



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 15ης Ιανουαρίου 2015¹

Υπόθεση C-586/13

Martin Meat
κατά
Géza Simonfay
και
Ulrich Salburg

[αίτηση του Pesti Központi Kerületi Bíróság (Ουγγαρία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Ελεύθερη παροχή υπηρεσιών — Απόσπαση εργαζομένων — Πράξη Προσχωρήσεως του 2003 — Μεταβατικά μέτρα — Πρόσβαση των Ούγγρων υπηκόων στην αγορά εργασίας των κρατών που ήταν ήδη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τον χρόνο προσχωρήσεως της Δημοκρατίας της Ουγγαρίας — Απαίτηση άδειας εργασίας για τη διάθεση εργατικού δυναμικού — Οδηγία 96/71/EK — Άρθρο 1, παράγραφος 3 — Μεταβατικά μέτρα ως προς την ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων στην Αυστρία»

1. Στο πλαίσιο της ένδικης διαδικασίας ενώπιον του Pesti Központi Kerületi Bíróság (κεντρικού δικαστηρίου της περιφέρειας της Πέστης) (Ουγγαρία) (στο εξής: αιτούν δικαστήριο), η Martin Meat Kft (στο εξής: Martin Meat), ουγγρική επιχείρηση που ειδικεύεται στη μεταποίηση κρέατος, επιδιώκει να αποδείξει ότι στοιχειοθετείται αστική ευθύνη των νομικών της συμβούλων επειδή της απάντησαν εσφαλμένως, σε σχετική ερώτησή της, ότι η σύμβασή της με την Alpenrind GmbH (στο εξής: Alpenrind), μια επιχείρηση η οποία έχει την εκμετάλλευση σφαγείου στην Αυστρία, δεν συνιστούσε διάθεση Ούγγρων εργαζομένων στην Αυστρία και ότι, ως εκ τούτου, οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούσαν να απασχοληθούν στο συγκεκριμένο κράτος μέλος χωρίς να διαθέτουν άδεια εργασίας. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση από το Δικαστήριο ως προς την ερμηνεία του κεφαλαίου 1 του παραρτήματος Χ της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003², στο οποίο προβλέπονταν μεταβατικά μέτρα σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων στο πλαίσιο της προσχωρήσεως της Ουγγαρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Πράξη περί των όρων προσχώρησης της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Εσθονίας, της Κυπριακής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Λετονίας, της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, της Δημοκρατίας της Ουγγαρίας, της Δημοκρατίας της Μάλτας, της Δημοκρατίας της Πολωνίας, της Δημοκρατίας της Σλοβενίας και της Σλοβακικής Δημοκρατίας και των προσαρμογών των Συνθηκών επί των οποίων βασίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ 2003, L 236, σ. 33) (στο εξής: Πράξη Προσχωρήσεως του 2003). Θα χρησιμοποιώ τη φράση «παλαιά κράτη μέλη» όταν αναφέρομαι στα κράτη που ήταν μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τον χρόνο της εν λόγω προσχωρήσεως και τη φράση «νέα κράτη μέλη» για τα κράτη που προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση την 1η Μαΐου 2004.

2. Πρώτον, το αιτούν δικαστήριο ερωτά εάν οι εργαζόμενοι της Martin Meat «διατέθηκαν» στην Αυστρία (κάτι το οποίο θα σήμαινε, βάσει της απόφασης του Δικαστηρίου στην υπόθεση Vicorplus κ.λπ.³, ότι η Αυστρία είχε, δυνάμει του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος X⁴, την ευχέρεια να θέτει ως προϋπόθεση την απόκτηση άδειας εργασίας) ή εάν, αντίθετα, οι εν λόγω εργαζόμενοι «αποσπάστηκαν» σε αυτό το κράτος μέλος. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο καλείται να αποσαφηνίσει ακόμη περισσότερο τα κριτήρια διαχωρισμού μεταξύ των εννοιών της «διαθέσεως εργατικού δυναμικού» και της «αποσπάσεως» εργαζομένων.

3. Δεύτερον, το εθνικό δικαστήριο ζητεί να μάθει εάν το προβλεπόμενο στο κεφάλαιο 1, παράγραφος 13, του παραρτήματος X ειδικό καθεστώς μεταβατικών περιορισμών στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών οι οποίες συνεπάγονταν προσωρινή μετακίνηση εργαζομένων στην Αυστρία και τη Γερμανία σε σχέση με συγκεκριμένους ευαίσθητους τομείς δραστηριότητας επηρέαζε το πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του ίδιου παραρτήματος. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν και μόνον η ύπαρξη αυτού του ειδικού καθεστώτος υποδηλώνει ότι σε άλλους τομείς δραστηριότητας (όπως ο τομέας της μεταποίησης κρέατος) η Αυστρία δεν επιτρεπόταν να επιβάλλει, βάσει του άρθρου 2, περιορισμούς στη διάθεση Ούγγρων εργαζομένων εντός της επικράτειάς της κατά τη διάρκεια της πενταετούς μεταβατικής περιόδου μετά την προσχώρηση.

Δίκαιο της Ένωσης

Πράξη Προσχώσεως του 2003

4. Στο παράρτημα X της Πράξεως Προσχώσεως του 2003 προβλέπονταν μεταβατικά μέτρα στο πλαίσιο της προσχώρησης της Ουγγαρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η παράγραφος 1 του κεφαλαίου 1 του ίδιου παραρτήματος, σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, προέβλεπε κατά βάση ότι, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων και την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών που συνεπάγονται προσωρινή κυκλοφορία εργαζομένων όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 1 της οδηγίας 96/71/EΚ⁵, εφαρμόζονταν πλήρως, μεταξύ της Ουγγαρίας και των λοιπών κρατών μελών (εξαιρουμένων της Κύπρου και της Μάλτας), οι διατάξεις του νυν άρθρου 45 ΣΛΕΕ και της πρώτης παραγράφου του άρθρου 56 ΣΛΕΕ, με την επιφύλαξη μόνον των μεταβατικών διατάξεων των παραγράφων 2 έως 14.

5. Οι παράγραφοι 2 και 5, για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, είχαν συγκεκριμένα ως εξής⁶:

«2. Κατά παρέκκλιση των άρθρων 1 έως 6 του κανονισμού (ΕΟΚ) 1612/68 [⁷] και μέχρι το τέλος της διετούς περιόδου μετά την ημερομηνία προσχώρησης, τα [παλαιά] κράτη μέλη εφαρμόζουν εθνικά μέτρα, ή μέτρα που απορρέουν από διμερείς συμφωνίες, με τα οποία ρυθμίζεται η πρόσβαση Ούγγρων υπηκόων στις αγορές εργασίας τους. Τα [παλαιά] κράτη μέλη μπορούν να συνεχίσουν να εφαρμόζουν τα μέτρα αυτά μέχρι το τέλος πενταετούς περιόδου από την ημερομηνία προσχώρησης.

[...]

3 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ., C-307/09 έως C-309/09, EU:C:2011:64.

4 — Βλ. σημείο 29 κατωτέρω.

5 — Οδηγία 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).

6 — Οι παράγραφοι 3, 4, 6 έως 12 και 14 είναι άνευ σημασίας για την παρούσα υπόθεση.

7 — Κανονισμός του Συμβουλίου, της 15ης Οκτωβρίου 1968, περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/001, σ. 33). Ο κανονισμός αυτός έχει πλέον καταργηθεί από τον κανονισμό (ΕΕ) 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης (ΕΕ L 141, σ. 1). Ωστόσο, ο τελευταίος αυτός κανονισμός είναι, *ratione temporis*, άνευ σημασίας για την παρούσα υπόθεση.

5. Κράτος μέλος που διατηρεί εθνικά μέτρα ή μέτρα που απορρέουν από διμερείς συμφωνίες στο τέλος της πενταετούς περιόδου που αναφέρεται στην παράγραφο 2 μπορεί, σε περίπτωση σοβαρής διαταραχής της αγοράς εργασίας του ή απειλής τέτοιας διαταραχής, και μετά από κοινοποίηση προς την Επιτροπή, να εξακολουθήσει να εφαρμόζει τα μέτρα αυτά μέχρι το τέλος της επταετούς περιόδου μετά την ημερομηνία προσχώρησης. Ελλείψει της κοινοποίησης αυτής, εφαρμόζονται τα άρθρα 1 έως 6 του κανονισμού (ΕΟΚ) 1612/68.»

6. Η παράγραφος 13 είχε ως αντικείμενο την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών που συνεπάγονταν προσωρινή μετακίνηση Ούγγρων εργαζομένων στην Αυστρία και τη Γερμανία, σε σχέση με ορισμένους ευαίσθητους τομείς δραστηριότητας οι οποίοι απαριθμούνταν εκεί. Η διάταξη αυτή όριζε τα εξής⁸:

«Προκειμένου να αντιμετωπίσουν σοβαρές διαταραχές ή απειλή διαταραχών σε συγκεκριμένους ευαίσθητους τομείς παροχής υπηρεσιών στις αγορές εργασίας τους, οι οποίες θα μπορούσαν να προκύψουν σε ορισμένες περιοχές λόγω διεθνικής παροχής υπηρεσιών, όπως ορίζεται στο άρθρο 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, και καθόσον εφαρμόζουν, δυνάμει των μεταβατικών διατάξεων που καθορίζονται ανωτέρω, εθνικά μέτρα ή μέτρα που απορρέουν από διμερείς συμφωνίες όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία Ούγγρων εργαζομένων, η Γερμανία και η Αυστρία μπορούν, μετά από κοινοποίηση προς την Επιτροπή, να παρεκκλίνουν από [την πρώτη παράγραφο του άρθρου 56 ΣΛΕΕ] προκειμένου να περιορίσ[ουν], στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών από επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στην Ουγγαρία, την προσωρινή κυκλοφορία των εργαζομένων των οποίων το δικαίωμα να αναλάβουν εργασία στη Γερμανία και την Αυστρία υπόκειται σε εθνικά μέτρα.

[...]»

7. Ο κατάλογος των τομέων υπηρεσιών που καλύπτονταν από την παρέκκλιση αυτή στην Αυστρία είχε ως ακολούθως: δραστηριότητες συναφείς με τη φυτοκομία· κοπή και κατεργασία λίθων· κατασκευή μεταλλικών σκελετών και μερών σκελετών· κατασκευές, συμπεριλαμβανομένων των συναφών κλάδων· δραστηριότητες ιδιωτικού αστυνομικού και παροχής προστασίας· βιομηχανικός καθαρισμός· κατ' οίκον νοσηλευτικές υπηρεσίες και λοιπές δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος.

Οδηγία 96/71

8. Στην αιτιολογική σκέψη 3 της οδηγίας 96/71 επισημαίνεται ότι η υλοποίηση της εσωτερικής αγοράς προσφέρει ένα δυναμικό πλαίσιο για τη διεθνική παροχή υπηρεσιών, με συνέπεια όλο και περισσότερες επιχειρήσεις να αποσπούν εργαζομένους για την εκτέλεση, προσωρινώς, εργασίας στο έδαφος ενός κράτους μέλους άλλου από το κράτος στο έδαφος του οποίου εργάζονται συνήθως.

8 — Το καθεστώς αυτό διακρίνεται από τους προβλεπόμενους στο κεφάλαιο 2 του παραρτήματος Χ ειδικούς περιορισμούς που επιβάλλονταν στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και αφορούσαν την οδηγία 97/9/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 3ης Μαρτίου 1997, σχετικά με τα συστήματα αποζημίωσης των επενδυτών (ΕΕ L 84, σ. 22), και την οδηγία 2000/12/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Μαρτίου 2000, σχετικά με την ανάληψη και την άσκηση δραστηριότητας των πιστωτικών ιδρυμάτων (ΕΕ L 126, σ. 1). Και πάλι, το συγκεκριμένο κεφάλαιο είναι άνευ σημασίας για την παρούσα υπόθεση.

9. Σύμφωνα με το άρθρο της 1, παράγραφος 1, η οδηγία 96/71 εφαρμόζεται στις εγκατεστημένες σε κράτος μέλος επιχειρήσεις οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος άλλου κράτους μέλους. Το άρθρο 1, παράγραφος 3, προβλέπει ότι η οδηγία τυγχάνει εφαρμογής όταν οι εν λόγω επιχειρήσεις 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 σύμβασης 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·

[...]

γ) όντας επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, αποσπούν εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους, εφόσον κατά τη διάρκεια της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους και τον εργαζόμενο.»

10. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, ως «αποσπασμένος εργαζόμενος» 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».

Αυστριακό δίκαιο

11. Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, του *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz* (νόμος περί διαθέσεως εργατικού δυναμικού, στο εξής: *AÜG*), η διάθεση εργατικού δυναμικού συνίσταται στην προσφορά εργαζομένων προς τρίτο προκειμένου αυτοί να του παράσχουν την εργασία τους. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, του *AÜG* ορίζει ότι, όταν εξετάζεται κατά πόσον συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η γνήσια οικονομική φύση μιας δεδομένης καταστάσεως και όχι ο τρόπος με τον οποίον αυτή παρουσιάζεται. Το άρθρο 4, παράγραφος 2, του *AÜG* καθορίζει τα κριτήρια βάσει των οποίων διαπιστώνεται αν συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού.

12. Σύμφωνα με τον *Ausländerbeschäftigungsgesetz* (νόμος περί της εργασίας των αλλοδαπών υπηκόων), που εφαρμοζόταν στους εργαζομένους από νέα κράτη μέλη για τα οποία ίσχυαν μεταβατικά μέτρα ως προς την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, στην περίπτωση όπου τέτοιοι εργαζόμενοι είχαν αποσπαστεί από άλλα κράτη μέλη της Ένωσης στο πλαίσιο συμβάσεως παροχής υπηρεσιών, τότε όφειλαν απλώς να διαθέτουν βεβαίωση αποσπάσεως. Αντιθέτως, αν επρόκειτο για περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού κατά την έννοια του *AÜG*, οι εργαζόμενοι έπρεπε να διαθέτουν άδεια εργασίας.

Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα

13. Το 2007 η *Martin Meat* συνήψε σύμβαση με την *Alpenrind* (στο εξής: σύμβαση του 2007). Δυνάμει της συμβάσεως του 2007, η *Martin Meat* ανέλαβε την υποχρέωση να μεταποιεί 25 ημισφάγια βοοειδών εβδομαδιαίως και να τα συσκευάζει υπό τη μορφή τεμαχίων κρέατος στο σφαγείο της *Alpenrind* στο *Salzburg* και σε εγκαταστάσεις τις οποίες μίσθωνε η *Martin Meat* από την *Alpenrind*. Για την εκτέλεση της συμβάσεως του 2007 η *Martin Meat* θα έπρεπε να χρησιμοποιήσει το δικό της προσωπικό, ήτοι Ούγγρους εργαζομένους.

14. Η αμοιβή της Martin Meat προσδιοριζόταν βάσει της ποσότητας του μεταποιηθέντος κρέατος. Σε περίπτωση κακής ποιότητας του κρέατος, η Alpenrind διατηρούσε το δικαίωμα μείωσης της αμοιβής. Η Martin Meat παρέιχε μέρος του εξοπλισμού και των εργαλείων που ήταν απαραίτητα για τη μεταποίηση του κρέατος, οι εργαζόμενοί της όμως χρησιμοποιούσαν επίσης και τις μηχανές μεταποίησης κρέατος της Alpenrind.

15. Επιπλέον, η Martin Meat ήταν υπεύθυνη για την οργάνωση της εργασίας και ο αρμόδιος υπάλληλός της κατήυθνε ατομικά τους εργαζομένους. Ο δε αρμόδιος υπάλληλος της Alpenrind έδινε στον ομόλογό του υπάλληλο της Martin Meat οδηγίες σχετικά με το ποιο κρέας έπρεπε να μεταποιηθεί και με ποιον τρόπο.

16. Η Martin Meat ζήτησε από τους Géza Simonfay και Ulrich Salburg (στο εξής: νομικοί σύμβουλοι) τη νομική τους συμβουλή σχετικά με το εάν η μετακίνηση των εργαζομένων της στην Αυστρία, με σκοπό την εκτέλεση της συμβάσεως του 2007, υπαγόταν στους μεταβατικούς περιορισμούς που ίσχυαν για το συγκεκριμένο κράτος μέλος και, ειδικότερα, εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι έπρεπε να διαθέτουν άδεια εργασίας.

17. Οι νομικοί σύμβουλοι ενημέρωσαν τη Martin Meat ότι, δεδομένου ότι οι δραστηριότητες μεταποίησης και συσκευασίας κρέατος δεν περιλαμβάνονταν στους προστατευόμενους τομείς που απαριθμούνταν στο κεφάλαιο 1, παράγραφος 13, του παραρτήματος Χ της Πράξεως Προσχώρησης του 2003 και ότι η σύμβαση του 2007 αφορούσε απόσπαση εργαζομένων και όχι διάθεση εργατικού δυναμικού, οι εργαζόμενοί της μπορούσαν ήδη να εργάζονται στην Αυστρία χωρίς την έκδοση σχετικής άδειας εργασίας πριν από την 1η Μαΐου 2011 (οπότε και θα τελείωνε η επταετής περίοδος μετά την προσχώρηση της Ουγγαρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση)⁹.

18. Ωστόσο, οι αυστριακές αρχές έκριναν ότι η σύμβαση του 2007 αφορούσε διάθεση εργατικού δυναμικού στην Αυστρία και ότι, ως εκ τούτου, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έπρεπε να διαθέτουν άδεια εργασίας προκειμένου να εργαστούν στο Salzburg. Για τον λόγο αυτό, επέβαλαν στην Alpenrind πρόστιμο ύψους 700 000 ευρώ, το οποίο, βάσει της συμβάσεως του 2007, βάρυνε τη Martin Meat. Τα ένδικα μέσα που άσκησε η Alpenrind ενώπιον των αυστριακών δικαστηρίων ζητώντας την ακύρωση του εν λόγω προστίμου απορρίφθηκαν, περιλαμβανομένου και αυτού που κατατέθηκε στο πλαίσιο του τελευταίου βαθμού δικαιοδοσίας ενώπιον του Verwaltungsgerichtshof (Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο).

19. Στην υπόθεση της κύριας δίκης, η Martin Meat άσκησε ενώπιον των ουγγρικών δικαστηρίων αγωγή, ζητώντας αποζημίωση από τους νομικούς της συμβούλους για τη βλάβη που υπέστη λόγω της, κατά την άποψή της, εσφαλμένης νομικής τους συμβουλής. Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε ενώπιον του Δικαστηρίου αίτηση προδικαστικής αποφάσεως επί των ακόλουθων ερωτημάτων:

«1. Μπορεί να γίνει δεκτό, σύμφωνα με το δίκαιο [της Ένωσης] και ειδικότερα σύμφωνα με τον ορισμό της έννοιας “διάθεση εργατικού δυναμικού” που περιλαμβάνεται στην απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Vicoplus κ.λπ.], ότι συντρέχει διάθεση εργατικού δυναμικού στην περίπτωση κατά την οποία ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση μεταποίησης, χρησιμοποιώντας δικούς του εργαζομένους, ημισφαγίων βοοειδών στο σφαγείο του εντολέα, στις εγκαταστάσεις που αυτός του εκμίσθωσε, και συσκευασίας των εν λόγω ημισφαγίων βοοειδών σε πακέτα κρέατος έτοιμα προς διάθεση στην αγορά, λαμβανομένου υπόψη ότι ο εντολοδόχος λαμβάνει αμοιβή προσδιοριζόμενη βάσει των κιλών μεταποιημένου κρέατος και ότι ο εντολοδόχος υφίσταται μείωση της συμφωνηθείσας για τη μεταποίηση του

9 — Δεδομένου ότι η νομική συμβουλή, αυτή καθ' εαυτήν, δεν αποτελεί μέρος της δικογραφίας που κατατέθηκε στο Δικαστήριο, το ιστορικό και η συλλογιστική την οποία αναπτύσσω επ' αυτού στηρίχθηκαν στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως και στις γραπτές παρατηρήσεις των νομικών συμβούλων.

κρέατος τιμής σε περίπτωση ανεπαρκούς ποιότητάς του, καθώς και ότι ο εντολοδόχος παρέχει, στο κράτος μέλος υποδοχής, υπηρεσίες αποκλειστικώς στον εν λόγω εντολέα και ότι η ευθύνη για τον έλεγχο της ποιότητας των εργασιών μεταποίησης του κρέατος βαρύνει τον εντολέα;

2. Τυγχάνει η θεμελιώδης αρχή, η οποία διατυπώνεται στην απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Vicoplus κ.λπ.] και βάσει της οποίας είναι δυνατόν να περιορισθεί η διάθεση εργατικού δυναμικού κατά την περίοδο ισχύος των μεταβατικών διατάξεων περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, οι οποίες προβλέπονται στις Πράξεις Προσχωρήσεως των [νέων] κρατών μελών που εντάχθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση την 1η Μαΐου 2004, εφαρμογής και στην περίπτωση αποσπάσεως εργαζομένων στο πλαίσιο διαθέσεως εργατικού δυναμικού, κατά την οποία επιχείρηση εδρεύουσα σε [νέο] κράτος μέλος που εντάχθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση την 1η Μαΐου 2004 αποσπά εργαζομένους στην Αυστρία, εάν η εν λόγω απόσπαση πραγματοποιείται σε τομέα μη προστατευόμενο βάσει των Πράξεων Προσχωρήσεως;»

20. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν οι νομικοί σύμβουλοι, η Αυστρία, η Γερμανία, η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, άπαντες δε, περιλαμβανομένης και της Martin Meat, ανέπτυξαν τις προφορικές τους παρατηρήσεις κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση που διεξήχθη στις 9 Οκτωβρίου 2014.

Ανάλυση

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

21. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 περιγράφει όλες τις καταστάσεις που καλύπτονται από το άρθρο 1, παράγραφος 3, περιλαμβανομένων και των στοιχείων α' και γ' αυτής, ως «αποσπάσεις» εργαζομένων. Στις παρούσες προτάσεις μου, πάντως, θα αναφέρομαι στην περίπτωση που καλύπτεται από το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71 ως «απόσπαση (εργαζομένων)» και σε εκείνη που καλύπτεται από το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', ως «διάθεση (εργατικού δυναμικού)». Επίσης, χάριν σαφήνειας, στο μεν πλαίσιο της αποσπάσεως εργαζομένων θα αναφέρομαι σε «πάροχο της υπηρεσίας» και «πελάτη», στο δε πλαίσιο της διαθέσεως εργατικού δυναμικού σε «πάροχο του προσωπικού» και «επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό».

22. Κατ' αρχάς, είναι αναγκαίο να εξεταστεί ως εισαγωγικό ζήτημα, μολονότι δεν τέθηκε από το αιτούν δικαστήριο, κατά πόσον η Martin Meat, η οποία ειδικεύεται στη μεταποίηση κρέατος, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71 εφόσον προβαίνει σε διάθεση εργατικού δυναμικού κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως. Το συγκεκριμένο ερώτημα εγείρεται διότι η απόδοση του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', στην αγγλική γλώσσα αναφέρεται σε ενέργειες στις οποίες προβαίνει «[...] a temporary employment undertaking or placement agency», υποδηλώνοντας ενδεχομένως ότι από τη διάταξη αυτή καλύπτονται μόνον επιχειρήσεις οι οποίες ειδικεύονται σε διάθεση εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, σε αρκετές από τις λοιπές γλωσσικές αποδόσεις του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της εν λόγω οδηγίας χρησιμοποιείται ευρύτερη διατύπωση, από την οποία συνάγεται ότι η συγκεκριμένη διάταξη εφαρμόζεται στο σύνολο των επιχειρήσεων που διαθέτουν εργατικό δυναμικό εντός της επικράτειας κράτους μέλους (περιλαμβανομένων και αυτών που δεν ειδικεύονται στη διάθεση εργατικού δυναμικού)¹⁰.

10 — Βλ., για παράδειγμα, την απόδοση της οδηγίας στα γαλλικά («[d]étacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition [...]»), τα ολλανδικά («[a]ls uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming [...]»), τα γερμανικά («[a]ls Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden [...]»), τα ιταλικά («[d]istacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori [...]»), ή τα σουηδικά («[I] egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande [...]») (η υπογράμμιση δική μου).

23. Κατά πάγια νομολογία, επειδή οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης επιβάλλεται να ερμηνεύονται ομοιόμορφα, δεν επιτρέπεται το κείμενο μιας διατάξεως όπως έχει αποδοθεί σε μία γλώσσα να λαμβάνεται μεμονωμένα υπόψη, αλλ' αντιθέτως πρέπει να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται υπό το πρίσμα της αποδόσεώς του και στις άλλες επίσημες γλώσσες¹¹. Έτσι, σε περίπτωση αποκλίσεως μεταξύ των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων ενός κοινοτικού νομοθετήματος, η επίμαχη διάταξη πρέπει να ερμηνεύεται με γνώμονα το όλο σύστημα και τον σκοπό της ρυθμίσεως της οποίας αποτελεί στοιχείο¹².

24. Στο πλαίσιο αυτό, καθίσταται σαφές ότι το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71 δεν εφαρμόζεται αποκλειστικώς σε επιχειρήσεις που ειδικεύονται στη διάθεση (ή την τοποθέτηση) εργαζομένων. Σκοπός της οδηγίας ήταν, όπως προκύπτει με σαφήνεια από τις αιτιολογικές της σκέψεις 6 και 13, να αντιμετωπίσει προβλήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της διεθνοποίησης των σχέσεων εργασίας συντονίζοντας τις νομοθεσίες των κρατών μελών ώστε να προβλεφθεί ένας πυρήνας επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας, τους οποίους πρέπει να τηρούν, εντός του κράτους μέλους υποδοχής, οι εργοδότες που αποσπούν στο κράτος αυτό εργαζομένους¹³. Ο σκοπός αυτός θα υπονομευόταν εάν αυτοί οι υποχρεωτικοί κανόνες δεν εφαρμόζονταν στην εργασιακή σχέση μεταξύ μιας επιχειρήσεως και των εργαζομένων που αυτή διαθέτει στο κράτος μέλος υποδοχής απλώς και μόνο διότι η εν λόγω επιχείρηση δεν ειδικεύεται στη διάθεση εργατικού δυναμικού (όμως διαθέτει εργατικό δυναμικό, για παράδειγμα, σε επιχείρηση που δραστηριοποιείται στον ίδιο με αυτήν τομέα αλλά είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος). Κατά τον ίδιο τρόπο, κάτι τέτοιο θα καθιστούσε σε μεγάλο βαθμό άνευ αντικειμένου τα προβλεπόμενα σε αρκετά παραρτήματα της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003 ειδικά καθεστώτα μεταβατικών περιορισμών της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων στο πλαίσιο της αποσπάσεως και της διαθέσεως εργατικού δυναμικού.

25. Τέλος, οφείλω να επισημάνω ότι το κεφάλαιο 1 του παραρτήματος X της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003 θέτει διάφορα στάδια ως προς τους μεταβατικούς περιορισμούς στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Το πρώτο είναι η χρονική περίοδος μεταξύ 1ης Μαΐου 2004 και 30ής Απριλίου 2006, το δεύτερο είναι η περίοδος μεταξύ 1ης Μαΐου 2006 και 30ής Απριλίου 2009 και το τελευταίο είναι η περίοδος μεταξύ 1ης Μαΐου 2009 και 30ής Απριλίου 2011. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής παραπομπής, η οποία αφορά διασυννοριακές μετακινήσεις εργαζομένων το 2007, εμπίπτει στη δεύτερη περίοδο μεταβατικών μέτρων (ήτοι, στο κεφάλαιο 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος X), κατά τη διάρκεια της οποίας τα παλαιά κράτη μέλη είχαν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν ρυθμιστικά μέτρα ως προς την πρόσβαση των Ούγγρων υπηκόων στις αγορές εργασίας τους, και, ως εκ τούτου, μπορούσαν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 1 έως 6 του κανονισμού 1612/68¹⁴, χωρίς να απαιτείται να αποδείξουν οποιαδήποτε ύπαρξη (ή απειλή) σοβαρών διαταραχών στις αγορές εργασίας τους.

Η καθοδήγηση που παρέχει η νομολογία

26. Με την απόφασή του στην υπόθεση *Vicorplus* κ.λπ., το Δικαστήριο αποσαφήνισε τόσο το πεδίο εφαρμογής των μεταβατικών περιορισμών στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο πλαίσιο της προσχωρήσεως της Δημοκρατίας της Πολωνίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και τα κριτήρια διαχωρισμού μεταξύ διαθέσεως εργατικού δυναμικού και αποσπάσεως εργαζομένων. Η συλλογιστική

11 — Βλ., για παράδειγμα, την απόφαση *Profisa* (C-63/06, EU:C:2007:233, σκέψη 13 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

12 — Απόφαση *Profisa* (EU:C:2007:233, σκέψη 14 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

13 — Βλ., συναφώς, την απόφαση *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809, σκέψη 59).

14 — Οι διατάξεις αυτές, οι οποίες βρίσκονται στο μέρος I, τίτλος I, του κανονισμού 1612/68 («Πρόσβαση σε απασχόληση»), αφορούν αυτή καθ' εαυτήν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Τα άρθρα 7 έως 9 (τίτλος II) αφορούν την ίση μεταχείριση μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων. Τα άρθρα 10 έως 12 (σε ορισμένες, αλλά όχι όλες, τις αποδόσεις επιγράφονται ως «Τίτλος III») αφορούν τις οικογένειες των εργαζομένων. Τα άρθρα 7 έως 12 δεν καλύπτονταν από το μεταβατικό καθεστώς του κεφαλαίου 1 του παραρτήματος X και, συνεπώς, εφαρμόζονταν στους Ούγγρους εργαζομένους από την 1η Μαΐου 2004. Βλ., κατ' αναλογία, όσον αφορά τα μεταβατικά μέτρα που ίσχυαν μετά την προσχώρηση της Δημοκρατίας της Πορτογαλίας στην Κοινότητα, την απόφαση *Lopes da Veiga* (9/88, EU:C:1989:346, σκέψεις 9 και 10).

που ακολούθησε το Δικαστήριο στη συγκεκριμένη υπόθεση εφαρμόζεται κατ' αναλογία στο πλαίσιο της προσχώρησης της Δημοκρατίας της Ουγγαρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δεδομένου ότι οι διατάξεις του κεφαλαίου 1 του παραρτήματος X της Πράξεως Προσχώρησης του 2003 είναι, επί της ουσίας, αντίστοιχες με αυτές που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο 2 του παραρτήματος XII¹⁵.

27. Αρχικώς, το Δικαστήριο υπενθύμισε τη νομολογία του σύμφωνα με την οποία η εκ μέρους επιχειρήσεως διάθεση έναντι αμοιβής του εργατικού δυναμικού που παραμένει στην υπηρεσία της, χωρίς τη σύναψη συμβάσεως εργασίας με την επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό, θα πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρηθεί ότι συνιστά «υπηρεσία» κατά την έννοια του άρθρου 57 ΣΛΕΕ¹⁶. Συναφώς, θα προσέθετα ότι, κατά πάγια νομολογία, το άρθρο 56 ΣΛΕΕ απαγορεύει σε κράτος μέλος να υποχρεώνει τις επιχειρήσεις οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και έρχονται να παράσχουν υπηρεσίες στο έδαφός του, απασχολούν δε νομοτύπως και κατά συνήθεια εργαζομένους από κράτη που δεν είναι μέλη της Ένωσης, να προμηθεύονται για τους εργαζομένους αυτούς άδεια εργασίας¹⁷.

28. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο εξήγησε ότι η επιχείρηση που προβαίνει σε διάθεση εργατικού δυναμικού, μολονότι παρέχει υπηρεσίες κατά την έννοια της Συνθήκης ΛΕΕ, ασκεί δραστηριότητες οι οποίες έχουν ακριβώς ως σκοπό να καταστήσουν δυνατή την πρόσβαση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής¹⁸. Ακόμη και αν εξακολουθεί να έχει σχέση εργασίας με τη συγκεκριμένη επιχείρηση, ο εργαζόμενος που αποσπάστηκε βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71 είναι από τυπικής απόψεως τοποθετημένος, κατά την περίοδο διαθέσεώς του, σε θέση εντός της επιχειρήσεως που χρησιμοποιεί το προσωπικό, θέση την οποία σε διαφορετική περίπτωση θα κατείχε μισθωτός της επιχειρήσεως αυτής¹⁹.

29. Ως εκ τούτου, τα μέτρα που υιοθετήθηκαν από τα παλαιά κράτη μέλη με σκοπό να περιοριστεί η διάθεση εργαζομένων οι οποίοι ήταν υπήκοοι των νέων κρατών μελών θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι συνιστούσαν *ρυθμιστικά μέτρα ως προς την πρόσβαση των εν λόγω υπηκόων στις αγορές εργασίας* των παλαιών κρατών μελών. Στο πλαίσιο της ουγγρικής (και όχι της πολωνικής) προσχώρησης, τούτο σημαίνει ότι αυτού του είδους τα μέτρα διέπονταν ιδίως από τις διατάξεις του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος X της Πράξεως Προσχώρησης του 2003²⁰. Συνεπώς, κατά τη διάρκεια της πενταετούς μεταβατικής περιόδου μετά την προσχώρηση, τα παλαιά κράτη μέλη είχαν το δικαίωμα να θέτουν ως προϋπόθεση για τη διάθεση Ούγγρων εργαζομένων εντός της επικράτειάς τους την έκδοση άδειας εργασίας²¹. Κατ' αντιδιαστολή, η απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο συμβάσεως παροχής υπηρεσιών δεν αφορούσε την πρόσβαση στις αγορές εργασίας των παλαιών κρατών μελών. Ως εκ τούτου, δεν επιτρεπόταν να υπόκειται σε μεταβατικούς περιορισμούς που ίσχυαν για τα εν λόγω κράτη μέλη, βάσει των ανωτέρω διατάξεων.

30. Το συμπέρασμα αυτό είναι σύμφωνο προς τον σκοπό του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος X, το οποίο (ακριβώς όπως το κεφάλαιο 2, παράγραφος 2, του παραρτήματος XII που αφορά την προσχώρηση της Πολωνίας) είχε ως στόχο να αποτρέψει τις, μετά την προσχώρηση, διαταραχές στην αγορά εργασίας των παλαιών κρατών μελών λόγω της άμεσης εισροής μεγάλου αριθμού Ούγγρων εργαζομένων²². Ο προς διάθεση εργαζόμενος βρίσκεται σε σχέση άμεσου ανταγωνισμού με τους ημεδαπούς εργαζομένους στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους

15 — Τα ίδια συμπεράσματα ισχύουν όσον αφορά τη μετακίνηση εργαζομένων από την Τσεχική Δημοκρατία (κεφάλαιο 1 του παραρτήματος V), την Εσθονία (κεφάλαιο 1 του παραρτήματος VI), τη Λετονία (κεφάλαιο 1 του παραρτήματος VIII), τη Λιθουανία (κεφάλαιο 2 του παραρτήματος IX), τη Σλοβενία (κεφάλαιο 2 του παραρτήματος XIII) και τη Σλοβακία (κεφάλαιο 1 του παραρτήματος XIV).

16 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

17 — Αποφάσεις Vander Elst (C-43/93, EU:C:1994:310, σκέψη 26), Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-445/03, EU:C:2004:655, σκέψη 24), και Επιτροπή κατά Αυστρίας (C-168/04, EU:C:2006:595, σκέψη 40).

18 — Αποφάσεις Rush Portuguesa (C-113/89, EU:C:1990:142, σκέψη 16), και Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 30).

19 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 31).

20 — Αποφάσεις Rush Portuguesa (EU:C:1990:142, σκέψεις 14 και 16), και Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 32).

21 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 41).

22 — Αποφάσεις Lopes da Veiga (EU:C:1989:346, σκέψη 10) και Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

υποδοχής²³. Συνεπώς, η διάκριση με γνώμονα το κατά πόσον ο εν λόγω εργαζόμενος αποκτά έμμεσα πρόσβαση στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής δυνάμει συμβάσεως με αντικείμενο τη διάθεση εργατικού δυναμικού ή αποκτά πρόσβαση με τρόπο άμεσο και ανεξάρτητο θα ήταν τεχνητή. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις η (δυσνητικώς αθρόα) μετακίνηση εργαζομένων θα ήταν ικανή να διαταράξει την αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής. Εάν η διάθεση εργατικού δυναμικού εξαιρούνταν από το πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος Χ της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003, η διάταξη αυτή θα έχανε, σε μεγάλο βαθμό, την αποτελεσματικότητά της²⁴.

31. Στην απόφαση *Vicorplus κ.λπ.*, το Δικαστήριο όρισε τη διάθεση εργατικού δυναμικού ως την έναντι αμοιβής παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο της οποίας ο εργαζόμενος που αποσπάστηκε εξακολουθεί να απασχολείται από τον πάροχο του προσωπικού, δεδομένου ότι δεν συνάπτει σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό (*πρώτο κριτήριο*): η εν λόγω παροχή χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι η μετακίνηση του εργαζομένου στο κράτος μέλος υποδοχής αποτελεί αυτόν τούτον τον σκοπό της παροχής υπηρεσιών εκ μέρους του παρόχου του προσωπικού (*δεύτερο κριτήριο*): και ο εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνση της επιχείρησης που χρησιμοποιεί το προσωπικό (*τρίτο κριτήριο*)²⁵. Αντιθέτως, το Δικαστήριο έκρινε ότι ούτε η επιστροφή του εργαζομένου στο κράτος μέλος καταγωγής του μετά τη λήξη της αποσπάσεως ούτε η αντιστοιχία μεταξύ των δραστηριοτήτων του εργαζομένου στο κράτος μέλος υποδοχής και της κύριας δραστηριότητας του εργοδότη του αποτελούν καθοριστικά κριτήρια²⁶.

Ερώτημα 2: Το 2007 μπορούσε η Αυστρία να επιβάλλει, εντός της επικράτειάς της, περιορισμούς στη διάθεση Ούγγρων εργαζομένων σε όλους τους οικονομικούς τομείς;

32. Θα εξετάσω αρχικώς το δεύτερο ερώτημα. Οι νομικοί σύμβουλοι υποστήριξαν ουσιαστικά ότι, σε αντίθεση με τα λοιπά παλαιά κράτη μέλη (εξαιρουμένης της Γερμανίας), η Αυστρία δεν επιτρεπόταν να επιβάλλει εντός της επικράτειάς της περιορισμούς στη διάθεση Ούγγρων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της πενταετούς περιόδου μετά την προσχώρηση (βάσει των διατάξεων του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος Χ), εκτός και αν η μετακίνηση των εργαζομένων αφορούσε κάποιον από τους ευαίσθητους τομείς δραστηριότητας που απαριθμούνται στο κεφάλαιο 1, παράγραφος 13, του παραρτήματος Χ. Κατά την άποψή τους, θα ήταν ασύμβατο προς το ειδικό καθεστώς της παραγράφου 13 να επιτραπεί στην Αυστρία η επιβολή περιορισμών στη διάθεση εργατικού δυναμικού ως προς όλους τους τομείς δραστηριότητας. Εάν η άποψη των νομικών συμβούλων ευσταθεί, παρέλκει η εξέταση του ζητήματος κατά πόσον η σύμβαση του 2007 συνιστούσε διάθεση εργατικού δυναμικού. Η Αυστρία δεν θα είχε, ούτως ή άλλως, το δικαίωμα να απαιτήσει από τους εργαζομένους της *Martin Meat* να κατέχουν άδεια εργασίας, βάσει των διατάξεων του κεφαλαίου 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος Χ. Εάν, όμως, η άποψη των νομικών συμβούλων είναι εσφαλμένη και η σύμβαση του 2007 αφορούσε απόσπαση εργαζομένων και όχι διάθεση εργατικού δυναμικού, η παράγραφος 13 του ιδίου παραρτήματος δεν βοηθά στην επίλυση του ζητήματος, δεδομένου ότι η μεταποίηση κρέατος δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των ευαίσθητων τομέων δραστηριότητας που καλύπτονται από την εν λόγω διάταξη.

23 — Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Βοτ στην υπόθεση *Vicorplus κ.λπ.* (C-307/09 έως C-309/09, EU:C:2010:510, σημείο 71).

24 — Απόφαση *Vicorplus κ.λπ.* (EU:C:2011:64, σκέψη 35). Βλ., επίσης, τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Βοτ στην υπόθεση *Vicorplus κ.λπ.* (EU:C:2010:510, σημείο 51).

25 — Απόφαση *Vicorplus κ.λπ.* (EU:C:2011:64, σκέψη 51).

26 — Απόφαση *Vicorplus κ.λπ.* (EU:C:2011:64, σκέψεις 49 και 50).

33. Σε αντίθεση με τους νομικούς συμβούλους, δεν μπορώ να διακρίνω για ποιον λόγο η παράγραφος 13, η οποία αφορά αποκλειστικά την *ελεύθερη παροχή υπηρεσιών* σε συγκεκριμένους ευαίσθητους τομείς δραστηριότητας στην Αυστρία και τη Γερμανία, θα μπορούσε να περιορίσει την απορρέουσα από το κεφάλαιο 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος X γενική δυνατότητα αυτών των δύο κρατών μελών να ρυθμίζουν τις μετακινήσεις Ούγγρων εργαζομένων στην επικράτειά τους κατά τη διάρκεια της πενταετούς περιόδου μετά την προσχώρηση²⁷. Κατά την άποψή μου, αυτές οι δύο παράγραφοι έχουν διαφορετικά πεδία εφαρμογής.

34. Το συμπέρασμα αυτό είναι συνεπές όχι μόνον με τη διάρθρωση του κεφαλαίου 1²⁸ και με το γράμμα της παραγράφου 2 (στην οποία ουδεμία διάκριση γίνεται μεταξύ των 15 παλαιών κρατών μελών), αλλά και με τον σκοπό της προαναφερθείσας διατάξεως. Όπως διευκρίνισε το Δικαστήριο στην υπόθεση *Visorplus* κ.λπ., τόσο η επιλογή μεμονωμένων εργαζομένων να αναζητήσουν νέα εργασία όσο και η διάθεση εργατικού δυναμικού μπορούσαν να διαταράξουν τις αγορές εργασίας των παλαιών κρατών μελών²⁹. Εξάλλου, η Αυστρία και η Γερμανία υπήρξαν από τους πρώτους υποστηρικτές της υιοθέτησης μεταβατικών μέτρων με σκοπό την προστασία των αγορών εργασίας τους από την αναμενόμενη εισροή εργαζομένων από τα νέα κράτη μέλη μετά την προσχώρηση των τελευταίων στην Ευρωπαϊκή Ένωση³⁰. Είναι μάλλον απίθανο να είχαν αποδεχθεί ρυθμίσεις οι οποίες θα σήμαιναν ότι, κατά τη διάρκεια της πενταετούς περιόδου μετά την προσχώρηση, η Αυστρία και η Γερμανία θα είχαν τη δυνατότητα *μικρότερου* περιθωρίου ελιγμών σε σχέση με τα λοιπά παλαιά κράτη μέλη όσον αφορά την εισροή Ούγγρων εργαζομένων στην επικράτειά τους· και δεν διακρίνω κανέναν επιτακτικό λόγο για να ερμηνεύσω το κείμενο κατ' αυτόν τον τρόπο.

35. Ως εκ τούτου, η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα, με τον τρόπο που το επαναδιατύπωσα, είναι θετική.

Ερώτημα 1: Ποιες παράμετροι είναι κρίσιμες κατά την εξέταση του ζητήματος αν συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού;

36. Όπως έχω ήδη επισημάνει, με την απόφασή του στην υπόθεση *Visorplus* κ.λπ. το Δικαστήριο έθεσε τρία κριτήρια τα οποία πρέπει να πληρούνται σωρευτικώς προκειμένου να διαπιστωθεί ότι συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού³¹.

37. Το *πρώτο κριτήριο* δεν βοηθά στον διαχωρισμό μεταξύ διαθέσεως εργατικού δυναμικού και αποσπάσεως εργαζομένων. Αμφότερες οι εν λόγω καταστάσεις προϋποθέτουν την ύπαρξη εργασιακής σχέσεως μεταξύ των εργαζομένων και της επιχειρήσεως που τους αποσπά ή προβαίνει στη διάθεσή τους. Για τον λόγο αυτό, θα επικεντρώσω την ανάλυσή μου στο *δεύτερο* και το *τρίτο κριτήριο*.

38. Σημειώνω εκ προοιμίου ότι το κατά πόσον μία συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο α' ή γ', της οδηγίας 96/71 δεν μπορεί να κριθεί αποκλειστικά και μόνον βάσει των όρων της συμβάσεως παροχής υπηρεσιών. Ο τρόπος εκτελέσεως της συμβάσεως θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα όλων των κρίσιμων παραμέτρων. Σε διαφορετική περίπτωση, έξυπνα επιλεγμένες συμβατικές ρυθμίσεις θα μπορούσαν να επιτρέψουν στα συμβαλλόμενα μέρη να παρακάμψουν τους μεταβατικούς περιορισμούς στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων βάσει της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003.

27 — Απόφαση *Visorplus* κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 41).

28 — Βλ. σημεία 4 έως 7 ανωτέρω.

29 — Βλ. σημείο 30 ανωτέρω.

30 — Currie, S., «*Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union*», Ashgate, Farnham, 2008, σ. 21-22.

31 — Βλ. σημείο 31 ανωτέρω.

39. Όσον αφορά το *δευτερο κριτήριο*, το Δικαστήριο με την απόφασή του στην υπόθεση *Vicorplus* κ.λπ. προέβη στη διάκριση μεταξύ «[...] αφενός, της [διαθέσεως] εργαζομένων και, αφετέρου, της προσωρινής μετακινήσεως εργαζομένων που απεστάλησαν σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσουν εκεί εργασίες στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών από τον εργοδότη τους [...], η δε μετακίνηση για τους σκοπούς αυτούς διέπεται από το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71». Το Δικαστήριο υπογράμμισε το γεγονός ότι στην τελευταία αυτή περίπτωση «[...] η απόσπαση εργαζομένων από τον εργοδότη τους σε άλλο κράτος μέλος είναι *παρακολούθημα* των υπηρεσιών που ο εν λόγω εργοδότης παρέσχε εντός του κράτους αυτού», ενώ στο πλαίσιο της διαθέσεως εργατικού δυναμικού «[...] η μετακίνηση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος *αποτελεί αυτόν τούτο τον σκοπό* διεθνικής παροχής υπηρεσιών»³².

40. Κατά συνέπεια, το σημείο αφετηρίας είναι εάν, σε κάθε δεδομένη περίπτωση, προέχει η παροχή μιας υπηρεσίας *διαφορετικής* από τη διάθεση εργατικού δυναμικού προς την επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό³³. Βασικό στοιχείο κατά την εξέταση «αυτού τούτου» του σκοπού της συμβάσεως είναι το κατά πόσον η επίμαχη σύμβαση επιδιώκει συγκεκριμένο αποτέλεσμα το οποίο διακρίνεται από τη διάθεση εργατικού δυναμικού και το κατά πόσον η αμοιβή του παρόχου της υπηρεσίας εξαρτάται από αυτό το αποτέλεσμα. Ασφαλώς, η κοστολόγηση ορισμένων υπηρεσιών εξαρτάται κυρίως από τον όγκο εργασίας (ο οποίος αντικατοπτρίζει, σε ορισμένες περιπτώσεις, τον αριθμό των εργαζομένων) που απαιτείται για τη διεκπεραίωσή τους. Τούτο, όμως, δεν σημαίνει απαραίτητως ότι συντρέχει διάθεση εργατικού δυναμικού, ακόμη και αν η σύμβαση παροχής υπηρεσιών (ή η εκτίμηση) αναφέρεται στο συγκεκριμένο στοιχείο. Αυτό το οποίο έχει σημασία είναι κατά πόσον το αντίτιμο το οποίο αποδέχεται να καταβάλει ο πελάτης συνιστά το αντάλλαγμα για την παροχή υπηρεσίας σαφώς διακριτής από τη διάθεση εργατικού δυναμικού.

41. Στις προτάσεις του στην υπόθεση *Vicorplus* κ.λπ., ο γενικός εισαγγελέας Υ. Βοτ έφερε το παράδειγμα μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών στο πλαίσιο της οποίας η επιχείρηση (Α), που ειδικεύεται στην εγκατάσταση προγραμμάτων πληροφορικής και έχει την έδρα της σε ένα κράτος μέλος, αναλαμβάνει την υποχρέωση να αποστείλει τους μηχανικούς της στην επιχείρηση (Β), εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος, προκειμένου αυτοί να αναπτύξουν το σύστημα πληροφορικής της Β. Μολονότι η συγκεκριμένη σύμβαση ενέχει το στοιχείο της διασυνοριακής μετακινήσεως εργαζομένων, εντούτοις, σκοπός της είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφορικής (η οποία πιθανότατα συνδυάζεται με την προμήθεια ηλεκτρονικού εξοπλισμού). Ως εκ τούτου, πρόκειται για περίπτωση αποσπάσεως εργαζομένων³⁴. Ας δεχθούμε ωστόσο, χάριν υποθέσεως, ότι η Α αναλαμβάνει την υποχρέωση να αποστείλει μέρος του προσωπικού της προκειμένου αυτό να εργαστεί για έναν χρόνο σε μια επιχείρηση (Γ) η οποία ειδικεύεται στην ανάπτυξη ηλεκτρονικών παιχνιδιών, προκειμένου να βοηθήσει στη δημιουργία ενός νέου ηλεκτρονικού παιχνιδιού. Η Α λαμβάνει από τη Γ αμοιβή σε μηνιαία βάση, η οποία υπολογίζεται κατ' αποκοπή βάσει του αριθμού των υπαλλήλων και των ημερών εργασίας. Σκοπός μιας τέτοιας συμβάσεως είναι σαφώς η διάθεση συγκεκριμένου εργατικού δυναμικού στη Γ. Εφόσον οι εργαζόμενοι που αποσπάστηκαν εκτελούν τα καθήκοντά τους υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνση της Γ³⁵, τότε πρόκειται σαφώς για διάθεση εργατικού δυναμικού.

42. Η σύμβαση του 2007 είχε ως αντικείμενό της τη μεταποίηση (και τη συσκευασία) κρέατος ή τη διάθεση εργατικού δυναμικού;

43. Βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών, είμαι σχεδόν πεπεισμένος ότι στην προκειμένη περίπτωση ισχύει το πρώτο. Η *Martin Meat* ανέλαβε την υποχρέωση να μεταποιεί σε εβδομαδιαία βάση, για λογαριασμό της *Alpenrind*, 25 ημισφάγια βοοειδών και να τα συσκευάζει υπό τη μορφή τεμαχίων κρέατος. Οι νομικοί σύμβουλοι παρατήρησαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι η *Martin Meat*

32 — Απόφαση *Vicorplus* κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 46) (η υπογράμμιση δική μου).

33 — Η υπηρεσία αυτή ενδέχεται, όπως συμβαίνει στην υπόθεση της κύριας δίκης, να συνίσταται στην εκτέλεση καθηκόντων που καταλήγει στην παραγωγή αγαθών.

34 — Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Βοτ στην υπόθεση *Vicorplus* κ.λπ. (EU:C:2010:510, σημείο 65).

35 — Όσον αφορά το συγκεκριμένο ζήτημα, βλ. σημεία 52 έως 56 κατωτέρω.

αποφάσισε ελεύθερα ποιος ήταν ο απαραίτητος αριθμός εργαζομένων για την εκτέλεση της συμβάσεως του 2007. Επιπλέον, η αμοιβή της Martin Meat προσδιοριζόταν βάσει της ποσότητας του μεταποιηθέντος κρέατος. Η Alpenrind είχε δικαίωμα να μειώσει την αμοιβή σε περίπτωση κακής ποιότητας του κρέατος. Όλα αυτά τα στοιχεία τείνουν να επιβεβαιώσουν ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης μετακίνηση Ούγγρων εργαζομένων δεν συνιστούσε «αυτόν τούτο» τον σκοπό της συμβάσεως του 2007. Αποτελούσε παρακολούθημα της παροχής υπηρεσιών μεταποίησης και συσκευασίας κρέατος προς την Alpenrind.

44. Η Επιτροπή, υποστηριζόμενη κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση από την Ουγγρική Κυβέρνηση, ισχυρίστηκε ουσιαστικά ότι η διάθεση εργατικού δυναμικού πρέπει να διακρίνεται από την απόσπαση εργαζομένων βάσει του ποιος φέρει τον *οικονομικό κίνδυνο* εκ της συμβάσεως³⁶. Κατά την άποψή της, όταν αυτόν τον κίνδυνο φέρει κυρίως ο πάροχος της υπηρεσίας, τούτο καταδεικνύει ότι η σύμβαση μάλλον αφορά απόσπαση εργαζομένων και όχι διάθεση εργατικού δυναμικού.

45. Κατά την άποψή μου, ωστόσο, το στοιχείο αυτό δεν συνιστά καθοριστική παράμετρο.

46. Είναι αληθές ότι ο πάροχος της υπηρεσίας είναι αυτός που φέρει συνήθως τον κίνδυνο που συνδέεται με την ολική ή μερική αδυναμία εκπληρώσεως ή τη μη προσηκούσα εκπλήρωση της συμβάσεως. Όπως, ωστόσο, ορθά υποστήριξε η Πολωνική Κυβέρνηση, τα συμπεράσματα τα οποία μπορούν να αντληθούν από τη φύση των οικονομικών κινδύνων που συνεπάγεται μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών και από τον τρόπο που οι κίνδυνοι αυτοί κατανέμονται μεταξύ των συμβαλλομένων μερών δεν αφορούν τόσο το ζήτημα εάν συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργατικού δυναμικού όσο την κατάσταση της αγοράς στην οποία απευθύνεται η επίμαχη υπηρεσία και τους συγκεκριμένους συμβατικούς όρους στους οποίους συμφώνησαν τα συμβαλλόμενα μέρη.

47. Έτσι, αφενός, δεν αποκλείεται το ενδεχόμενο μια επιχείρηση η οποία διαθέτει εργατικό δυναμικό να φέρει, παρά ταύτα, μέρος των κινδύνων που συνεπάγεται η εκτέλεση της συμβάσεως. Για παράδειγμα, στη σύμβαση ενδέχεται να προβλέπεται ότι ο πάροχος του προσωπικού υποχρεούται να αντικαταστήσει τον διατιθέμενο εργαζόμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του (για παράδειγμα, για λόγους υγείας) αναλαμβάνοντας ο ίδιος αυτό το κόστος ή, εναλλακτικά, αποζημιώνοντας την επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό. Η συγκεκριμένη λεπτομέρεια δεν θα ασκούσε επιρροή στον σκοπό της συμβάσεως, ο οποίος συνίσταται στη διάθεση εργατικού δυναμικού.

48. Αφετέρου, ο πελάτης μπορεί κάλλιστα να φέρει ουσιαστικούς οικονομικούς κινδύνους που συνδέονται με την εκτέλεση της συμβάσεως. Για παράδειγμα, η σύμβαση του 2007 ενδέχεται να προέβλεπε ότι η Alpenrind έφερε τον κίνδυνο πιθανής καθυστέρησεως της παραγωγής λόγω προσωρινής αδυναμίας του προσωπικού της Martin Meat να εκτελέσει τα καθήκοντά του, ή ότι η Alpenrind είχε την υποχρέωση να αγοράσει και να ασφαλίσει το σύνολο του απαραίτητου εξοπλισμού για τη μεταποίηση και τη συσκευασία του κρέατος³⁷. Ωστόσο, από μόνο του το γεγονός ότι ο πελάτης δέχεται να φέρει συγκεκριμένους οικονομικούς κινδύνους δεν μεταβάλλει τον σκοπό της συμβάσεως, ο οποίος —όπως τουλάχιστον τον αντιλαμβάνομαι εγώ— συνίσταται στην παροχή μιας υπηρεσίας διαφορετικής από τη διάθεση εργατικού δυναμικού.

49. Ομοίως, στοιχεία όπως το εάν η σύμβαση εκτελείται στις εγκαταστάσεις του πελάτη/της επιχειρήσεως που χρησιμοποιεί το προσωπικό, εάν, στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μίσθωμα, εάν ο πελάτης/η επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό αναλαμβάνει με οποιονδήποτε τρόπο την κατάρτιση των εργαζομένων και εάν ο πελάτης/η επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό είναι ο μοναδικός συνεργάτης του παρόχου της υπηρεσίας στο κράτος μέλος υποδοχής, δεν συνιστούν

36 — Στις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν οι μετέχοντες στη διαδικασία υπάρχει ένας βαθμός αβεβαιότητας ως προς το εάν το συγκεκριμένο στοιχείο συνιστά επιπρόσθετο (τέταρτο) κριτήριο ή αποτελεί μέρος του δευτέρου κριτηρίου που διατυπώθηκε από το Δικαστήριο στην απόφαση *Viscopolus* κ.λπ. (EU:C:2011:64).

37 — Δεν υπαινίσσομαι ότι η σύμβαση του 2007 περιελάμβανε κάποιους από αυτούς τους όρους. Δεν το γνωρίζω, και, σε κάθε περίπτωση, η διακρίβωση των πραγματικών περιστατικών εναπόκειται στην κρίση του εθνικού δικαστηρίου. Χρησιμοποίησά απλώς τα συγκεκριμένα παραδείγματα προκειμένου να γίνει σαφέστερη η συλλογιστική μου.

καθοριστικές παραμέτρους όσον αφορά τη διάκριση μεταξύ διαθέσεως εργατικού δυναμικού και αποσπάσεως εργαζομένων. Η παρουσία ή η απουσία οποιουδήποτε εξ αυτών των παραγόντων εξαρτάται από την αγορά στην οποία απευθύνεται η επίμαχη υπηρεσία και από τους όρους της συμβάσεως.

50. Μολονότι οι εργαζόμενοι που διατίθενται στην επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό συχνά εργάζονται στις εγκαταστάσεις της και χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό της, τούτο δεν ισχύει πάντοτε. Ας υποθέσουμε ότι η αμοιβή της Martin Meat προσδιοριζόταν ως κατ' αποκοπή αμοιβή ανά εργαζόμενο και ανά ημέρα εργασίας και ότι οι εργαζόμενοί της είχαν τεθεί υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνση της Alpenrind, όπερ θα σήμαινε ότι το εργατικό δυναμικό της Martin Meat είχε διατεθεί προς την Alpenrind. Η διαπίστωση αυτή δεν θα θιγόταν εάν οι εργαζόμενοι εκτελούσαν την εργασία τους για την Alpenrind σε εγκαταστάσεις της Martin Meat. Αντιστρόφως, δεν είναι ασύνηθες στο πλαίσιο της αποσπάσεως εργαζομένων του παρόχου της υπηρεσίας, οι εργαζόμενοι αυτοί να εργάζονται στις εγκαταστάσεις του πελάτη και να χρησιμοποιούν τα εργαλεία και τον εξοπλισμό του.

51. Ούτε το ζήτημα αν ο πελάτης/η επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό παρέχει κατάρτιση στους εργαζομένους έχει αποφασιστική σημασία. Μπορεί πράγματι να θεωρηθεί κρίσιμο, αλλά αυτό εξαρτάται από την εκάστοτε δραστηριότητα και τους όρους της συμβάσεως. Για παράδειγμα, τα συμβαλλόμενα μέρη σε μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών η οποία συνεπάγεται την απόσπαση εργαζομένων μπορούν, πιθανώς, να συμφωνήσουν ότι ο πελάτης θα εκπαιδεύσει τους εργαζομένους σε ζητήματα υγειονομικών μέτρων και μέτρων ασφαλείας στο περιβάλλον εργασίας ή σχετικά με την ιστορία και την εμπορική του στρατηγική. Ομοίως, στην περίπτωση όπου ο πάροχος της υπηρεσίας/του προσωπικού συνεργάζεται αποκλειστικά με έναν μόνον πελάτη/μία μόνον επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό του στο κράτος μέλος υποδοχής δεν είναι σαφές αν πρόκειται για διάθεση ή για απόσπαση, καθόσον τούτο θα μπορούσε να οφείλεται, μεταξύ άλλων, στις δυνατότητες του παρόχου της υπηρεσίας/του προσωπικού, στη φύση των παρεχομένων υπηρεσιών ή απλώς στο γεγονός ότι ο πάροχος της υπηρεσίας/του προσωπικού δεν είναι (ακόμη) γνωστός στο κράτος μέλος υποδοχής.

52. Το *τρίτο κριτήριο* αφορά το κατά πόσον οι εργαζόμενοι «εργάζονται υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνση» της επιχειρήσεως που χρησιμοποιεί το προσωπικό³⁸.

53. Στο πλαίσιο της διαθέσεως εργατικού δυναμικού, η οργάνωση της εργασίας εναπόκειται στην επιχείρηση αυτή, η οποία υπαγορεύει στους εργαζομένους συγκεντρωτικές οδηγίες όσον αφορά τον τρόπο εκτελέσεως των καθηκόντων τους και ελέγχει κατά πόσον οι εργαζόμενοι συμμορφώνονται προς αυτές τις οδηγίες³⁹. Με την απόφασή του στην υπόθεση Vicorplus κ.λπ.⁴⁰, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι «[τ]ούτο αποτελεί συνέπεια του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος αυτός δεν παρέχει την εργασία του στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών από τον εργοδότη του εντός του κράτους μέλους υποδοχής».

54. Όπως συνάγεται από την ανωτέρω διαπίστωση, το δεύτερο και το τρίτο κριτήριο συνδέονται στενά. Κατά κανόνα, ο σκοπός της συμβάσεως παρέχει χρήσιμη καθοδήγηση ως προς το ποιος είναι αυτός που ασκεί τον έλεγχο και τη διεύθυνση επί των οικείων εργαζομένων. Εάν η αμοιβή προσδιορίζεται, επί της ουσίας, βάσει του όγκου εργασίας που διεκπεραιώνει κάθε εργαζόμενος και όχι βάσει της παροχής υπηρεσίας σαφώς διακριτής από τη διάθεση εργατικού δυναμικού, τότε, κατά πάσα πιθανότητα, η επιχείρηση που χρησιμοποιεί το προσωπικό θα μεριμνήσει ώστε να παράσχει ακριβείς οδηγίες προς τους οικείους εργαζομένους σχετικά με τον τρόπο εκτελέσεως των καθηκόντων

38 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψεις 47 και 48). Βλ., επίσης, το άρθρο 1, παράγραφος 1, και το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (EE L 327, σ. 9).

39 — Όπως το έθεσε ο γενικός εισαγγελέας Υ. Βοτ στις προτάσεις του στην υπόθεση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2010:510, σημείο 63), θα πρέπει να υφίσταται «[...] εν τοις πράγμασι σχέσι[η] εξαρτήσεως του εργαζομένου έναντι της χρήστριας επιχειρήσεως, όσον αφορά την οργάνωση, την εκτέλεση και τις συνθήκες εργασίας».

40 — Απόφαση Vicorplus κ.λπ. (EU:C:2011:64, σκέψη 47).

τους και να ελέγξει την συμμόρφωσή τους προς αυτές τις οδηγίες. Με τον τρόπο αυτό, η εν λόγω επιχείρηση επιδιώκει απλώς να χρησιμοποιήσει κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο το εργατικό δυναμικό που της διατέθηκε. Αντιθέτως, εάν η αμοιβή υπολογίζεται με σημείο αναφοράς την παροχή μιας υπηρεσίας που διακρίνεται από τη διάθεση εργατικού δυναμικού, το πιθανότερο είναι ότι οι εργαζόμενοι θα παραμείνουν υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνση του παρόχου της υπηρεσίας. Σε αυτή την περίπτωση, αυτός που έχει συμφέρον να χρησιμοποιηθούν οι εργαζόμενοι κατά τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο με σκοπό τη διεκπεραίωση της εν λόγω υπηρεσίας είναι ο πάροχος της υπηρεσίας, και όχι ο πελάτης.

55. Στο πλαίσιο αυτό, είναι ουσιώδες να γίνει η διάκριση μεταξύ, αφενός, του ελέγχου και της διεύθυνσεως επί των ίδιων των εργαζομένων και, αφετέρου, της εκ μέρους του πελάτη επαληθεύσεως ότι η σύμβαση εκπληρώθηκε προσηκόντως. Όπως ορθά επισήμαναν οι νομικοί σύμβουλοι, είναι φυσιολογικό ο εκάστοτε πελάτης να επιθυμεί να επιβεβαιώσει, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, ότι η υπηρεσία παρασχέθηκε όπως προέβλεπε η σύμβαση. Επιπλέον, ανάλογα με τις περιστάσεις, ο πελάτης ενδέχεται να δίνει ορισμένες οδηγίες προς τους εργαζομένους του παρόχου της υπηρεσίας ως προς τον ορθό τρόπο εκτελέσεως της συμβάσεως. Τούτο ωστόσο δεν σημαίνει απαραίτητως ότι «διευθύνει» ή ότι «ελέγχει» τους εργαζομένους του παρόχου της υπηρεσίας. Ο πάροχος της υπηρεσίας συνεχίζει να προϊσταται των εργαζομένων και παραμένει αποκλειστικά αρμόδιος να λάβει τα μέτρα που θεωρεί απαραίτητα όσον αφορά τους συγκεκριμένους εργαζομένους στην περίπτωση που αυτοί δεν εκτελούν προσηκόντως τα καθήκοντά τους.

56. Στην υπόθεση της κύριας δίκης, όπως συνάγεται ιδίως από την προδικαστική παραπομπή και τις προφορικές παρατηρήσεις που ανέπτυξε η Martin Meat, ο αρμόδιος υπάλληλος της Alpenrind έδινε στον ομόλογό του υπάλληλο της Martin Meat οδηγίες σχετικά με το ποιο κρέας έπρεπε να μεταποιηθεί και με ποιον τρόπο, και επαλήθευε αν τα παραχθέντα τεμάχια κρέατος ήταν σύμφωνα προς αυτές τις οδηγίες. Προκύπτει επίσης ότι η Alpenrind παρείχε πληροφορίες ως προς τους κανόνες ασφαλείας και τους υγειονομικούς κανόνες που έπρεπε να τηρούν οι εργαζόμενοι της Martin Meat κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Martin Meat εξήγησε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι η ίδια παρέμενε υπεύθυνη για την οργάνωση της εργασίας, ο αρμόδιος υπάλληλός της ανέθετε τα καθήκοντα στους οικείους εργαζομένους, τους έδινε ατομικά οδηγίες στα ουγγρικά σχετικά με τον τρόπο μεταποίησης και συσκευασίας του κρέατος (σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Alpenrind) και ήλεγχε αν συμμορφώνονταν προς τις οδηγίες αυτές. Από πουθενά δεν προκύπτει ότι η Alpenrind είχε τη δυνατότητα να λαμβάνει ατομικά μέτρα ως προς τους εργαζομένους της Martin Meat. Από τα πληροφοριακά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο συνάγεται μάλλον ότι, ανεξαρτήτως των οδηγιών που έδινε η Alpenrind, η Martin Meat εξακολουθούσε να διευθύνει και να ελέγχει τους εργαζομένους.

57. Σε τελική ανάλυση, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει επί των πραγματικών περιστατικών. Ωστόσο, βάσει του αποδεικτικού υλικού που προσκομίστηκε ενώπιον του Δικαστηρίου, καταλήγω σχεδόν ανενδοίαστα στο συμπέρασμα ότι η επίμαχη μετακίνηση εργαζομένων στην υπόθεση της κύριας δίκης συνιστούσε απόσπαση εργαζομένων (άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71) και όχι διάθεση εργατικού δυναμικού (άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ').

58. Εάν το Δικαστήριο συνταχθεί με την άποψή μου και το εθνικό δικαστήριο επιβεβαιώσει ότι, βάσει των πραγματικών περιστατικών, η σύμβαση του 2007 αφορούσε απόσπαση εργαζομένων και όχι διάθεση εργατικού δυναμικού από τη Martin Meat στην Alpenrind, οι συνέπειες χρήζουν περαιτέρω διερευνήσεως. Όπως επισήμανα, οι νομικοί σύμβουλοι εσφαλμένα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι λόγω της παραγράφου 13 του παραρτήματος Χ της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003 απαγορευόταν στην Αυστρία να επικαλεστεί την παράγραφο 2 του ίδιου παραρτήματος όσον αφορά τις οικονομικές δραστηριότητες που δεν εμπίπτουν στους απαριθμούμενους στην παράγραφο 13 ευαίσθητους τομείς δραστηριότητας. Παρά ταύτα, ήταν ορθή νομική τους συμβουλή προς τη Martin Meat ότι οι αυστριακές αρχές δεν επιτρεπόταν να απαιτήσουν από το ουγγρικό προσωπικό της

Martin Meat να έχει άδεια εργασίας για την εκτέλεση της συμβάσεως του 2007 με την Alpenrind. Αυτό κατά πάσα πιθανότητα σημαίνει —δεδομένου ότι η νομική συμβουλή ήταν ορθή (δεν απαιτούνταν άδειες εργασίας), μολονότι μέρος της συλλογιστικής στην οποία στηρίχθηκαν ενδέχεται να ήταν εσφαλμένο— ότι οι νομικοί σύμβουλοι δεν υπέχουν ευθύνη.

59. Σε κάθε περίπτωση, οι αυστριακές αρχές επέβαλαν στην Alpenrind πρόστιμο 700 000 ευρώ διότι το προσωπικό της Martin Meat δεν διέθετε άδειες εργασίας· ένα πρόστιμο το οποίο, βάσει των όρων της συμβάσεως του 2007, βάρυνε τη Martin Meat. Η Alpenrind προσέβαλε την απόφαση περί επιβολής προστίμου, αλλά τα σχετικά μέσα έννομης προστασίας δεν ευδοκίμησαν. Ειδικότερα, το Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο της Αυστρίας, δικάζοντας την υπόθεση σε τελευταίο βαθμό, δεν υπέβαλε στο Δικαστήριο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ. Κατά τα φαινόμενα έκρινε ότι, ως προς την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης στην περίπτωση της Alpenrind (και, συνακόλουθα, της Martin Meat), υπήρχε *acte clair*.

60. Η παράλειψη αυτή είχε όλως ατυχείς συνέπειες. Η υποβολή αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως εκ μέρους του Ανωτάτου Διοικητικού Δικαστηρίου σύμφωνα με το πνεύμα της διατάξεως του άρθρου 267, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ θα είχε οδηγήσει εγκαίρως στην επίλυση του ζητήματος υπέρ της Alpenrind και το πρόστιμο θα είχε ακυρωθεί. Αντ' αυτού, η Martin Meat κλήθηκε να καταβάλει ένα υψηλό πρόστιμο, το οποίο, βάσει των ανωτέρω, δεν θα έπρεπε ουδέποτε να της έχει επιβληθεί καθόσον η απαίτηση κατοχής αδειών εργασίας εκ μέρους του προσωπικού της αντέβαινε στο παράρτημα Χ της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003. Τώρα πλέον, η Martin Meat ενδέχεται να πρέπει να αναζητήσει νομική συμβουλή στην Αυστρία προκειμένου να εξετάσει τις πιθανότητές της να αποδείξει ενώπιον των αυστριακών δικαστηρίων την εξωσυμβατική ευθύνη της Αυστρίας, έχοντας κατά νου τα στοιχεία που συνάγονται από τη νομολογία του Δικαστηρίου και αφορούν την ευθύνη του κράτους μέλους για ζημίες προκληθείσες σε ιδιώτες λόγω παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης από εθνικό δικαστήριο του οποίου οι αποφάσεις δεν υπόκεινται σε ένδικο μέσο⁴¹.

Πρόταση

61. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που του υποβλήθηκαν από το Pesti Közponeti Kerületi Bíróság ως εξής:

- (1) Τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, όπου κατοχυρώνεται η αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και ορίζονται οι «υπηρεσίες» αντιστοίχως, έχουν την έννοια ότι δεν απαγορευόταν στη Δημοκρατία της Αυστρίας, κατά τη διάρκεια της πενταετούς περιόδου που προβλεπόταν από το κεφάλαιο 1, παράγραφος 2, του παραρτήματος Χ της Πράξεως Προσχωρήσεως του 2003, να απαιτεί την απόκτηση άδειας εργασίας ως προϋπόθεση για την κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71/EΚ διάθεση εργαζομένων, οι οποίοι ήταν Ούγγροι υπήκοοι, στο έδαφός της.
- (2) Κατά την εξέταση του ζητήματος αν μια υπηρεσία η οποία συνεπάγεται προσωρινή μετακίνηση εργαζομένων συνιστά διάθεση εργατικού δυναμικού κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 3, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71 ή απόσπαση εργαζομένων κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, στοιχείο α', της ίδιας οδηγίας, βάσει των κριτηρίων που διατύπωσε το Δικαστήριο στην απόφασή του Vico plus κ.λπ. (C-307 έως C-309, EU:C:2011:64), οι εθνικές αρχές πρέπει να λαμβάνουν ιδίως υπόψη τους κατά πόσον η σύμβαση επιδιώκει συγκεκριμένο αποτέλεσμα το οποίο μπορεί να διαχωριστεί από τη διάθεση του εργατικού δυναμικού, κατά πόσον η αμοιβή εξαρτάται από το αποτέλεσμα αυτό και ποιος είναι επί της ουσίας ο υπεύθυνος

41 — Βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 53 έως 56), και Traghetti del Mediterraneo (C-173/03, EU:C:2006:391, σκέψη 32).

για την οργάνωση της εργασίας, ο οποίος δίνει στους εργαζομένους συγκεντρωτικές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους και ελέγχει εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι συμμορφώνονται προς τις οδηγίες αυτές.