



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 12ης Φεβρουαρίου 2015*

«Προδικαστική παραπομπή — Άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ — Οδηγία 96/71/ΕΚ — Άρθρα 3, 5 και 6 — Εργαζόμενοι σε εταιρία που εδρεύει σε κράτος μέλος Α, οι οποίοι αποσπώνται προς εκτέλεση εργασιών σε κράτος μέλος Β — Κατώτατος μισθός που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις στο κράτος μέλος Β — Ενεργητική νομιμοποίηση συνδικαλιστικής οργανώσεως που εδρεύει στο κράτος μέλος Β — Κανονιστική ρύθμιση του κράτους μέλους Α η οποία απαγορεύει την εκχώρηση σε τρίτους των μισθολογικών απαιτήσεων»

Στην υπόθεση C-396/13,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Satakunnan käräjäoikeus (Φινλανδία) με απόφαση της 12ης Ιουλίου 2013, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 15 Ιουλίου 2013, στο πλαίσιο της δίκης

Sähköalojen ammattiliitto ry

κατά

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους S. Rodin, πρόεδρο του έκτου τμήματος, προεδρεύοντα του πρώτου τμήματος, A. Borg Barthet, E. Levits (εισηγητή), M. Berger και F. Biltgen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: N. Wahl

γραμματέας: I. Illessy, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 11ης Ιουνίου 2014,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Sähköalojen ammattiliitto ry, εκπροσωπούμενη από τους J. Kailiala, asianajaja, και J. Hellsten,
- η Elektrobudowa Spółka Akcyjna, εκπροσωπούμενη από τους V.-M. Lanne, asianajaja, και W. Popiołek, adwokat,
- η Φινλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον J. Heliskoski,
- η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. Jacobs και L. Van den Broeck,

* Γλώσσα διαδικασίας: η φινλανδική.

- η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την M. Wolff και τον C. Thorning,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze και B. Beutler,
- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον G. Hesse,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους B. Majczyna και M. Arciszewski, καθώς και από τις J. Fałdyga και D. Lutostańska,
- η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Falk και τον C. Hagerman,
- η Νορβηγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον P. Wennerås,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την E. Paasivirta και τον J. Enegren,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 18ης Σεπτεμβρίου 2014,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, των άρθρων 12 και 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), του προσαρτημένου στη Συνθήκη ΛΕΕ πρωτοκόλλου (αριθ. 30) σχετικά με την εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Πολωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο, των άρθρων 3, 5, δεύτερο εδάφιο, και 6 της οδηγίας 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), καθώς και του άρθρου 14, παράγραφος 2, του κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ L 177, σ. 6, και διορθωτικό ΕΕ 2009, L 309, σ. 87).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Sähköalojen ammattiliitto ry (στο εξής: Sähköalojen ammattiliitto), φινλανδικής συνδικαλιστικής οργανώσεως του κλάδου της ηλεκτρικής ενέργειας, και της Elektrobudowa Spółka Akcyjna (στο εξής: ESA), εταιρίας που εδρεύει στην Πολωνία, με αντικείμενο μισθολογικές απαιτήσεις από σχέσεις εργασίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Το άρθρο 1 της οδηγίας 96/71, το οποίο φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει τα εξής:

«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 διεθνή μέτρα:

[...]

β) αποσπούν έναν εργαζόμενο, στο έδαφος κράτους μέλους, σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά τον χρόνο της απόσπασης·

[...]».

4 Κατά το άρθρο 3 της ως άνω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Όροι εργασίας και απασχόλησης»:

«1. Τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε, ανεξάρτητα από το δικαίω 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 [κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές] κατά την έννοια της παραγράφου 8, εφόσον αφορούν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα:

[...]

β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·

γ) [όρια κατώτατου] μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας·
[...]

[...]

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια των [ορίων κατώτατου] μισθού 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.

[...]

7. Οι παράγραφοι 1 έως 6 δεν εμποδίζουν την εφαρμογή όρων απασχόλησης και εργασίας ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους.

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 [κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές], νοούνται εκείνες που πρέπει να τηρούνται απ' όλες τις επιχειρήσεις τις ανήκουσες στον δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα και υπάγονται στον γεωγραφικό χώρο εφαρμογής τους.

[...]»

- 5 Το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο τιτλοφορείται «Μέτρα», προβλέπει τα εξής:
- «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.»
- 6 Το άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαστική αρμοδιότητα», έχει ως εξής:
- «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.»
- 7 Στο παράρτημα της οδηγίας 96/71 παρατίθεται κατάλογος των δραστηριοτήτων για τις οποίες κάνει λόγο το άρθρο 3, παράγραφος 1, δεύτερη περίπτωση, της ίδιας οδηγίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται όλες οι δραστηριότητες στον τομέα των οικοδομών με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών, όπως εξειδικεύονται στο ως άνω παράρτημα.

Το φινλανδικό δίκαιο

- 8 Το άρθρο 7 του κεφαλαίου 2 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας [Työsopimuslaki (55/2001)] ορίζει τα εξής:
- «Κατ' ελάχιστον, ο εργοδότης υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις διατάξεις εθνικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας η οποία θεωρείται αντιπροσωπευτική για τον εκάστοτε κλάδο (γενικώς υποχρεωτική συλλογική σύμβαση) ως προς την τήρηση των όρων εργασίας και απασχόλησης που αφορούν την εργασία του εργαζομένου ή την πλέον συγκρίσιμη προς αυτήν εργασία.
- Ρήτρα συμβάσεως εργασίας που αντιβαίνει σε αντίστοιχη διάταξη γενικώς υποχρεωτικής συλλογικής συμβάσεως δεν ισχύει και εφαρμόζεται αντ' αυτής η διάταξη της γενικώς υποχρεωτικής συλλογικής συμβάσεως.
- [...]»
- 9 Το άρθρο 2, τέταρτο εδάφιο, του νόμου περί αποσπάσεως εργαζομένων [Laki lähetetyistä työnteekijöistä (1146/1999)] ορίζει τα εξής:
- «Οι αποσπώμενοι εργαζόμενοι δικαιούνται μισθού ίσου με τις αποδοχές που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση κατά την έννοια του άρθρου 7 του κεφαλαίου 2 του φινλανδικού νόμου περί συμβάσεων εργασίας [...]».
- 10 Οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 7 του κεφαλαίου 2 του Työsopimuslaki είναι οι συλλογικές συμβάσεις του τομέα της ηλεκτροδοτήσεως και του τομέα των ηλεκτροτεχνικών εγκαταστάσεων, στο πλαίσιο του κλάδου των τεχνικών εγκαταστάσεων κτιρίων, και διέπουν δραστηριότητες για τις οποίες γίνεται λόγος στο παράρτημα της οδηγίας 96/71. Οι συλλογικές συμβάσεις αυτές είναι γενικώς υποχρεωτικές κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8, της οδηγίας 96/71. Περιέχουν διατάξεις οι οποίες προβλέπουν την κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, την καταβλητέα σε αυτούς αμοιβή για την άδεια, την καταβολή ημερησίας αποζημιώσεως και αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, καθώς και διατάξεις σχετικά με τις δαπάνες στεγάσεως.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 11 Η ESA είναι εταιρία που εδρεύει στην Πολωνία και δραστηριοποιείται στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας. Έχει δε μία θυγατρική στη Φινλανδία.
- 12 Η ESA συνήψε στην Πολωνία και κατά το πολωνικό δίκαιο συμβάσεις εργασίας με 186 εργαζομένους, προκειμένου να εκτελέσει εργασίες ηλεκτροδοτήσεως στο εργοτάξιο του σταθμού πυρηνικής ενέργειας του Olkiluoto, στον δήμο του Eurajoki (Φινλανδία). Οι εργαζόμενοι αυτοί αποσπάστηκαν στη φινλανδική θυγατρική της ως άνω εταιρίας. Τοποθετήθηκαν στο εργοτάξιο του Olkiluoto και στεγάστηκαν σε διαμερίσματα στο Eurajoki, το οποίο απέχει περίπου 15 χιλιόμετρα από το ως άνω εργοτάξιο. Οι διάδικοι της κύριας δίκης ερίζουν ως προς τον χρόνο που απαιτείται ημερησίως για τη μετάβαση των εν λόγω εργαζομένων στο εργοτάξιο αυτό και για την επιστροφή τους στον τόπο της διαμονής τους.
- 13 Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, υποστηρίζοντας ότι η ESA δεν τους κατέβαλε τα οφειλόμενα κατώτατα όρια αποδοχών δυνάμει των εφαρμοστέων βάσει του δικαίου της Ένωσης φινλανδικών συλλογικών συμβάσεων του τομέα της ηλεκτροδοτήσεως και του τομέα των ηλεκτροτεχνικών εγκαταστάσεων, εκχώρησαν ατομικώς τις απαιτήσεις τους στη Sähköalojen ammattiliitto προκειμένου αυτή να επιδιώξει την είσπραξή τους.
- 14 Ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου η Sähköalojen ammattiliitto υποστήριξε ότι οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν υπολογισμό της κατώτατης αμοιβής των εργαζομένων με κριτήρια ευνοϊκότερα σε σύγκριση με τα εφαρμοζόμενα από την ESA. Τα κριτήρια αυτά αφορούν ιδίως τον τρόπο κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, το κατά πόσον οφείλεται ωρομίσθιο ή αμοιβή ανά μονάδα εργασίας, την καταβλητέα στους εργαζομένους αμοιβή για την άδεια, την καταβολή ημερησίας αποζημιώσεως και αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας καθώς και την παροχή στέγης.
- 15 Ως εκ τούτου, η Sähköalojen ammattiliitto ζήτησε με δύο αγωγές, τις οποίες άσκησε στις 8 Αυγούστου 2011 και στις 3 Ιανουαρίου 2012 αντιστοίχως, να υποχρεωθεί η ESA να της καταβάλει εντόκως το συνολικό ποσό των 6 648 383,15 ευρώ, το οποίο αντιστοιχεί στις εκχωρηθείσες σε αυτήν απαιτήσεις.
- 16 Η ESA ζήτησε την απόρριψη των αγωγών. Υποστήριξε μεταξύ άλλων ότι η Sähköalojen ammattiliitto δεν νομιμοποιείται να ενεργεί στο όνομα των αποσπασμένων εργαζομένων, επειδή το πολωνικό δίκαιο απαγορεύει την εκχώρηση απαιτήσεων από σχέση εργασίας.
- 17 Κατόπιν αιτήματος της Sähköalojen ammattiliitto, το αιτούν δικαστήριο διέταξε τη συντηρητική κατάσχεση στοιχείων ενεργητικού της ESA έως το ποσό των 2 900 000 ευρώ προς εξασφάλιση της απαιτήσεως της εν λόγω συνδικαλιστικής οργανώσεως. Δεδομένου ότι η απόφαση με την οποία διατάχθηκε το ασφαλιστικό αυτό μέτρο κατέστη απρόσβλητη, η ESA κατέθεσε στην αρμόδια αρχή εγγυητική επιστολή για το ποσό αυτό με ισχύ έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2015.
- 18 Το Satakunnan käräjäoikeus (πρωτοδικείο του Satakunta), έχοντας αμφιβολίες για την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης και, ιδίως, του άρθρου 3 της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί να επικαλεσθεί ένα εργατικό σωματείο που ενεργεί προς το συμφέρον των εργαζομένων απευθείας το άρθρο 47 του [Χάρτη] ως άμεση πηγή δικαιωμάτων έναντι παρέχοντος υπηρεσίες άλλου κράτους μέλους σε μια κατάσταση όπου η διάταξη η οποία προβάλλεται ότι είναι αντίθετη προς το άρθρο 47 (ήτοι το άρθρο 84 του πολωνικού κώδικα εργασίας) είναι μια καθαρά εθνική διάταξη;

2) Σε μια δικαστική διαδικασία αφορώσα αξιώσεις που έχουν γεννηθεί εντός του κράτους εκτελέσεως της εργασίας υπό την έννοια της [οδηγίας 96/71], απορρέει από το δίκαιο της Ένωσης —ειδικότερα από την αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας την οποία θέτει το άρθρο 47 του [Χάρτη], καθώς και το άρθρο 5, δεύτερο εδάφιο, και το άρθρο 6 της προαναφερθείσας οδηγίας, σε συνδυασμό με την ελευθερία συστάσεως επαγγελματικών σωματείων την οποία εγγυάται το άρθρο 12 του [Χάρτη]— ότι ένα εθνικό δικαστήριο πρέπει να αποκλείει την εφαρμογή διατάξεως του εργατικού δικαίου του κράτους προελεύσεως των εργαζομένων που απαγορεύει την εκχώρηση μισθολογικής απαιτήσεως σε εργατικό σωματείο του κράτους εκτελέσεως της εργασίας με σκοπό να αναλάβει το σωματείο αυτό την είσπραξή της, όταν η αντίστοιχη διάταξη του κράτους εκτελέσεως της εργασίας παρέχει τη δυνατότητα εκχωρήσεως της μισθολογικής απαιτήσεως προς εξασφάλιση της είσπραξέως της, οπότε αναγνωρίζει την ενεργητική νομιμοποίηση εργατικού σωματείου όταν όλοι οι εργαζόμενοι που εκχωρούν σε αυτό τις σχετικές απαιτήσεις με σκοπό την είσπραξή τους είναι μέλη του;

3) Έχουν την έννοια οι ρήτρες του πρωτοκόλλου 30 που προσαρτάται στη Συνθήκη της Λισσαβώνας ότι ακόμα και τα εθνικά δικαστήρια άλλων χωρών πέραν της Πολωνίας ή του Ηνωμένου Βασιλείου πρέπει να το λαμβάνουν υπόψη όταν η ενώπιόν τους διαφορά παρουσιάζει σημαντικά συνδετικά στοιχεία με την Πολωνία, ειδικότερα, όταν το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβάσεις εργασίας είναι το πολωνικό; Εμποδίζει, δηλαδή, το ως άνω πρωτόκολλο ένα φινλανδικό δικαστήριο να δεχθεί ότι οι νόμοι, οι κανόνες, οι διατάξεις, οι πρακτικές ή τα διοικητικά μέτρα της Πολωνίας αντιβαίνουν προς τις αρχές, τις ελευθερίες και τα θεμελιώδη δικαιώματα που θέτει ο [Χάρτης];

4) Λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 47 του [Χάρτη], έχει την έννοια το άρθρο 14, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I ότι εμποδίζει την εφαρμογή νομοθεσίας κράτους μέλους που απαγορεύει την εκχώρηση απαιτήσεων και δικαιωμάτων που απορρέουν από σχέση εργασίας;

5) Έχει την έννοια το άρθρο 14, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I ότι το εφαρμοστέο στην εκχώρηση απαιτήσεων εκ συμβάσεως εργασίας δίκαιο είναι το εφαρμοστέο στη σύμβαση εργασίας δίκαιο δυνάμει του κανονισμού Ρώμη I, ανεξαρτήτως του αν οι διατάξεις άλλης νομοθεσίας ασκούν επίσης επιρροή επί του περιεχομένου του προβαλλόμενου ατομικού δικαιώματος;

6) Ερμηνευόμενο με γνώμονα τα άρθρα 56 και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71 ότι η έννοια του ορίου κατώτατου μισθού καλύπτει το βασικό ωρομίσθιο σύμφωνα με τον πίνακα κατατάξεως των μισθών σε κατηγορίες, τον εγγυημένο μισθό για εργασία με το κομμάτι, το επίδομα αδείας, τη σταθερή ημερήσια αποζημίωση και την αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, όπως οι εν λόγω όροι εργασίας προσδιορίζονται με γενικής εφαρμογής συλλογική σύμβαση εργασίας υπαγόμενη στο παράρτημα της οδηγίας αυτής;

α) Έχουν την έννοια τα άρθρα 56 [και 57] ΣΛΕΕ ή/και το άρθρο 3 της [οδηγίας 96/71] ότι εμποδίζουν το αποκαλούμενο “κράτος μέλος υποδοχής” να επιβάλλει με την εθνική του νομοθεσία (γενικής εφαρμογής συλλογική σύμβαση εργασίας) στους προερχόμενους από άλλα κράτη μέλη παρέχοντες υπηρεσίες την υποχρέωση να καταβάλλουν αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας και ημερήσια αποζημίωση στους αποσπασμένους στο έδαφος του εργαζομένους, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι, κατά την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, κάθε αποσπασμένος εργαζόμενος λογίζεται ότι εργάζεται βάσει του καθεστώτος επαγγελματικής μετακινήσεως καθ’ όλη τη διάρκεια της αποσπάσεώς του, πράγμα το οποίο του παρέχει το δικαίωμα να λάβει τόσο αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας όσο και ημερήσια αποζημίωση;

β) Έχουν την έννοια τα άρθρα 56 και 57 ΣΛΕΕ ή/και το άρθρο 3 της [οδηγίας 96/71] ότι δεν επιτρέπουν σε εθνικό δικαστήριο να αρνηθεί να αναγνωρίσει την κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες στην οποία προβαίνει εταιρία άλλου κράτους μέλους και την οποία αυτή χρησιμοποιεί εντός του κράτους προελεύσεώς της, αν έχει γίνει μια τέτοια κατάταξη;

- γ) Έχουν την έννοια τα άρθρα 56 και 57 ΣΛΕΕ ή/και το άρθρο 3 της [οδηγίας 96/71] ότι επιτρέπουν σε εργοδότη προερχόμενο από άλλο κράτος μέλος να ορίσει βασίμως και με δεσμευτικό τρόπο για το δικαστήριο του κράτους εκτελέσεως της εργασίας την κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες σε μια κατάσταση όπου μια συλλογική σύμβαση εργασίας έχουσα γενική εφαρμογή στη χώρα εκτελέσεως της εργασίας ορίζει διαφορετικό τρόπο κατατάξεως σε μισθολογικές κατηγορίες από απόψεως τελικού αποτελέσματος ή μπορεί το κράτος μέλος υποδοχής στο οποίο έχουν αποσπασθεί οι εργαζόμενοι του προερχόμενου από άλλο κράτος μέλος παρέχοντας υπηρεσίες να επιβάλει στον παρέχοντα τις σχετικές υπηρεσίες να τηρεί τις διατάξεις περί κριτηρίων κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες;
- δ) Στο πλαίσιο της ερμηνείας του άρθρου 3 της [οδηγίας 96/71], ερμηνευόμενου με γνώμονα τα άρθρα 56 και 57 ΣΛΕΕ, πρέπει να λογίζεται η παροχή στέγης στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης βάσει των διατάξεων της συλλογικής συμβάσεως εργασίας περί της οποίας γίνεται λόγος στο έκτο ερώτημα και τα κουπόνια τροφίμων που χορηγούνται στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του προερχόμενου από άλλο κράτος μέλος παρέχοντας υπηρεσίες ως αντιστάθμισμα των εξόδων που προκαλούνται εξαιτίας της αποσπάσεως ή ως καλυπτόμενα από την έννοια του ορίου κατώτατου μισθού που χρησιμοποιείται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας;
- ε) Έχει την έννοια το άρθρο 3 της [οδηγίας 96/71], σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, ότι η εφαρμογή της υφιστάμενης εντός του κράτους εργασίας και έχουσας γενική ισχύ συλλογικής συμβάσεως εργασίας δικαιολογείται για λόγους δημοσίας τάξεως όσον αφορά την εξέταση των ζητημάτων καταβολής μισθού για εργασία με το κομμάτι, αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας και ημερήσιας αποζημιώσεως;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί των πρώτων πέντε ερωτημάτων

- 19 Με τα πρώτα πέντε ερωτήματά του, τα οποία αρμόζει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατ' ουσίαν αν, υπό περιστάσεις όπως αυτές της κύριας δίκης, η οδηγία 96/71, σε συνδυασμό με το άρθρο 47 του Χάρτη, αποκλείει τη δυνατότητα κανονιστική ρύθμιση η οποία απαγορεύει την εκχώρηση απαιτήσεων από σχέση εργασίας και ισχύει στο κράτος μέλος της έδρας επιχειρήσεως που αποσπά εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους να κωλύει την άσκηση αγωγής από συνδικαλιστική οργάνωση, όπως η Sähköalojen ammattiliitto, ενώπιον δικαστηρίου του δεύτερου κράτους μέλους στο οποίο παρέχεται η εργασία για την είσπραξη μισθολογικών απαιτήσεων των ως άνω αποσπασμένων εργαζομένων, οι οποίες της έχουν εκχωρηθεί.
- 20 Διαπιστώνεται συναφώς ότι τόσο από τις πληροφορίες που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο στο Δικαστήριο, όσο και από τις απαντήσεις στα ερωτήματα που τέθηκαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, προκύπτει ότι η ενεργητική νομιμοποίηση της Sähköalojen ammattiliitto ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου διέπεται από το φινλανδικό δικονομικό δίκαιο, το οποίο είναι εφαρμοστέο σύμφωνα με την αρχή της *lex fori*. Δεν αμφισβητείται εξάλλου ότι κατά το εν λόγω φινλανδικό δίκαιο η ενάγουσα νομιμοποιείται να ενεργεί στο όνομα των αποσπασμένων εργαζομένων.
- 21 Συνεπώς, η ρύθμιση του πολωνικού εργατικού κώδικα την οποία επικαλείται η ESA δεν επηρεάζει τη νομιμοποίηση της Sähköalojen ammattiliitto ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου και δεν κωλύει την εκ μέρους της άσκηση αγωγής ενώπιον του Satakunnan käräjäoikeus.

- 22 Εξάλλου, επισημαίνεται ότι το αντικείμενο της κύριας δίκης σχετίζεται με τον καθορισμό του περιεχομένου της έννοιας «[όρια κατώτατου] μισθού» κατά την οδηγία 96/71, τον οποίο δικαιούνται οι αποσπασμένοι στη Φινλανδία Πολωνοί εργαζόμενοι.
- 23 Από το άρθρο 3, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας προκύπτει όμως σαφώς ότι τα ζητήματα σχετικά με τα όρια κατώτατου μισθού κατά την έννοια της οδηγίας διέπονται, ανεξάρτητα από το εφαρμοστέο δίκαιο στη σχέση εργασίας, από τη νομοθεσία του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχουν αποσπαστεί οι εργαζόμενοι για να παράσχουν την εργασία τους, το οποίο εν προκειμένω είναι η Δημοκρατία της Φινλανδίας.
- 24 Επιπλέον, προκύπτει μεταξύ άλλων από το γράμμα του δεύτερου ερωτήματος του αιτούντος δικαστηρίου ότι η εκχώρηση των μισθολογικών απαιτήσεων προς τη Sähköalojen ammattiliitto για να επιδιώξει την είσπραξή τους προς όφελος των αποσπασμένων εργαζομένων είναι νόμιμη κατά το φινλανδικό δίκαιο και ότι, εξάλλου, η πολωνική επιχείρηση που προσέλαβε τους εργαζομένους αυτούς έχει στη Φινλανδία θυγατρική στην οποία αποσπάστηκαν οι εργαζόμενοι αυτοί.
- 25 Υπό τις συνθήκες αυτές, αντιθέτως προς όσα υποστήριξε η ESA ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, δεν συντρέχει εν προκειμένω κανένας λόγος βάσει του οποίου να μπορεί να αμφισβητηθεί η αγωγή που άσκησε η Sähköalojen ammattiliitto ενώπιον του Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Συνεπώς, στα πέντε πρώτα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, υπό περιστάσεις όπως αυτές της κύριας δίκης, η οδηγία 96/71, σε συνδυασμό με το άρθρο 47 του Χάρτη, αποκλείει τη δυνατότητα κανονιστική ρύθμιση η οποία απαγορεύει την εκχώρηση απαιτήσεων από σχέση εργασίας και ισχύει στο κράτος μέλος της έδρας επιχείρησης που αποσπά εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους να κωλύει την άσκηση αγωγής από συνδικαλιστική οργάνωση, όπως η Sähköalojen ammattiliitto, ενώπιον δικαστηρίου του δεύτερου κράτους μέλους στο οποίο παρέχεται η εργασία για την είσπραξη προς όφελος των ως άνω αποσπασμένων εργαζομένων μισθολογικών απαιτήσεων οι οποίες αφορούν κατώτατο μισθό κατά την έννοια της οδηγίας 96/71 και της έχουν εκχωρηθεί, εφόσον η εκχώρηση αυτή είναι νόμιμη κατά το δίκαιο που ισχύει στο δεύτερο κράτος μέλος.

Επί του έκτου ερωτήματος

- 27 Με το έκτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται στην εξαίρεση από τον κατώτατο μισθό των στοιχείων αποδοχών, όπως τα επίμαχα στην κύρια δίκη, που προκύπτουν από την έννοια του βασικού ωρομισθίου ή του εγγυημένου μισθού ανά μονάδα εργασίας βάσει κατατάξεως σε μισθολογικές κατηγορίες, από την καταβλητέα αμοιβή για την άδεια, από την καταβολή ημερησίας αποζημίωσης και αποζημίωσης για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, καθώς και από την αποζημίωση εξόδων στεγασέως, τα οποία ορίζονται από συλλογική σύμβαση που εμπίπτει στο παράρτημα της ως άνω οδηγίας και είναι γενικώς υποχρεωτική στο κράτος μέλος όπου έχουν αποσπαστεί οι οικείοι εργαζόμενοι ή, όσον αφορά τη χορήγηση κουπονιών τροφίμων, αποτελούν όρο της σχέσεως εργασίας μεταξύ των αποσπασμένων εργαζομένων και του εργοδότη τους στο κράτος μέλος προελεύσεως.
- 28 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι ο νομοθέτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε την οδηγία 96/71 προκειμένου, όπως διευκρινίζεται στην αιτιολογική της σκέψη 6, να προβλέψει, προς το συμφέρον των εργοδοτών και του προσωπικού τους, τους όρους εργασίας και απασχολήσεως που εφαρμόζονται στη σχέση εργασίας όταν μια επιχείρηση εγκατεστημένη εντός συγκεκριμένου κράτους μέλους αποσπά εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προσωρινώς στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (αποφάσεις Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, σκέψη 58, και Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, σκέψη 33).

- 29 Για να εξασφαλιστεί η τήρηση ενός πυρήνα επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας, το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 96/71 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών οι επιχειρήσεις να εγγυώνται στους εργαζομένους που έχουν αποσπασθεί στο έδαφός τους τους όρους εργασίας και απασχολήσεως σχετικά με τα θέματα που απαριθμούνται στη διάταξη αυτή (απόφαση *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, σκέψη 73).
- 30 Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 96/71 έχει διττό σκοπό. Αφενός, σκοπό έχει να εξασφαλίσει θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ των ημεδαπών επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων που προβαίνουν σε διεθνική παροχή υπηρεσιών, στον βαθμό που επιβάλλει στις δεύτερες να προσφέρουν στους εργαζομένους, όσον αφορά περιορισμένο κατάλογο θεμάτων, τους όρους εργασίας και απασχολήσεως που έχουν καθορισθεί εντός του κράτους μέλους υποδοχής. Αφετέρου, η ίδια διάταξη αποσκοπεί στην εξασφάλιση στους αποσπασμένους εργαζομένους της εφαρμογής των υποχρεωτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας του κράτους μέλους υποδοχής όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχολήσεως σχετικά με τα εν λόγω θέματα ενόσω αυτοί παρέχουν προσωρινώς εργασία στο έδαφος του εν λόγω κράτους μέλους (απόφαση *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, σκέψεις 74 και 76).
- 31 Πρέπει όμως να τονιστεί ότι η εν λόγω οδηγία δεν εναρμόνισε το ουσιαστικό περιεχόμενο των υποχρεωτικών αυτών κανόνων για την ελάχιστη προστασία, μολονότι παρέχει ορισμένες πληροφορίες σχετικές με το ζήτημα αυτό.
- 32 Συνεπώς, επισημαίνεται, αφενός, ότι με το άρθρο 3, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71 γίνεται, στο πλαίσιο αυτής, ρητή παραπομπή στη νομοθεσία ή την εθνική πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, όσον αφορά τον καθορισμό των ορίων του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής (απόφαση *Isbir*, EU:C:2013:711, σκέψη 36).
- 33 Αφετέρου, το άρθρο 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει όσον αφορά τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα κατά πόσον τα στοιχεία αυτά των αποδοχών θεωρούνται τμήμα του κατώτατου μισθού στο πλαίσιο των όρων εργασίας και απασχολήσεως που ορίζονται στο άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας.
- 34 Συνεπώς, με την επιφύλαξη των ενδείξεων που παρέχει το άρθρο 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71, επαφίεται στο δίκαιο του κράτους μέλους αποσπάσεως να ορίσει σε τι συνίσταται ο κατώτατος μισθός προς τον σκοπό της εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι ο ορισμός αυτός, όπως απορρέει από τις ρυθμίσεις του εθνικού δικαίου ή από τις σχετικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή από τον τρόπο που τις ερμηνεύουν τα εθνικά δικαστήρια, δεν έχει ως αποτέλεσμα την παρακώλυση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών μεταξύ των κρατών μελών (απόφαση *Isbir*, EU:C:2013:711, σκέψη 37).
- 35 Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι ορισμένα στοιχεία των αποδοχών δεν αποτελούν τμήμα του κατώτατου μισθού.
- 36 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι προσαυξήσεις και οι πρόσθετες παροχές οι οποίες, αφενός, δεν αναγνωρίζονται από την εθνική νομοθεσία ή την πρακτική του κράτους μέλους όπου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος ως στοιχεία του κατώτατου μισθού και, αφετέρου, μεταβάλλουν τη σχέση μεταξύ της παροχής του εργαζομένου και της αντιπαροχής που αυτός λαμβάνει δεν επιτρέπεται, βάσει των διατάξεων της οδηγίας 96/71, να θεωρηθούν στοιχεία του κατώτατου μισθού (αποφάσεις Επιτροπή κατά Γερμανίας, C-341/02, EU:C:2005:220, σκέψη 39, και *Isbir*, EU:C:2013:711, σκέψη 38).

37 Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων πρέπει να εξεταστούν τα διάφορα στοιχεία των αποδοχών στα οποία αναφέρθηκε το αιτούν δικαστήριο, προκειμένου να κριθεί αν αποτελούν τμήμα του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3 της οδηγίας 96/71.

Το εγγυημένο ωρομίσθιο και/ή ο εγγυημένος μισθός ανά μονάδα εργασίας βάσει της κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες

38 Το αιτούν δικαστήριο, προκειμένου να επιλύσει την ενόπιόν του διαφορά, ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε υπολογισμό του κατώτατου ωρομισθίου ή του κατώτατου μισθού ανά μονάδα εργασίας βάσει κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, όπως προβλέπεται από τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής.

39 Επισημαίνεται συναφώς ότι από το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71 προκύπτει ρητώς ότι τα κατώτατα όρια μισθού ορίζονται από τη νομοθεσία ή/και την εθνική πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος. Η διατύπωση αυτή συνεπάγεται ότι ο τρόπος υπολογισμού του εν λόγω κατώτατου ορίου και τα κριτήρια που επιλέγονται για αυτόν επαφίενται επίσης στο κράτος μέλος υποδοχής.

40 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, πρώτον, οι ισχύοντες κανόνες στο κράτος μέλος υποδοχής ορίζουν αν ο κατώτατος μισθός πρέπει να υπολογίζεται χρονικώς ανά ώρα ή ανά μονάδα εργασίας. Εντούτοις, οι κανόνες αυτοί, για να μπορούν να αντιταχθούν στον εργοδότη που αποσπά τους εργαζομένους του στο κράτος μέλος αυτό, πρέπει να είναι δεσμευτικοί και να πληρούν τις προϋποθέσεις της διαφάνειας, το οποίο συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, ότι πρέπει να είναι προσιτοί και σαφείς.

41 Συνεπώς, κατ' εφαρμογήν των ως άνω κριτηρίων, ο κατώτατος μισθός που υπολογίζεται με βάση τις οικείες συλλογικές συμβάσεις δεν μπορεί να εξαρτάται από την ελεύθερη επιλογή του εργοδότη που αποσπά εργαζομένους με μοναδικό σκοπό να προτείνει κόστος εργασίας μικρότερο σε σχέση με εκείνο των τοπικών εργαζομένων.

42 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει αν οι κανόνες υπολογισμού του κατώτατου μισθού που εφαρμόζονται βάσει των οικείων συλλογικών συμβάσεων είναι δεσμευτικοί και διαφανείς.

43 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, δεύτερον, οι κανόνες για την κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, οι οποίοι εφαρμόζονται στο κράτος μέλος υποδοχής βάσει διαφόρων κριτηρίων, όπως, μεταξύ άλλων, τα προσόντα, η κατάρτιση, η πείρα των εργαζομένων και/ή η φύση της παρεχόμενης από αυτούς εργασίας έχουν εφαρμογή αντί των εφαρμοστέων κανόνων για τους αποσπασμένους εργαζομένους στο κράτος μέλος προελεύσεως. Μόνο στο πλαίσιο συγκρίσεως μεταξύ των κατά το άρθρο 3, παράγραφος 7, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 96/71 όρων εργασίας και απασχολήσεως που εφαρμόζονται στο κράτος μέλος προελεύσεως και εκείνων που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής πρέπει να ληφθεί υπόψη η κατάταξη που γίνεται από το κράτος μέλος προελεύσεως, εφόσον είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους.

44 Για να μπορούν όμως να αντιταχθούν στον εργοδότη που αποσπά εργαζομένους στο κράτος μέλος υποδοχής, οι κανόνες για την κατάταξη των εργαζομένων αυτών σε μισθολογικές κατηγορίες πρέπει να είναι δεσμευτικοί και να πληρούν τις προϋποθέσεις της διαφάνειας, το οποίο σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι πρέπει να είναι προσιτοί και σαφείς. Στον εθνικό δικαστή εναπόκειται να εξακριβώσει αν οι προϋποθέσεις αυτές πληρούνται στην υπόθεση της κύριας δίκης.

45 Κατόπιν των προεκτεθέντων, συνάγεται το συμπέρασμα ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε υπολογισμό του κατώτατου ωρομισθίου και/ή του κατώτατου μισθού ανά μονάδα εργασίας βάσει της κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, όπως προβλέπεται στις οικείες συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής, υπό τον όρο ότι ο υπολογισμός και η κατάταξη αυτοί γίνονται βάσει δεσμευτικών και διαφανών κανόνων, πράγμα που εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει.

Η ημερήσια αποζημίωση

46 Όσον αφορά το ζήτημα αν ημερήσια αποζημίωση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, αποτελεί τμήμα του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3 της οδηγίας 96/71, επισημαίνεται ότι από τη δικογραφία ενώπιον του Δικαστηρίου προκύπτει ότι οι οικείες συλλογικές συμβάσεις στη Φινλανδία προβλέπουν την καταβολή στους αποσπασμένους εργαζομένους ημερήσιας αποζημίωσης. Κατά τις συλλογικές αυτές συμβάσεις, η εν λόγω αποζημίωση έχει τη μορφή σταθερού ημερήσιου ποσού, το οποίο κυμαινόταν κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα μεταξύ 34 και 36 ευρώ.

47 Λαμβανομένης υπόψη της δικογραφίας, η ως άνω αποζημίωση δεν καταβάλλεται κατά τα φαινόμενα στους εργαζόμενους υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71.

48 Ειδικότερα, η εν λόγω αποζημίωση σκοπό έχει να διασφαλίσει την κοινωνική προστασία των συγκεκριμένων εργαζομένων, αντισταθμίζοντας τα μειονεκτήματα λόγω της αποσπάσεως, τα απορρέοντα από την απομάκρυνση των ενδιαφερομένων από το σύνθητες περιβάλλον τους.

49 Κατά συνέπεια, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η αποζημίωση αυτή περιλαμβάνεται στα «σχετικά με την απόσπαση επιδόματα» κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71.

50 Σύμφωνα όμως με την εν λόγω διάταξη, τα επιδόματα αυτά αποτελούν τμήμα του κατώτατου μισθού.

51 Υπό τις συνθήκες αυτές, η εν λόγω ημερήσια αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται στους αποσπασμένους εργαζομένους, όπως οι εργαζόμενοι της κύριας δίκης, καθόσον την δικαιούνται οι τοπικοί μισθωτοί όταν αποσπώνται εντός του φινλανδικού εδάφους.

52 Κατόπιν των ανωτέρω συνάγεται το συμπέρασμα ότι πρέπει να γίνει δεκτό ότι ημερήσια αποζημίωση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, αποτελεί τμήμα του κατώτατου μισθού υπό τις ίδιες προϋποθέσεις υπό τις οποίες προστίθεται η αποζημίωση αυτή στον καταβαλλόμενο στους τοπικούς εργαζομένους κατώτατο μισθό στην περίπτωση αποσπάσεώς τους στο εσωτερικό του οικείου κράτους μέλους.

Η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας

53 Επισημαίνεται κατ' αρχάς ότι το υποβληθέν ερώτημα ως προς την αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας δεν αφορά την επιστροφή των δαπανών μετακινήσεως των οικείων εργαζομένων για τη μετάβασή τους στον τόπο εργασίας και την επιστροφή τους από αυτόν αλλά μόνον το ζήτημα αν το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71 έχει την έννοια ότι αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας πρέπει να θεωρείται στοιχείο του κατώτατου μισθού των εργαζομένων αυτών.

54 Κατά τις σχετικές διατάξεις των φινλανδικών συλλογικών συμβάσεων, στους εργαζομένους καταβάλλεται αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, εφόσον η διάρκεια της καθημερινής μετακινήσεως προς και από τον τόπο εργασίας υπερβαίνει τη μία ώρα.

- 55 Διευκρινίζεται ότι για τον υπολογισμό της διάρκειας αυτής πρέπει να καθοριστεί ο χρόνος που όντως απαιτείται, υπό τις ειδικές περιστάσεις της συγκεκριμένης υποθέσεως, για να μεταβούν οι οικείοι αποσπασμένοι εργαζόμενοι από τον τόπο της διαμονής τους στη Φινλανδία στον τόπο εργασίας τους στο ευρισκόμενο στο κράτος μέλος αυτό εργοτάξιο. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να αποφανθεί, λαμβάνοντας υπόψη τα επίμαχα περιστατικά της υποθέσεως της κύριας δίκης, αν η προϋπόθεση της διάρκειας, την οποία προβλέπει η εφαρμοστέα ρύθμιση στη Φινλανδία για την καταβολή της αποζημίωσης για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας πληρούται ως προς τους συγκεκριμένους εργαζομένους.
- 56 Υπό το πρίσμα αυτό, πρέπει να γίνει δεκτό ότι τέτοια αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, εφόσον δεν καταβάλλεται στους εργαζομένους υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως, πρέπει, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 3, παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71, να θεωρείται σχετικό με την απόσπαση επίδομα και, άρα, τμήμα του κατώτατου μισθού.
- 57 Πρέπει συνεπώς να γίνει δεκτό ότι αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία καταβάλλεται στους εργαζομένους υπό την προϋπόθεση ότι η διάρκεια της καθημερινής μετακινήσεως προς και από τον τόπο εργασίας υπερβαίνει τη μία ώρα πρέπει να θεωρείται τμήμα του κατώτατου μισθού των αποσπασμένων εργαζομένων, εφόσον πληρούται η ως άνω προϋπόθεση, στοιχείο το οποίο εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει.

Η παροχή στέγης

- 58 Στο ζήτημα αν το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι η παροχή στέγης στους οικείους εργαζομένους πρέπει να θεωρείται στοιχείο του κατώτατου μισθού τους, διαπιστώνεται ότι προσήκει αρνητική απάντηση σύμφωνα με το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 7, της ως άνω οδηγίας.
- 59 Ειδικότερα, μολονότι το γράμμα της ως άνω διατάξεως αποκλείει μόνο την επιστροφή των δαπανών στεγάσεως που έγιναν πράγματι λόγω της αποσπάσεως και, κατά τα πληροφοριακά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, η ESA ανέλαβε τις δαπάνες των συγκεκριμένων εργαζομένων χωρίς αυτοί να πρέπει να τις καταβάλουν και να ζητήσουν στη συνέχεια την επιστροφή τους, εντούτοις ο τρόπος που επέλεξε η ESA για την ανάληψη των δαπανών δεν ασκεί επιρροή στον νομικό χαρακτηρισμό τους.
- 60 Επιπροσθέτως, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 111 των προτάσεών του, ο ίδιος ο σκοπός του άρθρου 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71 δεν επιτρέπει να συνυπολογίζονται στον κατώτατο μισθό των αποσπασμένων εργαζομένων οι δαπάνες για τη στέγαση τους.

Τα κουπόνια τροφίμων

- 61 Όσον αφορά την ερμηνεία του άρθρου 3 της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ για το ζήτημα της έννοιας του κατώτατου μισθού και τον συνυπολογισμό σε αυτόν των κουπονιών τροφίμων που χορηγεί η ESA στους συγκεκριμένους εργαζομένους, επισημαίνεται ότι η χορήγηση των κουπονιών αυτών δεν γίνεται βάσει των νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων του κράτους μέλους υποδοχής, ούτε βάσει των οικείων συλλογικών συμβάσεων τις οποίες επικαλείται το Sähköalojen ammattiliitto, αλλά δυνάμει της υφιστάμενης στην Πολωνία σχέσεως εργασίας μεταξύ των αποσπασμένων εργαζομένων και του εργοδότη τους, της ESA.
- 62 Επιπλέον, όπως και τα επιδόματα για την κάλυψη των δαπανών στεγάσεως, τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται για να αντισταθμίσουν τα έξοδα διαβίωσης των εργαζομένων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως.

63 Κατά συνέπεια, σαφώς προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 7, της οδηγίας 96/71 ότι δεν πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα εν λόγω επιδόματα αποτελούν τμήμα του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3 της ως άνω οδηγίας.

Η αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας

64 Όσον αφορά την αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας, υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι δυνάμει του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη κάθε εργαζόμενος δικαιούται περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

65 Το δικαίωμα αυτό που εξειδικεύεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299, σ. 9), από το οποίο η οδηγία αυτή δεν επιτρέπει παρέκκλιση, παρέχει σε κάθε εργαζόμενο περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο κατά πάγια νομολογία πρέπει να θεωρηθεί ως αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία, καταβάλλεται σε κάθε εργαζόμενο όποιος και αν είναι ο τόπος παροχής της εργασίας του στην Ένωση (βλ., υπ' αυτή την έννοια, αποφάσεις Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, ΕΥ:C:2009:18, σκέψη 54, καθώς και Lock, C-539/12, ΕΥ:C:2014:351, σκέψη 14).

66 Επιπλέον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η φράση «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» στο άρθρο 31 του Χάρτη και στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 σημαίνει ότι κατά τη διάρκεια της «ετήσιας άδειας» κατά την έννοια των διατάξεων αυτών πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών και ότι, κατ' άλλη έκφραση, ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει τις τακτικές αποδοχές του γι' αυτήν την περίοδο αναπαύσεως (βλ. αποφάσεις Robinson-Steele κ.λπ., C-131/04 και C-257/04, ΕΥ:C:2006:177, σκέψη 50, και Lock, ΕΥ:C:2014:351, σκέψη 16).

67 Ειδικότερα, κατά τη νομολογία αυτή, στο πλαίσιο της οδηγίας 2003/88 το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αποδοχών που αντιστοιχούν σε αυτήν αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Ο σκοπός της υποχρέωσης καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στο να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας του (βλ. απόφαση Lock, ΕΥ:C:2014:351, σκέψη 17 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

68 Συνεπώς, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 89 των προτάσεων του, η αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της άδειας συνιστά αναπόσπαστο στοιχείο της αμοιβής την οποία λαμβάνει ως αντιπαροχή των εκ μέρους του παρεχόμενων υπηρεσιών.

69 Ως εκ τούτου, το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι η ελάχιστη αμοιβή η οποία πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατ' εφαρμογήν του άρθρου 3, παράγραφος 1, δεύτερη περίπτωση, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής για την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό τον οποίο δικαιούται ο εργαζόμενος αυτός κατά την περίοδο αναφοράς.

70 Κατόπιν των προεκτεθέντων στο έκτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 7, της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι:

— δεν αντιτίθεται σε υπολογισμό του κατώτατου ωρομισθίου και/ή του κατώτατου μισθού ανά μονάδα εργασίας βάσει της κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, όπως προβλέπεται στις οικείες συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής, υπό τον όρο ότι ο υπολογισμός αυτός και η κατάταξη γίνονται βάσει δεσμευτικών και διαφανών κανόνων, πράγμα που εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει·

- ημερήσια αποζημίωση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, αποτελεί τμήμα του κατώτατου μισθού υπό τις ίδιες προϋποθέσεις υπό τις οποίες προστίθεται η αποζημίωση αυτή στον καταβαλλόμενο στους τοπικούς εργαζομένους κατώτατο μισθό στην περίπτωση αποσπάσεώς τους στο εσωτερικό του οικείου κράτους μέλους·
- αποζημίωση για τον ημερήσιο χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, η οποία καταβάλλεται στους εργαζομένους υπό την προϋπόθεση ότι η διάρκεια της καθημερινής μετακινήσεως προς και από τον τόπο εργασίας υπερβαίνει τη μία ώρα, πρέπει να θεωρείται τμήμα του κατώτατου μισθού των αποσπασμένων εργαζομένων, εφόσον πληρούται η ως άνω προϋπόθεση, στοιχείο το οποίο εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει·
- έχει την έννοια ότι η παροχή στέγης στους ως άνω εργαζομένους δεν πρέπει να θεωρείται στοιχείο του κατώτατου μισθού τους·
- επίδομα με τη μορφή κουπονιών τροφίμων που χορηγούνται στους εν λόγω εργαζομένους δεν πρέπει να θεωρείται τμήμα του κατώτατου μισθού τους, και
- η αμοιβή η οποία πρέπει να καταβάλλεται στους αποσπασμένους εργαζομένους για την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό τον οποίο δικαιούνται οι εργαζόμενοι αυτοί κατά την περίοδο αναφοράς.

Επί των δικαστικών εξόδων

- ⁷¹ Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Υπό περιστάσεις όπως αυτές της κύριας δίκης, η οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, σε συνδυασμό με το άρθρο 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποκλείει τη δυνατότητα κανονιστική ρύθμιση η οποία απαγορεύει την εκχώρηση απαιτήσεων από σχέση εργασίας και ισχύει στο κράτος μέλος της έδρας επιχειρήσεως που αποσπά εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους να κωλύει την άσκηση αγωγής από συνδικαλιστική οργάνωση, όπως η Sähköalojen ammattiliitto, ενώπιον δικαστηρίου του δεύτερου κράτους μέλους στο οποίο παρέχεται η εργασία για την είσπραξη προς όφελος των ως άνω αποσπασμένων εργαζομένων μισθολογικών απαιτήσεων οι οποίες αφορούν κατώτατο μισθό κατά την έννοια της οδηγίας 96/71 και της έχουν εκχωρηθεί, εφόσον η εκχώρηση αυτή είναι νόμιμη κατά το δίκαιο που ισχύει στο δεύτερο κράτος μέλος.
- 2) Το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 7, της οδηγίας 96/71, σε συνδυασμό με τα άρθρα 56 ΣΛΕΕ και 57 ΣΛΕΕ, έχει την έννοια ότι:
 - δεν αντιτίθεται σε υπολογισμό του κατώτατου ωρομισθίου και/ή του κατώτατου μισθού ανά μονάδα εργασίας βάσει της κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κατηγορίες, όπως προβλέπεται στις οικείες συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής, υπό τον όρο ότι ο υπολογισμός αυτός και η κατάταξη γίνονται βάσει δεσμευτικών και διαφανών κανόνων, πράγμα που εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει·

- ημερήσια αποζημίωση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, αποτελεί τμήμα του κατώτατου μισθού υπό τις ίδιες προϋποθέσεις υπό τις οποίες προστίθεται η αποζημίωση αυτή στον καταβαλλόμενο στους τοπικούς εργαζομένους κατώτατο μισθό στην περίπτωση αποσπάσεώς τους στο εσωτερικό του οικείου κράτους μέλους·
- αποζημίωση για τον ημερήσιο χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, η οποία καταβάλλεται στους εργαζομένους υπό την προϋπόθεση ότι η διάρκεια της καθημερινής μετακινήσεως προς και από τον τόπο εργασίας υπερβαίνει τη μία ώρα, πρέπει να θεωρείται τμήμα του κατώτατου μισθού των αποσπασμένων εργαζομένων, εφόσον πληρούται η ως άνω προϋπόθεση, στοιχείο το οποίο εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει·
- έχει την έννοια ότι η παροχή στέγης στους ως άνω εργαζομένους δεν πρέπει να θεωρείται στοιχείο του κατώτατου μισθού τους·
- επίδομα με τη μορφή κουπονιών τροφίμων που χορηγούνται στους εν λόγω εργαζομένους δεν πρέπει να θεωρείται τμήμα του κατώτατου μισθού τους, και
- η αμοιβή η οποία πρέπει να καταβάλλεται στους αποσπασμένους εργαζομένους για την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό τον οποίο δικαιούνται οι εργαζόμενοι αυτοί κατά την περίοδο αναφοράς.

(υπογραφές)