

Versiune anonimată

Traducere

C-428/19 - 1

Cauza C-428/19

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

4 iunie 2019

Instanța de trimitere:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Ungaria)

Data deciziei de trimitere:

20 mai 2019

Reclamanți:

OL

PM

RO

Pârâtă:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[*omissis*]

În cadrul procedurii de revendicare a salariilor restante inițiate de OL [*omissis*], primul reclamant, de PM [*omissis*], al doilea reclamant, și de RO [*omissis*], al treilea reclamant, împotriva Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*omissis*], pârâtă, Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság [Tribunalul Administrativ și pentru Litigii de Muncă din Gyula, Ungaria] dă prezenta

O r d o n a n ț ă

Instanța suspendă procedura și adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, următoarele întrebări preliminare:

RO

- 1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE coroborat cu articolele 3 și 5 din aceasta, precum și cu articolele 285 și 299 din Codul muncii trebuie interpretat în sensul că încălcarea directivei respective și a reglementării franceze privind salariul minim poate fi invocată de lucrătorii maghiari împotriva angajatorilor maghiari în cadrul unei proceduri inițiate în fața instanțelor maghiare?
- 2) Diurnele destinate să acopere cheltuielile ocazionale în timpul detașării unui lucrător în străinătate trebuie considerate ca făcând parte din salariu?
- 3) Este contrară articolului 10 din Regulamentul nr. 561/2006/CE practica constând în faptul că, în cazul unei economii determinate în mod proporțional cu distanța parcursă și cu consumul de carburant, angajatorul plătește conducătorului unui vehicul de transport, potrivit unei formule, o indemnizație care nu face parte din salariul stabilit în contractul său de muncă și pentru care nu se plătesc nici impozite, nici contribuții sociale?

Cu toate acestea, economia de carburant stimulează conducătorii de vehicule de transport să conducă într-un mod care ar putea să pună în pericol siguranța traficului (de exemplu, prin utilizarea, pe o perioadă cât mai lungă, a sistemului constând în oprirea motorului la coborâre).

- 4) Directiva 96/71/CE trebuie aplicată transportului internațional de mărfuri, ținând seama în special de faptul că Comisia Europeană a inițiat o procedură de constatare a neîndeplinirii obligațiilor împotriva Franței și a Germaniei pentru a aplica legislația privind salariul minim în sectorul transportului rutier?
- 5) În cazul în care nu a fost transpusă în dreptul național, o directivă poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, să constituie în sine temeiul unei acțiuni împotriva unui particular în cadrul unui litigiu aflat pe rolul unei instanțe naționale?

[*omissis*] [aspecte procedurale de drept intern]

Motive

Fapte relevante:

La 7 iulie 2016, **primul reclamant** a încheiat un contract de muncă cu angajatorul pârât pentru un post de conducător al unui vehicul de transport internațional, pe durată nedeterminată, cu o perioadă de probă de 3 luni. Salariul său de bază era de 129 000 de forinți brut lunar, plus 20 000 de forinți brut prevăzuți cu titlul de „alte plăți” drept remunerație pentru munca suplimentară și pentru zilele de gardă. Volumul timpului său de lucru a fost calculat prin aplicarea unui cadru de referință de 3 luni cu normă întreagă. Salariul său era plătit cel târziu în a zecea zi a lunii următoare celei pentru care era datorat, după deducerea taxelor legale, în

timp ce plata indemnizațiilor, atunci când nu erau disponibile informațiile necesare pentru aceasta, avea loc cel târziu în a douăzecea zi din luna următoare finalizării cadrului de referință corespunzător. Programul de lucru orientativ era prevăzut în scris într-un document distinct de informare al întreprinderii, ținând seama de dispozițiile Legii I din 2012 privind aprobarea Codului muncii, ale Legii I din 1998 privind transportul rutier și ale Legii IX din 2001 referitoare la Acordul AETR privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere internaționale pe cale rutieră.

Pe lângă salariu, angajatorul se obliga să plătească următoarele indemnizații [în următoarele condiții]:

- o sumă forfetară în caz de muncă suplimentară;
- angajatorul calculează lunar munca de noapte efectuată pe baza datelor cuprinse în cardul de conducător auto al lucrătorului;
- plata se efectuează cel târziu în ziua a zecea a lunii următoare celei pentru care este datorată;
- în ceea ce privește distribuția obișnuită a muncii, acesta este distribuită în funcție de o rotație a turelor stabilită în prealabil:
 - = patru săptămâni de lucru *pe teritoriul național**;
 - = o săptămână de lucru în Ungaria;
 - primele două zile (luni-marți), de odihnă;
 - a treia și a patra zi (miercuri-joi), timp de gardă și situație de disponibilitate, cu o sumă forfetară.

Contractul de muncă menționat a fost modificat la 28 decembrie 2016, dar numai în ceea ce privește „alte plăți”. Suma forfetară anterioară de 20 000 de forinți lunar a fost defalcată după cum urmează:

- indemnizație pentru muncă suplimentară (ore suplimentare): 10 000 de forinți;
- indemnizație pentru situație de disponibilitate: 10 000 de forinți;
- indemnizație pentru muncă în ture: 5 500 de forinți;
- indemnizație pentru muncă efectuată în zi de sărbătoare legală: 2 500 de forinți;

* Nota traducătorului: Potrivit persoanei de referință, probabil este vorba despre „patru săptămâni de lucru în străinătate”.

- indemnizație pentru muncă efectuată în duminica de Paști, în duminica de Rusalii sau într-o zi de sărbătoare legală care coincide cu o duminică: 1 000 de forinți.

29 000 de forinți

La 1 aprilie 2017, a avut loc următoarea modificare următoare a contractului de muncă, care a lăsat neschimbat cuantumul corespunzător salariului de bază de 129 000 de forinți brut și a stabilit că reclamantului îi revenea o sumă forfetară de 1 500 de forinți brut lunar ca indemnizație pentru muncă de noapte. În ceea ce privește salariul minim, părțile au afirmat că erau îndeplinite condițiile cerute pentru a avea dreptul la salariul minim în euro pe oră, în conformitate cu articolul 18 din convenția colectivă subsectorială austriacă pentru transportul rutier de mărfuri, în vigoare în Republica Austria. Salariul minim austriac se aplică:

- în cazul în care locul de încărcare sau de descărcare se află în Austria sau
- în cazul în care operațiunile de transport trebuie efectuate pe teritoriul austriac. Acesta nu se aplică transportului în tranzit.

Angajatorul a transmis de asemenea un document de informare privind cuantumul diurnelor, care era următorul:

- 34 de euro pe zi de ședere în străinătate, pentru o perioadă minimă de 8 ore pe zi în străinătate între trecerea frontierelor, atunci când conducătorul vehiculului de transport internațional care conduce un vehicul cu prelată participă la schimburi de tură de 3 săptămâni sau mai puțin (cel mult 21 de zile).

Conducătorul vehiculului de transport internațional care efectuează transport de mărfuri în vrac (în cisterne) va primi în plus 3 euro pentru fiecare zi de ședere în străinătate.

- 38 de euro pe zi de ședere în străinătate, pentru o perioadă minimă de 8 ore pe zi în străinătate între trecerea frontierelor, atunci când conducătorul vehiculului de transport internațional care conduce un vehicul cu prelată participă la schimburi de tură de 4 săptămâni (cel mult 28 de zile).

Conducătorul vehiculului de transport internațional care efectuează transport de mărfuri în vrac (în cisterne) va primi în plus 5 euro pentru fiecare zi de ședere în străinătate.

- 42 de euro pe zi de ședere în străinătate, pentru o perioadă minimă de 8 ore pe zi în străinătate între trecerea frontierelor, atunci când conducătorul vehiculului de transport internațional care conduce un vehicul cu prelată participă la schimburi de tură de 5 săptămâni (cel puțin 29 de zile).

Conducătorul vehiculului de transport internațional care efectuează un transport de mărfuri în vrac (în cisterne) va primi în plus 7 euro pentru fiecare zi de ședere în străinătate.

— 60 de euro pe zi de ședere în străinătate, indiferent de durata schimbului de tură, pentru o perioadă minimă de 8 ore pe zi între trecerea frontierelor, pentru fiecare zi de lucru imediat anterioară sau ulterioară unei zile pentru care se datorează diurnă pe teritoriul național.

Conducătorul vehiculului de transport internațional primește o diurnă pe teritoriul național pentru acoperirea cheltuielilor pe teritoriul respectiv, în valoare totală de 3 000 de forinți pe zi, pentru un minimum de 6 de ore de muncă. Unei zile de lucru îi corespunde doar un tip de diurnă, indiferent dacă este vorba despre diurna pe teritoriul național sau despre diurna pentru străinătate.

La 12 iunie 2015, **al doilea reclamant** a încheiat un contract de muncă cu angajatorul pârât. Acest raport de muncă a încetat la 3 aprilie 2017. Conținutul acestui contract de muncă este în totalitate identic cu cel al contractului primului reclamant.

La 26 iulie 2017, al doilea reclamant a reluat un raport de muncă cu angajatorul pârât, care a încetat din inițiativa angajatorului la 20 septembrie 2017, în perioada de probă. Conținutul acestui contract de muncă este identic cu conținutul modificării contractului de muncă al primului reclamant din data de 28 decembrie 2016. Al doilea reclamant a primit de asemenea documentul intitulat „Informarea angajatorului”, referitor la cuantumul diurnelor.

La 26 august 2016, **al treilea reclamant** a încheiat un contract de muncă cu angajatorul pârât. Acest raport de muncă a fost modificat la 28 decembrie 2017* și ulterior la 1 aprilie 2017. Conținutul contractului de muncă încheiat cu al treilea reclamant și al celor două modificări ale acestuia este identic cu cel al contractului de muncă al primului reclamant și al modificărilor sale. Al treilea reclamant a primit de asemenea documentul intitulat „Informarea angajatorului”, referitor la cuantumul diurnelor. Contractele de muncă ale celor trei reclamanți prevedeau, în ceea ce privește locurile de muncă ale acestora, următoarele:

„Lucrătorul își desfășoară activitatea, în ceea ce privește domiciliul (sediul) angajatorului, primind de la acest domiciliu instrucțiunile sau dispozițiile și comanda operațiunii de transport care trebuie efectuată, chiar dacă locul prestării efective a serviciilor lucrătorului este Ungaria și țările străine impuse de locul unde trebuie realizate operațiunile de transport și unde se află locurile de încărcare și de descărcare, precum și cele în care se află domiciliul, sediul sau sucursala clienților cu care angajatorul are relații contractuale. Astfel, prin prezentul contract, lucrătorul declară că a fost informat cu privire la faptul că, ținând seama de natura muncii, va efectua în mod obișnuit munca și atribuțiile legate de locul

* Nota traducătorului: Potrivit persoanei de referință, probabil data corectă este 2016.

său de muncă în afara domiciliului (sediului) [angajatorului], în locuri care vor depinde de operațiunile de transport concrete și care se află în mod frecvent în străinătate.”

Potrivit punctului III/7 din contractul de muncă, „pe lângă transportul internațional, locul de muncă al lucrătorului include și transportul de mărfuri pe teritoriul național. Prin urmare, lucrătorul se angajează să efectueze orice tip de transport (regional, național sau internațional) necesar pentru serviciu, cu vehiculul adecvat disponibil.”

În mod efectiv, munca reclamantilor este efectuată (sau era efectuată) călătorind cu microbuzul în Franța. Prin aplicarea normelor privind cabotajul, aceștia au trecut frontierele de mai multe ori.

La începutul fiecărei detașări în străinătate, pârâta pune la dispoziția conducătorilor de vehicule de transport o declarație autenticată de un notar maghiar, însoțită de o *Attestation de détachement* [adeverință de detașare] întocmită de Ministerul Muncii francez, care arată că salariul lucrătorilor este de 10,40 euro pe oră. Autoritățile franceze o verifică în mod regulat și o acceptă ca dovadă a faptului că lucrătorii maghiari detașați în străinătate primesc salariul minim al sectorului pentru timpul în care lucrează în Franța.

Lucrătorii reclamanti au introdus o acțiune împotriva pârâtei, susținând că salariul lor pe perioada timpului de lucru efectuat în Franța nu este echivalent cu salariul minim francez. Salariul de bază al lucrătorilor care figurează în contractul de muncă, inclusiv indemnizațiile, era de aproximativ 3 euro în anul 2016, în timp ce în anul 2018 era de aproximativ 3,50 euro (în funcție de cursul de schimb al euro). Pârâta plătește diurne angajaților săi pentru a acoperi cheltuielile efectuate în străinătate în timpul desfășurării activității acestora.

Ea plătește de asemenea conducătorilor de vehicule de transport o indemnizație pentru economia de carburant, în sensul punctului 3 din contractele lor de muncă, potrivit căruia, „[î]n cazul unui consum mai redus decât consumul normal, economia de carburant va fi plătită lucrătorului, în conformitate cu criteriul angajatorului”.

În opinia reclamantilor, destinatarii Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului sunt întreprinderile, mai precis [domeniul de aplicare personal al acestei directive] cuprinde și întreprinderea pârâtă. De asemenea, reclamantii susțin că diurnele nu fac parte din salariu, la fel ca sumele primite de aceștia pentru economia de carburant.

În memoriul său în apărare, pârâta a solicitat respingerea acțiunii întrucât, în opinia sa, directivele, în calitate de acte ale Uniunii, se adresează statelor membre și, prin urmare, impun o obligație (de a legifera) în mod direct acestor state, iar nu întreprinderilor. Pârâta mai arată, în ceea ce privește fondul, că un lucrător maghiar nu poate iniția un litigiu de muncă în fața unei instanțe maghiare pentru încălcarea legislației franceze, întrucât contractul existent între lucrător și

angajator nu conține nicio referire la salariul minim francez. Potrivit afirmațiilor pârâtei, referirea la salariul de 10,40 euro pe oră ar figura doar în documentele prezentate de reclamant și ar servi drept informație pentru autoritățile franceze. Reclamantii s-ar putea adresa numai autorităților franceze în cazul în care consideră că au vreo pretenție în această privință. În ceea ce privește diurnele, pârâta afirmă că există unele diurne care pot fi luate în considerare pentru determinarea salariului și altele care nu pot fi luate în considerare în acest scop. Pe de altă parte, prima plătită pe baza unei dispoziții speciale a angajatorului nu face parte din salariu.

Dreptul Uniunii

Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Articolul 1

Domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.

[...]

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării
[...]

Articolul 2

Definiție

(1) În sensul prezentei directive, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.

(2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Articolul 3

Condiții de muncă și de încadrare în muncă

(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
 - prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:
- (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă,
 - (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;

[...]

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) [a se citi „a doua liniuță”] litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alineatul (1) litera (c) primul paragraf în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) dacă durata detașării nu depășește o lună.

(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) primul paragraf litera (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alineatului (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alineatului (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.

[...]

(6) Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor.

[...]

(7) [...] Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțeleg convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul alineatului (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:

– convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora și/sau

– convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,

dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:

sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, aceluiași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și

trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte.

Articolul 4

Cooperare în materie de informare

[...]

(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.

[...]

Articolul 5

Măsuri

Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.

Statele membre se asigură că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

Articolul 6

Competența judiciară

Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Articolul 7

Punerea în aplicare

[...]

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, de modificare a Regulamentelor (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului (Text cu relevanță pentru SEE)

Capitolul III

Răspunderea întreprinderii de transport

Articolul 10

(1) Se interzice întreprinderilor de transport să remunereze conducătorii auto salariați sau care sunt puși la dispoziția lor în funcție de distanța parcursă și/sau de cantitatea de mărfuri transportată, chiar și sub formă de prime sau majorări salariale, în cazul în care o asemenea remunerare este de natură să pericliteze siguranța rutieră și/sau să încurajeze încălcarea prezentului regulament.

[...]

Reglementarea națională relevantă

Legea I din 2012 privind aprobarea Codului muncii

Articolul 285

(1) Lucrătorii și angajatorii pot sesiza o instanță cu acțiuni care decurg din raportul de muncă sau din prezenta lege, în timp ce sindicatele și comitetele de întreprindere pot sesiza o instanță cu acțiuni care decurg din prezenta lege, dintr-o convenție colectivă sau dintr-un acord de întreprindere.

[...]

(4) În conformitate cu dispozițiile articolului 295, lucrătorii pot de asemenea să sesizeze instanțele maghiare cu acțiunile corespunzătoare în raport cu timpul lucrat în Ungaria.

Articolul 295

(1) În cazul în care, pe baza unui acord cu o terță persoană, un angajator străin recrutează un lucrător pe teritoriul Ungariei prin stabilirea unui raport de muncă în care prezenta lege nu se aplică în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din aceasta, trebuie să se aplice unui astfel de raport de muncă, fără a aduce atingere prevederilor articolului 4, legislația maghiară, precum și dispozițiile convenției colective aplicabile raportului de muncă, în ceea ce privește:

- a) perioada maximă de lucru și perioada minimă de odihnă;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) nivelul salariului minim;
- d) condițiile prevăzute la articolele 214-222 în legătură cu întreprinderile de muncă temporară;
- e) condițiile privind securitatea la locul de muncă;
- f) condițiile de încadrare în muncă și de ocupare a femeilor însărcinate și cu copii mici, precum și ale lucrătorilor tineri;

g) obligațiile privind egalitatea de tratament.

Articolul 3

(2) Cu excepția cazului în care există o dispoziție contrară, prezenta lege se aplică atunci când lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în Ungaria.

Articolul 299

Obiectul prezentei legi este de a transpune următoarele acte ale Uniunii Europene:

[...]

f) Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

În **opinia instanței de trimitere**, pentru a soluționa litigiul, este necesar să se interpreteze Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului și Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului și, în acest context, să se confrunte dispozițiile acestora menționate anterior cu reglementarea națională.

Această instanță consideră că controlul sistematic efectuat de autoritățile franceze în ceea ce privește declarația autenticată de notarii maghiari și *Attestation de détachement*, întocmită pentru ministerul muncii francez, conduce la concluzia că angajatorul maghiar ar trebui să asigure salariul minim francez pentru perioada de muncă efectuată în timpul detașării în Franța și că, în caz contrar, ar putea fi introdus un litigiu de muncă în fața instanțelor maghiare.

[omissis] [aspecte procedurale de drept intern] [omissis]

Gyula, 20 mai 2019

[omissis]

[semnătură]

[omissis] [observații tehnice]