

Versione anonimizzata

Traduzione

C-428/19 - 1

Causa C-428/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

4 giugno 2019

Giudice del rinvio:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunale amministrativo e del lavoro di Gyula, Ungheria)

Data della decisione di rinvio:

20 maggio 2019

Ricorrenti:

OL

PM

RO

Resistente:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[*omissis*]

Nel procedimento per la rivendicazione di salari non corrisposti avviato da OL [*omissis*], primo ricorrente, PM [*omissis*], secondo ricorrente, e RO [*omissis*], terzo ricorrente, nei confronti di Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*omissis*], resistente, il Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunale amministrativo e del lavoro di Gyula, Ungheria) ha pronunciato la seguente

O r d i n a n z a

Il presente Collegio sospende il procedimento e, a norma dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, sottopone alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

- 1) Se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE, in combinato disposto con gli articoli 3 e 5 della stessa e con gli articoli 285 e 299 del Codice del lavoro, debbano essere interpretati nel senso che la violazione di tale direttiva e della normativa francese in materia di salario minimo può essere invocata da parte di lavoratori ungheresi nei confronti dei loro datori di lavoro ungheresi nell'ambito di un procedimento avviato dinanzi ai giudici ungheresi.
- 2) Se l'indennità di trasferta intesa a coprire le spese sostenute durante il distacco di un lavoratore all'estero debba considerarsi parte integrante del salario.
- 3) Se sia in contrasto con l'articolo 10 del regolamento (CE) n. 561/2006 una prassi in base alla quale, in caso di un risparmio determinato in funzione della distanza percorsa e del consumo di carburante, il datore di lavoro corrisponde al conducente di un mezzo di trasporto, secondo una formula, un'indennità che non costituisce parte integrante del salario stabilito nel suo contratto di lavoro e per cui non vengono versati né imposte né contributi previdenziali.

Tenendo tuttavia conto del fatto che il risparmio di carburante induce i conducenti di mezzi di trasporto a guidare in un modo tale che potrebbe mettere a repentaglio la sicurezza del traffico (ad esempio, utilizzando il più a lungo possibile il sistema a ruota libera in discesa).

- 4) Se la direttiva 96/71/CE sia applicabile al trasporto internazionale di merci, in particolare tenuto conto del fatto che la Commissione europea ha avviato una procedura d'infrazione contro la Francia e la Germania a causa della loro applicazione della normativa relativa al salario minimo al settore dei trasporti su strada.
- 5) Se una direttiva che non sia stata trasposta nel diritto nazionale possa di per sé creare obblighi a carico di un privato e costituire, pertanto, da sola la base giuridica di una domanda nei confronti di un privato nell'ambito di una causa intentata dinanzi a un giudice nazionale.

[*omissis*] [elementi procedurali di diritto interno]

M o t i v a z i o n e

Fatti pertinenti:

Il 7 luglio 2016, il **primo ricorrente** ha stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro convenuto per un impiego come conducente di veicolo adibito al trasporto internazionale, a tempo indeterminato e con un periodo di prova di tre mesi. Il suo stipendio base ammontava a 129 000 fiorini mensili lordi, oltre a 20 000 fiorini lordi previsti a titolo di “altri pagamenti”, come compenso per il lavoro straordinario e i turni di reperibilità. La durata del suo orario di lavoro era calcolata applicando un periodo di riferimento di tre mesi a tempo pieno. Il suo salario doveva essere corrisposto entro il decimo giorno del mese successivo a quello di maturazione, previa detrazione degli oneri previsti per legge, mentre il pagamento delle indennità, laddove non erano disponibili le informazioni necessarie a tal fine, doveva effettuarsi al più tardi il ventesimo giorno del mese successivo alla fine del periodo di riferimento corrispondente. Il calendario lavorativo indicativo era contenuto in un documento informativo separato dell’impresa, conformemente alle disposizioni della a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (legge n. I del 2012, tramite cui si approva il Codice del lavoro), della a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (legge n. I del 1998 relativa al trasporto su strada) e della az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (legge n. IX del 2001 in materia dell’Accordo AETR relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada).

Oltre ai salari, il datore di lavoro era tenuto a versare le seguenti indennità [alle condizioni di seguito riportate]:

- Un importo forfettario in caso di lavoro straordinario.
- Il datore di lavoro calcolerà mensilmente il lavoro notturno svolto sulla base dei dati della carta del conducente del lavoratore.
- Il pagamento dovrà essere effettuato entro il decimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.
- Per quanto riguarda la distribuzione ordinaria del lavoro, ciò avverrà in base ad una rotazione di turni determinata in anticipo:
 - = Quattro settimane di lavoro *nel territorio nazionale*. *
 - = Una settimana di lavoro in Ungheria.
 - I primi due giorni (lunedì e martedì), riposo.

* N.B.: Secondo la persona di riferimento è probabile che si tratti di «quattro settimane lavorative all'estero».

- Il terzo e il quarto giorno (mercoledì e giovedì), turni di reperibilità e tempi di disponibilità, con un'indennità forfettaria.

Il suddetto contratto di lavoro è stato modificato il 28 dicembre 2016, ma solo in relazione agli «altri pagamenti». L'importo forfettario di cui sopra, equivalente a 20 000 fiorini mensili, è stato suddiviso come segue:

- Indennità per lavoro straordinario (ore di straordinari): 10 000 fiorini
- Indennità di reperibilità: 10 000 fiorini
- Indennità per turni: 5 500 fiorini
- Indennità per lavoro svolto in un giorno festivo: 2 500 fiorini
- Indennità per lavoro svolto la Domenica di Pasqua, la Domenica di Pentecoste o in una festività coincidente con una domenica: 1 000 fiorini

29 000 fiorini

Il 1° aprile 2017 è stato apportato il seguente emendamento al contratto di lavoro, che ha lasciato invariato l'importo corrispondente al salario base di 129 000 fiorini lordi e ha stabilito che al ricorrente sarebbe spettato un importo forfettario di 1 500 fiorini mensili lordi a titolo di indennità per lavoro notturno. Per quanto attiene al salario minimo, le parti hanno sostenuto che sono soddisfatti i requisiti prescritti per beneficiare del salario orario minimo in euro ai sensi dell'articolo 18 del contratto collettivo subsettoriale austriaco per il trasporto di merci su strada, in vigore nella Repubblica d'Austria. Il salario minimo austriaco si applica:

- nel caso in cui il luogo di carico o di scarico si trovi in Austria, o
- nel caso in cui le operazioni di trasporto debbano essere effettuate sul territorio austriaco. Non si applica al trasporto in transito.

Il datore di lavoro ha rilasciato inoltre un documento informativo sull'importo delle indennità di trasferta, che erano le seguenti:

- EUR 34 per ogni giorno di permanenza all'estero, per un periodo minimo di 8 ore giornaliere, dal momento di attraversamento della frontiera al momento di riattraversamento, quando il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale alla guida di un veicolo tendonato effettua turni di tre settimane o meno (21 giorni al massimo).

Il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale che trasporta merci sfuse (in cisterne) riceverà una maggiorazione di EUR 3 per ogni giorno di permanenza all'estero.

— EUR 38 per ogni giorno di permanenza all'estero, per un periodo minimo di 8 ore giornaliere, dal momento di attraversamento della frontiera al momento di riattraversamento, quando il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale alla guida di un veicolo tendonato effettua turni di quattro settimane (28 giorni al massimo).

Il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale che trasporta merci sfuse (in cisterne) riceverà una maggiorazione di EUR 5 per ogni giorno di permanenza all'estero.

— EUR 42 per ogni giorno di permanenza all'estero, per un periodo minimo di 8 ore giornaliere, dal momento di attraversamento della frontiera al momento di riattraversamento, quando il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale alla guida di un veicolo tendonato effettua turni di cinque settimane (29 giorni al massimo).

Il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale che trasporta merci sfuse (in cisterne) riceverà una maggiorazione di EUR 7 per ogni giorno di permanenza all'estero.

— EUR 60 per ogni giorno di permanenza all'estero, per un periodo minimo di 8 ore al giorno, dal momento di attraversamento della frontiera al momento di riattraversamento, indipendentemente dalla durata dei turni, per ogni giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo a un giorno in cui si applicano indennità di trasferta per il territorio nazionale.

Il conducente di un veicolo adibito al trasporto internazionale percepisce un'indennità di trasferta per il territorio nazionale al fine di coprire le spese sostenute nel territorio nazionale per un importo totale di 3 000 fiorini al giorno per un minimo di 6 ore lavorative. Solo un tipo di indennità di trasferta è applicabile a una giornata lavorativa, indipendentemente che si tratti dell'indennità di trasferta per il territorio nazionale o per l'estero.

Il 12 giugno 2015, il **secondo ricorrente** ha stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro convenuto. Il relativo rapporto di lavoro si è concluso in data 3 aprile 2017. Il contenuto di tale contratto di lavoro è del tutto identico a quello del contratto del primo ricorrente.

Il 26 luglio 2017, il secondo ricorrente ha instaurato nuovamente un rapporto di lavoro con il datore di lavoro convenuto, che si è risolto su istanza del datore di lavoro in data 20 settembre 2017, durante il periodo di prova. Il contenuto di tale contratto di lavoro è identico a quello dell'emendamento del contratto di lavoro del primo ricorrente recante data 28 dicembre 2016. Il secondo ricorrente ha ricevuto a sua volta un documento denominato «Informazioni del datore di lavoro» relativo all'importo dell'indennità di trasferta.

Il 26 agosto 2016, il **terzo ricorrente** ha stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro convenuto. Tale rapporto di lavoro è stato modificato il 28 dicembre 2017 * e successivamente il 1° aprile 2017. Il contenuto del contratto di lavoro stipulato con il terzo ricorrente e dei suoi due emendamenti è identico a quello del contratto di lavoro del primo ricorrente e a quello dei suoi emendamenti. Il terzo ricorrente ha ricevuto a sua volta un documento denominato «Informazioni del datore di lavoro» relativo all'importo dell'indennità di trasferta. I contratti di lavoro dei tre ricorrenti prevedevano quanto segue per quanto riguarda i luoghi di lavoro:

«Il lavoratore svolgerà il suo impiego ricevendo dalla sede (stabilimento) del datore di lavoro le istruzioni o gli ordini e l'incarico delle operazioni di trasporto da effettuare, mentre i luoghi di prestazione effettiva dei suoi servizi saranno l'Ungheria e i paesi stranieri richiesti dal suo impiego in cui debbano essere effettuate le operazioni di trasporto e in cui si trovino i luoghi di carico e di scarico e i paesi in cui si trovi la sede, lo stabilimento o la filiale dei clienti con cui il datore di lavoro intrattenga rapporti contrattuali. Pertanto, tramite il presente contratto, il lavoratore dichiara di essere stato informato che, in considerazione della natura del lavoro, svolgerà abitualmente l'incarico e le mansioni relative al suo impiego al di fuori della sede (stabilimento) [del datore di lavoro], in luoghi che dipenderanno da operazioni di trasporto concrete e spesso situati all'estero».

Ai sensi del punto III/7 del contratto di lavoro, «oltre al trasporto internazionale, l'impiego del lavoratore comprenderà anche il trasporto di merci all'interno del territorio nazionale. Il lavoratore si impegna pertanto a svolgere qualsiasi tipologia di trasporto (regionale, nazionale o internazionale) necessario per la prestazione del servizio, con il veicolo idoneo disponibile».

In realtà, il lavoro dei ricorrenti viene svolto (o è stato svolto) viaggiando in minibus in Francia. In base alle norme in materia di cabotaggio stradale, i ricorrenti hanno attraversato le frontiere diverse volte.

All'inizio di ogni distacco all'estero, la resistente consegna ai conducenti di mezzi di trasporto una dichiarazione autenticata da un notaio ungherese, unitamente a un'*Attestation de détachement* [attestazione di distacco] redatta dal Ministero del Lavoro francese, ove tali documenti indicano che la retribuzione dei lavoratori è di EUR 10,40 all'ora. Le autorità francesi li verificano regolarmente accettandoli come prova del fatto che i lavoratori ungheresi distaccati all'estero percepiscono il salario minimo del settore per il periodo in cui lavorano in Francia.

I lavoratori ricorrenti hanno proposto ricorso contro la resistente sostenendo che il loro salario relativo al periodo di lavoro svolto in Francia non raggiunge il salario minimo francese. Il salario base dei lavoratori previsto nel contratto di lavoro, comprese le indennità, ammontava a circa EUR 3 nel 2016, mentre nel 2018 ammontava a circa EUR 3,50 (a seconda del tasso di cambio dell'euro). La

* N.B.: Secondo la persona di riferimento, probabilmente la data esatta è il 2016.

resistente corrisponde un'indennità di trasferta ai propri lavoratori per coprire le spese sostenute all'estero nello svolgimento del loro lavoro.

La ricorrente corrisponde inoltre ai conducenti di mezzi di trasporto un'indennità per il risparmio di carburante, ai sensi del punto 3 dei loro contratti di lavoro, a norma del quale «in caso di consumo inferiore al normale, il risparmio di carburante deve essere versato al lavoratore, in base al criterio del datore di lavoro».

Secondo i ricorrenti, i destinatari della direttiva n. 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio sono le imprese, vale a dire, che [l'ambito di applicazione personale di tale direttiva] si estende anche all'impresa convenuta. I ricorrenti sostengono altresì che l'indennità di trasferta non costituisce parte integrante del salario, così come non ne fanno parte gli importi percepiti a titolo di risparmio di carburante.

Nel suo controricorso, la resistente ha chiesto il rigetto del ricorso poiché, a suo avviso, le direttive, in quanto atti dell'Unione, sono rivolte agli Stati membri e, di conseguenza, impongono un obbligo (di legiferare) direttamente a tali Stati, non alle imprese. Quanto al merito, la resistente sostiene inoltre che un lavoratore ungherese non può avviare una causa di lavoro dinanzi a un giudice ungherese per inosservanza della normativa francese, poiché l'accordo esistente tra il lavoratore e il datore di lavoro non contiene nessun riferimento al salario minimo francese. Secondo le sue osservazioni, il riferimento al salario di EUR 10,40 all'ora appare unicamente sui documenti che portano con sé i ricorrenti e serve come informazione per le autorità francesi. I ricorrenti possono rivolgersi esclusivamente alle autorità francesi qualora ritengano di avere qualsiasi diritto in tal senso. Per quanto riguarda l'indennità di trasferta, la resistente ha rilevato che vi sono alcune indennità che possono essere prese in considerazione per la determinazione del salario e altre che non possono esserlo. D'altra parte, il premio pagato sulla base di una disposizione speciale del datore di lavoro non costituisce parte integrante del salario.

Normativa dell'Unione

Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

Articolo 1

Campo d'applicazione

1. La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di uno Stato membro.

(...)

3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:

- a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o
- b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (...)

Articolo 2

Definizione

1. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

2. Ai fini della presente direttiva, la nozione di lavoratore è quella applicata in base al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore.

Articolo 3

Condizioni di lavoro e di occupazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:

– da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o

– da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8, sempreché vertano sulle attività menzionate in allegato:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;

c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;

(...)

Ai fini della presente direttiva, la nozione di tariffa minima salariale di cui al primo comma, lettera c) è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

(...)

3. Gli Stati membri possono decidere, previa consultazione delle parti sociali e in base agli usi e costumi vigenti nei rispettivi Stati, di non applicare il paragrafo 1, primo comma, lettera c) ai casi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettere a) e b), qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.

4. Gli Stati membri possono prevedere che, secondo le legislazioni e/o le prassi nazionali, i contratti collettivi a norma del paragrafo 8 del presente articolo che riguardano uno o più settori di attività possano derogare al paragrafo 1, primo comma, lettera c) nei casi previsti all'articolo 1, primo comma, paragrafo 3, lettere a) e b), nonché a una decisione di uno Stato membro a norma del paragrafo 3 qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese.

(...)

6. La durata del distacco è calcolata su un periodo di riferimento di un anno a partire dall'inizio del distacco.

7. (...) Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.

8. Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi:

dei contratti collettivi o arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o

dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale,

a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.

Vi è parità di trattamento, a norma del presente articolo, quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:

sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese che effettuano il distacco, per quanto attiene alle materie menzionate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, e

sono soggette ai medesimi obblighi, aventi i medesimi effetti

Articolo 4

Cooperazione in materia di informazione

(...)

3. Ogni Stato membro adotta provvedimenti idonei affinché le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 siano generalmente accessibili.

(...)

Articolo 5

Misure

Gli Stati membri adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva.

Essi vigilano in particolare affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

Articolo 6

Competenza giudiziaria

Per far valere il diritto alle condizioni di lavoro e di occupazione garantite all'articolo 3 può essere promosso un procedimento giudiziario nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è o era distaccato, ferma restando, se del

caso, la facoltà di promuovere, in base alle convenzioni internazionali vigenti in materia di competenza giudiziaria, un procedimento giudiziario in un altro Stato.

Articolo 7

Attuazione

(...)

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio (Testo rilevante ai fini del SEE)

Capo III

Responsabilità delle imprese di trasporto

Articolo 10

1. È vietato alle imprese di trasporto retribuire i conducenti salariati o concedere loro premi o maggiorazioni di salario in base alle distanze percorse e/o al volume delle merci trasportate, se queste retribuzioni siano di natura tale da mettere in pericolo la sicurezza stradale e/o incoraggiare l'infrazione del presente regolamento.

(...)

Normativa nazionale pertinente

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(legge n. I del 2012, tramite cui si approva il Codice del lavoro)

Articolo 285:

1. I lavoratori e i datori di lavoro possono esperire dinanzi a un tribunale le azioni derivanti dal rapporto di lavoro o dalla presente legge, mentre i sindacati e i

comitati aziendali possono esperire dinanzi a un tribunale le azioni derivanti dalla presente legge o da un accordo collettivo o riguardante la forza lavoro.

(...)

4. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 295, i lavoratori possono inoltre esperire dinanzi ai giudici ungheresi le azioni a loro disposizione in relazione al periodo di lavoro svolto in Ungheria.

Articolo 295:

1. Se, sulla base di un accordo con terzi, un datore di lavoro straniero assume un lavoratore nel territorio ungherese instaurando un rapporto di lavoro che non sia soggetto all'applicazione della presente legge ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, della stessa, a tale rapporto dovrà applicarsi, fatte salve le disposizioni del paragrafo 4, la normativa ungherese, nonché le disposizioni del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, con riguardo a:

- a) il periodo massimo di lavoro o il periodo minimo di riposo;
- b) la durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) la tariffa minima salariale;
- d) le condizioni di cui agli articoli da 214 a 222 relative alle imprese di lavoro temporaneo;
- e) le condizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- f) le condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) gli obblighi in materia di parità di trattamento.

Articolo 3:

2. Salvo altrimenti disposto, la presente legge si applica quando il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro in Ungheria.

Articolo 299:

La presente legge traspone i seguenti atti dell'Unione europea:

(...)

f) Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Ad **avviso del giudice del rinvio**, ai fini della risoluzione della controversia occorre interpretare la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio e, in tale ambito, confrontare le disposizioni anteriormente citate di tali normative con la normativa nazionale.

Il presente Collegio ritiene che la verifica sistematica che eseguono le autorità francesi della dichiarazione autenticata dal notaio ungherese e della *Attestation de détachement* stabilita dal Ministero del Lavoro francese induce a concludere che il datore di lavoro ungherese dovrebbe garantire il salario minimo francese per il periodo di lavoro svolto durante il distacco in Francia e che, in caso contrario, è possibile avviare una causa di lavoro dinanzi ai giudici ungheresi.

[omissis] [elementi procedurali di diritto interno] [omissis]

Gyula, 20 maggio 2019

[omissis]

[firma]

[omissis] [nota tecnica]

DOCUMENTO DI LAVORO