Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 8 juli 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 96/71/CEE – Artiklarna 1.1, 3 och 5 – Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – Yrkesförare som utför internationella transporter – Iakttagande av minimilönen i det land till vilket utstationering skett – Dagtraktamente – Förordning (EG) nr 561/2006 – Artikel 10 – Anställda uppbär lön i förhållande till bränsleförbrukningen”

I mål C-428/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Förvaltnings- och arbetsdomstolen i Gyula, Ungern) genom beslut av den 20 maj 2019, som inkom till domstolen den 4 juni 2019, i målet

OL,

PM,

RO

mot

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna L. Bay Larsen (referent), C. Toader, M. Safjan och N. Jääskinen,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– OL, PM och RO, genom Gy. Lupkovics, ügyvéd,

* Rättegångsspråk: ungerska.

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

– Ungerns regering, genom M.Z. Fehér, G. Koós och M.M. Tátrai, samtliga i egenskap av ombud,

– Frankrikes regering, genom A.-L. Desjonquières och C. Mosser, båda i egenskap av ombud,

– Nederländernas regering, genom M. Bulterman och P. Huurnink, båda i egenskap av ombud,

– Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, inledningsvis genom W. Mölls, B.-R. Killmann och L. Havas, därefter genom B.-R. Killmann och L. Havas, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 6 maj 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 1.1, 3 och 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1) och artikel 10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 och om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (EUT L 102, 2006, s. 1).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, OL, PM och RO och, å andra sidan, Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. (nedan kallat Rapidsped) angående ett yrkande från de förstnämnda, i deras egenskap av yrkesförare som utför internationella transporter, om att deras arbetsgivare Rapidsped ska förpliktas att betala ut lön som beaktar minimilönen i Frankrike för den tid som arbete utförts i det landet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 96/71

3 I artikel 1 i direktiv 96/71, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande:

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

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.

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

a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

…”

4 Artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Definition”, har följande lydelse:

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

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

5 Artikel 3 i samma direktiv har rubriken ”Arbets- och anställningsvillkor” och har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

– i bestämmelser i lagar eller andra författningar,

och/eller

– kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:

…

c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggspensionssystem.

…

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

…

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.

…”

6 I artikel 5 i direktivet, med rubriken ”Åtgärder”, föreskrivs följande:

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

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

7 Artikel 6 i direktiv 96/71 har rubriken ”Rättslig behörighet”. I den artikeln föreskrivs följande:

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

Direktiv 2003/59/EG

8 I skäl 10 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/59/EG av den 15 juli 2003 om grundläggande kompetens och fortbildning för förare av vissa vägfordon för gods- eller persontransport, om ändring av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och rådets direktiv 91/439/EEG samt om upphävande av rådets direktiv 76/914/EEG (EUT L 226, 2003, s. 4) anges att utvecklingen av ett defensivt sätt att framföra fordon vilket går hand i hand med en rationell bränsleförbrukning, kommer att få positiva följdverkningar både för samhället och för själva vägtransportsektorn.

9 Artikel 1 i nämnda direktiv, med rubriken ”Tillämpningsområde”, har följande lydelse:

”Detta direktiv ska tillämpas på framförande av fordon av personer som är

a) medborgare i en medlemsstat,

b) medborgare i ett tredjeland anställda av ett företag som är etablerat i en medlemsstat, eller som anlitas av ett sådant företag,

nedan kallade ’förare’ och som utför transporter på allmän väg inom gemenskapen med följande fordon:

– Fordon för vilka det krävs innehav av körkort av någon av kategorierna C1, C1 + E, C eller C + E enligt definitionerna i [rådets direktiv 91/439/EEG om körkort (EGT L 237, 1991, s. 1; svensk specialutgåva, område 7, volym 4, s. 22)] eller ett körkort som erkänns vara likvärdigt.

…”

10 Bilaga I till direktivet har rubriken ”Minimikrav i fråga om kompetens och utbildning för yrkesförare”. Enligt avsnitt 1 punkt 1.3 i bilagan ska de kunskaper som medlemsstaterna ska beakta vid fastställandet av förarens grundläggande kompetens och fortbildning bland annat omfatta optimering av bränsleförbrukningen i samband med körkort i kategorierna C, C + E, C1 och C1 + E.

Direktiv 2006/126/EG

11 Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/126/EG av den 20 december 2006 om körkort (EUT L 403, 2006, s. 18) upphävde och ersatte direktiv 91/439 med verkan från den 19 januari 2013. Det följer av artikel 4 i direktiv 2006/126, jämförd med jämförelsetabellen i bilaga III till direktiv 2003/59, att körkortskategorierna C, C + E, C1 och C1 + E som avses i det sistnämnda direktivet avser fordon som bland annat används för godstransporter på väg med en tillåten totalvikt över 3,5 ton.

12 Av artikel 17 tredje stycket i direktiv 2006/126 framgår att hänvisningar till det upphävda direktiv 91/439 ska förstås som hänvisningar till direktiv 2006/126.

Förordning nr 561/2006

13 Enligt artikel 2.1 a i förordning nr 561/2006 ska förordningen tillämpas på gods, om fordonens högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, överstiger 3,5 ton.

14 I artikel 10.1 i denna förordning föreskrivs följande:

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

Förordning (EG) nr 44/2001

15 I artikel 68.1 i rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (EGT L 12, 2001, s. 1) föreskrevs att förordningen mellan medlemsstaterna ersatte konventionen av den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område (EGT L 299, 1972, s. 32), i dess lydelse enligt de på varandra följande konventionerna om nya medlemsstaters tillträde till denna konvention (nedan kallad Brysselkonventionen), med undantag av vissa territorier i medlemsstaterna. I artikel 68.2 i förordning 44/2001 föreskrevs att i den mån förordningen mellan medlemsstaterna ersätter bestämmelserna i Brysselkonventionen ska alla hänvisningar till konventionen anses vara hänvisningar till förordningen.

Förordning (EU) nr 1215/2012

16 I skäl 8 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (EUT L 351, 2012, s. 1) anges följande:

”Den 22 december 2000 antog rådet förordning [nr 44/2001], som ersätter [Brysselkonventionen] med avseende på de territorier i medlemsstaterna som omfattas av EUF-fördraget, i förbindelserna mellan medlemsstaterna utom Danmark. Genom rådets beslut 2006/325/EG [av den 27 april 2006 om ingående av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och Konungariket Danmark om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (EUT L 120, 2006, s. 22)] ingick gemenskapen ett avtal med Danmark för att säkerställa tillämpningen av bestämmelserna i förordning [nr 44/2001]. …”

17 Enligt artikel 21.1 a i förordningen kan talan väckas mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat vid domstolarna i den medlemsstat där arbetsgivaren har hemvist.

18 Enligt artikel 62.1 i nämnda förordning ska domstolen vid prövningen av huruvida en part har hemvist i den medlemsstat där talan är väckt tillämpa sin egen lag.

19 I artikel 80 i förordning nr 1215/2012 anges att den förordningen upphäver förordning nr 44/2001. Hänvisningar till den upphävda förordningen ska anses som hänvisningar till förordning nr 1215/2012.

Ungersk rätt

20 I 3 § punkt 2 i Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (lag nr I från år 2012 om lagen om arbete) (nedan kallad lagen om arbete) anges att om inget annat föreskrivs ska den lagen tillämpas när arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i Ungern.

21 285 § lagen om arbete har följande lydelse:

”1. Arbetstagare och arbetsgivare kan väcka talan i domstol, beträffande anspråk som härrör från ett anställningsförhållande eller denna lag, medan fackförbund och företagsråd kan väcka talan i domstol beträffande anspråk som härrör från denna lag, kollektivavtal eller företagsavtal.

…

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

22 295 § punkt 1 lagen om arbete har följande lydelse:

”Om en utländsk arbetsgivare, på grundval av ett avtal med tredje man, anställer en arbetstagare i Ungern, och därmed ingår ett anställningsförhållande på vilket denna lag inte är tillämplig enligt 3 § punkt 2, ska den ungerska lagstiftningen, liksom bestämmelserna i tillämpligt kollektivavtal, tillämpas på anställningsförhållandet, utan att det påverkar vad som fastställs i punkt 4, avseende:

a) den maximala arbetstiden och den kortaste vilotiden,

b) minsta betalda ledighet per år,

c) minimilön,

d) de villkor som fastställs i 214–222 §§ i förhållande till bemanningsföretag,

e) villkor om säkerhet i arbetet,

f) arbets- och anställningsvillkor för kvinnor som är gravida eller har små barn, liksom unga arbetstagare, och

g) kravet på likabehandling.”

23 Enligt 299 § lagen om arbete är syftet med densamma att införliva bland annat direktiv 96/71 med nationell rätt.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

24 OL, PM och RO (nedan kallade förarna i det nationella målet) ingick var och en den 12 juni 2015, den 7 juli 2016 respektive den 26 augusti 2016 ett avtal om anställning som lastbilsförare med bolaget Rapidsped, som har säte i Ungern.

25 I dessa avtal, som är likalydande, föreskrivs att även om arbetstagaren utöver internationella godstransporter också har till uppgift att utföra inrikes godstransporter, ska arbetet normalt sett utföras på platser som ofta och huvudsakligen är belägna utomlands, vilket likväl inte innebär att arbetet stadigvarande utförs utomlands.

26 Enligt ungersk rätt har arbetstagaren rätt till dagtraktamente för arbete som utförs utomlands. Det framgår av handlingarna i målet, och särskilt av ett dokument med information till de anställda som Rapidsped har utarbetat, att dagtraktamentet var högre ju längre utstationeringsperioden för arbetstagaren i utlandet varade. Den perioden kunde enligt anställningsavtalet i princip variera från tre till fem veckor, efter arbetstagarens eget val. I samma dokument angavs att traktamentet var avsett att täcka utgifter som uppkommit utomlands.

27 Dessutom föreskrevs i de aktuella anställningsavtalen att när förarna i det nationella målet gjorde bränslebesparingar skulle arbetsgivaren efter eget skön betala en bonus baserad på en formel som satte bränsleförbrukningen i förhållande till tillryggalagd körsträcka.

28 Förarna i det nationella målet utförde sitt arbete genom att bege sig till Frankrike med minibuss. Under hela utstationeringstiden fördelade Rapidspeds körplaneringsavdelning de olika transportuppgifter som skulle utföras, det vill säga vid vilket datum, med vilket fordon och enligt vilka sträckor varorna skulle transporteras. Till följd av reglerna om cabotage, passerade förarna gränser vid flera tillfällen.

29 I början av varje utstationeringsperiod tillhandahöll Rapidsped förarna i det nationella målet en deklaration bestyrkt av en ungersk notarius publicus och ett intyg om utstationering från det franska arbetsministeriet, av vilka det framgick att deras timlön uppgick till 10,40 euro, det vill säga mer än den franska minimilönen inom vägtransportsektorn, vilken uppgick till 9,76 EUR per timme.

30 Förarna i det nationella målet väckte talan mot Rapidsped vid den hänskjutande domstolen, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Förvaltnings- och arbetsdomstolen i Gyula, Ungern), på den grunden att deras lön för den arbetstid som fullgjorts i Frankrike inte uppgick till den franska minimilönen.

31 Enligt förarnas anställningsavtal uppbar dessa under år 2018 rent faktiskt en månadslön på 545 euro brutto, det vill säga 3,24 euro per timme. Vad gäller skillnaden på 6,52 euro per timme mellan den franska minimilönen och den timlön som förarna i det nationella målet uppbar hävdade Rapidsped vid den hänskjutande domstolen att den täcks av dagtraktamentena och bonusen för bränslebesparingar, eftersom dessa komponenter ingick i deras lön, vilket förarna har bestritt.

32 Den hänskjutande domstolen anser att om det antas att direktiv 96/71 är tillämpligt på internationella godstransporter, omfattas den situation som är aktuell i det nationella målet av detta direktiv, eftersom arbetsgivaren som är registrerad i Ungern, det vill säga Rapidsped, utstationerar ungerska arbetstagare, närmare bestämt förarna i det nationella målet, som är anställda enligt ungersk arbetsrätt till andra medlemsstater i Europeiska unionen, för egen räkning och under dennes ledning, för att tillhandahålla varutransporttjänster till kunder på utstationeringsorten. Arbetstagarna hade under hela perioden ett anställningsförhållande med Rapidsped, som var ansvarigt för utstationeringen.

33 Mot denna bakgrund beslutade Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Förvaltnings- och arbetsdomstolen i Gyula) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 1.1 i direktiv [96/71], jämförd med artiklarna 3 och 5 i samma direktiv och 285 och 299 §§ i den ungerska lagen om arbete, tolkas så, att ungerska arbetstagare kan åberopa att direktivets bestämmelser och den franska lagstiftningen om minimilön har åsidosatts, gentemot sina ungerska arbetsgivare i ett förfarande som har inletts vid ungerska domstolar?

2) Ska dagtraktamenten, som är avsedda att täcka utgifter som uppkommer under en arbetstagares utstationering till 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 en bonus till föraren som fastställs på grundval av en formel för beräkning av besparingar till följd av minskad bränsleförbrukning i förhållande till tillryggalagd sträcka, när bonusen inte utgör en del av lönen enligt anställningsavtalet, och inte heller beskattas eller är föremål för sociala avgifter, för det fall bränslebesparingsbonusen kan uppmuntra förarna att köra på ett sätt som kan äventyra trafiksäkerheten (till exempel genom att under så lång tid som möjligt frikoppla i nedförsbackar)?

4) Ska direktiv [96/71] tillämpas på internationella godstransporter, framför allt med tanke på att Europeiska kommissionen har inlett ett överträdelseförfarande mot Republiken Frankrike och Förbundsrepubliken Tyskland på grund av att dessa medlemsstater tillämpar sin lagstiftning om minimilön på 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 grund för en talan [mot] denne enskilde i ett förfarande som inleds vid en nationell domstol?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den fjärde frågan

34 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde frågan, vilken ska prövas först, för att få klarhet i huruvida direktiv 96/71 ska tolkas så, att det är tillämpligt på tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster inom vägtransportsektorn.

35 Det ska erinras om att EU-domstolen i punkt 41 i domen av den 1 december 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976), slog fast att så var fallet.

36 Mot denna bakgrund ska den fjärde frågan besvaras enligt följande. Direktiv 96/71 ska tolkas så, att det är tillämpligt på tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster inom vägtransportsektorn.

Den första frågan

37 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 jämförd med artiklarna 3 och 5 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att den omständigheten att en arbetsgivare som är etablerad i en medlemsstat åsidosätter en annan medlemsstats bestämmelser om minimilön kan åberopas mot arbetsgivaren av arbetstagare som utstationerats från den förstnämnda medlemsstaten vid en domstol i den medlemsstaten.

38 I det avseendet ska det erinras om att artikel 3.1 i direktiv 96/71, i syfte att säkerställa att en kärna av tvingande regler för minimiskydd iakttas, föreskriver att medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, ska se till att företag som är etablerade i en medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna garanterar de arbetstagare som är utstationerade till en annan medlemsstat de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga där på de områden som anges i denna bestämmelse och särskilt vad gäller minimilöner (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

39 Vad gäller artikel 5 i direktiv 96/71 föreskrivs i andra stycket i denna bestämmelse att medlemsstaterna särskilt ska sörja för att utstationerade arbetstagare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet. Dessa arbetstagare måste följaktligen kunna göra gällande vid domstol sin rätt till att de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3.1 i direktivet, såsom bestämmelserna om minimilön, ska iakttas.

40 I artikel 6 i direktiv 96/71 föreskrivs att förutom den möjlighet som utstationerade arbetstagare har att, i en medlemsstat vars domstolar är behöriga i enlighet med gällande internationella konventioner om domstols behörighet, väcka talan för att göra gällande den rätt till arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3 i direktivet, får dessa arbetstagare även väcka talan vid behörig domstol i den medlemsstat inom vars territorium de är eller var utstationerade.

41 Härav följer att artikel 3.1 samt artiklarna 5 och 6 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att en utstationerad arbetstagare, oavsett vilken lag som är tillämplig på anställningsförhållandet, garanteras en rätt att vid någon av de behöriga domstolar som avses i föregående punkt åberopa och göra gällande de bestämmelser i värdmedlemsstaten som rör arbets- och anställningsvillkor på de områden som räknas upp i denna förstnämnda bestämmelse, däribland minimilön.

42 Slutligen ska det påpekas att enligt artikel 21.1 a i förordning nr 1215/2012, till vilken artikel 6 i direktiv 96/71 indirekt hänvisar genom uttrycket ”internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan”, kan talan mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstol i den medlemsstat där arbetsgivaren har hemvist.

43 Dessutom föreskrivs i artikel 62.1 i förordning nr 1215/2012 att en domstol, vid prövningen av huruvida en part har hemvist i den medlemsstat där talan är väckt, ska tillämpa sin egen lag.

44 I förevarande fall ankommer det således på den hänskjutande domstolen att, i syfte att fastställa huruvida den är behörig enligt förordning nr 1215/2012, pröva huruvida de aktuella förarnas arbetsgivare ska anses ha hemvist i Ungern enligt denna medlemsstats lagstiftning.

45 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artiklarna 3.1 och 6 jämförda med artikel 5 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att om en arbetsgivare som är etablerad i en medlemsstat åsidosätter en annan medlemsstats bestämmelser om minimilön, måste detta kunna åberopas mot arbetsgivaren av arbetstagare som utstationerats från den förstnämnda medlemsstaten vid en domstol i den medlemsstaten, om denna domstol är behörig.

Den andra frågan

46 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 ska tolkas så, att dagtraktamente som är avsett att täcka utgifter som uppkommit under arbetstagares utstationering till utlandet ska anses utgöra en del av minimilönen.

47 Artikel 3.1 andra stycket i direktiv 96/71 hänvisar uttryckligen till nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad när det gäller att fastställa den minimilön som avses i artikel 3.1 första stycket (dom av den 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

48 Vidare preciseras i artikel 3.7 andra stycket i direktivet i vilken utsträckning ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av minimilönen vad gäller arbets- och anställningsvillkoren enligt artikel 3 i direktivet (dom av den 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 33).

49 När det gäller frågan huruvida ett sådant dagtraktamente som det som är aktuellt i det nationella målet utgör en del av minimilönen, i den mening som avses i artikel 3 i direktiv 96/71, erinrar domstolen om att enligt artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 ska en ersättning kvalificeras som en ”ersättning som hör ihop med utstationeringen” vilken utgör en del av minimilönen om den inte betalas ut till arbetstagarna som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen.

50 Även om Rapidsped i informationsdokumentet till personalen hade beskrivit dagtraktamentet som en ersättning för att täcka utstationerade arbetstagares utgifter utomlands, är det likväl så att storleken på ersättningen skiljer sig åt beroende på om utstationeringen varar i tre, fyra eller fem veckor eller mer. Denna andra omständighet, i synnerhet ersättningens schablonmässiga och progressiva karaktär, tyder på att den inte syftar till att täcka de utgifter som arbetstagare har haft i utlandet, utan snarare, i likhet med den ersättning som var aktuell i det mål som avgjordes genom domen av den 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punkt 48), till att kompensera för de olägenheter som utstationeringen innebär till följd av att de berörda personerna tvingas flytta iväg från sin vanliga miljö.

51 Det framgår inte heller av de uppgifter som domstolen förfogar över att ersättningen betalas ut som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit, såsom utgifter för resa, kost eller logi.

52 Sådana lönetillägg och extrabelopp som inte definieras som en del av minimilönen enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, och som ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag denne uppbär, kan emellertid inte anses utgöra en del av minimilönen enligt bestämmelserna i direktiv 96/71. Det är nämligen helt normalt att en arbetstagare, om arbetsgivaren kräver att denne arbetstagare ska fullgöra övertidsarbete eller arbetstimmar under särskilda förhållanden, kompenseras för denna ytterligare prestation utan att kompensationen beaktas vid beräkningen av minimilönen (dom av den 14 april 2005, kommissionen/Tyskland, C-341/02, EU:C:2005:220, punkterna 39 och 40).

53 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen att göra de kontroller som är nödvändiga i detta avseende, eftersom EU-domstolen inte förfogar över alla relevanta uppgifter.

54 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 ska tolkas så, att ett dagtraktamente vars storlek varierar beroende på hur länge arbetstagaren är utstationerad utgör en ersättning som hör ihop med utstationeringen vilken utgör en del av minimilönen, såvida inte det betalas ut som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, såsom utgifter för resor, kost eller logi, eller ersättningen motsvarar ett lönetillägg som ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag denne uppbär.

Den tredje frågan

55 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10 i förordning nr 561/2006 ska tolkas så, att den utgör hinder för att ett vägtransportföretag betalar en bonus till sina förare som beräknas på de besparingar som uppnås i form av en minskad bränsleförbrukning i förhållande till tillryggalagd sträcka.

56 Enligt artikel 10.1 i förordning nr 561/2006 får inte transportföretagets betalning till förare som är anställda eller som står till företagets förfogande, 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 förordningen.

57 För att denna bestämmelse ska vara tillämplig krävs således att två villkor är uppfyllda. För det första ska förarnas ersättning, även om den skulle utges i form av bonus eller lönetillägg, beräknas på grundval av tillryggalagd körsträcka och/eller mängden gods som transporterats. För det andra ska en sådan ersättning vara ägnad att äventyra trafiksäkerheten och/eller uppmuntra till överträdelser av förordning nr 561/2006.

58 Det kan dessutom noteras att det framgår av direktiv 2003/59, särskilt av skäl 10 och bilaga I jämförda med direktiv 2006/126, att kravet på att utbildningen av förare av fordon som används för godstransporter på väg med en tillåten totalvikt över 3,5 ton och som omfattas av förordning nr 561/2006 är inriktad på optimering av bränsleförbrukningen kan få positiva följdverkningar både för samhället och för själva vägtransportsektorn.

59 Eftersom det enligt unionsrätten krävs att förarna av nämnda fordon har förmåga att framföra fordon på ett rationellt och ekonomiskt sätt, kan artikel 10.1 i förordning nr 561/2006 således i princip inte anses förbjuda transportföretagen att främja denna typ av körning genom ett ekonomiskt incitament i form av en bonus.

60 En sådan bonus skulle emellertid inte vara förenlig med nämnda bestämmelse om den, i stället för att endast vara kopplad till bränslebesparingen, belönade sådana besparingar i förhållande till tillryggalagd körsträcka och/eller transporterad godsmängd på ett sätt som uppmuntrar föraren till beteenden som skulle kunna äventyra trafiksäkerheten och/eller innebära en överträdelse av förordning nr 561/2006.

61 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av dessa överväganden avseende räckvidden av artikel 10.1 i förordning nr 561/2006, fastställa särdragen av och verkningarna av den bonus som är i fråga i det nationella målet.

62 För fullständighetens skull ska det påpekas att bränslebesparingar är beroende av en mängd olika faktorer, vilket innebär att enbart antagandet att en bränslebesparingsbonus skulle kunna få vissa förare att frikoppla i nedförsbackar inte i sig kan leda till slutsatsen att en sådan bonus strider mot förbudet i artikel 10.1 i förordning nr 561/2006.

63 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 10.1 i förordning nr 561/2006 ska tolkas så, att den i princip inte utgör hinder för att ett vägtransportföretag betalar en bonus till sina förare som beräknas på de besparingar som uppnås i form av en minskad bränsleförbrukning i förhållande till tillryggalagd sträcka. En sådan bonus skulle emellertid strida mot förbudet i nämnda bestämmelse om den, i stället för att endast vara kopplad till bränslebesparingen, belönade sådana besparingar i förhållande till tillryggalagd körsträcka och/eller transporterad godsmängd på ett sätt som uppmuntrar föraren till beteenden som skulle kunna äventyra trafiksäkerheten eller innebära en överträdelse av förordning nr 561/2006.

Den femte frågan

64 Den hänskjutande domstolen har ställt den femte frågan för att få klarhet i huruvida ett direktiv som inte har införlivats med nationell rätt kan ge upphov till en skyldighet för en enskild som kan åberopas vid domstol mot denne av en annan enskild.

65 I det avseendet följer det visserligen av fast rättspraxis att om en direktivkonform tolkning av den nationella rätten inte är möjlig kan inte en direktivsbestämmelse som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga dem skyldigheter – ens om den är klar, precis och ovillkorlig – som sådan tillämpas i en tvist där enbart enskilda står mot varandra (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkterna 41 och 43 och där angiven rättspraxis). I likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkt 74 i sitt förslag till avgörande konstaterar domstolen emellertid att den hänskjutande domstolen inte har angett skälen till att den har ställt denna fråga och inte heller förklarat vilket samband som finns mellan de relevanta bestämmelserna i direktiv 96/71 – vilka den för övrigt inte klart har angett – och de nationella bestämmelser som är tillämpliga i det nationella målet.

66 Enligt artikel 94 c i domstolens rättegångsregler ska en begäran om förhandsavgörande innehålla ”en 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”.

67 För att EU-domstolen ska kunna fullgöra sitt uppdrag i enlighet med fördragen inom ramen för en begäran om förhandsavgörande krävs det enligt domstolens fasta praxis att de nationella domstolarna anger de exakta skälen till att de anser att ett svar på deras frågor är nödvändigt för att döma i saken (beslut av den 14 april 2021, Casa di Cura Città di Parma, C-573/20, ej publicerat, EU:C:2021:307, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

68 Härav följer att den femte frågan ska avvisas.

Rättegångskostnader

69 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) **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.**

2) **Artiklarna 3.1 och 6 jämförda med artikel 5 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att om en arbetsgivare som är etablerad i en medlemsstat åsidosätter en annan medlemsstats bestämmelser om minimilön, måste detta kunna åberopas mot arbetsgivaren av arbetstagare som utstationerats från den förstnämnda medlemsstaten vid en domstol i den medlemsstaten, om denna domstol är behörig.**

3) **Artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 ska tolkas så, att ett dagtraktamente vars storlek varierar beroende på hur länge arbetstagaren är utstationerad utgör en ersättning som hör ihop med utstationeringen vilken utgör en del av minimilönen, såvida inte det betalas ut som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av**

utstationeringen, såsom utgifter för resor, kost eller logi, eller ersättningen motsvarar ett lönetillägg som ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag denne uppbär.

4) **Artikel 10.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 ska tolkas så, att den i princip inte utgör hinder för att ett vägtransportföretag betalar en bonus till sina förare som beräknas på de besparingar som uppnås i form av en minskad bränsleförbrukning i förhållande till tillryggalagd sträcka. En sådan bonus skulle emellertid strida mot förbudet i nämnda bestämmelse om den, i stället för att endast vara kopplad till bränslebesparingen, belönade sådana besparingar i förhållande till tillryggalagd körsträcka och/eller transporterad godsmängd på ett sätt som uppmuntrar föraren till beteenden som skulle kunna äventyra trafiksäkerheten eller innebära en överträdelse av förordning nr 561/2006.**

Underskrifter