Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

8. juli 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – direktiv 96/71/EØF – artikel 1, stk. 1, samt artikel 3 og 5 – udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser – internationale lastbilchauffører – overholdelse af udstationeringslandets mindsteløn – diæter – forordning (EF) nr. 561/2006 – artikel 10 – løn, der tildeles ansatte afhængigt af brændstofforbruget«

I sag C-428/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (forvaltnings- og arbejdsretten i Gyula, Ungarn) ved afgørelse af 20. maj 2019, indgået til Domstolen den 4. juni 2019, i sagen

OL,

PM,

RO

mod

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, og dommerne L. Bay Larsen (refererende dommer), C. Toader, M. Safjan og N. Jääskinen,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– OL, PM og RO ved ügyvéd Gy. Lupkovics,

* Processprog: ungarsk.

– Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. ved ügyvéd D. Kaszás,

– den ungarske regering ved M.Z. Fehér, G. Koós og M.M. Tátrai, som befuldmægtigede,

– den franske regering ved A.-L. Desjonquières og C. Mosser, som befuldmægtigede,

– den nederlandske regering ved M. Bulterman og P. Huurnink, som befuldmægtigede,

– den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen først ved W. Mölls, B.-R. Killmann og L. Havas, derefter ved B.-R. Killmann og L. Havas, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 6. maj 2021,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, samt artikel 3 og 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997, L 18, s. 1) og artikel 10 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 (EUT 2006, L 102, s. 1).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side OL, PM og RO og på den anden side Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. (herefter »Rapidsped«) vedrørende et krav, som de førstnævnte i egenskab af internationale lastbilchaufførerhar fremsat over for deres arbejdsgiver, Rapidsped, om at betale en løn, der svarer til den franske mindsteløn, for den arbejdstid, som de har udført i Frankrig.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 96/71

3 Artikel 1 i direktiv 96/71 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden for så vidt angår besætningen.

3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

a) for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren

[…]«

4 Dette direktivs artikel 2 med overskriften »Definition« har følgende ordlyd:

»1. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv forstås ved en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

2. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv fortolkes begrebet arbejdstager som i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.«

5 Det nævnte direktivs artikel 3 med overskriften »Arbejds- og ansættelsesvilkår« bestemmer:

»1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

– ved lov eller administrative bestemmelser,

og/eller

– ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

[…]

c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

[…]

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, [første afsnit, andet led,] litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

[…]

7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

[…]«

6 Samme direktivs artikel 5 med overskriften »Foranstaltninger« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv.

De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.«

7 Artikel 6 i direktiv 96/71 med overskriften »Retlig kompetence« er affattet således:

»For at gøre retten til de i artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende kan der anlægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence.«

Direktiv 2003/59/EF

8 Det fremgår af tiende betragtning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/59/EF af 15. juli 2003 om grundlæggende kvalifikationskrav og efteruddannelseskrav for førere af visse køretøjer, der benyttes til godstransport eller personbefordring ad vej, og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 samt Rådets direktiv 91/439/EØF og om ophævelse af Rådets direktiv 76/914/EØF (EUT 2003, L 226, s. 4), at et øget kendskab til defensiv kørsel, som desuden medfører et rationelt brændstofforbrug, vil få positive virkninger både for samfundet og for vejtransportsektoren selv.

9 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Anvendelsesområde« har følgende ordlyd:

»Dette direktiv finder anvendelse på kørsel udført af:

a) statsborgerne i en medlemsstat og

b) tredjelandsstatsborgere, der er ansat i eller benyttes af en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat

i det følgende benævnt »chauffører«, og som udfører vejtransport inden for Fællesskabet på veje, der er åbne for offentlig adgang, med:

– køretøjer, hvortil der kræves et kørekort til en af kategorierne C1, C1 + E, C eller C + E, som defineret i [Rådets] direktiv 91/439/EØF [af 29. juli 1991 om kørekort (EFT 1991, L 237, s. 1)], eller et kørekort, der er anerkendt som ækvivalent

[…]«

10 Bilag I til det nævnte direktiv har overskriften »Minimumskrav til kvalifikationer og uddannelse«. I henhold til punkt 1.3 i afdeling 1 i dette direktiv, skal de kundskaber, som skal tages i betragtning ved medlemsstaternes konstatering af chaufførens grundlæggende kvalifikationer og efteruddannelse, bl.a. omfatte optimering af brændstofforbrug i forbindelse med kørekort til kategori C, C + E, C1 og C1 + E.

Direktiv 2006/126/EF

11 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/126/EF af 20. december 2006 om kørekort (EUT 2006, L 403, s. 18) ophævede og erstattede direktiv 91/439 med virkning fra den 19. januar 2013. Det fremgår af artikel 4 i direktiv 2006/126, sammenholdt med sammenligningstabellen i bilag III til direktiv 2003/59, at de i sidstnævnte direktiv omhandlede kørekort til kategorierne C, C + E, C1 og C1 + E vedrører køretøjer, der bl.a. anvendes til vejgodstransport, og hvis største tilladte totalvægt overstiger 3,5 ton.

12 I henhold til artikel 17, stk. 3, i direktiv 2006/126 gælder henvisninger til det ophævede direktiv 91/439 som henvisninger til direktiv 2006/126.

Forordning nr. 561/2006

13 I henhold til artikel 2, stk. 1, litra a), i forordning nr. 561/2006 gælder denne forordning for vejtransport bl.a. ved godstransport med et køretøj, hvis største tilladte totalvægt inklusive påhængsvogn eller sættevogn overstiger 3,5 ton.

14 Denne forordnings artikel 10, stk. 1, fastsætter:

»En transportvirksomhed må ikke give førere, som er ansat af eller stillet til rådighed for den, nogen betaling, heller ikke i form af præmier eller løntillæg, i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde, hvis betalingen er af en sådan art, at den udgør en fare for færdselssikkerheden og/eller tilskynder til overtrædelse af denne forordning.«

Forordning (EF) nr. 44/2001

15 Artikel 68 i Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EFT 2001, L 12, s. 1) bestemte i stk. 1, at denne forordning i forholdet mellem medlemsstaterne trådte i stedet for konventionen af 27. september 1968 om retternes kompetence og om fuldbyrdelse af retsafgørelser i borgerlige sager, herunder handelssager (EFT 1978, L 304, s. 17), som ændret ved de efterfølgende konventioner om nye medlemsstaters tiltrædelse af denne konvention (herefter »Bruxelleskonventionen«), med undtagelse af visse medlemsstaters områder, og i stk. 2, at i den udstrækning denne forordning i forholdet mellem medlemsstaterne trådte i stedet for Bruxelleskonventionen, skulle henvisninger til Bruxelleskonventionen forstås som henvisninger til denne forordning.

Forordning (EU) nr. 1215/2012

16 Ottende betragtning til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EUT 2012, L 351, s. 1) har følgende ordlyd:

»Den 22. december 2000 vedtog Rådet forordning [nr. 44/2001], der træder i stedet for [Bruxelleskonventionen], for så vidt angår de medlemsstatsterritorier, der er omfattet af TEUF, og som gælder mellem medlemsstaterne, undtagen Danmark. Ved Rådets afgørelse 2006/325/EF [af 27. april 2006 om indgåelse af aftalen mellem Det Europæiske Fællesskab og Kongeriget Danmark om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (EUT 2006, L 120, s. 22)] indgik Fællesskabet en aftale med Danmark, der sikrede, at bestemmelserne i forordning [nr. 44/2001] kom til at finde anvendelse i Danmark. […]«

17 I henhold til denne forordnings artikel 21, stk. 1, litra a), kan en arbejdsgiver, der har bopæl på en medlemsstats område, sagsøges ved retterne i den medlemsstat, på hvis område han har bopæl.

18 Det fremgår af den nævnte forordnings artikel 62, stk. 1, at retten ved afgørelsen af, om en part har bopæl på den medlemsstats område, hvor sagen er anlagt, skal anvende denne stats interne lovgivning.

19 I henhold til artikel 80 i forordning nr. 1215/2012 ophæver denne forordning forordning nr. 44/2001. Henvisninger til den ophævede forordning gælder som henvisninger til forordning nr. 1215/2012.

Ungarsk ret

20 § 3, stk. 2, i a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (lov nr. I af 2012 om arbejde, herefter »arbejdsloven«) bestemmer, at medmindre andet er fastsat, finder arbejdsloven anvendelse, når arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i Ungarn.

21 Arbejdslovens § 285 har følgende ordlyd:

»1. Arbejdstagere og arbejdsgivere kan ved en domstol anlægge sager, der udspringer af ansættelsesforholdet eller nærværende lov, mens fagforeninger og samarbejdsudvalg kan anlægge sager, der udspringer af nærværende lov, en kollektiv overenskomst eller en virksomhedsaftale.

[…]

4. Arbejdstagere kan ligeledes i overensstemmelse med § 295 ved de ungarske domstole anlægge sager, som vedrører den tid, de har arbejdet i Ungarn.«

22 Denne lovs § 295, stk. 1, bestemmer:

»Hvis en udenlandsk arbejdsgiver på grundlag af en aftale med tredjemand ansætter en arbejdstager i Ungarn, idet der etableres et ansættelsesforhold, som nærværende lov i henhold til § 3, stk. 2, ikke finder anvendelse på, finder den ungarske lovgivning og bestemmelserne i den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, uanset stk. 4 anvendelse på ansættelsesforholdet med hensyn til:

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) mindsteløn

d) de betingelser, som er fastsat i §§ 214-222 for vikarbureauer

e) betingelserne for sikkerhed på arbejdspladsen

f) arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder, for ansatte med små børn og for unge arbejdstagere

g) forpligtelserne vedrørende ligebehandling.«

23 I henhold til den nævnte lovs § 299 har denne til formål at gennemføre bl.a. direktiv 96/71 i national ret.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

24 OL, PM og RO (herefter »de i hovedsagen omhandlede chauffører«) indgik hver især henholdsvis den 12. juni 2015, den 7. juli 2016 og den 26. august 2016 en ansættelseskontrakt vedrørende en stilling som lastbilchauffør hos Rapidsped, der er et selskab med hjemsted i Ungarn.

25 Det fremgår af disse aftaler, som er affattet på samme måde, at selv om arbejdstageren ud over udførelsen af international godstransport har til opgave at udføre national godstransport, skal den pågældende normalt udføre sit arbejde på steder, som ofte og hovedsageligt er beliggende i udlandet, uden at det arbejde, der udføres i udlandet, dog er af varig karakter.

26 I henhold til ungarsk ret har arbejdstageren ret til diæter for arbejde, der udføres i udlandet. Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, og navnlig af Rapidspeds orienteringsskrivelse til arbejdstagerne, at størrelsen af disse diæter var så meget desto større, som den periode, hvori arbejdstageren var udstationeret i udlandet, og som i medfør af kontrakten i princippet kunne variere fra tre til fem uger afhængigt af arbejdstagerens ønske, var lang. Det fremgik af samme skrivelse, at de nævnte diæter skulle dække de udgifter, der var afholdt i udlandet.

27 De i hovedsagen omhandlede chaufførers ansættelseskontrakter indeholdt i øvrigt en bestemmelse om, at arbejdstagerne, når de opnåede brændstofbesparelser, ville modtage et tillæg efter arbejdsgiverens skøn beregnet på grundlag af en metode, der består i at sammenholde brændstofforbruget med den tilbagelagte strækning.

28 De i hovedsagen omhandlede chauffører udførte deres arbejde ved at rejse til Frankrig med minibus. Under hele udstationeringen fordelte Rapidsped de transportopgaver, der skulle udføres, dvs. selskabet fastsatte, på hvilket tidspunkt, ved hjælp af hvilket køretøj og på hvilke strækninger godset skulle transporteres. I henhold til reglerne om cabotagekørsel krydsede de nævnte chauffører grænser ved flere lejligheder.

29 Ved påbegyndelsen af hver udstationering udleverede Rapidsped til de i hovedsagen omhandlede chauffører en erklæring, der var bekræftet ved ungarsk notar, og en udstationeringsattest fra det franske arbejdsministerium, hvoraf fremgik, at chaufførernes timeløn var 10,40 EUR, dvs. højere end den franske mindsteløn, der gælder inden for vejtransportsektoren, og som var fastsat til 9,76 EUR pr. time.

30 De i hovedsagen omhandlede chauffører har anlagt sag mod Rapidsped ved den forelæggende ret Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (forvaltnings- og arbejdsretten i Gyula, Ungarn), idet de har gjort gældende, at deres løn for den tid, de har arbejdet i Frankrig, er lavere end den franske mindsteløn.

31 I henhold til de i hovedsagen omhandlede chaufførers ansættelseskontrakter modtog disse i 2018 en månedlig løn på 545 EUR brutto, dvs. 3,24 EUR pr. time. Hvad angår forskellen på 6,52 EUR pr. time mellem den franske mindsteløn og den timeløn, som de nævnte chauffører modtog, har Rapidsped for den forelæggende ret gjort gældende, at denne forskel er dækket af de diæter og det tillæg for brændstofbesparelser, som de har fået udbetalt, idet disse beløb udgør en del af deres løn, hvilket disse chaufførerne har bestridt.

32 Hvis det antages, at direktiv 96/71 finder anvendelse på international godstransport, er den situation, der er genstand for tvisten i hovedsagen, efter den forelæggende rets opfattelse omfattet af dette direktiv, idet den i Ungarn registrerede arbejdsgiver, Rapidsped, udstationerer ungarske arbejdstagere, såsom de i hovedsagen omhandlede chauffører, der i henhold til ungarsk arbejdsret er beskæftiget i andre medlemsstater i Den Europæiske Union, for Rapidspeds regning og under dette selskabs ledelse, med henblik på at levere godstransporttjenester til kunder på udstationeringsstedet. Arbejdstagerne har i hele perioden haft et ansættelsesforhold til Rapidsped, der er ansvarlig for udstationeringen.

33 På denne baggrund har Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (forvaltnings- og arbejdsretten i Gyula) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 1, stk. 1, i direktiv [96/71], sammenholdt med artikel 3 og 5 i samme direktiv og arbejdslovens § 285 og § 299, fortolkes således, at ungarske arbejdstagere kan indlede en sag mod deres ungarske arbejdsgivere ved de ungarske domstole med påstand om overtrædelse af direktivet og af den franske lovgivning om mindsteløn?

2) Skal diæter, som er bestemt til at dække udgifter i forbindelse med en arbejdstagers udstationering til udlandet, anses for at udgøre en del af lønnen?

3) Er en praksis, hvorefter arbejdsgiveren, når der er opnået en besparelse beregnet ud fra [en metode til fastlæggelse af forholdet mellem] den tilbagelagte strækning og brændstofforbruget, […] betaler [chaufføren] et tillæg, som ikke er en del af den løn, der er fastsat i den pågældendes ansættelseskontrakt, og af hvilket der ikke betales skat eller sociale

bidrag, i strid med artikel 10 i [forordning nr. 561/2006]? Brændstofbesparelsen tilskynder imidlertid [chaufførerne] til at køre på en måde, som kan bringe færdselssikkerheden i fare (f.eks. ved at køre i frigear så længe som muligt i nedadgående retning).

4) Finder direktiv [96/71] anvendelse på international godstransport, navnlig henset til at Europa-Kommissionen har indledt en traktatbrudsprocedure mod [Den Franske Republik] og [Forbundsrepublikken] Tyskland for anvendelse af lovgivningen om mindsteløn på vejtransportsektoren?

5) Såfremt et direktiv ikke er blevet gennemført i den nationale lovgivning, kan det da i sig selv skabe forpligtelser for privatpersoner og dermed i sig selv udgøre grundlaget for et søgsmål mod en privatperson i en tvist, som er anlagt ved en national domstol?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det fjerde spørgsmål

34 Med det fjerde spørgsmål, som skal behandles først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 96/71 skal fortolkes således, at dette direktiv finder anvendelse på levering af tjenesteydelser over grænserne inden for vejtransportsektoren.

35 Det bemærkes, at Domstolen i præmis 41 i dom af 1. december 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976), fastslog, at dette er tilfældet.

36 Under disse omstændigheder skal det fjerde spørgsmål besvares med, at direktiv 96/71 skal fortolkes således, at dette direktiv finder anvendelse på levering af tjenesteydelser over grænserne inden for vejtransportsektoren.

Det første spørgsmål

37 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 1, i direktiv 96/71, sammenholdt med dette direktivs artikel 3 og 5, skal fortolkes således, at arbejdstagere, der er udstationeret fra en medlemsstat, ved domstolene i denne medlemsstat kan indlede en sag om tilsidesættelse af de regler om mindsteløn, der gælder i en anden medlemsstat, mod en arbejdsgiver, som er hjemmehørende i den førstnævnte medlemsstat.

38 I denne henseende bemærkes, at for at sikre overholdelsen af kernen i de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse bestemmer artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71, at medlemsstaterne, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, påser, at de virksomheder, der er hjemmehørende i en medlemsstat, i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på en medlemsstats område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som gælder i denne medlemsstat, inden for de områder, der er nævnt i denne bestemmelse, herunder mindsteløn (jf. i denne retning dom af 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

39 Hvad angår artikel 5 i direktiv 96/71 fremgår det af denne bestemmelses stk. 2, at medlemsstaterne især sørger for, at udstationerede arbejdstagere råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv. De nævnte arbejdstagere skal derfor have mulighed for ved domstolene at påberåbe sig de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er nævnt i direktivets artikel 3, stk. 1, såsom vilkåret om mindsteløn.

40 Artikel 6 i direktiv 96/71 bestemmer, at der ud over muligheden for, at udstationerede arbejdstagere i en medlemsstat, hvis retter har kompetence i overensstemmelse med gældende internationale konventioner om retternes kompetence, kan anlægge retssag for at gøre retten til de i dette direktivs artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende, kan disse arbejdstagere ligeledes anlægge et sådant søgsmål ved de kompetente retter i den medlemsstat, på hvis område de er eller var udstationeret.

41 Det følger heraf, at artikel 3, stk. 1, samt artikel 5 og 6 i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at disse bestemmelser sikrer, at en udstationeret arbejdstager, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, har ret til at anlægge sag ved en af de i den foregående præmis nævnte kompetente retter og påberåbe sig værtsmedlemsstatens bestemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår inden for de områder, der er nævnt i denne bestemmelse, herunder mindsteløn.

42 Endelig bemærkes, at det af artikel 21, stk. 1, litra a), i forordning nr. 1215/2012, hvortil der i artikel 6 i direktiv 96/71 indirekte henvises ved udtrykket »internationale konventioner om retternes kompetence«, fremgår, at en arbejdsgiver, der har bopæl på en medlemsstats område, kan sagsøges ved retterne i den medlemsstat, på hvis område den pågældende har bopæl.

43 Endvidere bestemmer artikel 62, stk. 1, i forordning nr. 1215/2012, at retten ved afgørelsen af, om en part har bopæl på den medlemsstats område, hvor sagen er anlagt, skal anvende denne stats interne lovgivning.

44 I det foreliggende tilfælde tilkommer det således den forelæggende ret med henblik på at fastslå, om den har kompetence i henhold til forordning nr. 1215/2012, at efterprøve, om de i hovedsagerne omhandlede chaufførers arbejdsgiver skal anses for at have bopæl i Ungarn i henhold til denne medlemsstats lovgivning.

45 Henset til samtlige ovenfor anførte betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 1, og artikel 6 i direktiv 96/71, sammenholdt med dette direktivs artikel 5, skal fortolkes således, at disse bestemmelser kræver, at arbejdstagere, der er udstationeret fra en medlemsstat, ved en domstol i denne medlemsstat kan indlede en sag om tilsidesættelse af de regler om mindsteløn, der gælder i en anden medlemsstat, mod en arbejdsgiver, som er hjemmehørende i den førstnævnte medlemsstat, forudsat at denne domstol har kompetence.

Det andet spørgsmål

46 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at diæter, som er bestemt til at dække udgifter i forbindelse med en arbejdstagers udstationering til udlandet, skal anses for at udgøre en del af mindstelønnen.

47 I denne henseende bemærkes for det første, at artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 96/71 udtrykkeligt henviser til national lovgivning eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, med henblik på fastlæggelsen af den i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, omhandlede mindsteløn (dom af 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

48 For det andet præciserer det nævnte direktivs artikel 3, stk. 7, andet afsnit, for så vidt angår ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, i hvilket omfang sådanne lønelementer skal betragtes som en del af mindstelønnen, i forbindelse med de i dette direktivs artikel 3 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår (dom af 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, præmis 33).

49 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt diæter som de i hovedsagen omhandlede udgør en del af mindstelønnen som omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71, bemærkes, at det af artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 fremgår, at diæter skal anses for »ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen«, og som udgør en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen.

50 Selv om de i hovedsagen omhandlede diæter i den orienteringsskrivelse, som Rapidsped har udfærdiget til personalet, er beskrevet således, at de er bestemt til dækning af de udgifter, som de udstationerede arbejdstagere har afholdt i udlandet, forholder det sig i det foreliggende tilfælde ikke desto mindre således, at størrelsen af disse diæter varierer afhængigt af, om udstationeringen varer tre, fire eller fem uger eller mere. Dette andet element, navnlig disse diæters faste og progressive karakter, synes imidlertid at tyde på, at disse diæter ikke er bestemt til at dække de udgifter, som arbejdstagerne har afholdt i udlandet, men snarere, i lighed med den godtgørelse, der var omhandlet i den sag, som gav anledning til dom af 12. februar 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, præmis 48), har karakter af kompensation for de ulemper, der følger af udstationeringen, og som beror på, at de berørte personer befinder sig fjernt fra deres sædvanlige opholdssted.

51 Det fremgår endvidere ikke af de sagsakter, som Domstolen råder over, at disse diæter udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

52 Imidlertid bemærkes, at de tillæg og supplerende ydelser – der ifølge national lovgivning eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, ikke defineres som en del af mindstelønnen, og som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side det vederlag, som den pågældende modtager – ikke kan anses for sådanne elementer i medfør af bestemmelserne i direktiv 96/71. Det er nemlig ganske almindeligt forekommende, at en arbejdsgiver, der kræver af sin arbejdstager, at denne udfører ekstra arbejde eller arbejder under særlige omstændigheder, giver arbejdstageren kompensation herfor, uden at kompensationen skal medtages ved beregningen af mindstelønnen (dom af 14.4.2005, Kommissionen mod Tyskland, C-341/02, EU:C:2005:220, præmis 39 og 40).

53 I det foreliggende tilfælde påhviler det den forelæggende ret at foretage den nødvendige efterprøvelse i denne henseende, idet Domstolen ikke råder over alle de relevante oplysninger.

54 Henset til samtlige ovenfor anførte betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at diæter, hvis størrelse varierer afhængigt af varigheden af arbejdstagerens udstationering, udgør en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og som udgør en del af mindstelønnen, medmindre den udbetales som

godtgørelse for de udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, eller den svarer til et tillæg, som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side det vederlag, som den pågældende modtager.

Det tredje spørgsmål

55 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10 i forordning nr. 561/2006 skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for, at en vejtransportvirksomhed yder chaufførerne et tillæg, der beregnes på grundlag af den besparelse, som er opnået ved et mindre brændstofforbrug på den tilbagelagte strækning.

56 I henhold til artikel 10, stk. 1, i forordning nr. 561/2006 må en transportvirksomhed ikke give førere, som er ansat af eller stillet til rådighed for den, nogen betaling, heller ikke i form af præmier eller løntillæg, i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde, hvis betalingen er af en sådan art, at den udgør en fare for færdselssikkerheden og/eller tilskynder til overtrædelse af denne forordning.

57 Anvendelsen af denne bestemmelse forudsætter således, at to betingelser er opfyldt. For det første skal den betaling, som førerne modtager, også selv om den gives i form af præmier eller løntillæg, være beregnet i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde. For det andet skal betalingen være af en sådan art, at den udgør en fare for færdselssikkerheden og/eller tilskynder til overtrædelse af nr. 561/2006.

58 Det bemærkes endvidere, at det af direktiv 2003/59, og navnlig af tiende betragtning og af bilag I hertil, sammenholdt med direktiv 2006/126, fremgår, at kravet om, at førere af køretøjer, der anvendes til vejgodstransport, hvis vægt overstiger 3,5 ton, og som er omfattet af forordning nr. 561/2006, skal uddannes i optimering af brændstofforbruget, kan have positive virkninger for såvel samfundet som selve vejtransportsektoren.

59 Eftersom EU-retten kræver, at førerne af de nævnte køretøjer har evnen til at føre et køretøj på en rationel og økonomisk måde, kan artikel 10, stk. 1, i forordning nr. 561/2006 derfor ikke anses for principielt at forbyde transportvirksomhederne at fremme denne form for kørsel ved hjælp af et økonomisk incitament, der har karakter af et tillæg.

60 Et sådant tillæg er imidlertid ikke foreneligt med den nævnte bestemmelse, hvis det i stedet for udelukkende at være knyttet til brændstofbesparelser belønner en sådan besparelse i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde efter regler, som tilskynder føreren til at udvise en adfærd, der udgør en fare for færdselssikkerheden, og/eller til at gøre sig skyldig i overtrædelser af forordning nr. 561/2006.

61 Det tilkommer således den forelæggende ret under hensyn til disse betragtninger om rækkevidden af artikel 10, stk. 1, i forordning nr. 561/2006 at fastlægge, hvilke karakteristika og virkninger der er kendetegnende for det i hovedsagen omhandlede tillæg.

62 For fuldstændighedens skyld bemærkes, at brændstofbesparelsen afhænger af en lang række faktorer således, at den blotte antagelse, at et tillæg for brændstofbesparelser kan tilskynde visse førere til at køre i frigear i nedadgående retning, ikke i sig selv gør det muligt at konkludere, at et sådant tillæg er i strid med det forbud, der er fastsat i artikel 10, stk. 1, i forordning nr. 561/2006.

63 Henset til samtlige ovenfor anførte betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 10, stk. 1, i forordning nr. 561/2006 skal fortolkes således, at denne bestemmelse principielt ikke er til hinder for, at en vejtransportvirksomhed tildeler førerne et tillæg, der beregnes på grundlag af den besparelse, som er opnået ved et mindre brændstofforbrug på den tilbagelagte strækning. Et sådant tillæg er imidlertid i strid med forbuddet i denne bestemmelse, hvis det i stedet for udelukkende at være knyttet til brændstofbesparelser belønner en sådan besparelse i forhold til den tilbagelagte afstand og/eller den transporterede godsmængde efter regler, som tilskynder føreren til at udvise en adfærd, der udgør en fare for færdselssikkerheden, eller til at gøre sig skyldig i overtrædelser af forordning nr. 561/2006.

Det femte spørgsmål

64 Med det femte spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere oplyst, om et direktiv, der ikke er blevet gennemført i den nationale lovgivning, i sig selv kan skabe forpligtelser for en privatperson, som kan gøres gældende over for den pågældende i en retssag, der anlagt af en anden privatperson.

65 Selv om det af fast retspraksis fremgår, at hvis det ikke er muligt at anlægge en overensstemmende fortolkning af national ret, kan selv en klar, præcis og ubetinget bestemmelse i et direktiv, som har til formål at tillægge private rettigheder eller at pålægge private forpligtelser, ikke som sådan finde anvendelse inden for rammerne af en sag, hvori alene private er parter (jf. i denne retning dom af 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, præmis 41 og 43 og den deri nævnte retspraksis), skal det i denne henseende i lighed med, hvad generaladvokaten har anført i punkt 74 i forslaget til afgørelse, konstateres, at den forelæggende ret i det konkrete tilfælde hverken har præciseret de grunde, der har ført den til at forelægge nærværende spørgsmål, eller forbindelsen mellem de relevante bestemmelser i direktiv 96/71, som i øvrigt ikke er blevet identificeret af den forelæggende ret, og den nationale lovgivning, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen.

66 I henhold til artikel 94, litra c), i Domstolens procesreglement skal anmodninger om præjudiciel afgørelse bl.a. indeholde »en fremstilling af grundene til, at den forelæggende ret finder, at der er tvivl om fortolkningen eller gyldigheden af visse EU-retlige bestemmelser, samt af sammenhængen mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen«.

67 Det fremgår i øvrigt af Domstolens faste praksis, at det med henblik på at give Domstolen mulighed for at udøve sit virke i overensstemmelse med traktaterne i forbindelse med en præjudiciel forelæggelse er ubetinget nødvendigt, at de nationale retter anfører grundene til, at de finder, at en besvarelse af deres spørgsmål er nødvendig for tvistens løsning (kendelse af 14.4.2021, Casa di Cura Città di Parma, C-573/20, ikke trykt i Sml., EU:C:2021:307, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

68 Det følger heraf, at det femte spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

Sagsomkostninger

69 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) **Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser skal fortolkes således, at dette direktiv finder anvendelse på levering af tjenesteydelser over grænserne inden for vejtransportsektoren.**

2) **Artikel 3, stk. 1, og artikel 6 i direktiv 96/71, sammenholdt med dette direktivs artikel 5, skal fortolkes således, at disse bestemmelser kræver, at arbejdstagere, der er udstationeret fra en medlemsstat, ved en domstol i denne medlemsstat kan indlede en sag om tilsidesættelse af de regler om mindsteløn, der gælder i en anden medlemsstat, mod en arbejdsgiver, som er hjemmehørende i den førstnævnte medlemsstat, forudsat at denne domstol har kompetence.**

3) **Artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at diæter, hvis størrelse varierer afhængigt af varigheden af arbejdstagerens udstationering, udgør en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og som udgør en del af mindstelønnen, medmindre den udbetales som godtgørelse for de udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, eller den svarer til et tillæg, som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side det vederlag, som den pågældende modtager.**

4) **Artikel 10, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordning (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 skal fortolkes således, at denne bestemmelse principielt ikke er til hinder for, at en vejtransportvirksomhed tildeler førerne et tillæg, der beregnes på grundlag af den besparelse, som er opnået ved et mindre brændstofforbrug på den tilbagelagte strækning. Et sådant tillæg er imidlertid i strid med forbuddet i denne bestemmelse, hvis det i stedet for udelukkende at være knyttet til brændstofbesparelser belønner en sådan besparelse i forhold til den tilbagelagte strækning og/eller den transporterede godsmængde efter regler, som tilskynder føreren til at udvise en adfærd, der udgør en fare for færdselssikkerheden, eller til at gøre sig skyldig i overtrædelser af forordning nr. 561/2006.**

Underskrifter