankelijk van de wisselkoers van de euro). Aangezien de werknemers hun werk in het buitenland verrichten, verstrekt verweerder ter dekking van hun kosten in het buitenland een buitenlandse dagvergoeding.

Op grond van punt 3 van de arbeidsovereenkomst verstrekt de werkgever aan de bestuurders tevens een vergoeding als zij brandstof besparen. Deze bepaling luidt als volgt: „de werkgever kan ertoe besluiten aan de werknemers een vergoeding voor brandstofbesparing te verstrekken indien het brandstofverbruik onder het normverbruik blijft”.

Verzoekers stellen zich op het standpunt dat richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van toepassing is op ondernemingen, waaruit volgt dat verweerder ook onder de persoonlijke werkingsfeer van de richtlijn valt. Daarnaast zijn verzoekers van mening dat de dagvergoeding en de vergoeding voor brandstofbesparing geen onderdeel uitmaken van het loon.

Verweerder heeft in zijn verweerschrift afwijzing van de vordering van verzoekers gevorderd. Zijn standpunt is dat richtlijnen als handelingen van de Unie voor de lidstaten zijn bestemd en derhalve rechtstreeks voor hen verplichtingen scheppen (om wetgeving vast te stellen), maar niet voor ondernemingen. Verder stelt verweerder zich op het inhoudelijke standpunt dat een door een Hongaarse werknemer bij een Hongaars gerecht aanhangig gemaakte arbeidsrechtelijke procedure wegens schending van Franse wettelijke voorschriften niet-ontvankelijk is, aangezien het Franse minimumloon op geen enkele wijze onderdeel uitmaakt van de tussen de werkgever en de werknemer tot stand gekomen overeenkomst. Verweerder betoogt dat het uurloon van 10,4 HUF uitsluitend in de begeleidende documenten van verzoekers is vermeld met als doel de Franse autoriteiten te informeren. Verzoekers kunnen zich uitsluitend tot de Franse autoriteiten wenden wanneer zij menen uit hoofde van het voorgaande iets te vorderen te hebben. Over de dagvergoeding voert verweerder aan dat bij de berekening van het salaris met bepaalde soorten dagvergoeding wel, met andere geen rekening kan worden gehouden. Bonussen die op grond van een bijzondere bepaling van de werkgever worden uitbetaald, maken geen deel uit van het arbeidsloon.

Unirechtelijke bepalingen:

RICHTLIJN 96/71/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

Artikel 1 [Or. 5]

Toepassingsgebied

1. Deze richtlijn is van toepassing op in een lidstaat gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, overeenkomstig lid 3, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een lidstaat.

[...]

3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

- a) een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze lidstaat werkzaam is, voor zover er

gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

- b.) en werknemer op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat [...]

Artikel 2

Definitie

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder „ter beschikking gestelde werknemer” verstaan, iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.
2. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip „werknemer” bepaald door het recht van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

Artikel 3

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

1. De lidstaten zien erop toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen – ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband – voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers wat de hierna genoemde aangelegenheden betreft, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die, in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn vastgelegd:

- in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen

en/of

- in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8, voor zover deze betrekking hebben op de in de bijlage genoemde activiteiten:

- a) maximale werk- en minimale rustperioden;
- b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- c) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;

[...]

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip „minimumlonen” als bedoeld in de eerste alinea, tweede streepje, onder c), bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

[...]

3. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, overeenkomstig de in de onderscheiden lidstaten geldende gebruiken en tradities, besluiten lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), niet toe te passen in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

4. De lidstaten kunnen, overeenkomstig hun nationale wetgeving en/of praktijk, bepalen dat door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van lid 8 **[Or. 6]**, voor een of meer bedrijfstakken kan worden afgeweken van de bepalingen van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, alsmede van een besluit van de lidstaat in de zin van lid 3, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

[...]

6. De duur van de terbeschikkingstelling wordt berekend over een referentieperiode van een jaar, aanvangend met de terbeschikkingstelling.

[...]

7. [...]

De toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling worden als een deel van het minimumloon beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.

8. Onder collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard, worden verstaan de overeenkomsten of uitspraken die moeten worden nageleefd door alle ondernemingen die tot de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak behoren en onder het territoriale toepassingsgebied van die overeenkomsten of uitspraken vallen.

Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in de eerste alinea, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak

en/of

- de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast,

mits de toepassing daarvan op de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen wat de onder lid 1, eerste alinea, van dit artikel vermelde aangelegenheden betreft een gelijke behandeling garandeert van die ondernemingen en de andere in deze alinea bedoelde ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden.

Er is sprake van gelijke behandeling in de zin van dit artikel, wanneer de nationale ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden:

- op de plaats van de activiteit of in de betrokken bedrijfstak ten aanzien van de in lid 1, eerste alinea, vermelde aangelegenheden onderworpen zijn aan dezelfde verplichtingen als de ondernemingen die bij de terbeschikkingstellingen zijn betrokken

en

- met dezelfde gevolgen aan deze verplichtingen moeten voldoen.

Artikel 4

Samenwerking inzake informatie

[...]

3. Elke lidstaat neemt passende maatregelen, opdat de informatie betreffende de in artikel 3 bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

[...]

Artikel 5

Maatregelen

De lidstaten nemen adequate maatregelen ingeval niet aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Zij dragen er met name zorg voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over passende procedures beschikken om de naleving van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen.

Artikel 6

Rechterlijke bevoegdheid

Om het recht op de in artikel 3 gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, kan een rechtsvordering worden ingesteld in de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is (was) gesteld, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in een andere staat in te stellen. [Or. 7]

Artikel 7

Tenuitvoerlegging

[...]

Wanneer de lidstaten deze bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

**VERORDENING (EG) nr. 561/2006 VAN HET EUROPEES PARLEMENT
EN DE RAAD van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde
voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van
verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot
intrekking van verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (Voor de EER
relevante tekst)**

Hoofdstuk 3

Aansprakelijkheid van de vervoersonderneming

Artikel 10

1. Een vervoersonderneming mag bestuurders die zij in dienst heeft of die haar ter beschikking zijn gesteld, niet betalen, zelfs niet wanneer dit geschiedt in de vorm van premies of loontoeslagen naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid vervoerde goederen, ingeval dergelijke betalingen van die aard zijn de verkeersveiligheid in gevaar te brengen en/of inbreuken op deze verordening aan te moedigen.

[...]

Relevante nationale regelgeving:

Wet nr. I van 2012 houdende het arbeidswetboek

§ 285, lid 1: Werkgevers en werknemers kunnen hun op de arbeidsverhouding of op deze wet, vakbonden en ondernemingsraden hun op deze wet, op een collectieve arbeidsovereenkomst of op een ondernemingsovereenkomst gebaseerde vorderingen voor een rechter aanhangig maken.

[...]

§ 285, lid 4: Werknemers kunnen hun op § 285 gebaseerde vorderingen die betrekking hebben op een periode waarin zij in Hongarije zijn tewerkgesteld ook voor een Hongaarse rechter aanhangig maken.

§ 295, lid 1: Indien een werknemer door een buitenlandse werkgever op basis van een overeenkomst met een derde op het grondgebied van Hongarije is tewerkgesteld en de arbeidsverhouding op grond van § 3, lid 2, uitgesloten is van het toepassingsgebied van deze wet, zijn voor de arbeidsverhouding, behoudens het bepaalde in lid 4, voor wat betreft

- a.) de duur van de langste arbeidstijd of de kortste rusttijd;
- b.) de minimale duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon;
- c.) het bedrag van het minimumloon;
- d.) de voorwaarden voor uitzendwerk zoals bepaald in § 214 tot en met § 222;
- e.) de voorschriften inzake de bescherming van werknemers;
- f.) de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden voor zwangere vrouwen, voor vrouwen met jonge kinderen en voor jeugdige werknemers, alsmede
- g.) het vereiste van gelijke behandeling

de bepalingen van Hongaars recht van toepassing, met inbegrip van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die op de arbeidsverhouding betrekking heeft.

§ 295, lid 2: Tenzij anders is bepaald, is deze wet van toepassing wanneer een werknemer zijn werkzaamheden gewoonlijk in Hongarije verricht.

§ 299: Deze wet strekt tot omzetting van de volgende Unierechtelijke handelingen: [**Or. 8**]

f.) richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

De verwijzende rechter is van oordeel dat de uitlegging van richtlijn nr. 96/71/EG en van verordening (EG) nr. 561/2006 en in samenhang daarmee de vergelijking van de bovengenoemde bepalingen met de nationale voorschriften noodzakelijk zijn om in de zaak een beslissing te kunnen nemen.

Naar het oordeel van de verwijzende rechter leidt de omstandigheid dat de door de notaris gewaarmerkte verklaring en de door de Franse minister van arbeidszaken verplicht gestelde Attestation de détachement door de Franse autoriteiten

regelmatig worden gecontroleerd tot de conclusie dat de Hongaarse werkgever dient te garanderen dat werknemers voor de duur van hun gedurende de terbeschikkingstelling in Frankrijk verrichte werkzaamheden het Franse minimumloon ontvangen en dat werknemers bij het uitblijven daarvan een arbeidsrechtelijk geschil voor de Hongaarse rechter aanhangig kunnen maken.

[OMISSIS] [nationale procesrechtelijke elementen] [OMISSIS]

Gyula, 20 mei 2019

[OMISSIS]

[ondertekening]

[OMISSIS] *[technische opmerking]*