

# Ανωνυμοποιημένο κείμενο

Μετάφραση

C-428/19 - 1

## Υπόθεση C-428/19

### Αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως

#### Ημερομηνία καταθέσεως:

4 Ιουνίου 2019

#### Αιτούν δικαστήριο:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (πρωτοβάθμιο δικαστήριο διοικητικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών της Gyula, Ουγγαρία)

#### Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

20 Μαΐου 2019

#### Ενάγοντες:

OL

PM

RO

#### Εναγομένη:

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[παραλειπόμενα]

Στην αγωγή με αίτημα την καταβολή οφειλόμενων μισθών που άσκησαν ο OL [παραλειπόμενα], πρώτος ενάγων, ο PM [παραλειπόμενα], δεύτερος ενάγων, και ο RO [παραλειπόμενα], τρίτος ενάγων, κατά της Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [παραλειπόμενα], εναγομένης, το Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (πρωτοβάθμιο δικαστήριο διοικητικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών της Gyula, Ουγγαρία) εκδίδει την παρούσα

Διάταξη

Το αιτούν δικαστήριο αναστέλλει την ενώπιόν του διαδικασία και υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δυνάμει του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- 1) Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71/ΕΚ, σε συνδυασμό με τα άρθρα της 3 και 5, καθώς και με τα άρθρα 285 και 299 του συγγρικού Εργατικού Κώδικα, την έννοια ότι Ούγγροι εργαζόμενοι μπορούν να επικαλεσθούν παράβαση της οδηγίας αυτής και της γαλλικής νομοθεσίας περί κατώτατου μισθού έναντι των Ούγγρων εργοδοτών τους σε δίκη κινήθισα ενώπιον των συγγρικών δικαστηρίων;
- 2) Πρέπει να θεωρούνται τμήμα του μισθού οι ημερήσιες αποζημιώσεις οι οποίες προορίζονται για κάλυψη των εξόδων που πραγματοποιούνται κατά την απόσπαση εργαζομένου στο εξωτερικό;
- 3) Αντιβαίνει στο άρθρο 10 του κανονισμού 561/2006/ΕΚ η πρακτική κατά την οποία, σε περίπτωση ορισμένης εξοικονομήσεως ανάλογα προς την διανυθείσα απόσταση και την κατανάλωση καυσίμου, ο εργοδότης καταβάλλει, βάσει μαθηματικού τύπου, στον οδηγό του οχήματος μεταφοράς πριμ το οποίο δεν αποτελεί τμήμα του μισθού που προβλέπεται στη σύμβασή του εργασίας και για το οποίο δεν καταβάλλονται φόροι ή κοινωνικές εισφορές;

Πάντως, η εξοικονόμηση καυσίμου παροτρύνει τους οδηγούς οχημάτων μεταφοράς να οδηγούν κατά τρόπο που θα μπορούσε να θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια της κυκλοφορίας (π.χ. οδηγώντας για το μεγαλύτερο δυνατό χρονικό διάστημα με το κιβώτιο ταχυτήτων στο νεκρό σημείο σε κατωφέρειες).

- 4) Πρέπει να εφαρμοστεί η οδηγία 96/71/ΕΚ στη διεθνή μεταφορά εμπορευμάτων, λαμβανομένου ιδίως υπόψη ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κίνησε διαδικασία επί παραβάσει κατά της Γαλλίας και της Γερμανίας για την εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με τον κατώτατο μισθό στον τομέα των οδικών μεταφορών;
- 5) Εάν δεν έχει μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο, μπορεί μια οδηγία να δημιουργεί καθ' εαυτήν υποχρεώσεις για ιδιώτη και, επομένως, να συνιστά αφ' εαυτής τη βάση αγωγής κατά ιδιώτη σε διαφορά ενώπιον εθνικού δικαστηρίου;

[*παραλειπόμενα*] [δικονομικές διατυπώσεις του εθνικού δικαίου]

### Σκεπτικό

#### Κρίσιμα πραγματικά περιστατικά:

Στις 7 Ιουλίου 2016, ο **πρώτος ενάγων** συνήψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον εναγόμενο εργοδότη για την κάλυψη θέσεως οδηγού οχήματος

διεθνών μεταφορών, με δοκιμαστική περίοδο τριών μηνών. Ο ακαθάριστος μηνιαίος βασικός μισθός του ορίστηκε σε 129 000 ουγγρικά φιορίνια (HUF), προσαυξημένος κατά το ακαθάριστο ποσό των 20 000 HUF, το οποίο χαρακτηρίστηκε «άλλες πληρωμές» και αφορούσε αμοιβή για υπερωριακή εργασία και ημέρες επιφυλακής. Ο χρόνος εργασίας του πρώτου ενάγοντος υπολογίστηκε δια της εφαρμογής ενός πλαισίου αναφοράς τριών μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ο μισθός του πρώτου ενάγοντος καταβαλλόταν το αργότερο έως τη δέκατη ημέρα του επόμενου μήνα αυτού στον οποίο αντιστοιχούσε, κατόπιν αφαίρεσεως των νόμιμων επιβαρύνσεων, ενώ η εκκαθάριση των επιδομάτων, όταν δεν ήταν διαθέσιμες οι αναγκαίες πληροφορίες για τον σκοπό αυτό, πραγματοποιούνταν το αργότερο έως την εικοστή ημέρα του επόμενου μήνα από τη λήξη του αντίστοιχου πλαισίου αναφοράς. Το ενδεικτικό πρόγραμμα εργασίας ήταν καταγεγραμμένο σε χωριστό ενημερωτικό έγγραφο της επιχείρησης, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων του a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (νόμου I του 2012, περί εγκρίσεως του Εργατικού Κώδικα), του a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (νόμου I του 1998, περί οδικών μεταφορών) και του az AETR Megállapodás a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 2001. évi IX. törvény (νόμου IX του 2001, περί της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας για την εργασία των πληρωμάτων των οχημάτων που εκτελούν διεθνείς οδικές μεταφορές· στο εξής: AETR).

Επιπλέον των μισθών, ο εργοδότης δεσμεύθηκε να καταβάλει τα ακόλουθα επιδόματα [υπό τους εξής όρους]:

- Κατ' αποκοπήν ποσό σε περίπτωση υπερωριακής εργασίας.
- Ο εργοδότης θα υπολογίζει μηνιαίως την παρασχεθείσα νυχτερινή εργασία βάσει των στοιχείων της κάρτας οδηγού του εργαζομένου.
- Το ποσό θα καταβάλλεται το αργότερο έως τη δέκατη ημέρα του επόμενου μήνα αυτού στον οποίο αντιστοιχεί.
- Όσον αφορά τη συνήθη κατανομή της εργασίας, αυτή καθορίζεται εκ των προτέρων σε βάρδιες εκ περιτροπής ως εξής:
  - = Τέσσερις εβδομάδες εργασίας στην εθνική επικράτεια.\*
  - = Μία εβδομάδα εργασίας στην Ουγγαρία.
  - Οι δύο πρώτες ημέρες (Δευτέρα-Τρίτη), ανάπαυση.
  - Τρίτη και τέταρτη ημέρα (Τετάρτη-Πέμπτη), χρόνος επιφυλακής και ετοιμότητας, με κατ' αποκοπήν επίδομα.

\* ΣτΜ: Πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα για «τέσσερις εβδομάδες εργασίας στο εξωτερικό».

Η ως άνω σύμβαση εργασίας τροποποιήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2016, αλλά μόνο όσον αφορά τις «άλλες πληρωμές». Το ανωτέρω κατ' αποκοπήν ποσό των 20 000 HUF τον μήνα κατανεμήθηκε ως εξής:

- Επίδομα υπερωριακής εργασίας (υπερωρίες): 10 000 HUF.
- Αποζημίωση ετοιμότητας: 10 000 HUF.
- Επίδομα βάρδιας: 5 500 HUF.
- Επίδομα εργασίας σε ημέρες αργίας: 2 500 HUF.
- Επίδομα εργασίας την Κυριακή του Πάσχα, την Κυριακή της Πεντηκοστής ή σε αργία που συμπίπτει με Κυριακή: 1 000 HUF.

---

29 000 HUF

Την 1η Απριλίου 2017 πραγματοποιήθηκε η ακόλουθη τροποποίηση της συμβάσεως εργασίας, η οποία δεν μετέβαλε το ποσό του ακαθάριστου βασικού μισθού των 129 000 HUF και καθόρισε ότι ο ενάγων δικαιούνταν ακαθάριστο μηνιαίο κατ' αποκοπήν ποσό 1 500 HUF ως επίδομα νυχτερινής εργασίας. Όσον αφορά τον κατώτατο μισθό, οι διάδικοι δήλωσαν ότι πληρούνται οι απαιτούμενες προϋποθέσεις του δικαιώματος στο κατώτατο ωρομίσθιο σε ευρώ, βάσει του άρθρου 18 της αυστριακής κλαδικής συλλογικής συμβάσεως για τις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων, η οποία ισχύει στη Δημοκρατία της Αυστρίας. Ο αυστριακός κατώτατος μισθός εφαρμόζεται:

- στην περίπτωση που ο τόπος φορτώσεως ή εκφορτώσεως ευρίσκεται στην Αυστρία ή
- στην περίπτωση που οι πράξεις μεταφοράς πρέπει να εκτελεστούν σε αυστριακό έδαφος. Δεν εφαρμόζεται στις διαμετακομιστικές μεταφορές.

Ο εργοδότης εξέδωσε επίσης ενημερωτικό έγγραφο σχετικά με το ύψος των ημερήσιων αποζημιώσεων, οι οποίες ήσαν οι ακόλουθες:

- 34 ευρώ ανά ημέρα παραμονής στο εξωτερικό, για ελάχιστο χρονικό διάστημα 8 ωρών ημερησίως στο εξωτερικό μεταξύ της διελεύσεως των συνόρων, όταν ο οδηγός του οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος οδηγεί καλυμμένο όχημα συμμετέχει σε αλλαγές βαρδιών σε περίοδο διάρκειας έως τριών εβδομάδων (κατά μέγιστο 21 ημέρες).

Ο οδηγός οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος εκτελεί μεταφορές εμπορευμάτων χύδην (σε βυτία) λαμβάνει 3 επιπλέον ευρώ για κάθε ημέρα παραμονής στο εξωτερικό.

— 38 ευρώ ανά ημέρα παραμονής στο εξωτερικό, για ελάχιστο χρονικό διάστημα 8 ωρών ημερησίως στο εξωτερικό μεταξύ της διελύσεως των συνόρων, όταν ο οδηγός του οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος οδηγεί καλυμμένο όχημα συμμετέχει σε αλλαγές βαρδιών σε περίοδο διάρκειας έως τεσσάρων εβδομάδων (κατά μέγιστο 28 ημέρες).

Ο οδηγός οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος εκτελεί μεταφορές εμπορευμάτων χύδην (σε βυτία) λαμβάνει 5 επιπλέον ευρώ για κάθε ημέρα παραμονής στο εξωτερικό.

— 42 ευρώ ανά ημέρα παραμονής στο εξωτερικό, για ελάχιστο χρονικό διάστημα 8 ωρών ημερησίως στο εξωτερικό μεταξύ της διελύσεως των συνόρων, όταν ο οδηγός του οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος οδηγεί καλυμμένο όχημα συμμετέχει σε αλλαγές βαρδιών σε περίοδο διάρκειας πέντε εβδομάδων (κατά μέγιστο 29 ημέρες).

Ο οδηγός οχήματος διεθνών μεταφορών ο οποίος εκτελεί μεταφορές εμπορευμάτων χύδην (σε βυτία) λαμβάνει 7 επιπλέον ευρώ για κάθε ημέρα παραμονής στο εξωτερικό.

— 60 ευρώ ανά ημέρα παραμονής στο εξωτερικό, ανεξαρτήτως της διάρκειας της αλλαγής βαρδιών, για ελάχιστο χρονικό διάστημα 8 ωρών ημερησίως στο εξωτερικό μεταξύ της διελύσεως των συνόρων, για κάθε ημέρα εργασίας αμέσως προηγούμενη ή αμέσως επόμενη ημέρας για την οποία καταβάλλεται ημερήσια αποζημίωση για την εθνική επικράτεια.

Ο οδηγός οχήματος διεθνών μεταφορών λαμβάνει ημερήσια αποζημίωση για την εθνική επικράτεια για την κάλυψη των εξόδων που πραγματοποιούνται σε αυτήν, συνολικού ύψους 3 000 HUF ημερησίως για τουλάχιστον 6 ώρες εργασίας. Σε οποιαδήποτε ημέρα εργασίας αντιστοιχεί μόνον ένα είδος ημερήσιας αποζημίωσης, είτε η ημερήσια αποζημίωση για την εθνική επικράτεια είτε η ημερήσια αποζημίωση για το εξωτερικό.

Στις 12 Ιουνίου 2015, ο **δεύτερος ενάγων** συνήψε σύμβαση εργασίας με τον εναγόμενο εργοδότη. Η εν λόγω εργασιακή σχέση διήρκεσε ως τις 3 Απριλίου 2017. Το περιεχόμενο αυτής της συμβάσεως εργασίας είναι πανομοιότυπο με εκείνο της συμβάσεως του πρώτου ενάγοντος.

Στις 26 Ιουλίου 2017, ο δεύτερος ενάγων συνήψε νέα εργασιακή σχέση με τον εναγόμενο εργοδότη, η οποία έληξε, με πρωτοβουλία του εργοδότη, στις 20 Σεπτεμβρίου 2017, κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Το περιεχόμενο αυτής της συμβάσεως εργασίας είναι ταυτόσημο με το περιεχόμενο της τροποποιημένης συμβάσεως εργασίας του πρώτου ενάγοντος της 28ης Δεκεμβρίου 2016. Ο δεύτερος ενάγων έλαβε και αυτός το έγγραφο με τίτλο «Ενημέρωση του εργοδότη», σχετικά με το ύψος των ημερήσιων αποζημιώσεων.

Στις 26 Αυγούστου 2016, ο **τρίτος ενάγων** συνήψε σύμβαση εργασίας με τον εναγόμενο εργοδότη. Η εν λόγω εργασιακή σχέση τροποποιήθηκε στις 28

Δεκεμβρίου 2017 \* και μεταγενέστερα την 1η Απριλίου 2017. Το περιεχόμενο της συμβάσεως εργασίας που συνήφθη με τον τρίτο ενάγοντα και το περιεχόμενο των δύο τροποποιήσεων της είναι ταυτόσημο με εκείνο της συμβάσεως εργασίας του πρώτου ενάγοντος και το περιεχόμενο των τροποποιήσεων της. Ο τρίτος ενάγων έλαβε και αυτός το έγγραφο με τίτλο «Ενημέρωση από τον εργοδότη», σχετικά με το ύψος των ημερήσιων αποζημιώσεων. Οι συμβάσεις εργασίας των τριών εναγόντων προέβλεπαν τα εξής όσον αφορά τους τόπους εργασίας:

«Ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του, όσον αφορά την έδρα (εγκατάσταση) του εργοδότη, λαμβάνοντας από την έδρα αυτή τις οδηγίες ή τις εντολές και την ανάθεση της πράξεως μεταφοράς την οποία πρέπει να εκτελέσει, καίτοι ο τόπος πραγματικής παροχής των υπηρεσιών του εργαζομένου είναι η Ουγγαρία και οι χώρες του εξωτερικού που συνεπάγεται η θέση εργασίας του, στις οποίες πρέπει να εκτελεστούν οι πράξεις μεταφοράς και στις οποίες ευρίσκονται οι τόποι φορτώσεως και εκφορτώσεως και οι τόποι στους οποίους ευρίσκονται η έδρα, η εγκατάσταση ή το παράρτημα των πελατών με τους οποίους ο εργοδότης έχει συμβατικές σχέσεις. Επομένως, με την παρούσα σύμβαση ο εργαζόμενος δηλώνει ότι ενημερώθηκε ότι, λαμβανομένης υπόψη της φύσεως της εργασίας, θα εκτελεί συνήθως την εργασία και τα καθήκοντα που σχετίζονται με τη θέση εργασίας του εκτός της έδρας (εγκαταστάσεως) [του εργοδότη], σε τόπους οι οποίοι θα εξαρτώνται από τις συγκεκριμένες πράξεις μεταφοράς και οι οποίοι θα ευρίσκονται συχνά στο εξωτερικό.»

Βάσει του σημείου III/7 της συμβάσεως εργασίας, «επιπλέον των διεθνών μεταφορών, στα καθήκοντα του εργαζομένου περιλαμβάνεται επίσης η μεταφορά εμπορευμάτων στην εθνική επικράτεια. Επομένως, ο εργαζόμενος δεσμεύεται να εκτελεί κάθε είδους μεταφορά (περιφερειακή, εθνική ή διεθνή) αναγκαία για την υπηρεσία, με το κατάλληλο διαθέσιμο όχημα.»

Στην πράξη, η εργασία των εναγόντων εκτελείται (ή εκτελούνταν) ταξιδεύοντας με μικρό λεωφορείο στη Γαλλία. Κατ' εφαρμογήν των κανόνων περί ενδομεταφορών διέρχονταν τα σύνορα επανειλημμένως.

Στην έναρξη κάθε απόσπασης στο εξωτερικό, η εναγομένη παραδίδει στους οδηγούς των οχημάτων μεταφοράς δήλωση επικυρωμένη από Ούγγρο συμβολαιογράφο, μαζί με *Attestation de détachement* [βεβαίωση απόσπασης] εκδοθείσα από τον Γάλλο υπουργό Εργασίας, στις οποίες μνημονεύεται ότι το ωρομίσθιο των εργαζομένων είναι 10,40 ευρώ. Οι γαλλικές αρχές την ελέγχουν τακτικά και τη δέχονται ως απόδειξη ότι οι αποσπασμένοι στο εξωτερικό Ούγγροι εργαζόμενοι λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό του κλάδου κατά το διάστημα που εργάζονται στη Γαλλία.

Οι ενάγοντες εργαζόμενοι άσκησαν αγωγή κατά της εναγομένης υποστηρίζοντας ότι ο μισθός τους κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας που εκτελείται στη Γαλλία δεν ανέρχεται στο ύψος του γαλλικού κατώτατου μισθού. Ο βασικός

\* ΣτΜ: Η ορθή χρονολογία είναι κατά πάσα πιθανότητα 2016.

μισθός των εργαζομένων ο οποίος μνημονεύεται στη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένων των επιδομάτων, ήταν περίπου 3 ευρώ το 2016, ενώ το 2018 ήταν περίπου 3,50 ευρώ (ανάλογα με τη συναλλαγματική ισοτιμία του ευρώ). Η εναγομένη καταβάλλει ημερήσιες αποζημιώσεις στους εργαζομένους της για την κάλυψη των εξόδων που πραγματοποιούνται στο εξωτερικό κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Η εναγομένη καταβάλλει επίσης στους οδηγούς των οχημάτων μεταφοράς πριμ εξοικονομήσεως καυσίμου, υπό την έννοια του σημείου 3 των συμβάσεων εργασίας τους, κατά το οποίο «σε περίπτωση καταναλώσεως κατώτερης της κανονικής, καταβάλλεται στον εργαζόμενο η εξοικονόμηση καυσίμου, κατά τη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη».

Κατά τους ενάγοντες, αποδέκτες της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου είναι οι επιχειρήσεις, ήτοι [το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας] εκτείνεται επίσης στην εναγομένη επιχείρηση. Οι ενάγοντες διατείνονται επίσης ότι οι ημερήσιες αποζημιώσεις δεν αποτελούν τμήμα του μισθού όπως και τα ποσά που καταβάλλονται λόγω εξοικονομήσεως καυσίμου.

Στο υπόμνημα αντικρούσεως, η εναγομένη ζήτησε να απορριφθεί η αγωγή καθόσον, κατά την άποψή της, οι οδηγίες, ως νομοθετικές πράξεις της Ένωσης, απευθύνονται στα κράτη μέλη και, ως εκ τούτου, επιβάλλουν υποχρέωση (έκδοσης νομοθεσίας) απευθείας στα εν λόγω κράτη και όχι στις επιχειρήσεις. Επί της ουσίας, η εναγομένη υποστηρίζει επίσης ότι Ούγγρος εργαζόμενος δεν δύναται να κινηθεί δίκη βάσει των διατάξεων περί εργατικών διαφορών ενώπιον ουγγρικού δικαστηρίου λόγω παράβασης της γαλλικής νομοθεσίας, καθόσον η υφιστάμενη σύμβαση μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη ουδεμία μνεία περιέχει στον γαλλικό κατώτατο μισθό. Κατά την εναγομένη, η μνεία στο ωρομίσθιο των 10,40 ευρώ περιέχεται μόνο στα έγγραφα που φέρουν οι ενάγοντες και έχει χαρακτήρα πληροφορίας για τις γαλλικές αρχές. Οι ενάγοντες μπορούν να απευθυνθούν αποκλειστικά και μόνο στις γαλλικές αρχές εάν θεωρούν ότι έχουν οποιαδήποτε αξίωση συναφώς. Όσον αφορά τις ημερήσιες αποζημιώσεις, η εναγομένη υποστήριξε ότι ορισμένες ημερήσιες αποζημιώσεις μπορούν να ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό του μισθού ενώ άλλες όχι. Εξάλλου, η πριμοδότηση που καταβάλλεται βάσει ειδικής διάταξης του εργοδότη δεν αποτελεί μέρος του μισθού.

## **Νομοθεσία της Ένωσης**

**Οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών**

### **Άρθρο 1**

#### **Πεδίο εφαρμογής**

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις εγκατεστημένες σε κράτος μέλος επιχειρήσεις οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων, σύμφωνα με την παράγραφο 3, στο έδαφος κράτους μέλους.

[...]

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται όταν οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 λαμβάνουν ένα από τα ακόλουθα διεθνικά μέτρα:

- α) αποσπούν έναν εργαζόμενο, για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο συμβάσεως που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στο εν λόγω κράτος μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης ή
- β) αποσπούν έναν εργαζόμενο, στο έδαφος κράτους μέλους, σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, εφ' όσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης [...]

## **Άρθρο 2**

### **Ορισμός**

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ως αποσπασμένος νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια του εργαζόμενου είναι εκείνη που εφαρμόζεται από το δίκαιο του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος.

## **Άρθρο 3**

### **Όροι εργασίας και απασχόλησης**

1. Τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 να εγγυώνται στους εργαζόμενους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφός τους, τους όρους εργασίας και απασχόλησης σχετικά με τα θέματα που αναφέρονται κατωτέρω, οι οποίοι, στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία, καθορίζονται από:

- νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και



– συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια της παραγράφου 8, εφόσον αφορούν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα:

- α) μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης·
- β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·
- γ) ελάχιστα όρια μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· το παρόν σημείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα·

[...]

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια των [ορίων κατώτατου] που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο στοιχείο γ), ορίζεται από τη νομοθεσία ή/και την εθνική πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος.

[...]

3. Τα κράτη μέλη μπορούν, κατόπιν διαβουλεύσεως με τους κοινωνικούς εταίρους και σύμφωνα με τα ήθη και έθιμα του κάθε κράτους μέλους, να αποφασίσουν ότι η παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο στοιχείο γ) δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχεία α) και β), εφόσον η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη από ένα μήνα.

4. Τα κράτη μέλη δύνανται, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, να προβλέπουν τη δυνατότητα παρέκκλισης από την παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο στοιχείο γ) στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχεία α) και β), καθώς και σε απόφαση κράτους μέλους κατά την έννοια της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου, μέσω συλλογικών συμβάσεων, κατά την έννοια της παραγράφου 8, που αφορούν έναν ή περισσότερους τομείς δραστηριότητας, εφόσον η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη από ένα μήνα.

[...]

6. Η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση μια περίοδο αναφοράς ενός έτους μετά την έναρξή της.

[...]

7. [...] Τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα θεωρούνται ως τμήμα του κατώτατου μισθού, εφόσον δεν καταβάλλονται υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της απόσπασης, όπως τα έξοδα ταξιδιού, στέγης ή διατροφής.

8. Ως συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής, νοούνται εκείνες που πρέπει να τηρούνται απ' όλες τις επιχειρήσεις τις ανήκουσες στο δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα και υπάγονται στο γεωγραφικό χώρο εφαρμογής τους.

Ελλείπει συστήματος αναγόρευσης των συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, σε κανόνες γενικής εφαρμογής, τα κράτη μέλη μπορούν, εάν το αποφασίσουν, να λάβουν ως βάση:

τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις που ισχύουν γενικά για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις τις ανήκουσες στο δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα και υπαγόμενες στο γεωγραφικό χώρο εφαρμογής τους ή/και

τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και που εφαρμόζονται στο σύνολο του εθνικού εδάφους,

εφόσον η εφαρμογή τους στις επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, εγγυάται, ως προς τα απαριθμούμενα στο παρόν άρθρο παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, θέματα, την ίση μεταχείριση των εν λόγω επιχειρήσεων και των άλλων επιχειρήσεων που αναφέρονται στο παρόν εδάφιο και βρίσκονται σε παρόμοια θέση.

Υφίσταται ίση μεταχείριση, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, όταν οι εθνικές επιχειρήσεις οι ευρισκόμενες σε παρόμοια κατάσταση:

υπέχουν, στον τόπο δραστηριότητας ή στον οικείο τομέα, και καθ' όσον αφορά τα θέματα τα απαριθμούμενα στην παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο, τις ίδιες υποχρεώσεις με τις επιχειρήσεις τις οποίες αφορούν οι αποσπάσεις και

υπόκεινται στις εν λόγω υποχρεώσεις με τα ίδια αποτελέσματα.

#### **Άρθρο 4**

##### **Συνεργασία σε θέματα ενημέρωσης**

[...]

3. Κάθε κράτος μέλος λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να υπάρχει γενική πρόσβαση στις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3.

[...]

#### **Άρθρο 5**

##### **Μέτρα**

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση μη τήρησης της παρούσας οδηγίας.

Φροντίζουν ιδίως ώστε οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποί τους να έχουν στη διάθεσή τους τις κατάλληλες διαδικασίες για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

## Άρθρο 6

### Δικαστική αρμοδιότητα

Για την άσκηση του κατ' άρθρον 3 δικαιώματος που άπτεται των όρων εργασίας και απασχόλησης, είναι δυνατόν να εγερθεί αγωγή στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου ο εργαζόμενος είναι ή ήταν αποσπασμένος, υπό την επιφύλαξη, ενδεχομένως, του δικαιώματος εγέρσεως αγωγής, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διεθνείς συμβάσεις περί δικαστικής αρμοδιότητας, σε άλλο κράτος.

## Άρθρο 7

### Εφαρμογή

[...]

Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομερείς διατάξεις για την αναφορά αυτή καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

**Κανονισμός (ΕΚ) 561/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαρτίου 2006, για την εναρμόνιση ορισμένων κοινωνικών διατάξεων στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 3821/85 και (ΕΚ) αριθ. 2135/98 του Συμβουλίου καθώς και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 3820/85 του Συμβουλίου (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).**

## Κεφάλαιο III

### Ευθύνη των επιχειρήσεων μεταφορών

## Άρθρο 10

1. Η επιχείρηση μεταφορών δεν αμείβει τους οδηγούς που απασχολεί ή διαθέτει, ακόμη και εάν οι αμοιβές έχουν τη μορφή επιδόματος ή μισθολογικής αύξησης, σε συνάρτηση με τις διανυόμενες αποστάσεις ή/και με τον όγκο των μεταφερομένων εμπορευμάτων, εάν οι αμοιβές αυτές είναι τέτοιας φύσεως ώστε να θέτουν σε κίνδυνο την οδική ασφάλεια ή/και να ενθαρρύνουν την παράβαση του παρόντος κανονισμού.

[...]

## Οι εφαρμοστέες εθνικές διατάξεις

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

#### (Νόμος I του 2012, περί εγκρίσεως του Εργατικού Κώδικα)

#### Άρθρο 285:

1. Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες δύνανται να ασκούν ενώπιον δικαστηρίου τις αγωγές που απορρέουν από την εργασιακή σχέση ή τον παρόντα νόμο, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα συμβούλια εργαζομένων μπορούν να ασκούν ενώπιον δικαστηρίου τις αγωγές που απορρέουν από τον παρόντα νόμο, από συλλογική σύμβαση ή από εντός της επιχειρήσεως συμφωνία.

[...]

4. Βάσει των προβλεπομένων στο άρθρο 295, οι εργαζόμενοι δύνανται επίσης να ασκούν ενώπιον των ουγγρικών δικαστηρίων τις αγωγές σε σχέση με τον χρόνο που εργάστηκαν στην Ουγγαρία.

#### Άρθρο 295:

1. Εάν, βάσει συμφωνίας με τρίτο πρόσωπο, αλλοδαπός εργοδότης προσλάβει εργαζόμενο στο έδαφος της Ουγγαρίας συνάπτοντας εργασιακή σχέση στην οποία δεν εφαρμόζεται ο παρών νόμος βάσει του άρθρου του 3, παράγραφος 2, στην εν λόγω εργασιακή σχέση εφαρμόζονται η ουγγρική νομοθεσία καθώς και οι διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση, υπό την επιφύλαξη των προβλεπομένων στην παράγραφο 4, όσον αφορά:

- a) τη μέγιστη περίοδο εργασίας και την ελάχιστη περίοδο αναπαύσεως·
- b) την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών·
- c) το ύψος του κατώτατου μισθού·
- d) τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στα άρθρα 214 έως 222 σε σχέση με τις εταιρίες προσωρινής απασχολήσεως·
- e) τις συνθήκες ασφάλειας στην εργασία·
- f) τους όρους απασχολήσεως και εργασίας των εγκύων και των γυναικών με τέκνα μικρής ηλικίας καθώς και των νέων εργαζομένων·
- g) τις υποχρεώσεις όσον αφορά την ίση μεταχείριση.

#### Άρθρο 3:

2. Εκτός εάν προβλέπεται κάτι διαφορετικό, ο παρών νόμος εφαρμόζεται όταν ο εργαζόμενος εκτελεί συνήθως την εργασία του στην Ουγγαρία.

**Άρθρο 299:**

Αντικείμενο του παρόντος νόμου είναι η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των ακόλουθων νομοθετικών πράξεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

[...]

στ) της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

Κατά την **άποψη του αιτούντος δικαστηρίου**, για την επίλυση της υπό κρίση διαφοράς είναι αναγκαία η ερμηνεία της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και του κανονισμού (ΕΚ) 561/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και, στο πλαίσιο αυτό, η αντιπαραβολή των διατάξεων που μνημονεύθηκαν ανωτέρω με εκείνες της εθνικής νομοθεσίας.

Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι ο συστηματικός έλεγχος, από τις γαλλικές αρχές, της επικυρωμένης από Ούγγρο συμβολαιογράφο δηλώσεως και της *Attestation de détachement* που εκδίδει ο Γάλλος υπουργός Εργασίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο Ούγγρος εργοδότης θα έπρεπε να εγγυάται τον γαλλικό κατώτατο μισθό για την περίοδο εργασίας που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της αποσπάσεως στη Γαλλία και ότι η μη τήρηση της υποχρεώσεως αυτής παρέχει δικαίωμα ασκήσεως αγωγής ενώπιον των ουγγρικών δικαστηρίων βάσει της διαδικασίας των εργατικών διαφορών.

[*παραλειπόμενα*] [δικονομικές διατυπώσεις του εθνικού δικαίου] [*παραλειπόμενα*]

Gyula, 20 Μαΐου 2019

[*παραλειπόμενα*]

[υπογραφή]

[*παραλειπόμενα*] [τεχνικής φύσεως παρατήρηση]