



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 155/20

Λουξεμβούργο, 8 Δεκεμβρίου 2020

Αποφάσεις στις υποθέσεις C-620/18 και C-626/18
Ουγγαρία και Πολωνία κατά Κοινοβουλίου και Συμβουλίου

Το Δικαστήριο απορρίπτει τις προσφυγές που άσκησαν η Ουγγαρία και η Πολωνία για την ακύρωση της οδηγίας με την οποία ενισχύονται τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων

Λαμβανομένης ιδίως υπόψη της εξέλιξης της εσωτερικής αγοράς μετά τις διαδοχικές διευρύνσεις της Ένωσης, ο νομοθέτης της Ένωσης μπορούσε να προβεί σε επανεκτίμηση των συμφερόντων των επιχειρήσεων που απολαύουν της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και των συμφερόντων των εργαζομένων τους που είναι αποσπασμένοι σε κράτος μέλος υποδοχής, προκειμένου να διασφαλίσει ότι η εν λόγω ελεύθερη παροχή θα λειτουργεί με ισότιμους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων αυτών και των επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες στο κράτος μέλος υποδοχής

Η οδηγία 96/71/ΕΚ, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών¹, τροποποιήθηκε εν μέρει με την οδηγία (ΕΕ) 2018/957². Θεσπίζοντας την οδηγία αυτή, ο νομοθέτης της Ένωσης επιδίωξε να διασφαλίσει την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών σε δίκαιη βάση, εξασφαλίζοντας ανταγωνισμό ο οποίος δεν στηρίζεται στην εφαρμογή, εντός του ίδιου κράτους μέλους, όρων εργασίας και απασχόλησης ουσιωδώς διαφορετικού επιπέδου αναλόγως του αν ο εργοδότης είναι εγκατεστημένος στο εν λόγω κράτος μέλος ή όχι, και, συγχρόνως, παρέχοντας μεγαλύτερη προστασία στους αποσπασμένους εργαζομένους. Προς τον σκοπό αυτόν, η οδηγία 2018/957 επιδιώκει τη μεγαλύτερη δυνατή προσέγγιση των όρων εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων προς εκείνους που ισχύουν για τους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται από επιχειρήσεις εγκατεστημένες στο κράτος μέλος υποδοχής.

Στη λογική αυτή, η οδηγία 2018/957 επέφερε, μεταξύ άλλων, τροποποιήσεις στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων. Οι τροποποιήσεις αυτές, οι οποίες υπαγορεύονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συνεπάγονται μεταξύ άλλων ότι στους εν λόγω εργαζομένους δεν εφαρμόζονται πλέον τα «ελάχιστα όρια μισθού» που καθορίζει η νομοθεσία του κράτους μέλος υποδοχής, αλλά η «αμοιβή» που προβλέπεται από τη νομοθεσία αυτή, η οποία αποτελεί έννοια ευρύτερη από εκείνη του «κατώτατου μισθού». Επιπλέον, σε περίπτωση που η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες ή, κατ' εξαίρεση, τους δεκαοκτώ μήνες, η οδηγία 2018/957 επέβαλε, μέσω της προσθήκης του άρθρου 3, παράγραφος 1α, στην οδηγία 96/71, την εφαρμογή του συνόλου σχεδόν των όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλος υποδοχής.

Η Ουγγαρία (υπόθεση C-620/18) και η Πολωνία (υπόθεση C-626/18) άσκησαν προσφυγές με αίτημα την ακύρωση της οδηγίας 2018/957. Τα εν λόγω κράτη μέλη προέβαλαν, μεταξύ άλλων, λόγους ακυρώσεως που αφορούσαν την επιλογή εσφαλμένης νομικής βάσης για την έκδοση της οδηγίας αυτής, παράβαση του άρθρου 56 ΣΛΕΕ, το οποίο εγγυάται την ελεύθερη παροχή

¹ Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 1997, L 18, σ. 1).

² Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 2018, L 173, σ. 16, και διορθωτικό ΕΕ 2019, L 91, σ. 77).

υπηρεσιών, και παράβαση του κανονισμού «Ρώμη Ι»³. **Με τις αποφάσεις του, το Δικαστήριο απορρίπτει τις δύο προσφυγές στο σύνολό τους.**

Εκτίμηση του Δικαστηρίου

Πρώτον, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι **ο νομοθέτης της Ένωσης είχε τη δυνατότητα να στηριχθεί για την έκδοση της οδηγίας 2018/957 στην ίδια νομική βάση με εκείνη που χρησιμοποίησε για τη θέσπιση της οδηγίας 96/71**, ήτοι στο άρθρο 53, παράγραφος 1, και στο άρθρο 62 ΣΛΕΕ⁴, τα οποία επιτρέπουν, μεταξύ άλλων, την έκδοση οδηγιών που διευκολύνουν την άσκηση της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών.

Ειδικότερα, προκειμένου περί ρυθμίσεως η οποία, όπως η οδηγία 2018/957, τροποποιεί υφιστάμενη κανονιστική ρύθμιση, για τον προσδιορισμό της νομικής της βάσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η υφιστάμενη κανονιστική ρύθμιση την οποία αυτή τροποποιεί και, ιδίως, ο σκοπός και το περιεχόμενό της. Εξάλλου, **όταν μια νομοθετική πράξη έχει ήδη συντονίσει τις νομοθεσίες των κρατών μελών σε συγκεκριμένο τομέα δράσης της Ένωσης, ο νομοθέτης της Ένωσης δεν μπορεί να στερηθεί τη δυνατότητα προσαρμογής της πράξης αυτής σε κάθε μεταβολή των συνθηκών ή σε κάθε εξέλιξη των γνώσεων**. Το Δικαστήριο αναφέρεται συναφώς στις διαδοχικές διευρύνσεις της Ένωσης που επήλθαν αφότου τέθηκε σε ισχύ η οδηγία 96/71, καθώς και σε μια εκτίμηση επιπτώσεων η οποία εκπονήθηκε στο πλαίσιο της τροποποίησης της οδηγίας αυτής. Στην εκτίμηση αυτή διαπιστώνεται ότι η οδηγία 96/71 δημιούργησε άνισους όρους ανταγωνισμού μεταξύ επιχειρήσεων εγκατεστημένων στα κράτη μέλη υποδοχής και επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους στα κράτη μέλη αυτά, καθώς και κατάτμηση της αγοράς εργασίας λόγω δομικών διαφορών στους κανόνες περί αποδοχών που έχουν εφαρμογή στους αντίστοιχους εργαζομένους τους⁵.

Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι το γεγονός ότι το άρθρο 53, παράγραφος 1, και το άρθρο 62 ΣΛΕΕ παρέχουν στον νομοθέτη της Ένωσης την εξουσία να συντονίζει τις εθνικές ρυθμίσεις που ενδέχεται, λόγω των διαφορών τους, να παρακωλύουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών μεταξύ των κρατών μελών **δεν σημαίνει ότι ο νομοθέτης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να μεριμνά για την τήρηση, μεταξύ άλλων, και των σκοπών που διατρέχουν την πολιτική της σε όλους τους τομείς**, όπως αυτοί κατοχυρώνονται από το άρθρο 9 της Συνθήκης ΛΕΕ. **Στους σκοπούς αυτούς περιλαμβάνονται οι απαιτήσεις που συνδέονται με την προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης και τη διασφάλιση κατάλληλης κοινωνικής προστασίας**.

Επομένως, προκειμένου να επιτύχει στον μέγιστο βαθμό τον επιδιωκόμενο από την οδηγία 96/71 σκοπό σε ένα πλαίσιο το οποίο είχε μεταβληθεί, **ο νομοθέτης μπορούσε να θεωρήσει ότι ήταν αναγκαίο να αναπροσαρμόσει την ισορροπία στην οποία στηριζόταν η οδηγία αυτή, ενισχύοντας τα δικαιώματα των αποσπασμένων στο κράτος μέλος υποδοχής εργαζομένων κατά τρόπον ώστε να αναπτύσσεται με περισσότερο ισότιμους όρους ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους σε αυτό το κράτος μέλος και των επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες σε αυτό**.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει επίσης, στο πλαίσιο αυτό, ότι το άρθρο 153 ΣΛΕΕ, το οποίο αφορά μόνον την προστασία των εργαζομένων και όχι την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών εντός της Ένωσης, δεν μπορούσε να αποτελέσει τη νομική βάση της οδηγίας 2018/957. Η οδηγία αυτή, καθόσον δεν περιέχει κανένα μέτρο εναρμόνισης, αλλά περιορίζεται στον συντονισμό των ρυθμίσεων των κρατών μελών σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένων, επιβάλλοντας την εφαρμογή ορισμένων όρων εργασίας και απασχόλησης που προβλέπονται από τους υποχρεωτικούς κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής, δεν μπορεί να αγνοήσει την εξαίρεση που προβλέπει το άρθρο 153, παράγραφος 5, ΣΛΕΕ από τις αρμοδιότητες της Ένωσης που απορρέουν από τις πρώτες παραγράφους του άρθρου αυτού.

³ Κανονισμός (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ 2008, L 177, σ. 6), στο εξής: κανονισμός «Ρώμη Ι»).

⁴ Η οδηγία 96/71 εκδόθηκε βάσει του άρθρου 57, παράγραφος 2, και του άρθρου 66 ΕΚ, τα οποία αντικαταστάθηκαν από τα ως άνω άρθρα της Συνθήκης ΛΕΕ.

⁵ Έγγραφο εργασίας SWD(2016) 52 τελικό, της 8ης Μαρτίου 2016, με τίτλο «Εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71».

Δεύτερον, το Δικαστήριο εξετάζει τον λόγο ακυρώσεως με τον οποίον προβάλλεται παράβαση του άρθρου 56 ΣΛΕΕ και ειδικότερα τον ισχυρισμό ότι η οδηγία 2018/957 καταργεί το σχετικό με το κόστος ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των παρόχων υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι σε ορισμένα κράτη μέλη. Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η οδηγία 2018/957, προκειμένου να επιτύχει τον σκοπό της, προβαίνει σε εξισορρόπηση των παραγόντων ως προς τους οποίους μπορούν να ανταγωνίζονται μεταξύ τους οι εγκατεστημένες στα διάφορα κράτη μέλη επιχειρήσεις. Ωστόσο, η οδηγία αυτή **δεν καταργεί το ενδεχόμενο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οποίου απολαύουν οι πάροχοι υπηρεσιών ορισμένων κρατών μελών**, δεδομένου ότι ουδόλως έχει ως αποτέλεσμα την εξάλειψη κάθε ανταγωνισμού στηριζόμενου στο κόστος. Πράγματι, η οδηγία προβλέπει την εξασφάλιση της εφαρμογής στους αποσπασμένους εργαζομένους ενός συνόλου όρων εργασίας και απασχόλησης εντός του κράτους μέλους υποδοχής, μεταξύ των οποίων και τα συστατικά στοιχεία των αμοιβών που έχουν καταστεί υποχρεωτικά στο κράτος αυτό. Επομένως, η οδηγία 2018/957 δεν επηρεάζει τα λοιπά στοιχεία κόστους των επιχειρήσεων που αποσπούν τέτοιους εργαζομένους, όπως είναι η παραγωγικότητα ή η αποδοτικότητα των εργαζομένων αυτών, στις οποίες αναφέρεται η αιτιολογική της σκέψη 16.

Τρίτον, όσον αφορά την εξέταση της νομιμότητας των κανόνων σχετικά με την έννοια της «αμοιβής» και των κανόνων σχετικά με την «επί μακρόν απόσπαση», οι οποίοι προβλέπονται αντιστοίχως στο άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο γ', και στο άρθρο 3, παράγραφος 1α, της τροποποιημένης οδηγίας 96/71, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι ο δικαστής της Ένωσης, όταν επιλαμβάνεται προσφυγής ακυρώσεως κατά νομοθετικής πράξης όπως η οδηγία 2018/957, οφείλει να βεβαιωθεί μόνον ότι, από την άποψη της εσωτερικής της νομιμότητας, η πράξη αυτή δεν παραβιάζει τις Συνθήκες ΕΕ και ΛΕΕ ή τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης και ότι δεν έχει εκδοθεί κατά κατάχρηση εξουσίας. Όσον αφορά τον δικαστικό έλεγχο της τήρησης των προϋποθέσεων αυτών, ο νομοθέτης της Ένωσης διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως σε τομείς όπως η νομοθεσία για την απόσπαση εργαζομένων, στους οποίους καλείται να προβεί σε επιλογές τόσο πολιτικής όσο και οικονομικής ή κοινωνικής φύσεως, καθώς και σε σύνθετες αξιολογήσεις και εκτιμήσεις. Υπό το πρίσμα αυτής της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως, το Δικαστήριο κρίνει ότι, όσον αφορά τον κανόνα για την επί μακρόν απόσπαση, ο νομοθέτης της Ένωσης δεν υπέπεσε σε πρόδηλη πλάνη κρίνοντας ότι **η απόσπαση διάρκειας άνω των δώδεκα μηνών έπρεπε να έχει ως συνέπεια την αισθητή προσέγγιση της προσωπικής κατάστασης των αποσπασμένων εργαζομένων τους οποίους αφορά προς εκείνη των εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες στο κράτος μέλος υποδοχής.**

Τέταρτον, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η εκτίμηση επιπτώσεων, η οποία ελήφθη υπόψη από τον νομοθέτη της Ένωσης προκειμένου να γίνει δεκτό ότι η προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων την οποία προβλέπει η οδηγία 96/71 δεν ήταν πλέον πρόσφορη, ανέδειξε ειδικότερα δύο περιστάσεις οι οποίες ευλόγως οδήγησαν τον νομοθέτη στο συμπέρασμα ότι η έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού» του κράτους μέλους υποδοχής δεν ήταν πλέον ικανή να εξασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων αυτών. Αφενός, το Δικαστήριο δέχθηκε την ευρεία ερμηνεία της έννοιας αυτής με την απόφαση *Sähköalojen ammattiliitto*⁶, περιλαμβάνοντας σε αυτήν και άλλα στοιχεία πέραν του κατώτατου μισθού που προβλέπει η νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής. Επομένως, κατέστη δυνατό να διαπιστωθεί με την εκτίμηση επιπτώσεων ότι η έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού», όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, απείχε σημαντικά από τη διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους σε άλλο κράτος μέλος, η οποία συνίσταται στην καταβολή σε αυτούς μόνον του κατώτατου μισθού. Αφετέρου, από την εκτίμηση επιπτώσεων προκύπτει ότι, κατά τη διάρκεια του 2014, σημειώθηκαν σε διάφορα κράτη μέλη υποδοχής σημαντικές διαφορές στις αποδοχές μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνταν από επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε αυτά τα κράτη μέλη και των εργαζομένων που είχαν αποσπαστεί σε αυτά.

Πέμπτον, το Δικαστήριο εξετάζει την προβαλλόμενη παράβαση του κανονισμού «Ρώμη Ι» από το άρθρο 3, παράγραφος 1α, της τροποποιημένης οδηγίας 96/71, το οποίο προβλέπει ότι, σε περίπτωση απόσπασης άνω των δώδεκα μηνών, το σύνολο σχεδόν των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής επιβάλλονται υποχρεωτικά στους

⁶ Απόφαση του Δικαστηρίου της 12ης Φεβρουαρίου 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, σκέψεις 38 έως 70) (βλ. επίσης [AT αριθ. 17/15](#)).

αποσπασμένους εργαζομένους, ανεξαρτήτως του δικαίου που διέπει τη σχέση εργασίας. Το Δικαστήριο επισημαίνει συναφώς ότι το άρθρο 8 του κανονισμού «Ρώμη Ι» ορίζει στην παράγραφο 2 ότι, εάν δεν έχει επιλεγεί τέτοιο δίκαιο από τα μέρη, η ατομική σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτής, από την οποία εκτελεί συνήθως την εργασία του ο εργαζόμενος, η δε χώρα αυτή δεν θεωρείται ότι αλλάζει όταν ο εργαζόμενος παρέχει προσωρινώς την εργασία του σε άλλη χώρα. Ωστόσο, στο άρθρο 23 ο κανονισμός «Ρώμη Ι» προβλέπει τη δυνατότητα παρέκκλισης από τους κανόνες σύγκρουσης νόμων που ο ίδιος θεσπίζει, σε περίπτωση που διατάξεις του δικαίου της Ένωσης εισάγουν κανόνες για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές σε ειδικώς προσδιοριζόμενα θέματα. Ως εκ της φύσεως και του περιεχομένου του, το άρθρο 3, παράγραφος 1α, της τροποποιημένης οδηγίας 96/71 συνιστά ειδικό κανόνα σύγκρουσης νόμων, κατά την έννοια του άρθρου 23 του κανονισμού «Ρώμη Ι».

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προσφυγή ακυρώσεως αποσκοπεί στην ακύρωση πράξεων των οργάνων της Ένωσης που αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης. Υπό ορισμένες προϋποθέσεις, τα κράτη μέλη, τα όργανα της Ένωσης και οι ιδιώτες μπορούν να ασκήσουν προσφυγή ακυρώσεως ενώπιον του Δικαστηρίου ή του Γενικού Δικαστηρίου. Αν η προσφυγή είναι βάσιμη, η πράξη ακυρώνεται. Το καθού όργανο της Ένωσης οφείλει να καλύψει το ενδεχόμενο κενό δικαίου που δημιουργεί η ακύρωση της πράξεως.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το πλήρες κείμενο των αποφάσεων ([C-620/18](#) και [C-626/18](#)) είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση των αποφάσεων διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106