



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
MICHAL BOBEK
föredraget den 6 maj 2021¹

Mål C-428/19

**OL,
PM,
RO
mot**

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

(begäran om förhandsavgörande från Gyulai Törvényszék (Överdomstolen i Gyula, Ungern) (tidigare Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Förvaltnings- och arbetsdomtolen i Gyula, Ungern))

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 96/71/EG – Frihet att tillhandahålla tjänster – Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – Förare som utför internationella transporter – Efterlevnad av minimilönen i det land där utstationeringen sker – Dagtraktamente – Förordning (EG) nr 561/2006 – Bränsleersättning”

I. Inledning

1. Sökandena i målet vid den nationella domstolen är fordonsförare som utför internationella transporter. De är regelbundet utstationerade från Ungern till Frankrike. Sökandena gjorde gällande att deras faktiska lön under utstationeringen var betydligt lägre än den tillämpliga franska minimilönen, vilket innebar ett åsidosättande av de anställningsvillkor som garanteras i artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG² (nedan kallat direktivet om utstationering av arbetstagare), och väckte därför talan mot sin ungerska arbetsgivare vid Gyulai Törvényszék (Överdomstolen i Gyula, Ungern).

2. Det är mot denna bakgrund som den hänskjutande domstolen bland annat för det första vill få klarhet i huruvida direktivet om utstationering av arbetstagare är tillämpligt på sökandena, för det andra huruvida de dagtraktamenten som utbetalas till dem ska anses utgöra en del av deras minimilön samt för det tredje huruvida en ersättning för bränslebesparing som tillfälligt utbetalas till sökandena kan äventyra trafiksäkerheten, i strid med förordning (EG) nr 561/2006.³

1 Originalspråk: engelska.

2 Europaparlamentets och rådets direktiv av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1).

3 Europaparlamentets och rådets förordning av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (EUT L 102, 2006, s. 1).

II. Tillämpliga bestämmelser

1. Direktiv 96/71

3. Enligt artikel 1.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare ska "[d]etta direktiv ... tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare ... inom en medlemsstats territorium".

4. Enligt artikel 2 i direktivet om utstationering av arbetstagare avses med utstationerad arbetstagare "varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar".

5. Artikel 3 i direktivet om utstationering av arbetstagare avser "arbets- och anställningsvillkor". I den relevanta delen anges följande:

"1. Medlemsstaterna ska, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor i fråga om följande områden som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda:

– i bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller

...

(c) Lön, inklusive övertidsersättning. Detta led gäller dock inte kompletterande tjänstepensionssystem.

...

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

...

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

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

2. Förordning nr 561/2006

6. Kapitel III i förordning nr 561/2006, som har rubriken "Transportföretagens ansvar" omfattar endast artikel 10. Enligt artikel 10.1 får "[t]ransportföretagets betalning till förare som är anställda eller som står till företagets förfogande ... inte, även om det sker i form av bonus eller lönetillägg, beräknas på grundval av tillryggalagda sträckor och/eller transporterad godsmängd, om betalningen är av sådan art att den utgör en fara för trafiksäkerheten och/eller uppmuntrar till överträdelse av denna förordning".

III. Bakgrunden, det nationella förfarandet och frågorna i begäran om förhandsavgörande

7. Under åren 2015 och 2016 ingick klagandena i det nationella målet anställningsavtal med Rapidped (motparten), en juridisk person med säte i Ungern, för tjänsten som förare som utför internationella transporter.

8. Genom dessa avtal åtog sig motparten, utöver utbetalning av en grundlön, att tillhandha ett dagtraktamente som höjs i förhållande till utstationeringens längd. Enligt den hänskjutande domstolen anges i en informationsbroschyr från motparten att dagtraktamentena är avsedda att täcka ”kostnader som uppkommit i utlandet”. I enlighet med anställningsavtalet, men efter eget gottfinnande, beviljar motparten även sina förare en ersättning för bränslebesparing när bränsleförbrukningen understiger den ”normala” bränsleförbrukningsnivån.

9. Det arbete som sökandena utförde innebar att de behövde resa till Frankrike med minibuss och därefter, i samband med arbetet, vid upprepade tillfällen passera gränser. I början av varje utstationering i utlandet överlämnade motparten till sina förare en förklaring bestyrkt av en ungersk notarie samt ett *attestation de détachement* (utstationeringsintyg) utfärdat av *Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion* (den franska ministern för arbetsmarknad, sysselsättning och integrering), i vilket det angavs att arbetstagarnas lön uppgick till 10,40 euro per timme. Denna lön är högre än den franska minimilönen per timme inom denna anställningssektor, vilken är fastställd till 9,76 euro.

10. Sökandena i det nationella målet väckte talan mot motparten vid Gyulai Törvényszék (Överdomstolen i Gyula, Ungern) och gjorde gällande att deras lön för det arbete som utförts i Frankrike inte motsvarade den franska minimilönen. Med stöd av sina anställningsavtal erhöll klaganden en månatlig bruttolön på 544 euro, det vill säga ungefär 3,24 euro per timme. Detta innebär en skillnad på 6,52 euro per timme mellan den franska minimilönen och den timlön som dessa förare erhållit.

11. Motparten gjorde å sin sida gällande att skillnaden på 6,52 euro per timme mellan den franska minimilönen och den timlön som sökandena uppburit i själva verket täcktes av dagtraktamentena och den ersättning för bränslebesparing som betalats ut till dem. Dessa två ersättningar ingår i sökandenas lön, och de har därmed erhållit en lön som motsvarar den franska minimilönen.

12. Mot denna bakgrund beslutade Gyulai Törvényszék (Överdomstolen i Gyula) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen för ett förhandsavgörande:

- ”1) Ska artikel 1.1 [i direktivet om utstationering av arbetstagare], jämförd med artiklarna 3 och 5 i samma direktiv samt artiklarna 285 och 299 i [den ungerska] arbetslagen tolkas så, att brott mot direktivet och den franska lagstiftningen om minimilön kan åberopas av ungerska arbetstagare gentemot sina ungerska arbetsgivare i ett förfarande som har inletts vid ungerska domstolar?
- 2) Ska dagtraktamenten, som är avsedda att täcka kostnader som uppstår under utstationering av en arbetstagare i utlandet, anses utgöra en del av lönen?
- 3) Strider det mot artikel 10 i förordning [nr 561/2006] att tillämpa en praxis som består i att arbetsgivaren betalar ett tillägg till föraren om denne besparar en viss andel bränsle i förhållande till körd sträcka, när detta tillägg inte utgör en del av lönen som har fastställts i anställningsavtalet, och inte heller beskattas eller är föremål för sociala avgifter, trots att bränslebesparingstillägget kan uppmuntra förarna av transportfordon att köra på ett sätt som kan äventyra trafiksäkerheten (till exempel, genom att under så lång tid som möjligt frikoppla i nedförsbackar)?

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

13. Skriftliga yttranden har inkommit från sökandena, motparten, den franska regeringen, den ungerska regeringen, den nederländska regeringen och den polska regeringen samt Europeiska kommissionen. Sökandena, motparten och den ungerska regeringen har även besvarat en skriftlig fråga från domstolen.

IV. Bedömning

14. Detta förslag till förhandsavgörande är uppbyggt på följande sätt. Jag behandlar först fråga 4 om tillämpligheten av direktivet om utstationering av arbetstagare (A). Därefter följer jag den ordning i vilken den hänskjutande domstolen har ställt frågorna 1–5 (B till E).

A. Fråga 4

15. Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida direktivet om utstationering av arbetstagare är tillämpligt på tillhandahållande av internationella tjänster inom vägtransportsektorn. Närmare bestämt är frågan om direktivet är tillämpligt på utstationering av förare inom denna sektor.

16. Denna specifika fråga har besvarats i domstolens nyligen avkunnade dom i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging*,⁴ som har sitt ursprung i Nederländerna och rör tillämpningen av direktivet om utstationering av arbetstagare på förare som utför internationella vägtransporter. Domstolen har slagit fast att direktivet om utstationering av arbetstagare *är tillämpligt* på tillhandahållande av gränsöverskridande transporttjänster.⁵ Enligt domstolen kan artikel 1.1 och 1.3 i direktivet om utstationering av arbetstagare, jämfört med skäl 4 i samma direktiv, innebära att direktivet är tillämpligt på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium.

17. Från detta tillämpningsområde utesluter artikel 1.2 i direktivet om utstationering av arbetstagare endast tjänster som involverar personal i fartygsbesättningar. Inga undantag föreskrivs för andra sektorer. Direktivet är således i princip tillämpligt på alla gränsöverskridande tjänster som innebär utstationering av arbetstagare, oavsett vilken ekonomisk sektor som detta tillhandahållande av tjänster avser. Detta inbegriper tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster på vägtransportområdet.⁶

18. Med hänsyn till detta svar är det visserligen inte nödvändigt att i detalj pröva parternas argument att direktivet om utstationering av arbetstagare inte är tillämpligt i förevarande fall. För fullständighetens skull kan det emellertid vara lämpligt att pröva tre specifika argument som framförts till domstolen inom ramen för förevarande förfarande.

⁴ Dom av den 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976).

⁵ *Ibidem*, punkt 41.

⁶ *Ibidem*, punkterna 31–33.

19. För det första har den ungerska och den polska regeringen ifrågasatt valet av artikel 57.2 och artikel 66 (nu artikel 53.1 FEUF och artikel 62 FEUF) som korrekt rättslig grund för direktivet om utstationering av arbetstagare. Dessa bestämmelser om fri rörlighet för tjänster kan inte tolkas så, att de omfattar tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster på vägtransportområdet.

20. I sin dom i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* avisade domstolen tvivlen avseende valet av rättslig grund för direktivet avseende utstationerade arbetstagare. Domstolen slog fast att direktivets huvudsyfte inte är den *särskilda* regleringen av transporttjänster (i vilket fall en hänvisning till artikel 58 FEUF⁷ skulle ha varit nödvändig).⁸ Direktivet syftar däremot till att reagera på de *allmänna* ekonomiska och sociala konsekvenserna av utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av (alla typer av) tjänster.⁹ Det fanns i sig ingen anledning att hänvisa till ytterligare en rättslig grund för transporter för att ange att vägtransportsektorn omfattas av direktivets tillämpningsområde.¹⁰

21. I motsats till den ungerska regeringens och den polska regeringens ståndpunkt påverkas inte denna slutsats av den omständigheten att det i det senaste direktivet om ändring av kraven på genomförande och fastställande av regler för utstationering av förare (direktiv (EU) 2020/1057)¹¹ hänvisas till artikel 91.1 FEUF som rättslig grund. Syftet med direktiv (EU) 2020/1057 är att harmonisera de *särskilda* reglerna för utstationering av förare inom *vägtransportsektorn*. Direktivets tillämpningsområde är således mycket mer specifikt än tillämpningsområdet för direktivet om utstationering av arbetstagare. Eftersom det sistnämnda direktivet inte syftar till att fastställa "gemensamma regler", villkor för driften av "transportföretag i medlemsstater där de inte är hemmahörande", "åtgärder för att förbättra transportsäkerheten", eller andra "lämpliga bestämmelser" *på transportområdet* fanns det följaktligen ingen anledning att hänvisa till artikel 91.1 a, b, c eller d FEUF.¹²

22. För det andra har svaranden samt både den ungerska och den polska regeringen gjort gällande att det föreligger en bristande anknytning mellan sökandena och Frankrike. Enligt dessa regeringar omfattas sökandena inte av begreppet "utstationerade arbetstagare" i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare.

23. Jag håller inte med om detta.

24. Det står klart att enligt artikel 2.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare avses med "utstationerad arbetstagare" varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar. Eftersom en arbetstagare enligt det direktivet emellertid inte kan anses vara utstationerad till en medlemsstats territorium annat än om utförandet av hans eller hennes arbete har tillräcklig anknytning till denna medlemsstat, förutsätter direktivet om utstationering av arbetstagare att en helhetsbedömning görs av alla faktorer som kännetecknar den berörda arbetstagarens verksamhet.¹³

7 Enligt artikel 58 FEUF regleras friheten att tillhandahålla tjänster på transportområdet av bestämmelserna i den avdelning i EUF-fördraget som gäller transporter, det vill säga artiklarna 90–100 FEUF.

8 Dom av den 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 37). Se även mitt förslag till avgörande i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319, punkt 52) och, för ett liknande resonemang, dom av den 8 december 2020, *Ungern/parlamentet och rådet* (C-620/18, EU:C:2020:1001, punkterna 159 och 160), och dom av den 8 december 2020, *Polen/parlamentet och rådet* (C-626/18, EU:C:2020:1000, punkterna 144 och 145).

9 Se mitt förslag till avgörande i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319, punkt 51).

10 Dom av den 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 40).

11 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 av den 15 juli 2020 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012 (EUT L 249, 2020, s. 49).

12 För ett liknande resonemang, dom av den 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976, punkt 39).

13 *Ibidem*, punkt 45 och där angiven rättspraxis.

25. I det särskilda fallet med förare som utför internationella vägtransporter är *graden av anknytning* mellan den verksamhet som en sådan arbetstagare utför inom ramen för tillhandahållandet av transporttjänsten och varje berörd medlemsstats territorium av särskild betydelse. Detsamma gäller den andel som denna verksamhet utgör av tillhandahållandet av den aktuella tjänsten som helhet.¹⁴

26. Även om det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra denna bedömning i förevarande fall, har samtliga parter godtagit att klagandena transporteras med minibuss från Ungern till en viss destination i Frankrike. Utifrån denna ”bas” verkar de utföra vägtransporttjänster inom Frankrike. Under vissa omständigheter kan detta även omfatta gränsöverskridande transportverksamhet. Det framgår emellertid att ”basen” för samtliga tjänster som klagandena utfört under sin utstationeringsperiod i allmänhet förblivit oförändrad till dess att de återvände till Ungern. Detta visar en hög grad av anknytning mellan sökandenas tillhandahållande av transporttjänster och Frankrike.

27. Dessa kännetecken skiljer sig påtagligt för en arbetstagare som tillhandahåller endast begränsade tjänster i *värdmedlemsstaten*, vilket var fallet i domen i det ovannämnda målet *Dobersberger*.¹⁵ I det målet hade de österrikiska federala järnvägarna, via flera underentreprenörer, anlitat ett bolag för att tillhandahålla restaurangtjänster på sina tåg.¹⁶ Anknytningen mellan de arbetstagare som var verksamma på dessa tåg och det territorium genom vilket de passerade var relativt svag och tillfällig.¹⁷ De betraktades därmed inte som ”utstationerade arbetstagare” i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare.

28. Följaktligen anser jag att de konkreta omständigheter som sökandena befinner sig i ska särskiljas från de omständigheter som förelåg i målet *Dobersberger*, och även från arbetstagare inom vägtransportsektorn som endast transiterar gods eller lastar av gods i en annan medlemsstat än deras ursprungsmedlemsstat eller värdmedlemsstat. I dessa exempel fanns det bland annat inget som kunde betraktas som en fast ”bas” varifrån arbetet utfördes.

29. För det tredje har den ungerska regeringen gjort gällande att det finns en särskild formulering i sökandenas anställningsavtal som huvudsakligen syftar till att göra arbete utomlands till norm snarare än undantag. Denna ordalydelse säkerställer att en utstationerad arbetstagare inte kan anses utföra ett arbete ”inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar” i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare, eftersom arbetstagaren ”normalt” arbetar utomlands. Följaktligen har det faktiskt inte skett någon ”utstationering” i den mening som avses i denna bestämmelse.

30. Detta argument är inte logiskt. Den ställer logiken i direktivet om utstationering av arbetstagare på huvudet och försöker ersätta den med en meningslös tautologi: en arbetstagares ordinarie arbetsplats är den ort han arbetar. Om han vid en viss tidpunkt arbetar där kan han inte anses vara utstationerad där, eftersom han faktiskt arbetar där. Enligt denna tolkning skulle en ungersk arbetstagare per definition aldrig kunna utstationeras. Han skulle endast kunna flytta sin ”normala” anställningsort i enlighet med sin ungerska arbetsgivares vilja. Hans stadigvarande anställningsort skulle då till exempel vara Frankrike under tre veckor i januari, Tyskland under fyra veckor i februari och mars samt Spanien under två veckor i april, utan att han någonsin skulle kunna dra fördel av de grundläggande reglerna om minimiskydd i direktivet om utstationering av arbetstagare.

¹⁴ Ibidem, punkterna 47 och 48. Se även mitt förslag till avgörande i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319, punkterna 97 och 102–104 och där angiven rättspraxis).

¹⁵ Dom av den 19 december 2019, *Dobersberger* (C-16/18, EU:C:2019:1110).

¹⁶ Ibidem, punkterna 9 och 10.

¹⁷ Ibidem, punkt 31.

31. Direktivet om utstationering av arbetstagare är ett instrument som bland annat syftar till att skydda "utstationerade" arbetstagare.¹⁸ Det används för att fastställa huruvida en sådan utstationering sker, sett *ur arbetstagarens synvinkel* och dennes "ordinarie" arbetsplats, under arbetstagarens yrkeskarriär med beaktande av arbetstagarens "(ekonomiska) centrum för sina levnadsintressen".¹⁹ Denna bedömning kräver en hög grad av förutsebarhet, eftersom en utstationerad arbetstagares "ordinarie" arbetsplats i princip är den ort dit arbetstagaren i allmänhet återvänder efter utstationeringen. Det är således felaktigt att denna bedömning görs separat för den specifika period under vilken arbetstagaren är utstationerad för att i praktiken säkerställa att ett visst anställningsförhållande inte omfattas av direktivet om utstationering av arbetstagare.

32. Det är just med hänsyn till den "flytande" karaktären hos anställningar i hela unionen som artikel 3.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare söker samordna *tvingande regler för minimiskydd* och därigenom fastställa en grundnivå för de arbetsvillkor som ska iakttas i värdlandet av arbetsgivare som utstationerar sina arbetstagare.²⁰ Lästa tillsammans med skäl 17 i direktivet kan dessa regler endast åsidosättas under omständigheter där arbetstagaren skulle vara föremål för mer gynnsamma villkor.

33. Enligt min mening är det således uppenbart att (inga) avtalsbestämmelser som står i strid med detta kan ha företrädare framför tillämpligheten av direktivet om utstationering av arbetstagare på arbetstagare som *objektivt sett är utstationerade* och därigenom undergräva den "grundläggande nivån" på de tvingande reglerna i artikel 3.1 i det direktivet för sådana anställningsförhållanden.

34. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen besvarar fråga 4 på följande sätt:

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ska tolkas så, att det är tillämpligt på tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster inom vägtransportsektorn.

B. Fråga 1

35. Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida ungerska arbetstagare kan åberopa direktivet om utstationering av arbetstagare och franska bestämmelser om minimilön mot sina ungerska arbetsgivare i ett förfarande vid ungerska domstolar.

36. Samtliga parter som har yttrat sig i denna fråga anser att den utgör en begäran om klarläggande av vilka unionsrättsliga instrument som ger den hänskjutande domstolen *behörighet*. Enligt min mening är detta inte den enda tolkningen av frågan. Enligt frågans lydelse kan den i stället gälla huruvida den hänskjutande domstolen faktiskt kan tillämpa (en del av) fransk rätt i ett mål som är anhängigt vid den och på grundval av denna eventuellt fastställa att det skett en överträdelse av gällande lag (och vilken lag). Inom ramen för denna andra möjliga tolkning är frågan således inte tilldelningen av behörighet, utan snarare vad som är *tillämplig lag*.

37. Svaret på båda tolkningarna av fråga 1 är under alla omständigheter ganska tydligt. En ungersk domstols behörighet att döma i ett mål som det aktuella begränsas inte på något sätt av direktivet om utstationering av arbetstagare.

¹⁸ Se skälen 5, 6, 13 och 14 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Se, för ett liknande resonemang, även dom av den 18 december 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 77).

¹⁹ Generaladvokaten Szpunars välfunna formulering vid avvisande av ett liknande argument som framförts av den ungerska regeringen i hans förslag till avgörande i målet *Dobersberger* (C-16/18, EU:C:2019:638, punkt 60).

²⁰ Skäl 13 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Se även dom av den 18 december 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 81).

38. För det första, när det gäller den hänskjutande domstolens *behörighet* att pröva det nationella målet, förefaller det otvistigt att förevarande mål rör en fordran som ungerska arbetstagare har mot sin ungerska arbetsgivare vid en ungersk domstol avseende ett avtal som ingåtts enligt ungersk arbetsrätt. Med hänsyn till dessa tämligen tydliga behörighetsmässiga ”kopplingar” är det normalt att behöriga domstolar anses vara de som är belägna på den ort där arbetsgivaren har sitt säte i Ungern.

39. Jag antar att så redan är fallet enligt den ungerska nationella lagstiftningen. En eventuell tillämpning av unionens privaträttsliga instrument, såsom exempelvis förordning (EU) nr 1215/2012,²¹ skulle leda till samma resultat. De ungerska domstolarna skulle vara behöriga, antingen enligt huvudregeln i artikel 4.1 i den förordningen (motparten förefaller vara en ungersk juridisk person, således förmodligen hemmahörande i den medlemsstaten) eller eventuellt, om villkoren i artikel 5.1 i den förordningen är uppfyllda,²² enligt den särskilda behörighetsregeln avseende anställningsavtal i artikel 21.1 a i förordning nr 1215/2012.

40. Ändrar artiklarna 3 och 5 i direktivet om utstationering av arbetstagare något i detta avseende, såsom svaranden har påstått?

41. Jag kan inte se hur det skulle kunna vara fallet. Dessa bestämmelser rör offentlig kontroll och tillämpning²³ av vissa minimi- och tvingande anställningsvillkor. De ändrar inte (nationella) behörighetsregler. Artikel 6 i direktivet om utstationering av arbetstagare är faktiskt den enda bestämmelse som avser domstols behörighet. Genom denna bestämmelse *tillfogas* emellertid endast ytterligare en möjlighet till behörighet vid domstolarna i värdmedlemsstaten. Härigenom ändrar denna bestämmelse naturligtvis inte de (standard)regler om behörighet som gäller för ungerska domstolar för att pröva tvister som rör deras medborgare med stöd av de ordinarie nationella behörighetsreglerna.

42. För det andra, när det gäller frågan hur *tillämplig lag* ska fastställas vid en tvist så som den är aktuell i det nationella målet, där en del av de tvingande minimivillkoren för ett anställningsförhållande följer av fransk rätt, är svaret också tydligt. Genom artikel 3.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare införs en ”tvingande” kärna av villkor som medlemsstaterna och utstationerade arbetstagares arbetsgivare inte kan avvika från, *oavsett vilken lag som är tillämplig på anställningsförhållandet*.²⁴ I dessa arbetsvillkor fastställs i huvudsak ett grundskydd för utstationerade arbetstagare som inte får undergrävas. ”Minimilönen” ingår i detta grundskydd under den period som den berörda arbetstagaren är utstationerad²⁵ och fastställs i värdmedlemsstatens nationella lagstiftning, i vilken denna minimilön definieras.²⁶

43. I förevarande fall innebär detta med nödvändighet att den hänskjutande domstolen tillämpar den franska lagstiftningen om minimilön på klagandenas anställningsavtal för att avgöra om detta avtal uppfyller ”minimilönen” i den mening som avses i artikel 3.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare. På så sätt är de relevanta delar av fransk rätt som det hänvisas till i artikel 3.1 i det direktivet tvingande regler som har företräde framför andra (eller motstridande) avtalsbestämmelser. Delar av fransk rätt kommer nämligen att bli den rättsregel som är tillämplig i ett fall som i övrigt får antas regleras i sak av ungersk rätt.

21 Europaparlamentets och rådet förordning (EU) av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (EUT L 351, 2012, s. 1).

22 Detta förefaller inte vara fallet, eftersom såväl arbetsgivaren som arbetstagaren förefaller vara bosatta i Ungern.

23 För ett liknande resonemang, se dom av den 12 oktober 2004, *Wolff & Müller* (C-60/03, EU:C:2004:610, punkterna 28 och 29).

24 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 december 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 75). Se även dom av den 8 december 2020, *Ungern/parlamentet och rådet* (C-620/18, EU:C:2020:1001, punkt 60), och dom av den 8 december 2020, *Polen/parlamentet och rådet* (C-626/18, EU:C:2020:1000, punkt 65).

25 Se artikel 3.1 c första stycket i direktivet om utstationering av arbetstagare.

26 Se artikel 3.1 andra stycket i direktivet om utstationering av arbetstagare.

44. Det skulle i praktiskt hänseende kunna tilläggas, vilket den franska regeringen med rätta har påpekat, att den hänskjutande domstolen i förekommande fall kan erhålla nödvändig information om den franska lagstiftningen om minimilön genom internationella instrument för samarbete mellan domstolar, såsom det europeiska rättsliga nätverket på privaträttens område eller den europeiska konventionen angående upplysningar om innehållet i utländsk rätt.

45. Sammanfattningsvis liknar artikel 3.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare till sin uppbyggnad till stor del en *lex specialis* avseende tillämplig rätt.²⁷ Den kommer ofrånkomligen att leda till situationer där antingen delar av värdmedlemsstatens materiella rätt är tillämpliga i en tvist i ursprungsmedlemsstaten eller omvänt. I det sistnämnda fallet, om de anställda skulle söka rättsligt skydd för sina rättigheter enligt unionsrätten i den medlemsstat där de är utstationerade, skulle domstolarna i den medlemsstaten också sannolikt föranledas att tillämpa delar av ursprungsmedlemsstatens materiella rätt, eftersom detta skulle vara tillämplig lag för anställningsavtalet generellt.

46. Sammanfattningsvis föreslår jag att domstolen ska ge följande svar:

Artikel 3.1 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att ett åsidosättande av värdmedlemsstatens nationella bestämmelser om "minimilön" kan åberopas i en talan som väckts i ursprungsmedlemsstaten, förutsatt att de sistnämnda domstolarna är behöriga att pröva talan, exempelvis på grund av att arbetsgivaren har sin hemvist i denna stat.

C. Fråga 2

47. Den hänskjutande domstolens andra fråga gäller i huvudsak huruvida *dagtraktamenten* som är avsedda att täcka kostnader som uppkommer för en arbetstagare som är utstationerad utomlands ska anses utgöra en del av arbetstagarens lön.

48. Denna fråga uppkommer till följd av oenighet mellan parterna i det nationella målet om huruvida dagtraktamentena ingår i sökandenas "minimilön" i den mening som avses i artikel 3.1 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Enligt artikel 3.7 i direktivet kan detta endast vara fallet om en ersättning som omfattas därav "hör ihop med utstationeringen". Under sådana omständigheter krävs enligt direktivet om utstationering av arbetstagare att ersättningen i fråga ska anses utgöra en del av den utstationerade arbetstagarens lön. Detta inledande antagande kullkastas emellertid om ersättningen i fråga "utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi". Den hänskjutande domstolen önskar få klarhet i hur dessa krav ska tolkas i förhållande till de dagtraktamenten som är aktuella i förevarande mål.

49. Det ska erinras om att artikel 3.7 i direktivet om utstationering av arbetstagare innehåller något som domstolen har beskrivit som "*regel-undantag-förhållande*" för att ta hänsyn till ersättningar och tillägg.²⁸ Förhållandet består av två delar. Den *första delen* innehåller *huvudregeln*: "ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av minimilönen". Den *regeln* är föremål för den *andra delen*, som fastställer ett tvingande *undantag*: ersättningar skall anses utgöra en del av minimilönen "om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi".²⁹

²⁷ Naturligtvis leder detta till paralleller och potentiella konflikter med andra instrument som reglerar valet av lag – se vidare mitt förslag till avgörande i målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319, punkterna 90–96).

²⁸ Dom av den 14 april 2005, kommissionen mot Tyskland (C-341/02, EU:C:2005:220, punkt 30). Min kursivering.

²⁹ Min kursivering.

50. Med andra ord är frågan huruvida en ersättning ”hör ihop med utstationeringen”, i den mening som avses i den första delen av andra stycket i artikel 3.7 i direktivet om utstationering av arbetstagare, inte nödvändigtvis den avgörande faktorn som behöver fastställas redan inledningsvis. Detta är nämligen i praktiken endast relevant om undantaget i den andra delen av nämnda stycke inte har utlösts. På grund av denna tolkning är det nämligen *undantaget* som avgör om den aktuella ersättningen i första hand omfattas av tillämpningsområdet för den bestämmelsen.

51. På grundval av de begränsade uppgifter som finns i handlingarna i målet delar jag motpartens uppfattning att det i förevarande fall inte förefaller som om dagtraktamentena ”utbetalas som ersättning för de utgifter som *i själva verket* har uppkommit till följd av utstationeringen”.³⁰

52. Det förefaller vara vedertaget att dagtraktamentena, som uppgår till mellan 34 och 44 euro beroende på utstationeringsperioden, betalas ut som *schablonbelopp* och utan att det krävs några *bevis på utgifterna*. Det beror uppenbarligen på att kostnaderna för kost och logi enligt den ungerska lagstiftningen anses berättiga till ersättning utan bevis.

53. Med hänsyn till att dagtraktamentena därför inte är öronmärkta för kostnader som uppkommer på grund av utstationeringen, finner jag det svårt att godta sökandenas argument att dagtraktamentena utbetalas för de utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen. Detta är visserligen troligt, men utan bevis på hur dagtraktamentena har använts, finns det inga belägg för att sökandena verkligen använde dagtraktamentena och, även om de skulle ha gjort det, att dagtraktamentena användes för att täcka kostnader som uppkom *till följd av* deras utstationering.

54. Kriteriet är att det ska röra sig om kostnader vilka *i själva verket* har uppkommit till följd av utposteringsen. Jag har kursiverat ”i själva verket”, eftersom det enligt min mening är uppenbart att användningen av det uttrycket i artikel 3.7 andra stycket i direktivet om utstationering av arbetstagare innebär att någon form av bevis måste uppvisas som knyter ersättningen i fråga till kostnader som ”uppkommit till följd av utstationeringen”. Vilken typ av bevis som ska framläggas är av underordnad betydelse. Domstolen har nämligen tidigare slagit fast att på vilket sätt kostnader täcks som uppkommer till följd av utstationeringen saknar betydelse för hur kostnaderna kvalificeras rättsligt.³¹

55. Eftersom undantaget från huvudregeln sannolikt inte är tillämpligt enligt min mening, återstår frågan huruvida huvudregeln i sig är tillämplig, det vill säga: huruvida dagtraktamenten i själva verket är ”ersättningar som hör ihop med utposteringsen” som därmed ska anses utgöra en del av minimilönen.

56. Även om det slutligen ankommer på den hänskjutande domstolen att besvara den frågan förefaller det mig som att svaret borde vara jakande av två skäl. För det första har det uppgetts att de anställda faktiskt uppbär dagtraktamente under den tid som de är utstationerade *eftersom* de faktiskt är utstationerade. För det andra, eftersom de anställda varken faktureras eller ersätts för de faktiska kostnaderna blir schablonbeloppet (som utgör dagtraktamente) faktiskt en del av lönen, som de kan använda på valfritt sätt. Dagtraktamentet går därmed i praktiken inte att *särskilja från* den anställdas normala lön.

57. Mot bakgrund av det ovan anförda förefaller logiken bakom huvudregeln i artikel 3.7 i direktivet om utstationering av arbetstagare vara tillämplig här: all ersättning som erhålls *på grund av* utstationeringen, *men* som inte kan jämföras med ersättning för särskilda kostnader, utgör endast en del av lönen (minimilön).

³⁰ Min kursivering.

³¹ Dom av den 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 59).

58. Den informationsbroschyr som såväl den hänskjutande domstolen som klagandena hänvisar till, i vilken det uttryckligen anges att syftet med dagtraktamenten är att täcka ”utgifter som uppkommit utomlands”, påverkar inte denna slutsats. Bortsett från det tveksamma bevisvärdet av en handling som är extern i förhållande till sökandenas anställningsavtal vid tolkningen av dagtraktamentenas art och syfte, påverkar inte blotta beskrivningen av en utgift som avsedd för ett visst ändamål den omständigheten att dagtraktamentena inte är öronmärkta för faktiska utgifter. I vilket fall anges det tydligt i informationsbroschyren att schablonbeloppet för dagtraktamentena just är avsett att täcka ett stort antal utgifter medan arbetstagaren vistas i utlandet, varav de flesta sannolikt uppkommer på grund av utstationeringen, men varav vissa inte gör det.

59. Även om informationsbroschyren skulle beaktas kvarstår det faktum att det saknas bevis för ett samband mellan eventuella kostnader och utbetalning av dagtraktamenten. Enbart den omständigheten att sökandenas anställningsavtal kan knyta ett visst syfte till dagtraktamentena eller inte, har således begränsad betydelse för klassificeringen av dessa ersättningar för kostnader som ”i själva verket uppkommit på grund av utstationeringen” i den mening som avses i artikel 3.7 i direktivet om utstationering av arbetstagare.

60. Sammanfattningsvis föreslår jag att domstolen besvarar fråga 2 på följande sätt:

Dagtraktamenten som utbetalas utan att det finns något bevis för utgifterna, och som det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, utbetalas inte som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, i den mening som avses i artikel 3.7 i direktiv 96/71/EG. Förutsatt att de dagtraktamenten som är i fråga i förevarande mål även utbetalas som ersättning som hör ihop med utstationeringen, ska de anses utgöra en del av minimilönen.

D. Fråga 3

61. Den hänskjutande domstolen har ställt sin tredje fråga för att få klarhet i huruvida ersättningen för bränslebesparing är förenlig med artikel 10 i förordning nr 561/2006. Enligt denna bestämmelse är alla utbetalningar som främjar farlig körning förbjudna.

62. Sökandena har hävdatt att ersättningen för bränslebesparing strider mot artikel 10 i förordning nr 561/2006. De har förklarat att denna ersättning består av en formel som belönar förare av transportfordon för en bränsleförbrukning per tillryggalagd körsträcka som är lägre än den som anses vara ”standard” för körsträckan. För att uppnå de bränslebesparingar som krävs för att erhålla ersättningen uppmuntras förarna att använda en körstil som utgör en risk för trafiksäkerheten.

63. I överensstämmelse med merparten av de ståndpunkter som lagts fram för domstolen och på grundval av de uppgifter som lämnats i förevarande mål delar jag inte denna slutsats.

64. Det ska inledningsvis erinras om att förordning nr 561/2006 har två syften. Nämligen förbättring av arbetsförhållandena och den allmänna trafiksäkerheten.³² Vidare anges i artikel 1 i nämnda förordning att den även syftar till att främja förbättringar av arbetsförhållandena inom vägtransportsektorn. Eftersom ersättningen för bränslebesparing som ingår i klagandenas anställningsavtal som sådan kan inverka menligt på den allmänna trafiksäkerheten ska det prövas huruvida denna ersättning är utesluten enligt artikel 10 i förordning nr 561/2006.

³² Se, för ett liknande resonemang, dom av den 2 juni 1994, Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, punkt 22), och dom av 9 juni 2016, Eurospeed (C-287/14, EU:C:2016:420, punkt 39).

65. Enligt artikel 10.1 i förordning nr 561/2006 får transportföretags betalning till förare inte, även om det sker i form av bonus eller lönetillägg, beräknas på grundval av i) tillryggalagda sträckor och/eller transporterad godsmängd eller ii) vara av sådan art att den utgör en fara för trafiksäkerheten och/eller uppmuntrar till överträdelse av den förordningen.

66. För det första finns det ingenting i handlingarna i målet som visar att ersättningen för bränslebesparing ”beräknas på grundval av” tillryggalagd körsträcka och/eller transporterad godsmängd. Naturligtvis finns det ett indirekt samband mellan avståndet/vikten och bränsleförbrukningen. Detta kan inte bestridas. Man behöver inte vara fysiker för att förstå att det finns ett samband mellan massa och energi och att en viss mängd energi krävs för att förflytta massa en viss sträcka.

67. Det finns emellertid fler faktorer som påverkar bränsleförbrukningen än enbart sträckan som tillryggaläggs och den vikt som transporteras. Som den franska regeringen har förklarat är bränsleförbrukningen multifaktoriell. Till exempel kan omgivnings- och miljöförhållandena, lufttrycket i däck, körstilen och även aspekter så som användning av luftkonditionering påverka förarnas bränsleförbrukning.³³ Ingen av dessa aspekter har diskuterats av den hänskjutande domstolen. Den hänskjutande domstolen ger inga som helst upplysningar om varför den anser att ersättningen för bränslebesparing ”beräknas på grundval av” tillryggalagd sträcka och/eller transporterad godsmängd. I avsaknad av en sådan förklaring är jag inte övertygad om att ersättningen för bränslebesparing teoretiskt sett ens omfattas av tillämpningsområdet för artikel 10.1 i förordning nr 561/2006.

68. För det andra gäller, rent hypotetiskt, att klagandena, även om ersättningen för bränslebesparing skulle omfattas av tillämpningsområdet för artikel 10 i förordning nr 561/2006, inte har lagt fram några bevis för att denna ersättning som sådan faktiskt uppmuntrar till farlig körning. Rent intuitivt skulle man snarare anta att en sådan ersättning faktiskt skulle kunna leda till ett motsatt resultat; farlig körning är oftare en följd av snabb körning – att man accelererar för snabbt eller på fel ställen – eftersom dessa beteenden kräver mer snarare än mindre bränsle.

69. Den hänskjutande domstolen har gett exemplet med en förare som rullar i friläge nedför en sluttning så länge som möjligt för att spara bränsle. Det går visserligen att föreställa sig att det finns vissa scenarier, där en lastbil som rullar i friläge på en motorväg, det kan vara i högerfilen, men i mycket låg hastighet, eller även i vänsterfilen, och tar flera kilometer på sig för att köra om en annan lastbil inkom för att spara bränsle, som kanske inte kännetecknas av allmän trafiksäkerhet.³⁴ Men utan ytterligare precisering eller förklaring finns det helt enkelt inget orsakssamband mellan ett sådant beteende och en ersättning för bränslebesparing.

70. Detta betyder inte att det inte kan finnas bidragande faktorer som i praktiken skulle kunna förvandla en i andra avseenden harmlös ekonomisk förmån till ett incitament till farlig körning. Om den ersättning som uppmuntrar bränsleekonomi skulle bygga på en norm som definierades så att den skulle ge ett schablonmässigt påslag som inte villkorades av ökad bränsleekonomi i relativa termer (till exempel när den totala årliga förbrukningen är minst 5 % lägre än ”standardnivån”) utan på absolut förbrukning under en viss körsträcka (till exempel en bonus på 50 euro per 100 liter sparad bränsle), kan det, såsom Europeiska kommissionen med rätta har påpekat, finnas fall där en förare motiveras att köra mindre säkert. På motsvarande sätt gäller att om kravet på ersättning för ”ytterligare

³³ Som åskådliggörande exempel, se rapporten från (Europeiska kommissionens) gemensamma forskningscentrum, N.G. Zacharof m.fl., ”Review of in use factors affecting the fuel consumption and CO2 emissions of passenger cars”, 2016, s. 7.

³⁴ Eller även om det inte omedelbart inverkar negativt på trafiksäkerheten är det säkerligen inte gynnsamt för förarnas psykiska välbefinnande att i praktiken köra i låg hastighet i vänsterfilen som en följd av detta beteende.

kostnader” på grund av bränsleförbrukning som överstiger den beräknade ”standardnivån” är fullständigt orimligt, skulle en förare ha ett visst indirekt incitament att spara så mycket bränsle som möjligt, oberoende av vägen och de miljöförhållanden och geografiska förhållanden under vilka föraren har ombetts att utföra sitt uppdrag.³⁵

71. Det kan emellertid konstateras att varken den hänskjutande domstolen eller de berörda parterna har identifierat eller lagt fram några omständigheter till stöd för dessa överväganden. Jag anser därför inte att det är möjligt att dra den *teoretiska* slutsatsen att en ersättning för bränslesparning i sig är utesluten enligt artikel 10 i förordning nr 561/2006.

72. Sammanfattningsvis föreslår jag att domstolen besvarar fråga 3 på följande sätt:

Artikel 10 i Europaparlamentets och rådets förordning av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 ska tolkas så, att den inte i sig utgör hinder för en ersättning för bränslesparning som kan betalas ut till en utstationerad arbetstagare av arbetsgivaren när en standardnivå för bränsleförbrukning inte överskrids. Huruvida ersättningen för bränslesparning, under de särskilda omständigheterna i målet ändå ska förstås så, att den hänför sig till tillryggalagda sträckor och/eller mängden transporterat gods och är av en karaktär som kan äventyra trafiksäkerheten och/eller främja ett åsidosättande av förordning nr 561/2006 ankommer på den nationella domstolen att pröva.

E. Fråga 5

73. Den hänskjutande domstolen har ställt den femte frågan för att få klarhet i huruvida ett direktiv som inte har införlivats i nationell rätt kan medföra skyldigheter för en enskild och därmed i sig utgöra grund för en talan mot en enskild i ett mål vid en nationell domstol.

74. Den hänskjutande domstolen vill med denna fråga få klarhet i huruvida direktiv kan ha horisontell direkt effekt. Den hänskjutande domstolen har emellertid inte lämnat någon förklaring till varför denna fråga ställts och hur den är relevant i det nationella målet. Även om man inte behöver vara särskilt fantasifull för att dra slutsatsen att den hänskjutande domstolen troligtvis avser direktivet om utstationering av arbetstagare, saknas det ändå grund för domstolen att fastställa vilken bestämmelse som den hänskjutande domstolen önskar vägledning om och, framför allt, varför svaret på denna fråga krävs för det bakomliggande förfarandet.

75. Det ska i detta hänseende erinras om att det i artikel 94 i domstolens rättegångsregler, i vilken innehållet i begäran om förhandsavgörande fastställs, i punkt c anges att denna bland annat ska innehålla "[e]n redogörelse för de skäl som fått den hänskjutande domstolen att undra över tolkningen eller giltigheten av de aktuella unionsrättsliga bestämmelserna, och för det samband som den hänskjutande domstolen har funnit föreligga mellan de unionsrättsliga bestämmelserna och den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet”.

76. Eftersom den hänskjutande domstolen inte har uppfyllt denna skyldighet föreslår jag att domstolen fastställer att fråga 5 inte kan tas upp till sakprövning.

³⁵ Det skulle säkerligen inte förbättra den allmänna trafiksäkerheten om en orimligt låg gräns för ”standardförbrukning” skulle beräknas, exempelvis för en lastbil på 20 ton som ska köra i uppförs- och nedförsluten i Stelviopasset i Italien.

V. Förslag till avgörande

77. Jag föreslår att domstolen svarar på de tolkningsfrågor som har ställts av Gyulai Törvényszék (Överdomstolen i Gyula, Ungern) på följande sätt:

Fråga 4

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ska tolkas så, att det är tillämpligt på tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster inom vägtransportsektorn.

Fråga 1

Artikel 3.1 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att ett åsidosättande av värdmedlemsstatens nationella bestämmelser om "minimilön" kan åberopas i en talan som väckts i ursprungsmedlemsstaten, förutsatt att de sistnämnda domstolarna är behöriga att pröva talan, exempelvis på grund av att arbetsgivaren har sin hemvist i denna stat.

Fråga 2

Dagtraktamenten som utbetalas utan att det finns något bevis för utgifterna, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, utbetalas inte som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, i den mening som avses i artikel 3.7 i direktiv 96/71. Förutsatt att de dagtraktamenten som är i fråga i förevarande mål även utbetalas som ersättning som hör ihop med utstationeringen, ska de anses utgöra en del av minimilönen.

Fråga 3

Artikel 10 i Europaparlamentets och rådets förordning av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 ska tolkas så, att den inte i sig utgör hinder för en ersättning för bränslebesparing som kan betalas ut till en utstationerad arbetstagare av arbetsgivaren när en standardnivå för bränsleförbrukning inte överskrids. Huruvida ersättningen för bränslebesparing, under de särskilda omständigheterna i målet, ändå ska förstås så, att den hänför sig till tillryggalagda sträckor och/eller mängden transporterat gods och är av en karaktär som kan äventyra trafiksäkerheten och/eller främja ett åsidosättande av förordning nr 561/2006 ankommer på den nationella domstolen att pröva.

Fråga 5 kan inte tas upp till sakprövning.