

Versão anonimizada

Tradução

C-428/19 - 1

Processo C-428/19

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

4 de junho de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal Administrativo e do Trabalho de Gyula, Hungria)

Data da decisão de reenvio:

20 de maio de 2019

Demandantes:

OL

PM

RO

Demandada:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[*Omissis*]

Na ação fundada na falta de pagamento de salários intentada por OL [*omissis*], primeiro demandante, PM [*omissis*], segundo demandante, e RO [*omissis*], terceiro demandante, contra Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [*omissis*], demandada, o Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal Administrativo e do Trabalho de Gyula, Hungria) proferiu a seguinte

Decisão

O órgão jurisdicional de reenvio suspende a instância e submete ao Tribunal de Justiça da União Europeia, nos termos do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, as seguintes questões prejudiciais:

- 1) Deve o disposto no artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 96/71/CE, conjugado com os artigos 3.º e 5.º da mesma e com os artigos 285.º e 299.º do Código do Trabalho, ser interpretado no sentido de que a violação dessa diretiva e da legislação francesa em matéria de salário mínimo pode ser alegada por trabalhadores húngaros contra os seus empregadores húngaros numa ação intentada nos tribunais húngaros?
- 2) Devem os subsídios destinados a cobrir as despesas resultantes do destacamento de um trabalhador para o estrangeiro ser considerados parte integrante do salário?
- 3) É contrária ao artigo 10.º do Regulamento (CE) n.º 561/2006 a prática que, no caso de uma poupança determinada em proporção à distância percorrida e ao consumo de combustível, consiste em o empregador, com base numa fórmula, pagar ao condutor de veículos pesados um subsídio que não é parte integrante do salário previsto no seu contrato de trabalho e sobre o qual também não incidem impostos nem contribuições sociais?

Todavia, a poupança de combustível incita os condutores de veículos pesados a conduzir de uma forma suscetível de comprometer a segurança rodoviária (por exemplo, em ponto morto nas descidas durante a maior parte do tempo possível).

- 4) Deve a Diretiva 96/71/CE ser aplicada ao transporte internacional de mercadorias, sobretudo tendo em conta que a Comissão Europeia deu início a um procedimento de infração contra a França e a Alemanha por aplicarem a legislação relativa ao salário mínimo no domínio dos transportes rodoviários?
- 5) Caso não tenha sido transposta para o direito nacional, pode uma diretiva, em si mesma, criar obrigações para um particular e, portanto, constituir, em si mesma, o fundamento de uma ação contra um particular intentada num órgão jurisdicional nacional?

[*Omissis*] [considerações de direito processual interno]

Fundamentação

Matéria de facto:

Em 7 de julho de 2016, o **primeiro demandante** celebrou com o empregador demandado um contrato de trabalho para um lugar de condutor de veículos de transporte internacional, sem termo e com um período experimental de três meses.

O vencimento de base era de 129 000 forints húngaros (HUF) brutos por mês, acrescido de 20 000 HUF brutos estipulados a título de «outros pagamentos», como remuneração do trabalho suplementar e escalas de serviço. O tempo de trabalho prestado foi calculado aplicando um quadro de referência de três meses a tempo inteiro. O seu salário era pago até ao dia dez do mês seguinte àquele a que correspondia, já com os descontos legais, ao passo que a liquidação dos subsídios, quando não estava disponível a informação necessária para esse efeito, verificava-se até ao dia vinte do mês seguinte ao termo do quadro de referência correspondente. O calendário de trabalho indicativo constava, por escrito, num documento separado de informação da empresa, tendo em conta as disposições da Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Lei I de 2012, que aprova o Código do Trabalho), da a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (Lei I de 1998, relativa aos transportes rodoviários) e da az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001.évi IX. törvény (Lei IX de 2001, relativa ao Acordo AETR sobre o trabalho das tripulações dos veículos de transportes internacionais rodoviários).

Além dos salários, o empregador obrigava-se a pagar os seguintes subsídios [nas seguintes condições]:

- Quantia fixa em caso de trabalho suplementar.
- O empregador calculará mensalmente as horas de trabalho noturno realizadas com base nos dados do cartão de condutor do trabalhador.
- O pagamento será efetuado até ao dia dez do mês seguinte àquele a que corresponda.
- A distribuição normal do trabalho será feita segundo uma rotação de turnos previamente determinada:
 - = Quatro semanas de trabalho *em território nacional*. *
 - = Uma semana de trabalho na Hungria.
 - Descanso semanal à segunda e terça-feira.
 - Escalas de serviço e situação de disponibilidade à quarta e quinta-feira, com complemento fixo.

O referido contrato de trabalho foi alterado em 28 de dezembro de 2016, mas apenas na parte respeitante a «outros pagamentos». O montante anteriormente estimado de 20 000 HUF por mês subdividiu-se da seguinte forma:

- Subsídio de trabalho suplementar (horas extraordinárias): 10 000 HUF.

* N. do T.: Segundo informação da pessoa de referência, trata-se provavelmente de «quatro semanas de trabalho *no estrangeiro*».

- Subsídio de situação de disponibilidade: 10 000 HUF.
- Subsídio de turno: 5 500 HUF.
- Subsídio de trabalho efetuado nos feriados: 2 500 HUF.
- Subsídio de trabalho efetuado no Domingo de Páscoa, no Domingo de Pentecostes ou nos feriados que coincidam com um domingo: 1 000 HUF.

29 000 HUF

Em 1 de abril de 2017 foi efetuada uma alteração do contrato de trabalho, que manteve a quantia correspondente ao vencimento de base de 129 000 HUF brutos e determinou que o demandante teria direito a uma quantia fixa de 1 500 HUF brutos por mês, a título de subsídio de trabalho noturno. No que se refere ao salário mínimo, as partes declararam que estão cumpridos os requisitos exigidos para ter direito ao salário mínimo com uma tarifa horária em euros nos termos do artigo 18.º da convenção coletiva subsetorial austríaca para o transporte rodoviário de mercadorias, em vigor na República Federal da Áustria. O salário mínimo austríaco é aplicável:

- quando o local de carga ou de descarga for na Áustria, ou
- quando as operações de transporte forem efetuadas em território austríaco. Não se aplica ao transporte em trânsito.

O empregador também emitiu um documento de informação relativo ao montante dos subsídios, que eram os seguintes:

- 34 euros por cada dia de estadia no estrangeiro, com um período mínimo de 8 horas diárias entre a passagem nas fronteiras, quando o condutor de veículos de transporte internacional com toldo faça turnos de três semanas ou menos (no máximo 21 dias).

O condutor de veículos de transporte internacional que efetue transporte de mercadorias a granel (em cisternas) receberá mais 3 euros por cada dia de estadia no estrangeiro.

- 38 euros por cada dia de estadia no estrangeiro, com um período mínimo de 8 horas diárias entre a passagem nas fronteiras, quando o condutor de veículos de transporte internacional com toldo faça turnos de quatro semanas (no máximo 28 dias).

O condutor de veículos de transporte internacional que efetue transporte de mercadorias a granel (em cisternas) receberá mais 5 euros por cada dia de estadia no estrangeiro.

— 42 euros por cada dia de estada no estrangeiro, com um período mínimo de 8 horas diárias entre a passagem nas fronteiras, quando o condutor de veículos de transporte internacional com toldo faça turnos de cinco semanas (um mínimo de 29 dias).

O condutor de veículos de transporte internacional que efetue transporte de mercadorias a granel (em cisternas) receberá mais 7 euros por cada dia de estada no estrangeiro.

— 60 euros por cada dia de estada no estrangeiro, independentemente da duração dos turnos, com um período mínimo de 8 horas diárias entre a passagem nas fronteiras, por cada dia de trabalho imediatamente anterior ou posterior a um dia a que correspondam subsídios para o território nacional.

O condutor de veículos de transporte internacional receberá um subsídio para o território nacional para cobrir as despesas efetuadas nesse território, no montante total de 3 000 HUF por dia com um mínimo de 6 horas de trabalho. A um dia de trabalho corresponderá apenas um tipo de subsídio, quer seja o subsídio para o território nacional ou o subsídio para o estrangeiro.

Em 12 de junho de 2015, o **segundo demandante** celebrou um contrato de trabalho com o empregador demandado. Esta relação laboral cessou em 3 de abril de 2017. O conteúdo deste contrato de trabalho é rigorosamente igual ao do contrato do primeiro demandante.

Em 26 de julho de 2017, o **segundo demandante** retomou uma relação de trabalho com o empregador demandado, que cessou por iniciativa deste último em 20 de setembro de 2017, durante o período experimental. O conteúdo deste contrato de trabalho é idêntico ao conteúdo da alteração do contrato de trabalho do primeiro demandante datado de 28 de dezembro de 2016. O segundo demandante também recebeu o documento denominado «Informação do empregador», relativo ao montante dos subsídios.

Em 26 de agosto de 2016, o **terceiro demandante** celebrou um contrato de trabalho com o empregador demandado. Esta relação laboral foi alterada em 28 de dezembro de 2017^{*} e, posteriormente, em 1 de abril de 2017. O conteúdo do contrato de trabalho celebrado com o terceiro demandado e das respetivas alterações é idêntico ao do contrato de trabalho do primeiro demandante e das suas alterações. O terceiro demandante também recebeu o documento denominado «Informação do empregador», relativo ao montante dos subsídios. Os contratos de trabalho dos três demandantes dispunham o seguinte relativamente ao local de trabalho:

«As instruções ou ordens e a incumbência da operação de transporte a efetuar são transmitidas ao trabalhador a partir do domicílio (estabelecimento) do

* N. do T.: Segundo informação da pessoa de referência, provavelmente a data correta será 2016.

empregador, embora a prestação efetiva dos serviços do trabalhador tenha lugar na Hungria e nos países estrangeiros onde, de acordo com a sua função, se efetuam as operações de transporte e onde se situem os locais de carga e descarga, bem como o domicílio, o estabelecimento ou a sucursal dos clientes com os quais o empregador tenha relações contratuais. Assim, através do presente contrato o trabalhador declara ter sido informado de que, tendo em conta a natureza do trabalho, este e as funções relacionadas com o seu posto de trabalho serão habitualmente desempenhadas fora do domicílio (estabelecimento) [do empregador], em locais que dependem de operações de transporte concretas e que frequentemente se localizam no estrangeiro.»

Nos termos da cláusula III/7 do contrato de trabalho, «além do transporte internacional, a função do trabalhador incluirá também o transporte de mercadorias no território nacional. Por conseguinte, o trabalhador obriga-se a realizar qualquer tipo de transporte (regional, nacional ou internacional) necessário ao serviço, com o veículo adequado disponível.»

Efetivamente, o trabalho dos demandantes é prestado (ou era prestado) efetuando viagens a França em miniautocarros. Por aplicação das regras em matéria de cabotagem, passavam as fronteiras por diversas vezes.

No início de cada destacamento para o estrangeiro, a demandada entrega aos condutores de veículos pesados uma declaração autenticada por um notário húngaro, juntamente com uma *Attestation de détachement* [certificado de destacamento] passada pelo Ministro do Trabalho francês, que referem que o salário dos trabalhadores é de 10,40 euros por hora. As autoridades francesas inspecionam-no regularmente e aceitam-no como comprovativo de que os trabalhadores húngaros destacados para o estrangeiro recebem o salário mínimo do setor pelo tempo que trabalham em França.

Os trabalhadores demandantes intentaram ação contra a demandada alegando que o seu salário durante o tempo que trabalharam em França não atinge o salário mínimo francês. O salário base dos trabalhadores que consta do contrato de trabalho, incluindo os subsídios, era aproximadamente de 3 euros em 2016, ao passo que em 2018 era aproximadamente de 3,50 euros (dependendo da taxa de câmbio do euro). A demandada paga subsídios aos seus trabalhadores para cobrir as despesas resultantes do desempenho do seu trabalho no estrangeiro.

Também paga aos condutores de veículos pesados um subsídio de poupança de combustível, na aceção da cláusula 3 dos seus contratos de trabalho, nos termos do qual «caso o consumo seja inferior ao normal, será pago ao trabalhador o valor da poupança de combustível, de acordo com o critério do empregador».

Segundo os demandantes, a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho é dirigida às empresas, ou seja, [o âmbito de aplicação pessoal da referida diretiva] também abrange a empresa demandada. Os demandantes

também alegam que os subsídios não fazem parte integrante do salário, o mesmo acontecendo com as quantias recebidas a título de poupança de combustível.

Na sua contestação, a demandada pediu que a ação fosse julgada improcedente, uma vez que, na sua opinião, as diretivas, como atos da União, são dirigidas aos Estados-Membros e, por conseguinte, impõem uma obrigação (de legislar) diretamente a esses Estados, não às empresas. A demandada alega também, quanto ao mérito, que um trabalhador húngaro não pode intentar um processo de trabalho num órgão jurisdicional húngaro com base no incumprimento da lei francesa, pois o acordo existente entre o trabalhador e o empregador não contém qualquer referência ao salário mínimo francês. Segundo as suas alegações, a referência ao salário de 10,40 euros por hora só consta dos documentos que os demandantes levam e serve de informação para as autoridades francesas. Caso pretendam apresentar algum pedido a este respeito, os demandantes apenas se podem dirigir às autoridades francesas. Quanto aos subsídios, a demandada alegou que existem alguns subsídios que podem ser considerados para a determinação do salário e outros não. Por outro lado, o prémio pago nos termos de uma disposição especial do empregador não faz parte do salário.

Legislação da União

Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. A presente diretiva é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do n.º 3, destaquem trabalhadores para o território de um Estado-Membro.

[...]

3. A presente diretiva é aplicável sempre que as empresas mencionadas no n.º 1 tomem uma das seguintes medidas transnacionais:

- a) Destacar um trabalhador para o território de um Estado-Membro, por sua conta e sob a sua direção, no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa destacadora e o destinatário da prestação de serviços que trabalha nesse Estado-Membro, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador; ou
- b) Destacar um trabalhador para um estabelecimento ou uma empresa do grupo situados num Estado-Membro, desde que durante o período de

destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador; [...]

Artigo 2.º

Definição

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por «trabalhador destacado» qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade.

2. Para efeitos da presente diretiva, a noção de «trabalhador» é a que se aplica no direito do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado.

Artigo 3.º

Condições de trabalho e emprego

1. Os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

– por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas

e/ou

– por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral na aceção do n.º 8, na medida em que digam respeito às catividades referidas no anexo:

- a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
- c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;

[...]

Para efeitos da presente diretiva, a noção de «remunerações salariais mínimas» referida na alínea c) do n.º 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.

[...]

3. Os Estados-Membros podem, após consulta dos parceiros sociais e segundo os respetivos usos e costumes em vigor, decidir não aplicar o disposto na alínea c) do segundo travessão do n.º 1 aos casos referidos no n.º 3, alíneas a) e b), do artigo 1.º quando o período de destacamento não for superior a um mês.

4. Os Estados-Membros podem, segundo as legislações e/ou práticas nacionais, prever derrogações ao disposto na alínea c) do segundo travessão do n.º 1, nos casos previstos no n.º 3, alíneas a) e b), do artigo 1.º, bem como à decisão de um Estado-Membro na aceção do n.º 3 do presente artigo, através de convenções coletivas na aceção do n.º 8 do presente artigo, respeitantes a um ou vários setores de atividade, quando a duração do destacamento não for superior a um mês.

[...]

6. A duração do destacamento é calculada com base num período de referência de um ano após o respetivo início.

[...]

7. [...] Considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.

8. Entende-se por «convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral», aquelas que devem ser cumpridas por todas as empresas pertencentes ao setor ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial.

Na ausência de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções coletivas ou de decisões arbitrais na aceção do primeiro parágrafo, os Estados-Membros podem, se assim o entenderem, tomar por base:

– as convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao setor ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial

e/ou

– as convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional,

desde que a sua aplicação às empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garanta, quanto às matérias enumeradas no n.º 1 do presente artigo, a igualdade de tratamento entre essas empresas e as outras empresas referidas no presente parágrafo que se encontrem em situação idêntica.

Verifica-se a existência de igualdade de tratamento na aceção do presente artigo, quando as empresas nacionais que estejam em situação idêntica:

– se encontrem sujeitas, no local de atividade ou no setor em causa, às mesmas obrigações que as empresas abrangidas pelos destacamentos, respeitantes às matérias enumeradas no n.º 1 idênticas,

e

– essas mesmas obrigações nelas produzam os mesmos efeitos.

Artigo 4.º

Cooperação em matéria de informação

[...]

3. Cada Estado-Membro tomará as medidas adequadas para que as informações relativas às condições de trabalho e emprego a que se refere o artigo 3.º sejam geralmente acessíveis.

[...]

Artigo 5.º

Medidas

Os Estados-Membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento da presente diretiva.

Os Estados-Membros assegurarão especialmente que os trabalhadores e/ou os seus representantes disponham de processos adequados para garantir o cumprimento das obrigações previstas na presente diretiva.

Artigo 6.º

Competência judicial

A fim de fazer valer o direito às condições de trabalho e emprego garantidas pelo artigo 3.º, pode ser instaurada uma ação num tribunal do Estado-Membro em cujo território o trabalhador esteja ou tenha estado destacado, sem prejuízo, se necessário, da faculdade de, nos termos das convenções internacionais existentes em matéria de competência judicial, instaurar uma ação num tribunal de outro Estado.

Artigo 7.º

Aplicação

[...]

Quando os Estados-Membros adotarem essas disposições, estas deverão incluir uma referência à presente diretiva ou ser dela acompanhadas na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adotadas pelos Estados-Membros.

Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, que altera os Regulamentos (CEE) n.º 3821/85 e (CEE) n.º 2135/98 do Conselho e revoga o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho (Texto relevante para efeitos do EEE)

Capítulo III

Responsabilidade das empresas de transportes

Artículo 10

1. É proibido remunerar os condutores assalariados, mesmo sob a forma de concessão de prémios ou de suplementos de salário, em função das distâncias percorridas e/ou do volume das mercadorias transportadas, se essa remuneração for de natureza tal que comprometa a segurança rodoviária e/ou favoreça a violação do presente regulamento.

[...]

Legislação nacional relevante

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(Lei I de 2012, que aprova o Código do Trabalho)

Artigo 285.º:

1. Os trabalhadores e os empregadores podem intentar ações judiciais fundadas na relação de trabalho ou na presente lei, ao passo que os sindicatos e os conselhos de empresa podem intentar ações judiciais fundadas nesta lei, numa convenção coletiva ou num acordo de empresa.

[...]

4. Nos termos do artigo 295.º, os trabalhadores também podem intentar nos tribunais húngaros as competentes ações relativamente ao tempo que trabalharam na Hungria.

Artigo 295.º:

1. Quando, com base num acordo com uma terceira pessoa, um empregador estrangeiro contratar um trabalhador no território da Hungria constituindo uma relação de trabalho à qual não seja aplicável a presente lei nos termos do seu artigo 3.º, n.º 2, à referida relação de trabalho deve aplicar-se, sem prejuízo do disposto no n.º 4, a lei húngara, bem como as disposições da convenção coletiva aplicável, no que se refere:

- a) ao período máximo de trabalho ou ao período mínimo de descanso;
- b) à duração mínima das férias anuais remuneradas;
- c) ao montante do salário mínimo;
- d) às condições estabelecidas nos artigos 214.º a 222.º relativamente às empresas de trabalho temporário;
- e) às condições em matéria de segurança no trabalho;
- f) às condições de emprego e atividade profissional das mulheres grávidas e com filhos de tenra idade, bem como dos jovens trabalhadores;
- g) às obrigações em matéria de igualdade de tratamento.

Artigo 3.º:

2 Salvo disposição em contrário, aplica-se a presente lei quando o trabalhador preste serviço habitualmente na Hungria.

Artigo 299.º:

A presente lei tem por objeto a transposição dos seguintes atos da União Europeia:

[...]

f) Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Na **opinião do órgão jurisdicional de reenvio**, para a decisão da causa é necessário interpretar a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e o Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho e, neste contexto, confrontar as suas disposições anteriormente referidas com a legislação nacional.

O órgão jurisdicional de reenvio considera que a fiscalização sistematicamente efetuada pelas autoridades francesas da declaração autenticada pelo notário húngaro e da *Attestation de détachement* passada pelo Ministro do Trabalho francês leva a concluir que o empregador húngaro deveria assegurar o salário mínimo francês pelo período de trabalho correspondente ao destacamento em

França e que, não o fazendo, pode ser instaurado um processo de trabalho nos tribunais húngaros.

[Omissis] [considerações processuais de direito interno] *[omissis]*

Gyula, 20 de maio de 2019

[Omissis]

[assinatura]

[Omissis] [observação técnica]

DOCUMENTO DE TRABALHO