

## Versión anonimizada

Traducción

C-428/19 - 1

Asunto C-428/19

### Petición de decisión prejudicial

**Fecha de presentación:**

4 de junio de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría)

**Fecha de la resolución de remisión:**

20 de mayo de 2019

**Demandantes:**

OL

PM

RO

**Demandada:**

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

---

[*omissis*]

En el procedimiento de reclamación de salarios pendientes iniciado por OL [*omissis*], primer demandante, PM [*omissis*], segundo demandante, y RO [*omissis*], tercer demandante, contra Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*omissis*], parte demandada, el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría) ha dictado la siguiente

## Resolución

Este tribunal, a la vez que suspende el procedimiento, plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en virtud del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) ¿Debe entenderse lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE, en relación con los artículos 3 y 5 de esta y con los artículos 285 y 299 del Código del Trabajo, en el sentido de que la infracción de dicha Directiva y de la normativa francesa en materia de salario mínimo puede ser invocada por trabajadores húngaros frente a sus empleadores húngaros en un procedimiento incoado ante los tribunales húngaros?
- 2) ¿Deben considerarse parte del salario las dietas destinadas a cubrir los gastos ocasionados durante el desplazamiento de un trabajador al extranjero?
- 3) ¿Es contraria al artículo 10 del Reglamento 561/2006/CE la práctica consistente en que, en caso de un ahorro determinado en proporción a la distancia recorrida y al consumo de combustible, el empleador, en función de una fórmula, paga al conductor de vehículo de transporte un complemento que no forma parte del salario establecido en su contrato de trabajo y por el que tampoco se pagan impuestos ni cotizaciones sociales?

Sin embargo, el ahorro de combustible incita a los conductores de vehículos de transporte a conducir de un modo que podría poner en peligro la seguridad del tráfico (por ejemplo, usando durante el mayor tiempo posible el sistema de rueda libre en bajadas).

- 4) ¿Debe aplicarse la Directiva 96/71/CE al transporte internacional de mercancías, sobre todo teniendo en cuenta que la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento por infracción contra Francia y Alemania por aplicar la legislación relativa al salario mínimo al sector del transporte por carretera?
- 5) En caso de que no se haya transpuesto al Derecho nacional, ¿puede una directiva en sí misma crear obligaciones a cargo de un particular y, por tanto, constituir por sí misma la fundamentación de una demanda contra un particular en un litigio suscitado ante un tribunal nacional?

[*omissis*] [consideraciones procesales de Derecho interno]

## Fundamentación

### Hechos pertinentes:

El 7 de julio de 2016, el **primer demandante** celebró un contrato de trabajo con el empleador demandado para un puesto de conductor de vehículo de transporte

internacional, de duración indefinida y con un período de prueba de tres meses. Su sueldo base era de 129 000 forintos brutos mensuales, más 20 000 forintos brutos estipulados en concepto de «otros pagos» como remuneración por el trabajo extraordinario y días de guardia. El volumen de su tiempo de trabajo quedó calculado aplicando un marco de referencia de tres meses en régimen de jornada completa. Su salario se pagaba a más tardar el día diez del mes siguiente al mes al que correspondía, previa deducción de las cargas legales, mientras que la liquidación de los complementos, cuando no estaba disponible la información necesaria para ello, se producía a más tardar el día veinte del mes siguiente a la finalización del marco de referencia correspondiente. El calendario laboral orientativo figuraba por escrito en un documento separado de información de la empresa, teniendo en cuenta las disposiciones de la a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Ley I de 2012, por la que se aprueba el Código del Trabajo), la a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (Ley I de 1998, sobre el transporte por carretera) y la az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (Ley IX de 2001, relativa al Acuerdo AETR sobre el trabajo de las tripulaciones de los vehículos que efectúen transportes internacionales por carretera).

Además de los salarios, el empleador se comprometía a pagar los siguientes complementos [en las siguientes condiciones]:

- Cantidad a tanto alzado en caso de trabajo extraordinario.
- El empleador calculará mensualmente el trabajo nocturno realizado sobre la base de los datos de la tarjeta de conductor del trabajador.
- El pago se efectuará a más tardar el día diez del mes siguiente al mes al que corresponda.
- Por lo que se refiere a la distribución ordinaria de trabajo, este se distribuirá con arreglo a una rotación de turnos determinada previamente:
  - = Cuatro semanas de trabajo *en territorio nacional*. \*
  - = Una semana de trabajo en Hungría.
  - Los dos primeros días (lunes-martes), descanso.
  - Días tercero y cuarto (miércoles-jueves), tiempo de guardia y situación de disponibilidad, con complemento a tanto alzado.

\* NdT: Según la persona de referencia, probablemente se trate de «cuatro semanas de trabajo *en el extranjero*».

El contrato de trabajo mencionado se modificó el 28 de diciembre de 2016, pero solo en lo referente a los «otros pagos». La anterior suma a tanto alzado de 20 000 forintos mensuales se desglosó del siguiente modo:

- Complemento por trabajo extraordinario (horas extraordinarias): 10 000 forintos.
- Complemento por situación de disponibilidad: 10 000 forintos.
- Complemento por turnos: 5 500 forintos.
- Complemento por trabajo efectuado en día festivo: 2 500 forintos.
- Complemento por trabajo efectuado el Domingo de Pascua, el Domingo de Pentecostés o en un día festivo que coincida con un domingo: 1 000 forintos.

---

29 000 forintos

El 1 de abril de 2017 tuvo lugar la siguiente modificación del contrato de trabajo, que dejó invariable la cantidad correspondiente al salario base de 129 000 forintos brutos y que determinó que al demandante le correspondería una cantidad a tanto alzado de 1 500 forintos brutos mensuales en concepto de complemento por trabajo nocturno. Por lo que se refiere al salario mínimo, las partes han afirmado que se cumplen los requisitos exigidos para tener derecho al salario mínimo en euros por hora con arreglo al artículo 18 del convenio colectivo subsectorial austriaco para el transporte de mercancías por carretera, en vigor en la República Federal de Austria. El salario mínimo austriaco se aplica:

- en caso de que el lugar de carga o de descarga se encuentre en Austria, o
- en caso de que las operaciones de transporte deban realizarse en territorio austriaco. No se aplica al transporte en tránsito.

El empleador también expidió un documento de información sobre el importe de las dietas, que eran las siguientes:

- 34 euros por día de estancia en el extranjero, por un período mínimo de 8 horas diarias en el extranjero entre el paso por las fronteras, cuando el conductor de vehículo de transporte internacional que conduce un vehículo entoldado participe en cambios de turnos de tres semanas o menos (21 días como máximo).

El conductor de vehículo de transporte internacional que realice transporte de mercancías a granel (en cisternas) percibirá 3 euros más por cada día de estancia en el extranjero.

- 38 euros por día de estancia en el extranjero, por un período mínimo de 8 horas diarias en el extranjero entre el paso por las fronteras, cuando el conductor de

vehículo de transporte internacional que conduce un vehículo entoldado participe en cambios de turnos de cuatro semanas (28 días como máximo).

El conductor de vehículo de transporte internacional que realice transporte de mercancías a granel (en cisternas) percibirá 5 euros más por cada día de estancia en el extranjero.

– 42 euros por día de estancia en el extranjero, por un período mínimo de 8 horas diarias en el extranjero entre el paso por las fronteras, cuando el conductor de vehículo de transporte internacional que conduce un vehículo entoldado participe en cambios de turnos de cinco semanas (29 días como mínimo).

El conductor de vehículo de transporte internacional que realice al transporte de mercancías a granel (en cisternas) percibirá 7 euros más por cada día de estancia en el extranjero.

– 60 euros por día de estancia en el extranjero, con independencia de la duración del cambio de turnos, por un período mínimo de 8 horas diarias en el extranjero entre el paso por las fronteras, por cada día de trabajo inmediatamente anterior o posterior a un día al que correspondan dietas para el territorio nacional.

El conductor de vehículo de transporte internacional recibirá una dieta para el territorio nacional para cubrir los gastos ocasionados en dicho territorio, por un importe total de 3 000 forintos diarios por un mínimo de 6 horas de trabajo. A un día de trabajo le corresponderá únicamente un tipo de dieta, ya sea la dieta para el territorio nacional o la dieta para el extranjero.

El 12 de junio de 2015, el **segundo demandante** celebró un contrato de trabajo con el empleador demandado. Esta relación laboral finalizó el 3 de abril de 2017. El contenido de este contrato de trabajo es totalmente idéntico al del contrato del primer demandante.

El 26 de julio de 2017, el segundo demandante volvió a entablar una relación laboral con el empleador demandado, que finalizó a instancia del empleador el 20 de septiembre de 2017, durante el período de prueba. El contenido de este contrato de trabajo es idéntico al contenido de la modificación del contrato de trabajo del primer demandante de fecha 28 de diciembre de 2016. El segundo demandante también recibió el documento denominado «Información del empleador», relativo al importe de las dietas.

El 26 de agosto de 2016, el **tercer demandante** celebró un contrato de trabajo con el empleador demandado. Esta relación laboral se modificó el 28 de diciembre de 2017\* y posteriormente el 1 de abril de 2017. El contenido del contrato de trabajo celebrado con el tercer demandado y de sus dos modificaciones es idéntico al del contrato de trabajo del primer demandante y al de sus modificaciones. El tercer

\* NdT: Según la persona de referencia, probablemente la fecha correcta sea 2016.

demandante también recibió el documento denominado «Información del empleador», relativo al importe de las dietas. Los contratos de trabajo de los tres demandantes establecían lo siguiente en lo referente a los lugares de trabajo:

«El trabajador realizará su trabajo, en lo que se refiere al domicilio (establecimiento) del empleador, recibiendo desde este domicilio las instrucciones u órdenes y el encargo de la operación de transporte que deba realizar, si bien el lugar de la prestación efectiva de los servicios del trabajador será Hungría y los países extranjeros que requiera su puesto de trabajo donde deban realizarse las operaciones de transporte y donde se encuentren los lugares de carga y descarga y aquellos en los que se encuentre el domicilio, el establecimiento o la sucursal de los clientes con los que el empleador tenga relaciones contractuales. Así pues, mediante el presente contrato el trabajador declara haber sido informado de que, en atención a la naturaleza del trabajo, habitualmente desarrollará el trabajo y las funciones que se relacionen con su puesto de trabajo fuera del domicilio (establecimiento) [del empleador], en lugares que dependerán de operaciones de transporte concretas y que con frecuencia se encuentran en el extranjero.»

Con arreglo al punto III/7 del contrato de trabajo, «además del transporte internacional, el puesto de trabajo del trabajador incluirá también el transporte de mercancías en el territorio nacional. Por tanto, el trabajador se compromete a realizar cualquier tipo de transporte (regional, nacional o internacional) necesario para el servicio, con el vehículo adecuado disponible.»

Realmente, el trabajo de los demandantes se lleva (o se llevaba) a cabo viajando en minibús a Francia. Por aplicación de las normas en materia de cabotaje, atravesaban fronteras en varias ocasiones.

Al comienzo de cada desplazamiento al extranjero, la demandada entrega a los conductores de vehículos de transporte una declaración autenticada por un notario húngaro, junto con una *Attestation de détachement* [certificado de desplazamiento] establecida por el Ministro de Trabajo francés, que indican que el salario de los trabajadores es de 10,40 euros por hora. Las autoridades francesas lo verifican regularmente y lo aceptan como prueba de que los trabajadores húngaros desplazados al extranjero reciben el salario mínimo del sector por el tiempo que trabajan en Francia.

Los trabajadores demandantes interpusieron una demanda contra la demandada alegando que su salario durante el tiempo de trabajo realizado en Francia no alcanza el salario mínimo francés. El salario base de los trabajadores que figura en el contrato de trabajo, incluidos los complementos, era aproximadamente de 3 euros en 2016, mientras que en 2018 era aproximadamente de 3,50 euros (dependiendo del tipo de cambio del euro). La demandada paga dietas a sus trabajadores para cubrir los gastos ocasionados en el extranjero durante el desempeño de su trabajo.



También paga a los conductores de vehículos de transporte un complemento por ahorro de combustible, en el sentido del punto 3 de sus contratos de trabajo, según el cual «en caso de consumo inferior al normal, se pagará al trabajador el ahorro de combustible, según el criterio del empleador».

Según los demandantes, los destinatarios de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo son las empresas, es decir, [el ámbito de aplicación personal de dicha Directiva] también se extiende a la empresa demandada. Los demandantes también alegan que las dietas no forman parte del salario, al igual que tampoco lo hacen las cantidades percibidas por ahorro de combustible.

En su escrito de contestación, la demandada solicitó la desestimación de la demanda, ya que, en su opinión, las directivas, como actos de la Unión, están dirigidas a los Estados miembros y, por tanto, imponen una obligación (de legislar) directamente a dichos Estados, no a las empresas. Alega también la demandada, en cuanto al fondo, que un trabajador húngaro no puede incoar un procedimiento laboral ante un tribunal húngaro por incumplimiento de la legislación francesa, porque el acuerdo existente entre el trabajador y el empleador no contiene ninguna referencia al salario mínimo francés. Según sus alegaciones, la referencia al salario de 10,40 euros por hora únicamente figura en los documentos que llevan los demandantes, y sirve de información para las autoridades francesas. Los demandantes pueden dirigirse exclusivamente a las autoridades francesas si consideran que tienen alguna pretensión a este respecto. En cuanto a las dietas, la demandada alegó que existen algunas dietas que pueden tenerse en cuenta para la determinación del salario y otras que no. Por otro lado, la prima pagada en base a una disposición especial del empleador no forma parte del salario.

## **Normativa de la Unión**

### **Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios**

#### **Artículo 1**

##### **Ámbito de aplicación**

1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

[...]

3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

- a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; [...]

## **Artículo 2**

### **Definición**

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por «trabajador desplazado» todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente.
2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de trabajador es el que sea aplicable conforme al Derecho del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador esté desplazado.

## **Artículo 3**

### **Condiciones de trabajo y empleo**

1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el anexo:

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;



[...]

A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

[...]

3. Los Estados miembros podrán decidir, previa consulta a los interlocutores sociales y de conformidad con los usos y costumbres de cada Estado miembro, que no se apliquen las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1 cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

4. Los Estados miembros podrán disponer, de conformidad con las legislaciones o usos nacionales, que podrán introducirse excepciones a las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1, así como a una decisión de un Estado miembro conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, mediante convenios colectivos con arreglo al apartado 8 del presente artículo, relativos a uno o más sectores de actividad, cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

[...]

6. La duración del desplazamiento se calculará sobre un período de referencia de un año a partir de su comienzo.

[...]

7. [...] Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos.

A falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales en el sentido de lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en:

- los convenios colectivos o laudos arbitrales que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos, y/o
- los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional,

siempre que su aplicación a las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garantice igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.

En el sentido de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá que existe igualdad de trato cuando las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar:

- estén sometidas, en el lugar de actividad o en el sector de que se trate, a las mismas obligaciones que las empresas objeto de los desplazamientos, por lo que se refiere a las materias enumeradas en el apartado 1 del párrafo primero, y
- puedan serles exigidas dichas obligaciones con los mismos efectos.

#### **Artículo 4**

##### **Cooperación en materia de información**

[...]

3. Cada Estado miembro tomará las medidas necesarias para que la información relativa a las condiciones de trabajo y de empleo contemplada en el artículo 3 sea generalmente accesible.

[...]

#### **Artículo 5**

##### **Medidas**

Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva.

En particular, velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

## Artículo 6

### Competencia judicial

A fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial.

## Artículo 7

### Aplicación

[...]

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

**Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo (Texto pertinente a efectos del EEE)**

## Capítulo III

### Responsabilidad de las empresas de transporte

## Artículo 10

1. Las empresas de transporte no remunerarán a los conductores asalariados o que estén a su servicio, incluso mediante concesión de primas o incrementos salariales, en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas, si dichas remuneraciones fueran de tal naturaleza que pudiesen comprometer la seguridad en carretera y/o fomentar las infracciones de las disposiciones del presente Reglamento.

[...]

## **Normativa nacional pertinente**

### **A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény**

**(Ley I de 2012, por la que se aprueba el Código del Trabajo)**

#### **Artículo 285:**

1. Los trabajadores y los empleadores podrán ejercitar ante un tribunal las acciones derivadas de la relación laboral o de la presente Ley, mientras que los sindicatos y los comités de empresa podrán ejercitar ante un tribunal las acciones derivadas de esta Ley, de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresa.

[...]

4. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 295, los trabajadores también podrán ejercitar ante los tribunales húngaros las acciones que les correspondan en relación con el tiempo trabajado en Hungría.

#### **Artículo 295:**

1. Si, sobre la base de un acuerdo con una tercera persona, un empleador extranjero contrata a un trabajador en el territorio de Hungría estableciendo una relación laboral a la que no resulte de aplicación la presente Ley con arreglo al artículo 3, apartado 2, de esta, deberá aplicarse a dicha relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4, la legislación húngara, así como las disposiciones del convenio colectivo aplicable a la relación laboral, en lo que se refiere:

- a) al período máximo de trabajo o el período mínimo de descanso;
- b) a la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c) a la cuantía del salario mínimo;
- d) a las condiciones establecidas en los artículos 214 a 222 en relación con las empresas de trabajo temporal;
- e) a las condiciones en materia de seguridad en el trabajo;
- f) a las condiciones de empleo y ocupación de las mujeres embarazadas y con hijos de corta edad, así como de los trabajadores jóvenes;
- g) a las obligaciones en materia de igualdad de trato.

#### **Artículo 3:**

2 Salvo disposición en contrario, la presente Ley se aplicará cuando el trabajador realice habitualmente su trabajo en Hungría.

**Artículo 299:**

La presente ley tiene por objeto transponer los siguientes actos de la Unión Europea:

[...]

f) Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

En **opinión del tribunal remitente**, para la resolución del litigio es necesario interpretar la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo y, en este contexto, confrontar las disposiciones de estos mencionadas anteriormente con la normativa nacional.

Este órgano jurisdiccional considera que el control sistemático que llevan a cabo las autoridades francesas de la declaración autenticada por el notario húngaro y de la *Attestation de détachement* establecida por el Ministro de Trabajo francés lleva a la conclusión de que el empleador húngaro debería garantizar el salario mínimo francés por el período de trabajo realizado durante el desplazamiento en Francia y que, de no hacerlo, puede incoarse un procedimiento laboral ante los tribunales húngaros.

[omissis] [consideraciones procesales de Derecho interno] [omissis]

Gyula, 20 de mayo de 2019

[omissis]

[firma]

[omissis] [observación técnica]