



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

MICHAL BOBEK

esitatud 6. mail 2021¹

Kohtuasi C-428/19

OL,

PM,

RO

versus

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Gyulai Törvényszék (Gyula kohus, Ungari), endine Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Gyula haldus- ja töökohus, Ungari))

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 96/71/EÜ – Teenuste osutamise vabadus – Töötajate lähetamine seoses teenuste osutamisega – Rahvusvahelistel vedudel töötavad sõidukijuhid – Vastuvõtva liikmesriigi töötasu miinimummäärade järgimine – Päevaraha – Määrus (EÜ) nr 561/2006 – Kütusesäästu lisatasu

I. Sissejuhatus

1. Põhikohtuasja hagejad on rahvusvaheliste transpordivahendite juhid. Neid lähetatakse korrapäraselt Ungarist Prantsusmaale. Hagejad esitasid oma Ungari tööandja vastu hagi Gyulai Törvényszékile (Gyula kohus, Ungari), väites, et nende tegelik töötasu lähetuse ajal on oluliselt väiksem kui kohaldamisele kuuluv Prantsusmaa miinimumpalk, mis rikub direktiivi 96/71/EÜ² (edaspidi „töötajate lähetamise direktiiv“) artikli 3 lõikega 1 tagatud töötingimusi.

2. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib selles kontekstis juhised muu hulgas esiteks selle kohta, kas töötajate lähetamise direktiiv on hagejatele kohaldatav; teiseks, kas hagejatele makstud päevarahasid tuleb käsitada osana nende miinimumpalgast; ja kolmandaks, kas hagejatele aeg-ajalt kütusesäästu lisatasu maksmine ohustab liiklusohutust, rikkudes määrust (EÜ) nr 561/2006.³

¹ Algkeel: inglise.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431).

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta määrus, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist ja millega muudetakse nõukogu määrusi (EMÜ) nr 3821/85 ja (EÜ) nr 2135/98 ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu määrus (EMÜ) nr 3820/85 (ELT 2006, L 102, lk 1).

II. Õiguslik raamistik

1. Direktiiv 96/71

3. Töötajate lähetamise direktiivi artikli 1 lõike 1 kohaselt „kohaldatakse käesolevat direktiivi liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid [...] liikmesriigi territooriumile“.

4. Töötajate lähetamise direktiivi artikkel 2 määratleb „lähetatud töötaja“ kui „töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab“.

5. Töötajate lähetamise direktiivi artikkel 3 käsitleb „töötingimusi“. Asjasse puutuvas osas on seal sätestatud järgmist:

„1. Liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud:

– õigusnormidega ja/või

[...]

c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide suhtes;

[...]

Käesoleva direktiivi kohaldamisel määratletakse lõike 1 punktis c nimetatud töötasu miinimummäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse.

[...]

7. Lõiked 1–6 ei piira töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist.

Lähetusega seotud toetused loetakse palga alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.”

2. Määrus nr 561/2006

6. Määruse nr 561/2006 III peatükis „Veoettevõtja vastutus“ on üksnes artikkel 10. Artikli 10 lõike 1 kohaselt on „veoettevõtjatel keelatud töölepingu alusel töötavatele või veoettevõtja käsutusse antud juhtidele makstava tasu, ka lisatasu ja preemiade kujul makstavate summade sidumine läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega, kui makstavad summad võivad oma laadi poolest ohustada liiklusohutust ja/või soodustada käesoleva määruse rikkumist.“

III. Faktilised asjaolud, menetlus liikmesriigis ja eelotsuse küsimused

7. Põhikohtuasja hagejad sõlmisid 2015. ja 2016. aastal töölepingud Ungaris asuva juriidilise isiku Rapidspediga (edaspidi „kostja“) rahvusvaheliste vedude autojuhtide ametikohtadele.

8. Kostja kohustus neis lepingutes maksma oma töötajatele lisaks põhipalgale ka päevaraha, mis suurenes vastavalt lähetuse kestusele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kostja teabevoldikust nähtub, et päevaraha on mõeldud selleks, et katta „välismaal tehtud kulutusi“. Kostja maksab vastavalt töölepingu tingimustele, kuid omal valikul oma sõidukijuhtidele ka kütusesäästu lisatasu, kui kütusekulu on väiksem kui „tavaline“ kütusekulu.

9. Hagejad pidid oma töö tõttu reisima minibussiga Prantsusmaale ning oma töö käigus mitu korda piiri ületama. Iga sõidu alguses välismaale andis kostja sõidukijuhtidele üle Ungari notari kinnitatud deklaratsiooni koos ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (Prantsusmaa tööministeerium) koostatud lähetustunnistusega (*attestation de détachement*), milles on märgitud, et töötajate töötasu on 10,40 eurot tunnis. See ületab Prantsusmaa selle tööhõivesektori tunnitasu alammäära, mis on 9,76 eurot.

10. Põhikohtuasja hagejad esitasid kostja vastu hagi Gyulai Törvényszékile (Gyula kohus, Ungari), väites, et nende tasu Prantsusmaal tehtud töö eest ei vasta Prantsuse miinimumpalgale. Hagejad said oma töölepingu kohaselt igakuist brutotöötasu 544 eurot, mis on ligikaudu 3,24 eurot tunnis. Seega on Prantsusmaa miinimumpalga ja nende sõidukijuhtide saadud tunnitasu vahe 6,52 eurot.

11. Kostja väidab omalt poolt, et Prantsusmaa miinimumpalga ja hagejate saadud tunnitasu vahe 6,52 eurot on tegelikult kaetud hagejatele makstud päevarahade ja kütusesäästu lisatasuga. Need kaks toetust on osa hagejate töötasust ning seega on hagejatele makstud summad võrdväärsed Prantsusmaa miinimumpalgaga.

12. Eeltoodust tulenevalt otsustas Gyulai Törvényszék (Gyula kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Liidu Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [töötajate lähetamise direktiivi] artikli 1 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artiklitega 3 ja 5 ning [Ungari] tööseadustiku §-dega 285 ja 299 tuleb mõista nii, et Ungari töötajad võivad oma Ungari tööandjate vastu Ungari kohtutes algatatud menetluses tugineda selle direktiivi ja Prantsusmaa miinimumpalga eeskirjade rikkumisele?

2. Kas töötaja välismaale lähetamise ajal tekkivate kulude katmiseks mõeldud päevaraha tuleb lugeda töötasu osaks?

3. Kas tava, mis seisneb selles, et tööandja maksab säästmise korral, mis määratakse kindlaks proportsionaalselt läbitud vahemaa ja kütusekuluga, transpordisõiduki juhile valemiga järgi lisatasu, mis ei kuulu töölepingus kindlaks määratud töötasu hulka ja mille pealt ei maksta ka makse ega sotsiaalkindlustusmaksid, on vastuolus [määruse nr 561/2006] artikliga 10?

[Kütusesäästu lisatasu] sunnib aga transpordisõidukite juhte sõitma viisil, mis võib seada ohtu liiklusohutuse (näiteks sõites teelangustel võimalikult pikalt vabakäigul).

4. Kas [töötajate lähetamise direktiivi] tuleb kohaldada rahvusvahelisele kaubaveole, eriti arvestades, et Euroopa Komisjon on algatanud Prantsusmaa ja Saksamaa vastu miinimumpalka käsitlevate õigusnormide maanteeveosektorile kohaldamise tõttu liikmesriigi kohustuste rikkumise menetluse?

5. Kas direktiiv – kui see ei ole liikmesriigi õigusesse üle võetud – võib iseenesest tekitada isikule kohustusi ja seega olla iseenesest liikmesriigi kohtus algatatud vaidluses isiku vastu esitatud nõude põhjenduseks?

13. Kirjalikud seisukohad on esitanud hagejad, kostja, Prantsusmaa, Ungari, Madalmaade ja Poola valitsused ning Euroopa Komisjon. Hagejad, kostja ja Ungari valitsus vastasid ka Euroopa Kohtu kirjalikule küsimusele.

IV. Analüüs

14. Käesolev ettepanek on liigendatud järgmiselt. Kõigepealt analüüsin neljandat küsimust, mis käsitleb töötajate lähetamise direktiivi kohaldatavust (A). Seejärel järgin esimese kuni viienda küsimuse osas eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuste järjestust (B-E).

A. Neljas küsimus

15. Oma neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas töötajate lähetamise direktiiv on kohaldatav riikidevahelisele teenuste osutamisele autoveosektoris. Eelkõige, kas see direktiiv on kohaldatav töötajate lähetamisele selles tööhõivesektoris?

16. Sellele konkreetsele küsimusele on vastatud Euroopa Kohtu hiljutises kohtuotsuses Federatie Nederlandse Vakbeweging⁴ Madalmaadest pärit kohtuasjas, mis puudutas töötajate lähetamise direktiivi kohaldamist rahvusvahelistel autovedudel töötavate sõidukijuhtide suhtes. Euroopa Kohus leidis, et töötajate lähetamise direktiiv on riikidevahelise veoteenuse osutamisele kohaldatav.⁵ Euroopa Kohtu hinnangul viitab töötajate lähetamise direktiivi artikli 1 lõigete 1 ja 3 sõnastus koostoimes selle põhjendusega 4 sellele, et direktiiv on kohaldatav liikmesriigis asutatud ettevõtjatele, kes lähetavad teenuste piiriülese osutamise raames töötajaid teise liikmesriigi territooriumile.

17. Töötajate lähetamise direktiivi artikli 1 lõige 2 jätab direktiivi kohaldamisalast välja üksnes need teenused, mis on seotud merekaubaveoettevõtjate merdsõitvate töötajatega. Teiste sektorite suhtes erandeid ei tehta. Seega on nimetatud direktiiv põhimõtteliselt kohaldatav kõikide riikidevaheliste teenuste suhtes, mille osutamisega kaasneb töötajate lähetamine, olenemata majandussektorist, kus sellist teenust osutatakse. See hõlmab ka riikidevahelist teenuste osutamist autoveosektoris.⁶

18. Sellest vastusest tulenevalt ei ole tegelikult vaja üksikasjalikult käsitleda poolte seisukohti, milles nad seadsid kahtluse alla töötajate lähetamise direktiivi kohaldatavuse käesolevas kohtuasjas. Terviklikkuse huvides võib aga olla kasulik analüüsida käesolevas menetluses Euroopa Kohtule esitatud kolme konkreetset väidet.

⁴ 1. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976).

⁵ *Ibid.*, punkt 41.

⁶ *Ibid.*, punktid 31–33.

19. Esiteks seavad Ungari ja Poola valitsused kahtluse alla EÜ artikli 57 lõike 2 ja artikli 66 (praegu ELTL artikli 53 lõige 1 ja artikkel 62) kui töötajate lähetamise direktiivi õige õigusliku aluse. Neid teenuste vaba liikumisega seotud sätteid ei saa tõlgendada nii, et need hõlmavad teenuste riikidevahelist osutamist autoveosektoris.

20. Euroopa Kohus kummutas oma kohtuotsuses Federatie Nederlandse Vakbeweging igasugused töötajate lähetamise direktiivi õiguslikku alust puudutavad kahtlused. Euroopa Kohus leidis, et nimetatud direktiivi peamine eesmärk ei ole veoteenuste *konkreetne* reguleerimine (mille puhul oluks vajalik viide ELTL artiklile 58⁷).⁸ Seevastu on nimetatud direktiivi eesmärk reageerida *üldistele* ühiskondlikele ja majanduslikele tagajärgedele, mis tekivad töötajate lähetamisest (kõikide ja igat liiki) teenuste osutamise raames.⁹ Seetõttu ei olnud seoses transpordiga vaja viidata täiendavale õiguslikule alusele, et näidata, et autoveosektor kuulub selle direktiivi reguleerimisalasse.¹⁰

21. Vastupidi Ungari ja Poola valitsuste seisukohale ei mõjuta seda järeldust asjaolu, et viimane direktiiv, millega vaadati läbi täitmise tagamise nõuded ja kehtestati sõidukijuhtide lähetamise eeskirjad (direktiiv (EL) 2020/1057)¹¹, viitab oma õigusliku alusena ELTL artikli 91 lõikele 1 ja seega transporti käsitlevale sättele. Direktiivi (EL) 2020/1057 eesmärk on ühtlustada *konkreetsed* eeskirjad seoses sõidukijuhtide lähetamisega *autoveosektoris*. Selle reguleerimisala on seega palju konkreetsem kui töötajate lähetamise direktiivil. Seega, kuivõrd viimati nimetatud direktiivi eesmärk ei ole kehtestada „ühiseeskirju“; „mitteresidentidest vedajate“ tegutsemise tingimusi; „meetmeid veohutuse tõhustamiseks“ või „muid asjakohaseid sätteid“ *transpordi valdkonnas*, ei olnud vaja viidata ELTL artikli 91 lõike 1 punktidele a, b, c või d.¹²

22. Teiseks väidavad nii kostja kui ka Ungari ja Poola valitsused, et hagejate ja Prantsusmaa territooriumi vahel ei ole piisavat seost. Nende valitsuste hinnangul ei kuulu hagejad „lähetatud töötaja“ määratluse kohaldamisalasse töötajate lähetamise direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

23. Ma ei ole sellega nõus.

24. On selge, et töötajate lähetamise direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt on „lähetatud töötaja“ iga töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Töötajat saab selle direktiivi alusel pidada liikmesriigi territooriumile lähetatuks aga üksnes siis, kui tema töö on selle territooriumiga piisavalt seotud, mistõttu tuleb töötajate lähetamise direktiivi kohaselt asjaomase töötaja tegevust iseloomustavaid asjaolusid hinnata nende kogumis.¹³

⁷ Vastavalt ELTL artiklile 58 käsitletakse veoteenuste osutamise vabadust EL toimimise lepingu transporti käsitleva jaotise sätetes, see tähendab ELTL artiklites 90–100.

⁸ 1. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 37). Vt ka minu ettepanek kohtuasjas Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, punkt 52) ja 8. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Ungari vs. parlament ja nõukogu (C-620/18, EU:C:2020:1001, punktid 159 ja 160) ja 8. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Poola vs. parlament ja nõukogu (C-626/18, EU:C:2020:1000, punktid 144 ja 145).

⁹ Vt minu ettepanek kohtuasjas Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, punkt 51).

¹⁰ 1. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 40).

¹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. juuli 2020. aasta direktiiv, millega kehtestatakse seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamist autoveodude sektoris reguleerivad erinormid ning muudetakse määrust 2006/22/EÜ seoses täitmise tagamise nõuetega ja määrust (EL) nr 1024/2012 (ELT 2020, L 249, lk 49).

¹² Vt selle kohta 1. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 39).

¹³ *Ibid.*, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika.

25. Rahvusvahelistel autovedudel töötavaid sõidukijuhte puudutaval konkreetset juhul on eriti asjakohane see, *kui tugevalt* on tegevused, mida see töötaja talle määratud veoteenuse osutamisel teeb, *seotud* iga asjaomase liikmesriigi territooriumiga. Sama kehtib ka nende tegevuste osakaalu kohta kogu asjaomase teenuse osutamisel.¹⁴

26. Kuigi seda peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus, on käesolevas kohtuasjas kõik pooled nõus sellega, et hagejad transporditakse minibussiga Ungarist konkreetsesse Prantsusmaal asuvasse sihtkohta. Sellest „baasist“ osutavad nad autoveoteenust Prantsusmaal. Teatud juhtudel võib see hõlmata ka piiriüleseid vedusid. Küll aga selgub, et lähetusperioodi jooksul hagejate tehtud töö ajal on nende „baas“ üldiselt sama kuni Ungarisse naasmiseni. See viitab tugevale seosele hagejate asjasse puutuva veoteenuse osutamise ja Prantsusmaa territooriumi vahel.

27. Need näitajad erinevad märkimisväärselt sellise töötaja puhul, kes pakub *vastuvõtva* liikmesriigi territooriumil üksnes piiratud ulatusega teenuseid, nagu kohtuasjas Dobersberger.¹⁵ Selles kohtuasjas oli Austrian Federal Railways mitme allhankija kaudu sõlminud lepingu toitlustusteenuste osutamiseks oma rongides.¹⁶ Nendes rongides tegutsevate töötajate seos territooriumiga, läbi mille nad sõitsid, oli võrdlemisi üürrike ja ajutine.¹⁷ Selliselt ei käsitatud neid „lähetatud töötajatena“ töötajate lähetamise direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

28. Seega näib mulle, et hagejate olukorda tuleb eristada kohtuasja Dobersberger asjaoludest ja isegi neist autovedude töötajatest, kes üksnes sõidavad läbi teise liikmesriigi territooriumi, mis ei ole nende päritolu- ega vastuvõttev liikmesriik, või laadivad seal kauba maha. Seda seetõttu, et nende näidete puhul ei ole võimalik rääkida millestki, mille puhul oleks tegemist kindla „baasiga“, kust tööd teha.

29. Kolmandaks väidab Ungari valitsus, et hagejate töölepingutes on konkreetne sõnastus, millega sisuliselt soovitakse muuta välismaal töötamine pigem normiks kui erandiks. Selle sõnastusega tagatakse, et lähetatud töötajat ei saa käsitada nii, et ta teeb oma tööd „[muus liikmesriigis] kui riik, kus ta tavaliselt töötab“ töötajate lähetamise direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses, sest see töötaja töötab „tavaliselt“ välisriigis. Seega ei toimu „lähetamist“ selle sätte tähenduses.

30. See väide on ekslik. See pöörab töötajate lähetamise direktiivi loogika pea peale ja soovib seda asendada tühja tautoloogiaga: töötaja tavaline töökoht on see, kus ta töötab. Kui ta parasjagu seal töötab, ei saa teda pidada lähetatuks, sest ta töötab parasjagu seal. Selle loogika järgi ei saaks Ungari töötajat määratluse järgi kunagi lähetada. Ta lihtsalt vahetaks pidevalt oma „tavalist“ töötamise kohta, lähtudes oma Ungari tööandja soovidest. Tema tavaline töökoht oleks sel juhul näiteks Prantsusmaa territoorium kolm nädalat jaanuaris, Saksamaa territoorium neli nädalat veebruaris ja märtsis ning Hispaania territoorium kaks nädalat aprillis, ilma et talle laieneks töötajate lähetamise direktiiviga taotletava minimaalse kaitse põhireeglitega tagatud kaitse.

31. Töötajate lähetamise direktiiviga soovitakse muu hulgas kaitsta iga töötajat, keda „lähetatakse“.¹⁸ Selle lähetamise toimumist hindab ta *töötaja vaatepunktist* ja tema „tavalisest“ töötamise kohast selle töötaja tööelu käigus, võttes arvesse selle töötaja „(majanduslike) huvide

¹⁴ *Ibid.*, punktid 47 ja 48. Vt ka minu ettepanek kohtuasjas Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, punktid 97 ja 102–104 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹⁵ 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:1110).

¹⁶ *Ibid.*, punktid 9 ja 10.

¹⁷ *Ibid.*, punkt 31.

¹⁸ Vt töötajate lähetamise direktiivi põhjendused 5, 6, 13 ja 14. Vt selle kohta ka 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 77).

keset“.¹⁹ Selleks analüüsiks on vaja märkimisväärset ennustatavust, kuivõrd lähetatud töötaja „tavaline“ töökoht on põhimõtteliselt koht, kuhu ta pärast lähetust tavaliselt naaseb. Seega ei ole õige anda seda hinnangut isoleeritult selle konkreetse perioodi suhtes, mil töötaja on lähetuses, tagades sisuliselt, et töötajate lähetamise direktiiv ei kuulu enam konkreetse töösuhte suhtes kohaldamisele.

32. Just seetõttu, et Euroopa Liidus on töötamise olemus „muutuv“, sooviti töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõikega 1 kooskõlastada *minimaalse kaitse kohustuslikud sätted*, nähes seega ette töötingimuste baastaseme, mida oma töötajaid lähetavad tööandjad peavad vastuvõtvast liikmesriigis järgima.²⁰ Tõlgendatuna koos selle direktiivi põhjendusega 17 võib neist eeskirjadest loobuda üksnes siis, kui töötaja suhtes kohaldatakse soodsamaid tingimusi.

33. Minu hinnangul on seega selge, et (mis tahes) vastupidise sisuga lepingusätted ei saa muuta töötajate lähetamise direktiivi kohaldamatuks nende töötajate suhtes, kes on *objektiivselt lähetatud*, ohustades seega selliste töösuhete jaoks selle direktiivi artikli 3 lõikes 1 ette nähtud kohustuslike eeskirjade „miinimumtasest“.

34. Eeltoodust lähtuvalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata neljandale küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav riikidevahelisele teenuste osutamisele autovedude sektoris.

B. Esimene küsimus

35. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas Ungari töötajad võivad oma Ungari tööandjate vastu Ungari kohtutes algatatud menetluses tugineda töötajate lähetamise direktiivi ja Prantsusmaa miinimumpalga eeskirjade rikkumisele.

36. Kõik pooled, kes selle küsimuse kohta seisukohti esitasid, leiavad, et tegemist on selgituste küsimisega selle kohta, milline liidu õigusakt (millised õigusaktid) annab eelotsusetaotluse esitanud kohtule *pädevuse*. Minu arvates ei ole see ainus viis seda küsimust tõlgendada. Sõnastusest tulenevalt võidakse selle küsimusega hoopis uurida seda, kas eelotsusetaotluse esitanud kohus saab tema menetluses olevas kohtuasjas tegelikult kohaldada (osa) Prantsusmaa õigusnorme ja tuvastada sellest tulenevalt õiguse rikkumise (ja millise õiguse rikkumise). Seega teise võimaliku lähenemise kohaselt ei ole probleemi keskmes mitte kohtualluvuse määramine, vaid pigem *kohaldatav õigus*.

37. Igal juhul on esimese küsimuse vastus mõlema lähenemisviisi puhul võrdlemisi selge. Ungari kohtu pädevus lahendada sellist kohtuasja nagu käesolev ei ole sugugi piiratud töötajate lähetamise direktiiviga.

¹⁹ Termin, mida on tabavalt kasutanud kohtujurist Szpunar oma ettepanekus kohtuasjas Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:638, punkt 60), et lükata ümber Ungari valitsuse esitatud samasugune väide.

²⁰ Vt töötajate lähetamise direktiivi põhjendus 13. Vt ka 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 81).

38. Esiteks, mis puudutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu *pädevust* põhikohtuasja arutada, siis ei ole vaidlust selles, et käesolev kohtuasi puudutab Ungari töötajate nõuet oma Ungari tööandja vastu Ungari kohtus seoses lepinguga, mis on sõlmitud Ungari tööõiguse alusel. Arvestades neid võrdlemisi selgeid pädevuse „konksusid“, on täiesti loomulik, et vaikumisi pädevateks peetakse tööandja Ungaris asuva asukoha suhtes pädevaid kohtuid.

39. Oletan, et see on nii juba Ungari riigisiseste õigusnormide kohaselt. Liidu eraõiguse aktide, näiteks määruse (EL) nr 1215/2012²¹ kohaldamine annaks sama tulemuse. Ungari kohtutel oleks pädevus kas vaikumisi nimetatud määruse artikli 4 lõike 1 kohaselt (kostja on selgelt Ungari juriidiline isik, mille asukoht on seega eelduslikult nimetatud liikmesriigis) või kui nimetatud määruse artikli 5 lõike 1 tingimused on täidetud,²² siis on võimalik ka töölepingute valikuline kohtualluvus eelkõige määruse nr 1215/2012 artikli 21 lõike 1 punkti a alusel.

40. Kas töötajate lähetamise direktiivi artiklid 3 ja 5 muudavad selles suhtes midagi, nagu väidab kostja?

41. Ma ei mõista, mil viisil need seda teha võiksid. Need sätted puudutavad töötamise teatud minimaalsete ja kohustuslike tingimuste järelevalvet ja täitmise tagamist avalik-õiguslike meetmete abil.²³ Nendega ei muudeta (riigisiseseid) kohtualluvuse eeskirju. Töötajate lähetamise direktiivi artikkel 6 on tegelikult ainus säte, mis käsitleb kohtualluvust. Selle sättega aga lihtsalt *lisatakse* täiendav kohtualluvuse võimalus vastuvõtva liikmesriigi kohtutes. Sel viisil ei muuda see säte (vaikumisi) kohtualluvuse eeskirju, mille kohaselt saavad Ungari kohtud arutada nende kodanikke puudutavaid kohtuasju tavapärase riigisiseste kohtualluvuse eeskirjade kohaselt.

42. Teiseks, seoses küsimusega, kuidas teha kindlaks *kohaldatav õigus* sellises vaidluses nagu põhikohtuasjas, kus töösuhte kohustuslike miinimumnõuete element on pärit Prantsusmaa õigusest, on vastus samuti selge. Töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõikega 1 nähakse ette „kohustuslike“ tingimuste tuum, millest liikmesriigid ja lähetatud töötajate tööandjad ei saa kõrvale kalduda, *olenemata töösuhte kohaldatavast õigusest*.²⁴ Sisuliselt nähakse nende tingimustega ette lähetatud töötajate kaitse baastase, mida ei või kahjustada. „Töötasu alammäärad“ on osa sellest kaitse baastasemest asjasse puutuva töötaja lähetusperioodi vältel²⁵ ja need on kindlaks määratud vastuvõtva liikmesriigi riigisisese õigusega, milles need „töötasu alammäärad“ on määratletud.²⁶

43. Käesolevas asjas tähendab see tingimata seda, et eelotsusetaotluse esitanud kohus kohaldab hagejate töölepingutele Prantsusmaa miinimumpalka käsitlevaid õigusakte, et teha kindlaks, kas lepingud vastavad „töötasu alammäära“ nõuetele, nagu on ette nähtud töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõikes 1. Sel viisil on Prantsusmaa õiguse asjasse puutuvad osad, millele selle direktiivi artikli 3 lõige 1 viitab, kohustuslikud eeskirjad, mis on kõigi teiste (või vastupidiste) lepingusätete suhtes ülimuslikud. Tõepoolest, asjas, mida muus osas eelduslikult sisuliselt reguleerivad Ungari õigusnormid, muutuvad kohaldatavaks normiks Prantsusmaa õiguse sätted.

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2012. aasta määrus kohtualluvuse ning kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (ELT 2012, L 351, lk 1).

²² See ei näi aga nii olevat, kuivõrd nii tööandja asukoht kui ka töötaja elukoht on Ungaris.

²³ Vt selle kohta 12. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, punktid 28 ja 29).

²⁴ Vt selle kohta 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 75). Vt ka 8. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Ungari vs. parlament ja nõukogu (C-620/18, EU:C:2020:1001, punkt 60) ja 8. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Poola vs. parlament ja nõukogu (C-626/18, EU:C:2020:1000, punkt 65).

²⁵ Vt töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punkt c.

²⁶ Vt töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 1 teine lõik.

44. Praktilisest küljest võib lisada, nagu Prantsusmaa valitsus on õigesti täheldanud, et vajaduse korral saab eelotsusetaotluse esitanud kohus saada vajaliku teabe Prantsusmaa miinimumpalka käsitlevate õigusaktide kohta, kasutades kohtutevahelise koostöö rahvusvahelisi kokkuleppeid, nagu tsiviil- ja kaubandusasju käsitlevat Euroopa õiguslase koostöö võrgustikku või välisriikide õigusinfo Euroopa konventsiooni.

45. Kokkuvõttes on töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõige 1 oma loogika poolest üsna sarnane *lex specialis*'ele kohaldamisele kuuluva õiguse suhtes.²⁷ See osutab olukordadele, milles päritoluliikmesriigis toimivas vaidluses kohaldatakse vastuvõtva liikmesriigi materiaalõiguse sätteid või vastupidi. Tõepoolest, kui töötajad sooviksid viimati nimetatud stsenaariumi puhul õiguslikult kaitsta oma liidu õigusel põhinevaid õigusi vastuvõtvas liikmesriigis, peaksid ka selle liikmesriigi kohtud tõenäoliselt kohaldama päritoluliikmesriigi materiaalõiguse sätteid, sest see oleks töölepingule üldiselt kohaldatav õigus.

46. Kokkuvõttes teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks järgmiselt:

Direktiivi 96/71 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et vastuvõtva liikmesriigi „töötasu alammäärasid“ reguleerivate riigisiseste õigusaktide rikkumisele saab tugineda päritoluliikmesriigis toimivas menetluses eeldusel, et selle kohtutel on pädevus asja arutada, näiteks seetõttu, et tööandja asukoht on selles riigis.

C. Teine küsimus

47. Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas töötaja välisriiki lähetamise ajal tekkivate kulude katmiseks mõeldud päevaraha tuleb lugeda töötasu osaks.

48. See küsimus tekib eriarvamuse tõttu põhikohtuasja poolte vahel selles küsimuses, kas päevaraha on osa hagejate „miinimumpalgast“ töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 1 tähenduses. Selle direktiivi artikli 3 lõike 7 kohaselt saab see nii olla üksnes siis, kui selle kohaldamisalasse kuuluv toetus on „lähetusega seotud“. Sel juhul tuleb asjasse puutuv toetus töötajate lähetamise direktiivi kohaselt lugeda osaks lähetatud töötaja palgast. See lähte-eeldus aga ei kehti, kui asjasse puutuv toetus „makstakse välja hüvitisena lähetusest [tegelikult] tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks“. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib seoses käesolevas asjas asjaomase päevarahaga juhiseid just nende tingimuste tõlgendamise kohta.

49. Tuleb meenutada, et töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõikes 7 toodud tingimusi on Euroopa Kohus toetuste ja lisatasude arvesse võtmisel kirjeldanud kui „reegli ja erandi“ suhet.²⁸ See suhe koosneb kahest osast. *Esimene osa* sisaldab *üldreeglit*: „lähetusega seotud toetused loetakse palga alammäära hulka“. Selle reegli suhtes kohaldatakse *teist osa*, milles on ette nähtud *erand*: toetus loetakse palga alammäära hulka, „välja arvatud juhul, kui [see toetus] makstakse välja hüvitisena lähetusest [tegelikult] tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks“.²⁹

²⁷ Mis toob mõistagi kaasa paralleelid ja potentsiaalsed pinged teiste õigusaktidega, millega reguleeritakse kohaldatavat õigust – vt täpsemalt minu ettepanek kohtuasjas Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, punktid 90–96).

²⁸ 14. aprilli 2005. aasta kohtuotsus komisjon vs. Saksamaa (C-341/02, EU:C:2005:220, punkt 30). Kohtujuristi kursiiv.

²⁹ Kohtujuristi kursiiv.

50. Teisisõnu see, kas toetus on „lähetusega seotud“ töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 7 esimeses osas ette nähtud üldreegli tähenduses, ei ole tingimata otsustav tegur, mida saab kohe alguses kindlaks teha. Seda seetõttu, et see kindlakstegemine on praktikas oluline üksnes siis, kui ei kuulu kohaldamisele selle lõike teises osas ette nähtud erand. Selle konstruktsiooni tulemusel on tõepoolest *erand* see, mis määrab, kas asjasse puutuv toetus üldse kuulub selle sätte kohaldamisalasse.

51. Toimikus oleva piiratud teabe alusel nõustun kostja seisukohaga, et käesoleval juhul ei tundu, et päevaraha on „makstud välja *hüvitisena* lähetusest [*tegelikult*] tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks“.³⁰

52. On kindlaks tehtud, et päevaraha, mille suurus on olenevalt lähetusperioodist 34–44 eurot, makstakse *ühekordsete summadena* ja *ilma*, et oleks vaja *kulutusi tõendada*. Seda ilmselt seetõttu, et majutuse ja toitlustuse kulu võib Ungari õigusnormide kohaselt hüvitada ilma tõendamata.

53. Kuivõrd sellest tulenevalt puudub igasugune seos päevaraha ja lähetusega seotud kulude vahel, leian, et on keeruline nõustuda hagejate väitega, mille kohaselt makstakse päevarahasid lähetusega seotud *tegelikult* kantud kulude hüvitamiseks. Tõepoolest, kuigi see on tõenäoline, siis ilma tõenditeta päevaraha kulutamise kohta ei viita miski sellele, et hagejad päevaraha üldse ära kulutasid ning kui nad seda ka tegid, siis sellele, kas päevaraha kulutati selleks, et katta *lähetusega seotud* kulusid.

54. Kriteeriumiks on lähetusega seotud kulu *tegelik* kandmine. Rõhutan sõna „tegelik“, sest minu hinnangul on selge, et selle lisamine töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 7 teise lõigu sõnastusse viitab vajadusele esitada mingis vormis tõend, mis seob asjasse puutuva „hüvitamise“ kuluga, mis on „kantud seoses lähetusega“. Esitatavate tõendite liik on teisejärguline. Euroopa Kohus on nimelt juba otsustanud, et lähetuse tulemusel kantud kulu hüvitamise viis ei mõjuta selle juriidilist kvalifikatsiooni.³¹

55. Olles pakkunud, et üldreegli suhtes ette nähtud erandi kohaldamine on ebatõenäoline, tuleb vastata küsimusele, kas üldreegel ise on kohaldatav, seega: kas päevaraha on tegelikult „lähetusega seotud toetus“, mis loetakse seetõttu miinimumpalga hulka.

56. Kuigi sellele küsimusele peab lõpuks vastama liikmesriigi kohus, siis näib mulle, et see vastus võiks olla kahel põhjusel jaatav. Esiteks on väidetud, et töötajad saavad tõepoolest päevaraha oma lähetuse kestuse eest, *seetõttu* et nad viibivad tegelikult lähetuses. Teiseks, kuivõrd neile tegelikult kantud kulutusi mingil viisil ei hüvitata, siis muutub see ühekordne makse (mille puhul on tegemist päevarahaga) tõepoolest osaks töötasust, mida töötaja saab kasutada omal äranägemisel. Seetõttu *ei ole* see tema tavapärasest töötasust praktiliselt *eristatav*.

57. Eeltoodust tulenevalt näib käesoleval juhul olevat kohaldatav töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 7 üldreegel: igasugune makse, mis saadakse lähetamise *tõttu*, mida *aga* ei saa eristada kui konkreetsete kulude hüvitamist, on lihtsalt osa (alam)palgast.

58. Teabevoldik, millele viitavad nii eelotsusetaotluse esitanud kohus kui ka hagejad, milles väidetavalt sõnaselgelt selgitatakse, et päevaraha eesmärk on hüvitada „välismaal kantud kulu“, seda järeldust ei mõjuta. Jättes päevaraha olemuse ja eesmärgi tõlgendamise seisukohast hetkeks

³⁰ Kohtujuristi kursiiv.

³¹ 12. veebruari 2015. aasta kohtuotsus Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 59).

kõrvale sellise dokumendi, mis ei ole osa hagejate töölepingutest, küsitava tõendusliku väärtuse, ei muuda kulu määramine teatud otstarbeks asjaolu, et päevaraha ja tegelike kulutuste vahel puudub igasugune seos. Teabevoldik viitab pealegi selgelt sellele, et päevaraha ühekordne makse on ette nähtud selleks, et kanda välismaal viibimise ajal erinevaid kulusid, millest osa võib tõepoolest olla seotud lähetusega, osa aga ei pruugi seda olla.

59. Seega, isegi kui teabevoldik arvesse võtta, puuduvad jätkuvalt tõendid selle kohta, et võimalike kulude kandmise ja päevaraha maksmise vahel esineb mingisugune seos. Seega asjaolu, et hagejate töölepingus võib päevarahal olla teatud määratud eesmärk, mõjutab üksnes osaliselt kulude kvalifitseerimist selliste kulude hüvitamiseks, mis on „lähetusest [tegelikult] tulenevad“ töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 7 tähenduses.

60. Kokkuvõttes teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks teisele küsimusele järgmiselt:

Päevaraha, mida makstakse ilma kulutusi tõendamata – mille peab kindlaks tegema liikmesriigi kohus –, ei ole makstud selleks, et hüvitada lähetusega seotud tegelikult kantud kulud direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 7 tähenduses. Juhul kui käesolevas asjas asjassepuutuvat päevaraha makstakse lähetusega seotud toetusena, loetakse see miinimumpalga hulka.

D. Kolmas küsimus

61. Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus juhiseid kütusesäästu lisatasu kooskõla kohta määruse nr 561/2006 artikliga 10. Selle sätte kohaselt on keelatud igasugused maksed, mis soodustavad ohtlikku sõidustiili.

62. Hagejad väidavad, et kütusesäästu lisatasu rikub määruse nr 561/2006 artiklit 10. Nad selgitavad, et nimetatud lisatasu põhineb valemil, mille alusel premeeritakse transpordisõidukite juhte väiksema kütusetarbimise eest läbitud vahemaa kohta, võrreldes selle vahemaa jaoks „tavaliseks“ peetud kütusetarbimisega. Seega julgustatakse sõidukijuhte lisatasu saamiseks vajaliku kütusesäästu saavutamiseks võtma omaks sõidustiili, mis kujutab endast ohtu liiklusohutusele.

63. Kooskõlas enamiku Euroopa Kohtule esitatud seisukohtadega, ei jaga ma käesolevas menetluses esitatud teabele tuginedes seda järeldust.

64. Kõigepealt tuleb meelde tuletada, et määrusel nr 561/2006 on kaks eesmärki. Nimelt töötingimuste parandamine ja üldine liiklusohutus.³² Lisaks sellele on selle määruse artiklis 1 selgitatud, et selle eesmärgiks on ka töökorralduse parandamine autoveosektoris. Seega ulatuses, milles hagejate töölepingutes esinev kütusesäästu lisatasu võib ohustada üldist liiklusohutust, tuleb analüüsida, kas see lisatasu on määruse nr 561/2006 artikliga 10 vastuolus.

65. Määruse nr 561/2006 artikli 10 lõikega 1 on veoettevõtjatel keelatud töölepingu alusel töötavatele või veoettevõtja käsutusse antud juhtidele makstava tasu, ka lisatasu ja preemiate kujul makstavate summade (i) sidumine läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega, (ii) kui makstavad summad võivad oma laadi poolest ohustada liiklusohutust ja/või soodustada selle määruse rikkumist.

³² Vt selle kohta 2. juuni 1994. aasta kohtuotsus Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, punkt 22) ja 9. juuni 2016. aasta kohtuotsus Eurospeed (C-287/14, EU:C:2016:420, punkt 39).

66. Esiteks ei ole toimikus piisavaid tõendeid, et teha kindlaks, et kütusesäästu lisatasu on selgelt „seotud“ läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega. Mõistagi on vahemaa ja edasitoimetatud kauba massi ning kütusetarbimise vahel kaudne seos. Seda ei saa eitada. Mõistmaks, et mass ja energia on omavahel seotud ning et massi teatud vahemaa võrra edasitoimetamiseks on vaja teatud kogust energiat, ei pea olema füüsik.

67. Küll aga hõlmab kütusekulu enamat kui pelgalt läbitud teepikkust ja veetavat massi. Nagu Prantsusmaa valitsus selgitab, mõjutab kütusekulu mitu tegurit. Näiteks välis- ja keskkonnatingimused, rehvirõhk, sõidustiil ja isegi sellised asjad nagu kliimaseadme kasutamine võivad kõik mõjutada sõidukijuhtide kütusekulu.³³ Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei analüüsi ühtki neist tahkudest. Tegelikult ei selgita see kohus mingil viisil, miks ta leiab, et kütusesäästu lisatasu on „seotud“ läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega. Kuivõrd selline selgitus on puudu, siis ei ole ma kindel, kas kütusesäästu lisatasu kui selline üldse kuulub määruse nr 561/2006 artikli 10 lõike 1 kohaldamisalasse.

68. Teiseks ja puhtteoreetiliselt, isegi kui kütusesäästu lisatasu kuuluks määruse nr 561/2006 artikli 10 kohaldamisalasse, ei ole hagejad esitanud mingeid tõendeid selle kohta, et selline lisatasu soodustab tegelikult ohtlikku sõidustiili. Vaistlikult võiks pigem arvata, et sellisel lisatasul võib tegelikult olla vastupidine tulemus; ohtlik sõidustiil tuleneb enamasti kiirest sõidust, vales kohas liigsest kiirendamisest, mille puhul on kütusekulu pigem suurem kui väiksem.

69. Eelotsusetaotluse esitanud kohus toob näite sõidukijuhist, kes sõidab langustel võimalikult pikalt vabakäigul. Mõistagi on võimalik ette kujutada, et üldist liiklusohutust ei soodusta tõepoolest veok, mis sõidab vabakäigul väga väikese kiirusega kiirtee parempoolsel sõidurajal või siis vasakpoolsel sõidurajal, sõites mitme kilomeetri vältel mööda teisest veokist, mille juht soovib kütust säästa.³⁴ Ilma täiendavate üksikasjade ega selgitusteta ei saa aga rääkida põhjuslikust seosest sellise käitumise ja kütusesäästu lisatasu vahel.

70. Ma ei taha sellega väita, et ei saa olla tegureid, mis võivad praktikas muuta muidu neutraalse rahalise toetuse selliseks, mis õhutab ohtlikku sõidustiili. Nagu Euroopa Komisjon õigesti välja toob, siis juhul, kui kütuse säästmist edendav tasu põhineks standardil, mis on määratletud nõnda, et kindla suurusega lisatasu määramine ei sõltu suuremast suhtelisest kütusesäästust (näiteks kui aasta kogukulu on „standardtasemest“ vähemalt 5% väiksem), vaid kogutarbimisest (nagu 50-eurone hüvitis 100 liitri säästetud kütuse kohta) teatud vahemaa jooksul, siis võib tekkida olukordi, milles juht tunneb, et teda suunatakse sõitma vähem ohutul viisil. Sellega sarnaselt, kui nõue hüvitada „lisakulud“, mis tekivad arvutatud „standardtasemest“ suurema kütusekulu korral, on täiesti ebamõistlik, siis võib juhul olla teatud kaudne ajend säästa nii palju kütust kui võimalik, olenemata tee-, keskkonna- või geograafilistest tingimustest, milles ta peab tegutsema.³⁵

71. On selge, et ei eelotsusetaotluse esitanud kohus ega huvitatud pooled ole tuvastanud ega esitanud ühtegi põhjendust, mis võiks neid väiteid põhjendada. Seega leian, et *abstraktselt* on võimatu järeldada, et kütusesäästu lisatasu *kui selline* on vastuolus määruse nr 561/2006 artikliga 10.

³³ Selle näitlikustamiseks vt nt (Euroopa Komisjoni) Teadusuuringute Ühiskeskuse aruanne, Zacharof, N. G. et al. „Review of in use factors affecting the fuel consumption and CO2 emissions of passenger cars“, 2016, lk 7.

³⁴ Kui see ei ohusta aga otseselt liiklusohutust, siis kindlasti ei tule see kasuks nende sõidukijuhtide vaimsele heaolule, kes selle tulemusel vasakpoolsel sõidurajal madalal kiirusel üksteise järel peavad sõitma.

³⁵ Tõepoolest ei suurendaks üldist liiklusohutust, kui 20-tonnise veoki tõusmiseks Stelvio kurule Itaalias ja sealt laskumiseks oleks arvestatud ebamõistlikult väike „tavaline“ kulu.

72. Kokkuvõttes teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks kolmandale küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta määruse (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist ja millega muudetakse nõukogu määrusi (EMÜ) nr 3821/85 ja (EÜ) nr 2135/98 ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu määrus (EMÜ) nr 3820/85, artiklit 10 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus kütusesäästu lisatasu kui selline, mida tööandja võib maksta lähetatud töötajale, kui too ei ületa kütusekulu tavalist taset. Selle, kas konkreetse juhtumi puhul on kütusesäästu lisatasu seotud läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega, mis võib ohustada liiklusohutust ja/või soodustada määruse nr 561/2006 rikkumist, peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.

E. Viies küsimus

73. Viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiiv, mida ei ole liikmesriigi õigusesse üle võetud, võib iseenesest tekitada isikule kohustusi ja seega olla iseenesest liikmesriigi kohtus algatatud vaidluses isiku vastu esitatud nõude põhjenduseks.

74. Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiividel on horisontaalne vahetu õigusmõju. Küll aga ei selgita eelotsusetaotluse esitanud kohus mingil viisil, miks ta selle küsimuse esitab ja kuidas see on seotud põhikohtuasjaga. Kuigi ei ole keeruline jõuda järelduseni, et tõenäoliselt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus silmas töötajate lähetamise direktiivi, ei ole Euroopa Kohtul sellegipoolest mingit alust, mille põhjal kindlaks teha, millise sätte suhtes eelotsusetaotluse esitanud kohus juhised küsib ja mis veelgi olulisem, miks sellele küsimusele vastamine on asjasse puutuvast menetluses oluline.

75. Sellega seoses võib meenutada, et Euroopa Kohtu kodukorra artikli 94, millega on määratud kindlaks eelotsusetaotluste sisu, punktis c on ette nähtud, et eelotsusetaotluses peab muu hulgas sisalduma „selgitus, millistel põhjustel siseriiklik kohus tõstatas liidu õigusnormide tõlgendamise või kehtivuse küsimuse ning millist seost ta nende õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide vahel näeb“.

76. Kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole seda tingimust täitnud, siis teen ettepaneku, et Euroopa Kohus otsustaks, et viies küsimus on vastuvõetamatu.

V. Ettepanek

77. Teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks Gyulai Törvényszéki (Gyula kohus, Ungari) esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Neljas küsimus

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav riikidevahelisele teenuste osutamisele autovedude sektoris.

Esimene küsimus

Direktiivi 96/71 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et vastuvõtva liikmesriigi „töötasu alammäärasid“ reguleerivate riigisiseste õigusaktide rikkumisele saab tugineda päritoluliikmesriigis toimivas menetluses, eeldusel, et selle kohtutel on pädevus asja arutada, näiteks seetõttu, et tööandja asukoht on selles riigis.

Teine küsimus

Päevaraha, mida makstakse ilma kulutusi tõendamata – mille peab kindlaks tegema liikmesriigi kohus –, ei ole makstud selleks, et hüvitada lähetusega seotud tegelikult kantud kulusid direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 tähenduses. Juhul kui käesolevas asjas asjassepuutuvat päevaraha makstakse lähetusega seotud toetusena, loetakse see miinimumpalga hulka.

Kolmas küsimus

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta määruse (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist ja millega muudetakse nõukogu määrusi (EMÜ) nr 3821/85 ja (EÜ) nr 2135/98 ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu määrus (EMÜ) nr 3820/85, artiklit 10 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus kütusesäästu lisatasu kui selline, mida tööandja võib maksta lähetatud töötajale, kui too ei ületa kütusekulu tavalist taset. Selle, kas konkreetse juhtumi puhul on kütusesäästu lisatasu seotud läbisõidetud vahemaa pikkusega ja/või edasitoimetatud kauba kogusega, mis võib ohustada liiklusohutust ja/või soodustada määruse nr 561/2006 rikkumist, peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Viies küsimus on vastuvõetamatu.