



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

NILS WAHL

της 18ης Σεπτεμβρίου 2014¹

Υπόθεση C-396/13

Sähköalojen ammattiliitto ry

κατά

Elektrobudowa Spółka Akcyjna

[αίτηση του Satakunnan käräjäoikeus (Φινλανδία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων — Αποσπασμένοι εργαζόμενοι — Μισθολογικές απαιτήσεις από σύμβαση εργασίας — Κανονισμός (ΕΚ) 593/2008 (κανονισμός Ρώμη Ι) — Σύγκρουση κανόνων — Άρθρο 8 — Εφαρμοστέο δίκαιο σε ατομικές συμβάσεις εργασίας — Άρθρο 14 — Εκχώρηση των απαιτήσεων από σύμβαση εργασίας σε συνδικαλιστική οργάνωση — Άρθρο 23 — Ειδικοί κανόνες συγκρούσεως νόμων ως προς τις συμβατικές ενοχές — Οδηγία 96/71/ΕΚ — Άρθρο 3 — Έννοια των “ορίων κατώτατου μισθού” — Διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών — Ελεύθερη παροχή υπηρεσιών — Κοινωνική προστασία των εργαζομένων»

Περιεχόμενα

I – Νομικό πλαίσιο	3
A – Δίκαιο της Ένωσης	3
1. Κανονισμός Ρώμη Ι	3
2. Οδηγία 96/71	4
B – Φινλανδικό δίκαιο	5
II – Πραγματικά περιστατικά, διαδικασία της κύριας δίκης και προδικαστικά ερωτήματα	6
III – Ανάλυση	9
A – Το πλαίσιο	9
1. Το παράδοξο της οδηγίας 96/71	9
2. Η θέση που διαμορφώθηκε από τη νομολογία	11

¹ — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

B — Το άρθρο 3, παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71 ως ειδικός κανόνας ιδιωτικού διεθνούς δικαίου	12
Γ — Τα όρια του κατώτατου μισθού	16
1. Γενικώς υποχρεωτικές συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της οδηγίας 96/71	16
2. Η έννοια	17
3. Τα συστατικά στοιχεία του κατώτατου μισθού	20
α) Κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κλίμακες και κατηγοριοποίηση τους σε μισθολογικές κατηγορίες	20
β) Το επίδομα αδείας και η προβληματική της συγκρούσεως των ρυθμιστικών παραγόντων που προβλέπουν τα κατώτατα όρια	21
γ) Πρόσθετα επιδόματα για ανατεθείσες εργασίες	23
i) Η σταθερή ημερήσια αποζημίωση	25
ii) Η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας	25
4. Συνυπολογισμός της παροχής στέγης και των κουπονιών τροφίμων κατά τον καθορισμό του κατώτατου μισθού	27
5. Η εξαίρεση δημοσίας τάξεως του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71	28
IV — Πρόταση	29

1. Επιχείρηση η οποία εδρεύει στην Πολωνία απέσπασε εργαζομένους της στη Φινλανδία προκειμένου αυτοί να εργαστούν σε εργοτάξιο σταθμού πυρηνικής ενέργειας. Δυνάμει συλλογικών συμβάσεων «γενικής εφαρμογής»² που ίσχυαν στη Φινλανδία και αφορούσαν τον σχετικό τομέα δραστηριότητας, οι εργαζόμενοι είχαν συγκεκριμένα δικαιώματα, όπως, μεταξύ άλλων το δικαίωμα κατώτατου μισθού ο οποίος αναλυόταν σε διάφορα επιμέρους στοιχεία. Ακολούθως, οι εργαζόμενοι εκχώρησαν σε φινλανδική συνδικαλιστική οργάνωση μισθολογικές αξιώσεις τους βάσει των οικείων συλλογικών συμβάσεων. Κατόπιν τούτου, η συνδικαλιστική οργάνωση στράφηκε κατά του εργοδότη προς ικανοποίηση των εν λόγω απαιτήσεων.

2. Εν προκειμένω, ανακύπτουν δύο ζητήματα. Πρώτον, το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση ως προς το ποιο δίκαιο εφαρμόζεται ως προς την εκχώρηση των μισθολογικών απαιτήσεων. Μολονότι η εκχώρηση προς τρίτο (στην προκείμενη περίπτωση, προς συνδικαλιστική οργάνωση) προβλέπεται από το φινλανδικό δίκαιο και συνιστά, μάλιστα, συνήθη πρακτική σε τέτοιου είδους περιπτώσεις, εντούτοις, μάλλον, απαγορεύεται από τις διατάξεις του πολωνικού δικαίου³. Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να μάθει ποια είναι η ορθή ερμηνεία της έννοιας των «ορίων του κατώτατου μισθού» για τους σκοπούς της οδηγίας 96/71. Η εν λόγω οδηγία απαιτεί από το κράτος μέλος υποδοχής να διασφαλίσει ελάχιστο επίπεδο προστασίας (το οποίο αφορά, μεταξύ άλλων, και τον μισθό) για τους

2 — Βλ. το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 1997, L 18, σ. 1).

3 — Όπως προκύπτει από το άρθρο 84 του πολωνικού κώδικα εργασίας (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm. και μεταγενέστερες τροποποιήσεις), απαγορεύεται η εκχώρηση προς τρίτον των αξιώσεων που απορρέουν από την εργασιακή σχέση.

εργαζομένους που έχουν αποσπασθεί στο έδαφός του. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει τη δυνατότητα να επανεξετάσει την εκτεταμένη νομολογία του επί του συγκεκριμένου ζητήματος και να παράσχει, στο μέτρο του δυνατού, έναν θετικό ορισμό της έννοιας των ορίων κατώτατου μισθού στο πλαίσιο της αποσπάσεως των εργαζομένων.

I – Νομικό πλαίσιο

A – Δίκαιο της Ένωσης

1. Κανονισμός Ρώμη I⁴

3. Ο κανονισμός Ρώμη I θέτει κανόνες για την επίλυση της συγκρούσεως νόμων ως προς τις συμβατικές ενοχές. Για την υπό κρίση υπόθεση είναι ιδιαίτερης σημασίας η αιτιολογική σκέψη 23 του ως άνω κανονισμού. Έχει ως εξής:

«Όσον αφορά τις συμβάσεις που συνάπτονται με συμβαλλόμενα μέρη που θεωρούνται ασθενέστερα, φαίνεται ενδεδειγμένη η προστασία τους μέσω κανόνων συγκρούσεως νόμων, οι οποίοι, σε σύγκριση με τους γενικούς κανόνες, είναι ευνοϊκότεροι για τα συμφέροντά τους.»

4. Όπως συνάγεται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, του κανονισμού, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο που επέλεξαν τα μέρη.

5. Στο άρθρο 8, παράγραφος 1, του κανονισμού περιλαμβάνεται ειδικός κανόνας ως προς το εφαρμοστέο δίκαιο στις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η διάταξη αυτή ορίζει τα εξής:

«Η ατομική σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο που επιλέγουν τα μέρη σύμφωνα με το άρθρο 3. Ωστόσο, η επιλογή αυτή δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο που θα ήταν εφαρμοστέο βάσει των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου, ελλείψει επιλογής.»

6. Στο άρθρο 14 του κανονισμού Ρώμη I προβλέπεται ειδικώς το δίκαιο που διέπει την εκχώρηση απαιτήσεων και τη συμβατική υποκατάσταση. Το άρθρο 14, παράγραφος 2, αναφέρει τα ακόλουθα:

«Το δίκαιο που διέπει την απαίτηση η οποία είναι αντικείμενο εκχώρησης ή υποκατάστασης καθορίζει το εκχωρητό της, τις σχέσεις μεταξύ εκδοχέα και οφειλέτη, τους όρους με τους οποίους μπορεί να γίνει επίκληση της εκχώρησης ή της υποκατάστασης έναντι του οφειλέτη και το εξοφλητικό αποτέλεσμα της παροχής του οφειλέτη.»

7. Κατά το άρθρο 23 του κανονισμού:

«[...] ο παρών κανονισμός δεν θίγει την εφαρμογή διατάξεων του κοινοτικού δικαίου οι οποίες, σε ειδικά θέματα, θεσπίζουν κανόνες περί σύγκρουσης δικαίων στον τομέα των εξωσυμβατικών ενοχών.»

4 — Κανονισμός (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (ΕΕ L 177, σ. 6). Ο ως άνω κανονισμός αποτελεί συνέχεια της Συμβάσεως της Ρώμης για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία τέθηκε προς υπογραφή στη Ρώμη στις 19 Ιουνίου 1980 (ΕΕ 1980, L 266, σ. 1) (στο εξής: Σύμβαση της Ρώμης).

2. Οδηγία 96/71

8. Στην οδηγία 96/71 περιλαμβάνονται οι κανόνες που ρυθμίζουν την απόσπαση εργαζομένων σε άλλα κράτη μέλη. Όπως συνάγεται από την αιτιολογική σκέψη 5, με την εν λόγω οδηγία επιδιώκεται να συγκεραστούν, αφενός, η προώθηση της ελεύθερης παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών υπό όρους υγιούς ανταγωνισμού και, αφετέρου, η λήψη μέτρων που εγγυώνται τον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

9. Εξάλλου, από τις αιτιολογικές σκέψεις 6 και 13 της ίδιας οδηγίας, προκύπτει ότι σκοπός της είναι ο συντονισμός των νομοθεσιών που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη ως προς τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών. Τούτο επιτυγχάνεται με τον καθορισμό των όρων εργασίας και απασχόλησης, ιδίως δε με την πρόβλεψη ενός πυρήνα αναγκαστικών κανόνων για την ελάχιστη προστασία, οι οποίοι πρέπει να τηρούνται, στη χώρα υποδοχής, από τους εργοδότες που αποσπούν εργαζομένους για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος του κράτους μέλους παροχής υπηρεσιών.

10. Όσον αφορά το ζήτημα του εφαρμοστέου δικαίου, η αιτιολογική σκέψη 11 διευκρινίζει ότι η Σύμβαση της Ρώμης δεν θίγει την εφαρμογή διατάξεων του δικαίου της Ένωσης οι οποίες, σε ειδικά θέματα, διέπουν τις συγκρούσεις νόμων όσον αφορά τις συμβατικές ενοχές.

11. Στο μέτρο που είναι κρίσιμο εν προκειμένω, το άρθρο 3 ορίζει τα ακόλουθα:

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

- νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και
- συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια της παραγράφου 8, εφόσον αφορούν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα:

[...]

β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·

γ) ελάχιστα όρια μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· το παρόν σημείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα·[...]

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια των [ορίων κατώτατου] μισθού που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο γ', ορίζεται από τη νομοθεσία και/ή 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 εργαζομένους.

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

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

[...]

10. Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη, τηρουμένων των διατάξεων της Συνθήκης, να επιβάλλουν, υπό ίσους όρους, στις εθνικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις άλλων κρατών:

- όρους εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά θέματα πέραν αυτών που αναφέρονται στην παράγραφο 1, πρώτο εδάφιο, εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημοσίας τάξεως,
- όρους εργασίας και απασχόλησης που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις διαιτητικές αποφάσεις κατά την έννοια της παραγράφου 8 που αφορούν δραστηριότητες πέραν αυτών που αναφέρονται στο παράρτημα.»

12. Στο παράρτημα που έχει προσαρτηθεί στην εν λόγω οδηγία απαριθμούνται οι δραστηριότητες στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 3, παράγραφος 1, δεύτερη περίπτωση. Στις δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνονται όλες οι εργασίες με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών, όπως αυτές εξειδικεύονται στο οικείο παράρτημα.

B – Φινλανδικό δίκαιο

13. Ο νόμος περί συμβάσεων εργασίας⁵ περιλαμβάνει διατάξεις σχετικές με τις συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Το άρθρο 7 του κεφαλαίου 1 του εν λόγω νόμου ορίζει ότι, εφόσον οι απαιτήσεις που προέρχονται από σύμβαση εργασίας έχουν καταστεί ληξιπρόθεσμες, επιτρέπεται η προς τρίτον εκχώρησή τους χωρίς τη συναίνεση του αντισυμβαλλομένου.

14. Στο άρθρο 7 του κεφαλαίου 2 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας παρατίθενται οι κανόνες που αφορούν τη γενική εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων. Η διάταξη αυτή προβλέπει 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 [...]».

15. Κατά το άρθρο 1 του νόμου περί αποσπάσεως εργαζομένων⁶, ο εν λόγω νόμος εφαρμόζεται στην περίπτωση εργαζομένων που έχουν αποσπασθεί στο έδαφος της Φινλανδίας και παρέχουν εργασία βάσει συμβάσεως εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 1 του κεφαλαίου 1 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας.

16. Το άρθρο 2 του νόμου περί αποσπάσεως εργαζομένων ρυθμίζει τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασθέντων εργαζομένων. Ορίζει ότι, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει την εργασιακή σχέση, σε αυτήν εφαρμόζονται επίσης και ορισμένες διατάξεις του φινλανδικού δικαίου στον βαθμό που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε σχέση με τις νομικές διατάξεις οι οποίες

⁵ — Νόμος 55/2001, της 26ης Ιανουαρίου 2001, περί συμβάσεων εργασίας (Työsopimuslaki).

⁶ — Νόμος 1146/1999, της 9ης Δεκεμβρίου 1999, περί αποσπασμένων εργαζομένων, όπως τροποποιήθηκε με το νομοθετικό διάταγμα 74/2001 (Laki lähetetyistä työntekijöistä).

θα εφαρμόζονταν σε διαφορετική περίπτωση. Στις εν λόγω διατάξεις περιλαμβάνονται και διατάξεις γενικώς εφαρμοστέων συλλογικών συμβάσεων υπό την έννοια του άρθρου 7 του κεφαλαίου 2 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας, οι οποίες αφορούν την ετήσια άδεια, το εργασιακό ωράριο και την εργασιακή ασφάλεια.

17. Όπως εξάλλου προκύπτει από το άρθρο 2 του νόμου περί αποσπάσεως εργαζομένων, οι αποσπασμένοι εργάτες δικαιούνται κατώτατου μισθού ίσου με τις αποδοχές που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση κατά την έννοια του άρθρου 7 του κεφαλαίου 2 του νόμου περί συμβάσεων εργασίας.

II – Πραγματικά περιστατικά, διαδικασία της κύριας δίκης και προδικαστικά ερωτήματα

18. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά διαφορά που ανέκυψε μεταξύ μιας φινλανδικής συνδικαλιστικής οργανώσεως, της Sähköalojen ammattiliitto ry (στο εξής: συνδικαλιστική οργάνωση), και μιας πολωνικής επιχειρήσεως, της Elektrobudowa Spółka Akcyjna (στο εξής: Elektrobudowa). Η ουσία της διαφοράς αφορά τις μισθολογικές απαιτήσεις 186 Πολωνών εργαζομένων οι οποίοι, μετά τη σύναψη συμβάσεων εργασίας με την Elektrobudowa στην Πολωνία, αποσπάστηκαν για να εργαστούν στο εργοτάξιο σταθμού πυρηνικής ενέργειας στο Olkiluoto της Φινλανδίας. Το έργο εκτελέστηκε υπό την επίβλεψη του καταχωρισμένου στο οικείο εμπορικό μητρώο υποκαταστήματος της Elektrobudowa, στην περιφέρεια Eurajoki της Φινλανδίας.

19. Οι εν λόγω εργαζόμενοι εκχώρησαν ατομικώς τις απαιτήσεις τους στη συνδικαλιστική οργάνωση. Οι εργαζόμενοι ήταν μέλη της οργανώσεως η οποία ακολούθως διεκδίκησε την καταβολή των οφειλομένων ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Στην ουσία, η συνδικαλιστική οργάνωση υποστήριξε ότι η Elektrobudowa δεν κατέβαλε στους εργαζομένους τις αμοιβές που όφειλε βάσει των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ίσχυαν στον τομέα των ηλεκτρικών εγκαταστάσεων και στον τομέα των οικιακών εγκαταστάσεων, ειδικότερα δε στον επιμέρους τομέα των ηλεκτροτεχνικών εγκαταστάσεων (στο εξής: εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις)⁷. Δεν αμφισβητείται ότι οι συγκεκριμένες, χρονολογικά διαδοχικές, συλλογικές συμβάσεις είχαν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8, της οδηγίας 96/71 και, βάσει του παραρτήματος της εν λόγω οδηγίας⁸, ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής της.

20. Ειδικότερα, η συνδικαλιστική οργάνωση υποστήριξε ότι η Elektrobudowa δεν σεβάστηκε τα ελάχιστα δικαιώματα που προέβλεπαν οι συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζομένους. Οι συγκεκριμένες συλλογικές συμβάσεις περιελάμβαναν διαφορετικές ρυθμίσεις για το ωρομίσθιο σε σχέση με τον μισθό για εργασία με το κομμάτι. Η συνδικαλιστική οργάνωση ισχυρίστηκε ότι η Elektrobudowa δεν συμμορφώθηκε προς τις απορρέουσες από τις οικείες συμβάσεις υποχρεώσεις της, δυνάμει των οποίων όφειλε να προσφέρει στους εργαζομένους της δυνατότητα παροχής εργασίας με το κομμάτι προκειμένου αυτοί να αυξήσουν τις αποδοχές τους. Εάν προσφερόταν εργασία σε αυτή τη βάση, έπρεπε επίσης να καταβληθεί στους εργαζομένους ο ειδικός εγγυημένος μισθός που προβλεπόταν για εργασία με το κομμάτι. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν υπήχθησαν ατομικώς σε μισθολογικές κατηγορίες βάσει των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων. Εξάλλου, πάντοτε κατά τη συνδικαλιστική οργάνωση, οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνταν να λάβουν επίδομα θερινής αδείας, σταθερή ημερήσια αποζημίωση καθώς και αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, όπως αυτά εξειδικεύονταν στις οικείες συλλογικές συμβάσεις.

7 — Πρόκειται, αντιστοίχως, για τη «Sähköistysalan työehtosopimus 2010-2013», η οποία είναι διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf\(375.pdf](http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf(375.pdf) και την «Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007-2010», η οποία δεν είναι διαθέσιμη διαδικτυακά.

8 — Θα πρέπει να υπογραμμισθεί ότι η δυνατότητα καθορισμού των ελάχιστων όρων εργασίας και απασχόλησης, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 8, της οδηγίας 96/71, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων αφορά μόνον τον κατασκευαστικό τομέα. Για την ανάλυση της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας που κατέληξε στην έκδοση της εν λόγω οδηγίας, βλ., Davies, P., «Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?», 34(1997) *Common Market Law Review*, σ. 571 έως 602.

21. Από την πλευρά της, η Elektrobudowa ισχυρίστηκε ότι η επίδικη διαφορά αποτελεί ζήτημα που αφορά τους αποσπασθέντες εργαζομένους και την επιχείρηση. Υποστήριξε ότι τούτο συμβαίνει διότι, σύμφωνα με τον πολωνικό εργατικό κώδικα, η συγκεκριμένη απαίτηση δεν εκχωρείται προς τρίτον, καθόσον βάσει του ως άνω κώδικα οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να παραιτηθούν της αμοιβής που απορρέει από σχέση εργασίας ούτε να μεταβιβάσουν τη σχετική απαίτησή τους σε τρίτον. Δεδομένου ότι, κατά την άποψη της Elektrobudowa, το δίκαιο που εφαρμόζεται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας και στις σχέσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτές είναι το πολωνικό δίκαιο, η εκχώρηση των σχετικών αξιώσεων στη συνδικαλιστική οργάνωση δεν είναι νόμιμη. Επιπλέον, ως προς το ζήτημα ποιο έπρεπε να είναι το ύψος της αμοιβής για την εργασία που παρασχέθηκε, η Elektrobudowa διατείνεται ότι οι διεκδικούμενες μισθολογικές απαιτήσεις δεν συμβιβάζονται με την οδηγία 96/71 και/ή με το άρθρο 56 ΣΛΕΕ.

22. Σε απάντηση των επιχειρημάτων της Elektrobudowa ως προς τη δυνατότητα εκχώρησης των απαιτήσεων, η συνδικαλιστική οργάνωση αντέτεινε ότι η σχετική εκχώρηση ήταν έγκυρη, καθόσον οι σχετικές απαιτήσεις βασίζονταν σε εργασία που εκτελέστηκε στη Φινλανδία και οι εν λόγω εργαζόμενοι ήταν μέλη της ενάγουσας κατά τη διαδικασία της κύριας δίκης συνδικαλιστικής οργανώσεως. Όπως υποστήριξε η συνδικαλιστική οργάνωση, η ενδεχόμενη απαγόρευση εκχώρησης των απαιτήσεων θα προσέβαλε πλήθος δικαιωμάτων τα οποία κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

23. Το Satakunnan käräjäoikeus (περιφερειακό δικαστήριο της Satakunta), δεδομένου ότι διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, 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 εκχώρησης της μισθολογικής απαιτήσεως προς εξασφάλιση της εισπράξεώς 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;
 - 6.1. 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 παρέχοντας υπηρεσίες την υποχρέωση να καταβάλλουν αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας και ημερήσια αποζημίωση στους αποσπασμένους στο έδαφός 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;
 - 6.2. 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;
 - 6.3. 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;
 - 6.4. 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;

6.5 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;»

24. Στην υπό κρίση υπόθεση υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις η Sähköalojen ammattiliitto και η Elektrobudowa, καθώς και η Φινλανδική, η Βελγική, η Δανική, η Γερμανική, η Αυστριακή, η Πολωνική, η Σουηδική και η Νορβηγική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 11ης Ιουνίου 2014 ανέπτυξαν τις προφορικές τους παρατηρήσεις η Sähköalojen ammattiliitto και η Elektrobudowa, η Φινλανδική, η Γερμανική, η Πολωνική και η Νορβηγική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή.

III – Ανάλυση

A – Το πλαίσιο

25. Το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε πλήθος ερωτημάτων προς το Δικαστήριο. Ωστόσο, όπως σημειώθηκε ανωτέρω, η όλη υπόθεση της κύριας δίκης περιστρέφεται γύρω από δύο χωριστά, καίτοι στενά συνδεδεμένα μεταξύ τους, ζητήματα. Προκειμένου να εξετάσω τα συγκεκριμένα ζητήματα, θα ξεκινήσω την ανάλυσή μου περιγράφοντας, υπό τη μορφή εισαγωγικών παρατηρήσεων, τη λογική που διαπνέει την οδηγία 96/71 και τους σκοπούς που αυτή επιδιώκει. Στο πλαίσιο αυτό, επιβάλλεται μια σύντομη επισκόπηση των σχετικών νομολογιακών εξελίξεων. Όσον αφορά τα δύο κύρια ζητήματα που ανακύπτουν στην υπό κρίση υπόθεση, αρχικώς θα εξετάσω το ζήτημα ποιο είναι το εφαρμοστέο δίκαιο ως προς την εκχώρηση των απαιτήσεων. Ακολούθως, θα αναλύσω την έννοια των «ορίων του κατώτατου μισθού». Μέσω αυτής της αναλύσεως, θα προσπαθήσω να παράσχω στο αιτούν δικαστήριο χρήσιμη καθοδήγηση ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα στοιχεία των επίμαχων στην κύρια δίκη μισθολογικών αποδοχών.

1. Το παράδοξο της οδηγίας 96/71

26. Είναι ευρέως γνωστό ότι οι αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις *Laval un Partneri*⁹, *Rüffert*¹⁰ και *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου*¹¹ έχουν πυροδοτήσει έντονη διένεξη στη νομική θεωρία, ιδίως ως προς το ζήτημα των συνεπειών που έχει αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών για τα δικαιώματα των εργαζομένων (και για τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων που προασπίζονται αυτά τα δικαιώματα) σε περιπτώσεις οι οποίες έχουν στοιχεία διασυννοριακότητας. Η υπό κρίση υπόθεση, σε συνέχεια της προεκτεθείσας νομολογίας, επιβεβαιώνει για μία ακόμη φορά ότι η παροχή υπηρεσιών πέραν των εθνικών συνόρων παραμένει αμφιλεγόμενο ζήτημα. Πράγματι, εγείρει μια σειρά από δυσκολίες, ιδίως ως προς τη νομική θέση των αποσπασμένων εργαζομένων¹² που παρέχουν την εργασία τους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους από αυτό στο οποίο προσελήφθησαν.

27. Πώς, λοιπόν, θα καθορισθούν τα όρια της ελάχιστης προστασίας αυτών των εργαζομένων; Η οδηγία 96/71 είχε (τουλάχιστον μέχρι ορισμένου βαθμού) ως στόχο να συμβάλει στην αντιμετώπιση αυτών των δυσχερειών και να δώσει απαντήσεις αναφορικά με το πότε πρέπει να εφαρμόζονται τα όρια προστασίας που τίθενται από το κράτος μέλος υποδοχής. Συναφώς, όπως συνάγεται από το

9 — C-341/05 (EU:C:2007:809, στο εξής: *Laval*).

10 — *Rüffert* (C-346/06, EU:C:2008:189).

11 — *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου* (C-319/06, EU:C:2008:350).

12 — Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 96/71, ως «αποσπασμένος εργαζόμενος» νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, παρέχει την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως.

προοίμιό της, η οδηγία 96/71 αποσκοπεί —υποδεικνύοντας ποιους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής οφείλουν να εφαρμόζουν οι αλλοδαπές εταιρίες ως προς τους αποσπασμένους εργαζομένους— να συγκεράσει, αφενός, τον σκοπό προωθήσεως της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών και, αφετέρου, τον «υγιή ανταγωνισμό». Σε αυτό το πλαίσιο, η ως άνω οδηγία επιδιώκει να εξασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εγγυώνται ένα στοιχειώδες επίπεδο προστασίας των εν λόγω εργαζομένων.

28. Ωστόσο, σε βαθύτερο επίπεδο, παρατηρείται διάσταση μεταξύ των σαφώς καθορισμένων σκοπών της οδηγίας. Παράλληλα με την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, η εν λόγω οδηγία αντανάκλα επίσης τη βούληση των κρατών μελών να προστατεύσουν τις εθνικές αγορές τους εργασίας¹³. Αδιαμφισβήτητα, οι αποκλίσεις στο εργασιακό κόστος μεταξύ των κρατών μελών αποτέλεσαν το κίνητρο για τη θέσπιση κανόνων που θα διέπουν την απόσπαση των εργαζομένων από το ένα κράτος μέλος στο άλλο¹⁴.

29. Στην πραγματικότητα, πριν από την έναρξη ισχύος της εν λόγω οδηγίας, η πλούσια νομολογία¹⁵ του Δικαστηρίου λειτουργούσε ως βάση για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου επί των αποσπασθέντων εργαζομένων οι οποίοι παρείχαν τις υπηρεσίες τους σε διαφορετικό κράτος μέλος από εκείνο όπου συνήθως ασκούσε τη δραστηριότητά του ο εργοδότης τους. Αυτό το οποίο έχει ιδιαίτερη σημασία εν προκειμένω είναι ότι με τις αποφάσεις του στις υποθέσεις *Rush Portuguesa*¹⁶ και *Vander Elst*¹⁷, το Δικαστήριο είχε αναγνωρίσει στα κράτη μέλη υποδοχής ευρεία διακριτική ευχέρεια προς εφαρμογή της εργατικής τους νομοθεσίας σε αποσπασθέντες στο έδαφός τους εργαζομένους, εφόσον δεν θίγονταν οι κρίσιμες διατάξεις της Συνθήκης ως προς την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών¹⁸. Μέχρι ενός ορισμένου βαθμού, τούτο παρείχε στα κράτη μέλη υποδοχής «το ελεύθερο» να επεκτείνουν την εφαρμογή του συνόλου των διατάξεων της εθνικής εργατικής τους νομοθεσίας σε αποσπασθέντες εργαζομένους. Στο πνεύμα αυτής της συλλογιστικής, οι αλλοδαπές επιχειρήσεις ήταν ελεύθερες να παράσχουν τις υπηρεσίες τους στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής, υπό τον όρο ότι συμμορφώνονταν προς τις ρυθμίσεις της εργατικής του νομοθεσίας.

30. Με αυτά τα δεδομένα η οδηγία 96/71 εμφανίζεται, τρόπον τινά, ως ένα παράδοξο. Φαίνεται να αποτελεί την αντίδραση της Επιτροπής στην προεκτεθείσα νομολογία, έστω και αν αυτή μετριάστηκε σημαντικά προοίμιό της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας¹⁹. Πράγματι, η οδηγία 96/71 αντικατοπτρίζει τον συμβιβασμό μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων των κρατών μελών που αποσπούν εργαζομένους και των κρατών μελών που τους υποδέχονται. Μολονότι οι διατάξεις της Συνθήκης στις οποίες στηρίχθηκε η έκδοση της οδηγίας (ήτοι το άρθρο 57, παράγραφος 2, και το άρθρο 66 ΕΚ) προσδίδουν σαφώς έμφαση στην προώθηση της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, εντούτοις, το τελικό αποτέλεσμα συνίσταται σε μια οδηγία που, τουλάχιστον εκ πρώτης όψεως, γέρνει την πλάστιγγα υπέρ της προστασίας των εθνικών αγορών εργασίας.

31. Συγκεκριμένα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 πραγματεύεται ζητήματα που θεωρείται ότι έχουν αποφασιστική σημασία για την προάσπιση του ελάχιστου επιπέδου προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων. Μεταξύ αυτών των ζητημάτων, τα οποία μπορούν να περιγραφούν ως ο πυρήνας των υποχρεωτικών κανόνων για τη στοιχειώδη προστασία, περιλαμβάνονται το ωράριο εργασίας, η ετήσια άδεια και ο κατώτατος μισθός. Ως προς αυτόν τον πυρήνα, σημείο αφετηρίας της οδηγίας είναι ότι στους αποσπασθέντες εργαζομένους πρέπει να εφαρμόζεται η νομοθεσία του

13 — Βλ., συναφώς, *Davies*, P., όπ.π., ιδίως σ. 591.

14 — Βλ. την υποβληθείσα από την Επιτροπή πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων στα πλαίσια της παροχής υπηρεσιών [COM(91) 230 τελικό], ιδίως σ. 5 έως 8.

15 — Βλ., παραδείγματος χάριν, τις αποφάσεις *Webb* (C-279/80, EU:C:1981:314)· *Seco* και *Desquenne & Giral* (C-62/81 και C-63/81, EU:C:1982:34)· και *Rush Portuguesa* (C-113/89, EU:C:1990:142).

16 — EU:C:1990:142.

17 — C-43/93, EU:C:1994:310.

18 — *Rush Portuguesa* (EU:C:1990:142, σκέψεις 17 και 18), και *Vander Elst* (EU:C:1994:310, σκέψη 23).

19 — Βλ., *Davies*, P., όπ.π., ως προς τις εγγενείς διαφορετικές απόψεις στην οδηγία 96/71.

κράτους μέλους υποδοχής. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους τους οφείλουν να εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία του κράτους στο οποίο εκτελείται η σύμβαση, εκτός εάν το δίκαιο του κράτους μέλους από το οποίο προέρχονται οι εργαζόμενοι περιέχει ευνοϊκότερες για αυτούς ρυθμίσεις²⁰.

32. Παρά ταύτα, μολονότι πρωταρχικός σκοπός της οδηγίας 96/71 ενδέχεται πράγματι να ήταν ο *καθορισμός ορίων* και όχι η προώθηση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, ή ακόμη πιθανότερα ο ανέφικτος συνδυασμός αυτών των δύο σκοπών, εντούτοις το Δικαστήριο, όπως συνάγεται από τη μεταγενέστερη νομολογία του που παρατίθεται κατωτέρω, μάλλον μετατόπισε το επίκεντρο του ενδιαφέροντός του από την προστασία των εθνικών αγορών εργασίας στην αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών.

2. Η θέση που διαμορφώθηκε από τη νομολογία

33. Η «αλλαγή παραδείγματος» που περιγράφηκε ανωτέρω προκύπτει σαφώς από την απόφαση Laval²¹. Ως λογικό επακόλουθο του σκοπού της προώθησης της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στην ανάγκη κατοχυρώσεως ορισμένων ελάχιστων δικαιωμάτων για τους αποσπασθέντες εργαζομένους, προκειμένου να αποτραπεί η πιθανότητα του κοινωνικού ντάμπινγκ²². Αυτά τα ελάχιστα δικαιώματα αποσκοπούν, θεωρητικώς τουλάχιστον, στη διασφάλιση επαρκούς επιπέδου κοινωνικής προστασίας των αποσπασθέντων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της αποσπάσεώς τους. Στο πλαίσιο αυτό, ο σαφώς καθορισμένος κατώτατος μισθός παρέχει στους εργαζομένους επαρκή μέσα για τη διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου κατά τον χρόνο που διαρκεί η απόσπασή τους στο κράτος μέλος υποδοχής²³.

34. Βάσει της ίδιας λογικής, η προσέγγιση την οποία ακολούθησε το Δικαστήριο περιόρισε ουσιαστικά την ελευθερία των κρατών μελών να θέτουν, ως προς τους αποσπασθέντες εργαζομένους, όρια προστασίας υψηλότερα σε σχέση με τις ελάχιστα απαιτούμενα²⁴. Ομοίως, μολονότι ο νομοθέτης της Ένωσης δεν είχε καμία πρόθεση να υποχρεώσει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν κατώτατο μισθό στο μέτρο που κάτι τέτοιο δεν υπαγορευόταν από εθνική νομοθετική διάταξη του εκάστοτε κράτους μέλους²⁵, με την απόφαση Laval περιορίστηκε ουσιαστικά η ευχέρεια των κρατών μελών να επιλέγουν τη δική τους προσέγγιση ως προς το ζήτημα του καθορισμού των μισθών²⁶.

35. Η συνεκτίμηση των ως άνω νομολογιακών εξελίξεων είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας 96/71.

20 — Βλ. Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 80) και Rüffert (EU:C:2008:189, σκέψεις 32 έως 34).

21 — EU:C:2007:809.

22 — Όπ.π., σκέψεις 103 έως 108.

23 — Βλ., παραδείγματος χάριν, Sigeman, T., «Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt», 2005 *Europarättslig tidskrift*, σ. 465 έως 495, στη σ. 474.

24 — Laval (EU:C:2007:809, σκέψεις 80 και 81), Rüffert (EU:C:2008:189, σκέψεις 32 έως 34), και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψη 47). Βλ., επίσης Kilpatrick, C., «Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers», 6(34) 2009 *European Law Review*, σ. 844 έως 865.

25 — Βλ. την πρόταση οδηγίας της Επιτροπής για την εξασφάλιση της εφαρμογής της οδηγίας 96/71/EK, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών [COM(2012) 131 τελικό], σ. 3. Βλ. επίσης το έγγραφο του Συμβουλίου 10048/96 ADD1 της 20ής Σεπτεμβρίου 1996.

26 — Βλ., συναφώς, Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 81). Ως προς την άποψη της θεωρίας, βλ., παραδείγματος χάριν, Kilpatrick, όπ.π., σ. 853 και 854.

36. Η δυσκολία εν προκειμένω έγκειται στο γεγονός ότι με την οδηγία 96/71 δεν εναρμονίζεται ρητώς το ουσιαστικό περιεχόμενο των προαναφερθέντων υποχρεωτικών κανόνων²⁷. Αντιθέτως, στον τομέα αυτό τα κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει αισθητά διαφορετικές μεταξύ τους προσεγγίσεις²⁸. Πράγματι, κατά πάγια νομολογία, εναπόκειται στην ευχέρεια των κρατών μελών να καθορίσουν το περιεχόμενο των σχετικών κανόνων, υπό την προϋπόθεση ότι δεν παραβιάζεται το δίκαιο της Ένωσης²⁹.

37. Υπό αυτήν την οπτική γωνία, τα προβλήματα που ανακύπτουν στη συγκεκριμένη περίπτωση ως προς τον ορισμό της έννοιας των «ορίων του κατώτατου μισθού» δεν είναι εντελώς νέα. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει ήδη παράσχει την καθοδήγησή του ως προς τι δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνεται στα όρια του κατώτατου μισθού. Η σχετική νομολογία έχει εξετάσει ζητήματα όπως: τη μέθοδο με την οποία καθορίζεται αν οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι λάμβαναν στην πραγματικότητα μισθό ίσο με τον κατώτατο μισθό όπως ίσχυε στο κράτος μέλος υποδοχής³⁰, το ζήτημα αν ο στατιστικός μέσος όρος των μισθών που καταβάλλονται σε συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά τον κατώτατο μισθό³¹, και ποια στοιχεία της αμοιβής εξαιρούνται από την έννοια του κατώτατου μισθού³².

38. Παρά ταύτα, η εν λόγω νομολογία δεν έχει δώσει συγκεκριμένη απάντηση στο ερώτημα τι σημαίνει πραγματικά «όρια του κατώτατου μισθού». Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει επισημάνει, ότι μολονότι τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να καθορίσουν το ουσιαστικό περιεχόμενο των ορίων του κατώτατου μισθού υπό την έννοια της οδηγίας 96/71, εντούτοις στοιχεία της αμοιβής «[τ]α οποία μεταβάλλουν τη σχέση μεταξύ, αφενός, της παροχής του εργαζομένου και, αφετέρου, της αντιπαροχής που αυτός λαμβάνει ως αμοιβή για την εργασία του» δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστούν κατώτατη αμοιβή³³. Όπως θα αποπειραθώ να καταδείξω κατωτέρω στα σημεία 70 επ. των προτάσεών μου, εκτιμώ ότι η συγκεκριμένη παρατήρηση δεν συνδράμει καθ' οιονδήποτε τρόπο την απόπειρα ερμηνείας της έννοιας των «ορίων του κατώτατου μισθού».

39. Ως εκ τούτου, στην υπό κρίση υπόθεση, το Δικαστήριο καλείται εκ νέου να επιτύχει την εξισορρόπηση μεταξύ, αφενός, των συμφερόντων επιχειρήσεων οι οποίες επιθυμούν να κάνουν χρήση των ενδεχόμενων συγκριτικών πλεονεκτημάτων που απορρέουν από την απόσπαση εργαζομένων από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και, αφετέρου, των συμφερόντων των εν λόγω εργαζομένων. Ωστόσο, πριν από την εξέταση του συγκεκριμένου ζητήματος, κρίνω πρωτίστως σκόπιμο να αναφερθώ στους προβληματισμούς που εξέφρασε το αιτούν δικαστήριο ως προς το εκχωρητό απαιτήσεων οι οποίες προβλέπονται από γενικώς υποχρεωτικές, στο κράτος μέλος υποδοχής, συλλογικές συμβάσεις.

B – Το άρθρο 3, παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71 ως ειδικός κανόνας ιδιωτικού διεθνούς δικαίου

40. Επί της ουσίας, τα προδικαστικά ερωτήματα 1 έως 5 αφορούν το ζήτημα βάσει ποιου δικαίου θα κριθεί αν ο αποσπασμένος εργαζόμενος δικαιούται να εκχωρήσει σε συνδικαλιστική οργάνωση του κράτους μέλους υποδοχής την απαίτηση που διατηρεί έναντι του εργοδότη του. Για να δοθεί απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα οι διατάξεις του κανονισμού Ρώμη Ι και οι διατάξεις της οδηγίας 96/71 πρέπει να ερμηνευθούν συνδυαστικά.

27 — Βλ. Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-490/04, EU:C:2007:430, σκέψη 19).

28 — Βλ., παραδείγματος χάριν, van Hoek, A., και Houwerzijl, M., *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, σ. 8 επ., διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

29 — Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 60)· Επιτροπή κατά Γερμανίας (EU:C:2007:430, σκέψη 19)· και Isbir (C-522/12, EU:C:2013:711, σκέψη 37).

30 — Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-341/02/, EU:C:2005:220).

31 — Laval (EU:C:2007:809).

32 — Isbir (EU:C:2013:711).

33 — Όπ.π. (EU:C:2013:711, σκέψη 45).

41. Για την επιλογή του δικαίου που διέπει το *εκχωρητό* συγκεκριμένης απαιτήσεως, πρέπει αρχικώς να διευκρινισθεί ποιο είναι το δίκαιο που διέπει την ίδια την (ομολογουμένως αμφισβητούμενη) *απαίτηση*. Αυτό προκύπτει με σαφήνεια από το άρθρο 14, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I, το οποίο ορίζει ότι «[τ]ο δίκαιο που διέπει την απαίτηση η οποία είναι αντικείμενο εκχώρησης ή υποκατάστασης καθορίζει το εκχωρητό της». Πράγματι, δεδομένου ότι το ζήτημα του εκχωρητού μιας απαιτήσεως βρίσκεται σε σχέση λογικής εξαρτήσεως με αυτή καθαυτή την ύπαρξη της απαιτήσεως, είναι αναγκαίο να προσδιορισθεί ποιο δίκαιο εφαρμόζεται στις επίδικες απαιτήσεις.

42. Πρέπει εκ προοιμίου να υπομνησθεί ότι ο βασικός κανόνας επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου στις συμβατικές ενοχές προβλέπεται ρητώς από το άρθρο 3, παράγραφος 1, του κανονισμού Ρώμη I. Συνεπώς, πρέπει να γίνεται σεβαστή κατά τον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό η επιλογή των συμβαλλομένων μερών. Η βασική ιδέα ότι τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να επιλέξουν το εφαρμοστέο δίκαιο διατυπώνεται επίσης και στο άρθρο 8, παράγραφος 1, του κανονισμού Ρώμη I, στο οποίο προβλέπεται και ο βασικός κανόνας που διέπει τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ως εκ τούτου, όπως συνάγεται από την αρχή του άρθρου 3, παράγραφος 1, η επιλογή του δικαίου που διέπει την εργασιακή σύμβαση επαφίεται στα συμβαλλόμενα μέρη³⁴.

43. Στην υπό κρίση υπόθεση, προκύπτει από τη δικογραφία ότι τα συμβληθέντα μέρη στις σχετικές συμβάσεις εργασίας είχαν ρητώς επιλέξει το πολωνικό δίκαιο (καίτοι στη σύμβαση εργασίας γίνεται μια αμφιλεγόμενη αναφορά σύμφωνα με την οποία «λαμβάνονται υπόψη» και οι διατάξεις της φινλανδικής εργατικής νομοθεσίας) ως το δίκαιο που θα διέπει τους όρους εργασίας των εργαζομένων. Πάντως, σε τελική ανάλυση, για την υπό κρίση υπόθεση ο καθορισμός του εφαρμοστέου δικαίου επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας δεν συνιστά ουσιώδες στοιχείο.

44. Αντιθέτως, έχει σημασία ότι η συνδικαλιστική οργάνωση στήριξε τις απαιτήσεις της σε δικαιώματα απορρέοντα από διατάξεις που περιλαμβάνονταν στις οικείες συλλογικές συμβάσεις οι οποίες είχαν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές στο κράτος μέλος υποδοχής (ήτοι, στη Φινλανδία). Οι εν λόγω διατάξεις αφορούσαν τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων στους οικείους εργασιακούς κλάδους. Πράγματι, τα προβλήματα που ανακύπτουν στην υπό κρίση υπόθεση οφείλονται ακριβώς στο γεγονός ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις προέβλεπαν για τους εργαζομένους δικαιώματα τα οποία δεν αντιστοιχούσαν στα δικαιώματα που προέβλεπε για τους ίδιους εργαζομένους, παραδείγματος χάριν, το πολωνικό δίκαιο.

45. Επ' αυτού, τόσο η Πολωνική Κυβέρνηση όσο και η Elektrobudowa προέβαλαν ότι αξιώσεις απορρέουσες από σύμβαση εργασίας δεν μπορούν να «διαχωριστούν» από τη σύμβαση στο σύνολό της. Οποιαδήποτε διαφορετική λύση θα κατέληγε, όπως υποστήριξαν, σε αυξημένη αβεβαιότητα ως προς το εφαρμοστέο δίκαιο επί των απαιτήσεων από την εργασιακή σχέση. Συνεπώς, κατά την άποψή τους, το δίκαιο που εφαρμόζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας διέπει το σύνολο των αξιώσεων που απορρέουν από την εν λόγω σχέση. Όπως υποστήριξαν, βάσει ρητής επιλογής των συμβαλλομένων μερών, εν προκειμένω τυγχάνει εφαρμογής το πολωνικό δίκαιο. Ως εκ τούτου, οι απαιτήσεις της συνδικαλιστικής οργανώσεως πρέπει να εξεταστούν υπό το πρίσμα της εφαρμοστέας πολωνικής εργατικής νομοθεσίας.

46. Δεν έχω πεισθεί από την ως άνω συλλογιστική.

34 — Στο άρθρο 8 προβλέπει επίσης και μια σειρά υποθετικών καταστάσεων στις οποίες το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο καθορίζεται από άλλες περιστάσεις (ήτοι, λόγω της απουσίας επιλογής των μερών).

47. Αφενός, δεν εντοπίζω κανέναν λόγο αποκλεισμού της πιθανότητας ταυτόχρονης εφαρμογής δύο (ή περισσότερων) δικαίων σε δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την αυτή σύμβαση. Πράγματι, η υποθετική αυτή περίπτωση σαφώς προβλέπεται, και γίνεται αποδεκτή, ως ενδεχόμενο από το άρθρο 8, παράγραφος 1, του κανονισμού Ρώμη I, κατά το οποίο είναι δυνατή η ταυτόχρονη εφαρμογή περισσότερων του ενός δικαίων στην ίδια σύμβαση εργασίας³⁵.

48. Αφετέρου, όπως επεσήμανε η Αυστριακή Κυβέρνηση, το κρίσιμο ζήτημα εν προκειμένω είναι ποιοι κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου τυγχάνουν εφαρμογής: πρόκειται για τους κανόνες του κανονισμού Ρώμη I ή, ενδεχομένως, για κάποιον ειδικότερο κανόνα ιδιωτικού διεθνούς δικαίου ο οποίος περιλαμβάνεται σε άλλη νομική πράξη της Ένωσης υπό την έννοια του άρθρου 23 του κανονισμού Ρώμη I;

49. Ως προς αυτό το σημείο πρέπει να υπογραμμισθεί ότι από την αιτιολογική σκέψη 23 του κανονισμού Ρώμη I προκύπτει ότι ο εν λόγω κανονισμός επ' ουδενί παραβλέπει την ανάγκη προστασίας του θεωρούμενου ως ασθενέστερου μέρους στην εκάστοτε εξεταζόμενη εργασιακή σχέση. Για να προστατεύσει ακριβώς το ασθενέστερα μέρη, προβλέπει ότι οι κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου που είναι ευνοϊκότεροι για αυτά υπερισχύουν των γενικών κανόνων.

50. Επ' αυτού πρέπει να υπομνησθεί ότι το άρθρο 23 του κανονισμού Ρώμη I προβλέπει μια εξαίρεση από την εφαρμογή των κανόνων ιδιωτικού διεθνούς δικαίου που προβλέπονται από τον ίδιο τον κανονισμό. Με άλλα λόγια, το άρθρο 23 ορίζει ότι εφόσον οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης θέτουν κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου οι οποίοι αφορούν ειδικά ζητήματα των συμβατικών ενοχών, πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην εφαρμογή αυτών των κανόνων.

51. Έχω την πεποίθηση ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, καθώς και τα μέτρα του εσωτερικού δικαίου που θέτουν σε εφαρμογή τη διάταξη αυτή, συνιστά την έκφραση ενός τέτοιου κανόνα ως προς τα ζητήματα που αφορά η εν λόγω διάταξη. Συναφώς είναι ιδιαίτερος σημαντικό ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν ότι, *ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας*, οι επιχειρήσεις σέβονται τον πυρήνα των υποχρεωτικών κανόνων στους οποίους αναφέρεται η εν λόγω διάταξη (περιλαμβανομένων των σχετικών με τον κατώτατο μισθό). Ως εκ τούτου, όπως έχει σημειώσει στο παρελθόν το Δικαστήριο, η συγκεκριμένη διάταξη καθορίζει «[τ]ο επίπεδο προστασίας που πρέπει να εξασφαλίζεται» από το κράτος μέλος υποδοχής³⁶. Από την άποψη αυτή, όσον αφορά τους υποχρεωτικούς κανόνες που περιλαμβάνονται στην οδηγία 96/71, ο κανόνας ιδιωτικού διεθνούς δικαίου του άρθρου 3, παράγραφος 1, του κανονισμού Ρώμη I υπερακοντίζει όλους τους άλλους (γενικότερους) κανόνες που περιλαμβάνονται στον ίδιο κανονισμό.

52. Συναφώς, η οδηγία 96/71 εκκινεί από την αφετηρία ότι τα ζητήματα που αφορούν τα όρια του κατώτατου μισθού (πέραν των λοιπών έξι ζητημάτων τα οποία απαριθμούνται στο άρθρο 3, παράγραφος 1) ρυθμίζονται από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής (εκτός και αν το κράτος μέλος καταγωγής παρέχει ευρύτερη προστασία)³⁷. Πράγματι, όπως συνάγεται από την αιτιολογική σκέψη 13 της οδηγίας 96/71, η έκδοση της επιδιώκει να συντονίσει τις νομοθεσίες των κρατών μελών, ώστε να προβλεφθεί ένας πυρήνας υποχρεωτικών κανόνων στοιχειώδους προστασίας, τους οποίους πρέπει να τηρούν, εντός του κράτους μέλους υποδοχής, οι εργοδότες που αποσπούν στο κράτος αυτό εργαζομένους. Αυτός ο πυρήνας υποχρεωτικών κανόνων οριοθετείται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας.

35 — Βλ., επίσης, την έκθεση σχετικά με τη σύμβαση για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές των Giuliano, M., και Lagarde, P. (EE 1980 C 282, σ. 1), ιδίως όσον αφορά το άρθρο 12, παράγραφος 2, της συμβάσεως το οποίο διέπει το ζήτημα μεταβιβάσεως των ενοχών: «[Μ]ε την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2, τα ζητήματα που καλύπτονται από το εν λόγω άρθρο, εξαιρουμένου αποκλειστικώς και μόνον του ζητήματος της εκχωρήσεως, διέπονται, ως προς τις σχέσεις εκχωρητή και εκδοχέα και εφόσον μεταξύ αυτών υφίσταται σύμβαση, από το δίκαιο το οποίο διέπει την ίδια τη σύμβαση στο μέτρο που τα συγκεκριμένα ζητήματα περιλαμβάνονται σε αυτήν».

36 — Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 81).

37 — Βλ., συναφώς, όπ.π., και Rüffert (EU:C:2008:189, σκέψη 34).

53. Όντως, η λύση που προβλέπεται από την οδηγία ενδέχεται να είναι αντίθετη προς την ελεύθερη επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου στην οποία προέβησαν τα συμβαλλόμενα μέρη. Τούτο ακριβώς συμβαίνει στην υπόθεση της κύριας δίκης. Υπό αυτήν την έννοια, είναι επίσης αντίθετη προς τον γενικό κανόνα τον οποίο θέτει το άρθρο 8, παράγραφος 1, του κανονισμού Ρώμη I, σχετικά με την επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου σε ζητήματα σχετικά με συμβάσεις εργασίας. Ούτε τίθεται ζήτημα να συντρέχει κάποια από τις άλλες περιπτώσεις στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 8. Παρά ταύτα, αυτή είναι η ισχύουσα κατάσταση: όχι μόνον προβλέπεται στο άρθρο 23 του κανονισμού και επιβεβαιώνεται από την αιτιολογική σκέψη 11 της οδηγίας 96/71, αλλά είναι επίσης σύμφωνη με τον μνημονευόμενο στην αιτιολογική σκέψη 23 του κανονισμού σκοπό, ο οποίος συνίσταται στην αναγνώριση της υπεροχής των κανόνων ιδιωτικού διεθνούς δικαίου που είναι ευνοϊκότεροι για το ασθενέστερο μέρος.

54. Οι όροι εργασίας και απασχόλησης τους οποίους μπορεί να επιβάλει το κράτος μέλος υποδοχής στις επιχειρήσεις που έχουν αποσπάσει εργαζομένους στο έδαφός του απαριθμούνται, καταρχήν, εξαντλητικώς στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71³⁸. Στον συγκεκριμένο κανόνα αναγνωρίζεται μία και μοναδική εξαίρεση, ήτοι εκείνη του άρθρου 3, παράγραφος 10 της ίδιας οδηγίας, που ορίζει ότι επιτρέπεται στα κράτη μέλη (υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι σχετικές διατάξεις της Συνθήκης και η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως) να επιβάλλουν κανόνες για τη ρύθμιση ζητημάτων πέραν αυτών στα οποία αναφέρεται το άρθρο 3, παράγραφος 1, στις περιπτώσεις όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο για λόγους δημοσίας τάξεως. Στο σημείο 115 των προτάσεων μου θα επανέλθω στην εν λόγω εξαίρεση.

55. Ως εκ τούτου, στο μέτρο που οι επίμαχες στην κύρια δίκη μισθολογικές απαιτήσεις αφορούν τα υποχρεωτικά όρια του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, το ζήτημα της επαρκούς ή μη θεμελιώσεως των εν λόγω απαιτήσεων θα κριθεί βάσει του δικαίου του κράτους μέλους το οποίο είναι το εφαρμοστέο δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας³⁹. Ήτοι, βάσει του δικαίου του κράτους μέλους στο οποίο είχαν αποσπασθεί οι εργαζόμενοι.

56. Με άλλα λόγια, οι επίμαχες στην κύρια δίκη μισθολογικές αξιώσεις εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ειδικού κανόνα ιδιωτικού διεθνούς δικαίου που προβλέπεται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71. Υπέρ του ως άνω συμπεράσματος συνηγορεί ιδίως το γεγονός ότι η εν λόγω διάταξη παραπέμπει στο δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο έχουν αποσπασθεί οι εργαζόμενοι. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με το άρθρο 14, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I, και το εκχωρητό των εν λόγω αξιώσεων διέπεται επίσης, υποχρεωτικά, από το δίκαιο του ίδιου κράτους μέλους.

57. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, φρονώ ότι, κατά ορθή ερμηνεία του άρθρου 14, παράγραφος 2 του κανονισμού Ρώμη I, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71, το ζήτημα αν αποσπασμένος εργαζόμενος μπορεί να εκχωρήσει τις απαιτήσεις που διατηρεί έναντι του εργοδότη του σε συνδικαλιστική οργάνωση του κράτους μέλους υποδοχής πρέπει να κρίνεται βάσει του δικαίου το οποίο διέπει την απαίτηση αυτή καθαυτή. Στο μέτρο που οι σχετικές απαιτήσεις απορρέουν από όρους εργασίας και απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, εφαρμοστέο δίκαιο, τόσο ως προς τις ίδιες τις απαιτήσεις όσο και ως προς το εκχωρητό αυτών, είναι το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο έχουν αποσπασθεί οι εν λόγω εργαζόμενοι.

38 — Βλ. Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψεις 31 και 49).

39 — Στο σημείο αυτό, θα πρέπει επίσης να υπογραμμισθεί ότι για να καθορισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο δεν είναι απαραίτητο να έχει εκ των προτέρων διαπιστωθεί το βάσιμο ή μη των εν λόγω αξιώσεων. Η ύπαρξη τέτοιων αξιώσεων είναι από μόνη της αρκετή. Αν δεν ίσχυε αυτό, θα καταλήγαμε σε μια μάλλον ασυνήθιστη σειρά αξιολογήσεως, καθώς θα έπρεπε να δοθεί απάντηση στο ερώτημα που αφορά την ουσία προτού αποφανθισθεί το ζήτημα του εφαρμοστέου δικαίου.

58. Τέλος, όσον αφορά τα προδικαστικά ερωτήματα 1 έως 4, οφείλω να τονίσω ότι θα είχαν σημασία μόνον εφόσον είχε κριθεί ότι το εκχωρητό των απαιτήσεων της κύριας δίκης διέπεται από το πολωνικό δίκαιο. Δεδομένου ότι είμαι απολύτως πεπεισμένος ότι το ζήτημα του εκχωρητού των εν λόγω απαιτήσεων ρυθμίζεται από το φινλανδικό δίκαιο, στις παρούσες προτάσεις μου δεν θα ασχοληθώ με τα ως άνω προδικαστικά ερωτήματα. Κατόπιν τούτου, θα εξετάσω κατωτέρω την έννοια του κατώτατου μισθού.

Γ – Τα όρια του κατώτατου μισθού

59. Το δεύτερο ζήτημα επί του οποίου το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση αφορά την έννοια των «ορίων του κατώτατου μισθού» κατά την οδηγία 96/71, όπως αυτή ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του άρθρου 56 ΣΛΕΕ. Μολονότι το αιτούν δικαστήριο χώρισε το προδικαστικό ερώτημα 6 σε περισσότερα υποερωτήματα, εκτιμώ ότι ενδείκνυται να δοθεί ενιαία απάντηση σε αυτά. Στην ουσία, το ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο είναι σε τι ακριβώς συνίστανται τα «όρια του κατώτατου μισθού» κατά την έννοια της οδηγίας 96/71. Πριν εξετάσω το συγκεκριμένο ζήτημα, θα αναπτύξω ορισμένες γενικές παρατηρήσεις ως προς το κρίσιμο για την προκειμένη υπόθεση σύστημα συλλογικών συμβάσεων, σε σχέση με το άρθρο 3, παράγραφος 8, της οδηγίας.

1. Γενικώς υποχρεωτικές συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της οδηγίας 96/71

60. Η συλλογική διαπραγμάτευση ως μέθοδος καθορισμού των μισθών αποτελεί διαφιλονικούμενο ζήτημα, ιδίως σε περιόδους οικονομικής κρίσεως. Η οδηγία 96/71 αναγνωρίζει πάντως, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τη δυνατότητα καθορισμού ελαχίστων ορίων προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

61. Ο κατώτατος μισθός κατά την εθνική νομοθεσία και/ή την εθνική πρακτική του κράτους μέλους υποδοχής πρέπει υποχρεωτικώς να έχει καθορισθεί βάσει των διαδικασιών για τις οποίες γίνεται λόγος στην οδηγία 96/71. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, όσον αφορά τον τομέα των οικοδομών (όπως αυτός ορίζεται στο παράρτημά της), οι ελάχιστοι όροι εργασίας και απασχόλησης στους οποίους αναφέρεται η συγκεκριμένη διάταξη μπορεί να καθορίζονται από «[ν]ομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και/ή [...] συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής» κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8.

62. Στην υπό κρίση υπόθεση, η Elektrobudowa υποστήριξε ότι το φινλανδικό σύστημα συλλογικών συμβάσεων δεν είναι διαφανές, καθόσον επιτρέπει στις ημεδαπές επιχειρήσεις να συνάπτουν, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, εναλλακτικές συλλογικές συμβάσεις οι οποίες υπερσχύουν εκείνων που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές στον εκάστοτε κλάδο δραστηριότητας. Ως εκ τούτου, κατά την άποψη της Elektrobudowa, οι αλλοδαπές επιχειρήσεις που επιθυμούν να παράσχουν υπηρεσίες στο έδαφος της Φινλανδίας υφίστανται αδικαιολόγητη διακριτική μεταχείριση. Συγκεκριμένα, όπως ορίζεται ρητώς στο άρθρο 3, παράγραφος 8, της οδηγίας 96/71, τα ελάχιστα όρια προστασίας τα οποία προβλέπονται από γενικώς υποχρεωτικές συλλογικές συμβάσεις πρέπει να τηρούνται από το σύνολο των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στο οικείο επάγγελμα ή επαγγελματικό κλάδο.

63. Ομολογουμένως, το αιτούν δικαστήριο δεν εξέτασε ενδελεχώς το συγκεκριμένο ζήτημα ούτε ζήτησε την καθοδήγηση του Δικαστηρίου ως προς αυτό το σημείο. Ομοίως, ούτε οι διάδικοι ανέλυσαν λεπτομερώς το εν λόγω ζήτημα. Ωστόσο, οφείλω να επισημάνω ότι ένα σύστημα όπως το φινλανδικό στο οποίο οι (ημεδαπές) επιχειρήσεις ενδέχεται να «παρακάμπτουν» την εφαρμογή γενικώς υποχρεωτικών συλλογικών συμβάσεων μέσω της συνάψεως άλλων συλλογικών συμβάσεων, πιθανώς λεπτομερέστερων και ενδεχομένως, σε ορισμένες περιπτώσεις, λιγότερο ευνοϊκών για τους

εργαζομένους⁴⁰, ενδέχεται να είναι προβληματικό από την άποψη της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών.

64. Στην πραγματικότητα, διατηρώ αμφιβολίες ως προς το αν ένα τέτοιο σύστημα είναι σύμφωνο με την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Portugaia Construções*⁴¹. Κατά την ως άνω απόφαση, όταν εργοδότης εγκατεστημένος σε διαφορετικό κράτος μέλος δεν έχει την ευχέρεια, σε αντίθεση με αυτόν που έχει την έδρα του στο κράτος μέλος υποδοχής, να αποφύγει υποχρεώσεις προβλεπόμενες από τη συλλογική σύμβαση η οποία διέπει τον οικείο οικονομικό τομέα δραστηριότητας, συντρέχει περίπτωση άνισης μεταχειρίσεως αντίθετης προς το τότε άρθρο 49 ΕΚ. Στην υπόθεση εκείνη, ημεδαπός εργοδότης είχε τη δυνατότητα να καταβάλει μισθούς κατώτερους από τους προβλεπόμενους στη γενικώς υποχρεωτική συλλογική σύμβαση λόγω συνάψεως διαφορετικής συλλογικής συμβάσεως ειδικώς για την συγκεκριμένη επιχείρηση, ενώ ο εργοδότης που ήταν εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος στερούνταν αυτής της δυνατότητας. Αναμφιβόλως, παρατηρούνται ορισμένες ομοιότητες μεταξύ της περιπτώσεως εκείνης και της καταστάσεως για την οποία παραπονείται η *Elektrobudowa*.

65. Σε κάθε περίπτωση, η συμβατότητα του φινλανδικού συστήματος συλλογικών συμβάσεων με το δίκαιο της Ένωσης δεν αποτελεί άμεσο αντικείμενο της προκείμενης υποθέσεως. Κατόπιν τούτου, θα συνεχίσω με την λεπτομερέστερη εξέταση της έννοιας των ορίων του κατώτατου μισθού.

2. Η έννοια

66. Είναι σαφές ότι τα κράτη μέλη διατηρούν σημαντική διακριτική ευχέρεια κατά τον καθορισμό του ουσιαστικού περιεχομένου των κανόνων στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71. Ωστόσο, όπως συνάγεται από τη νομολογία που παρατέθηκε ανωτέρω στο σημείο 37 των προτάσεών μου, η ευχέρεια αυτή υπόκειται σε κάποια όρια. Η ενδεχόμενη απουσία ορίων θα έθετε ουσιαστικά εμπόδια στον σκοπό της προωθήσεως της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών εντός της επικράτειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η νομολογία του Δικαστηρίου παρέχει ορισμένες ενδείξεις βάσει των οποίων μπορεί να προσδιορισθεί το εύρος της έννοιας των «ορίων του κατώτατου μισθού».

67. Το Δικαστήριο, με την απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση *Laval*, αναγνώρισε, από τη μία πλευρά, ότι τα κράτη μέλη υπέχουν υποχρέωση επεκτάσεως του ελάχιστου επιπέδου προστασίας που προβλέπεται από την εθνική τους νομοθεσία και στους αποσπασμένους εργαζομένους⁴². Από την άλλη πλευρά όμως, με την ίδια απόφαση σημείωσε ότι αυτό το επίπεδο προστασίας δεν μπορεί, καταρχήν, να υπερβεί τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3, παράγραφος 1, εδάφιο 1, σημεία α' έως ζ', της οδηγίας 96/71⁴³. Υπό το πρίσμα της τελευταίας διαπιστώσεως, έχει υποστηριχθεί ότι, επί του συγκεκριμένου ζητήματος, η απόφαση *Laval* μετέτρεψε την εν λόγω οδηγία από ελάχιστης σε πλήρους εναρμονίσεως. Συνεπώς, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η στοιχειώδης πρόβλεψη της οδηγίας, η οποία επέτρεπε στα κράτη μέλη να εφαρμόσουν, ως κράτη μέλη υποδοχής, για τους αποσπασθέντες στο έδαφός τους εργαζομένους υψηλότερα (των ελαχίστων) όρια προστασίας, έχει πλέον μετατραπεί σε ανώτατο όριο⁴⁴.

40 — Όπως συνάγεται από το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κεφαλαίου 2 του φινλανδικού νόμου περί συμβάσεων εργασίας, όλοι οι εργοδότες οφείλουν, καταρχήν, να εφαρμόζουν τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως που έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική στον οικείο κλάδο, τουλάχιστον όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης. Ωστόσο, στον εν λόγω κανόνα αναγνωρίζεται και μία εξαίρεση. Στην πραγματικότητα, το άρθρο 7, παράγραφος 3, του κεφαλαίου 2 του ίδιου νόμου ορίζει ότι όταν εργοδότες (ή εργοδοτικές ενώσεις) έχουν συνάψει συλλογική σύμβαση με συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν εναλλακτικά αυτήν τη σύμβαση.

41 — C-164/99 (EU:C:2002:40).

42 — Βλ. *Laval* (EU:C:2007:809, ιδίως τις σκέψεις 80 και 81).

43 — Όπ.π., σκέψη 80.

44 — Βλ., μεταξύ άλλων, Deakin, S., «The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe's "Social Market Economy"» σε Bruun, N., Lörcher, K., και Schömann, I. (επιμέλεια), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Οξφόρδη: 2012, σ. 19 έως 43, στη σ. 28· Kilpatrick, C., όπ.π., σ. 848.

68. Σε κάθε περίπτωση, από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι πρόθεση του νομοθέτη της Ένωσης ήταν η επιβολή υποχρέωσης καθορισμού συστήματος ορίων κατώτατου μισθού. Ούτε αποσκοπούσε αυτός στον εκ προοιμίου περιορισμό της αρμοδιότητας των κρατών μελών κατά τον καθορισμό αυτού του κατώτατου ορίου (δεδομένου ότι τα εξωτερικά όρια της εν λόγω αρμοδιότητας τίθενται από τα άρθρα 56 και 57 ΣΛΕΕ). Επιπλέον, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 πρέπει να ερμηνεύεται στενά, δεδομένου ότι συνιστά εξαίρεση από τον κανόνα που ορίζει ότι στους αποσπασθέντες εργαζομένους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία του κράτους από το οποίο αυτοί προέρχονται. Κατά συνέπεια, τα ζητήματα επί των οποίων εφαρμόζονται τα ελάχιστα όρια προστασίας που θέτει το κράτος μέλος υποδοχής περιορίζονται σε αυτά που απαριθμούνται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, το δε εφαρμοστέο κατώτατο επίπεδο προστασίας είναι αυτό που προβλέπεται από το κράτος μέλος υποδοχής⁴⁵.

69. Η ανωτέρω ωστόσο συλλογιστική δεν αποκαλύπτει ποια είναι τα στοιχεία τα οποία μπορούν να περιλαμβάνονται στο *ελάχιστο όριο* που προβλέπεται από το κράτος μέλος υποδοχής όσον αφορά τον κατώτατο μισθό.

70. Αυτό ακριβώς αποπειράθηκε να πράξει το Δικαστήριο με την απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση Isbir. Εκεί, το Δικαστήριο είχε αποφανθεί ότι μόνον τα στοιχεία της αμοιβής *τα οποία δεν μεταβάλλουν τη σχέση* μεταξύ της παροχής του εργαζομένου, αφενός, και της αντιπαροχής που αυτός λαμβάνει, αφετέρου, μπορούν να ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού κατά την έννοια της οδηγίας 96/71⁴⁶. Στηριζόμενο σε αυτήν τη διαπίστωση, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι η δημιουργία αποταμιευτικού κεφαλαίου από το οποίο ο εργαζόμενος θα αποκομίσει μακροπρόθεσμα όφελος δεν συνιστά, για τους σκοπούς της οδηγίας 96/71, τμήμα της συνήθους σχέσεως μεταξύ της παροχής του εργαζομένου και της αντιπαροχής που αυτός λαμβάνει από τον εργοδότη του. Πολύ περισσότερο δε, λαμβανομένου υπόψη ότι η συγκεκριμένη παροχή συνέβαλλε στην επίτευξη ενός στόχου κοινωνικής πολιτικής.

71. Στην πραγματικότητα, η ως άνω θέση στηρίχθηκε στην απόφαση Επιτροπή κατά Γερμανίας⁴⁷ όπου το Δικαστήριο είχε να αντιμετωπίσει μια εντελώς διαφορετική κατάσταση. Σε εκείνη την υπόθεση, αντικείμενο της δίκης δεν ήταν η αρμοδιότητα του κράτους μέλους να καθορίσει σε τι συνίστανται τα όρια του κατώτατου μισθού. Αντιθέτως, αυτό το οποίο είχε εξετασθεί ήταν οι μέθοδοι μέσω των οποίων μπορούσε να καθορισθεί αν οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι λάμβαναν *πράγματι* μισθό ίσο με τον κατώτατο μισθό του κράτους μέλους υποδοχής. Ειδικότερα, η εν λόγω απόφαση αποσαφήνισε υπό ποιες προϋποθέσεις το κράτος μέλος υποδοχής οφείλει να συνυπολογίζει επιδόματα που καταβάλλονται στους εργαζομένους και δεν έχουν ορισθεί ως συστατικά στοιχεία του κατώτατου μισθού στο συγκεκριμένο κράτος μέλος. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι εφόσον ένας εργοδότης απαιτεί από τον εργαζόμενο του να παράσχει πρόσθετη εργασία ή να εργασθεί υπό ιδιαίτερες συνθήκες, ο εργαζόμενος πρέπει να αμείβεται για την πρόσθετη αυτή παροχή υπηρεσιών, χωρίς αυτή η αμοιβή να συνυπολογίζεται στον κατώτατο μισθό.

72. Το συμπέρασμα του Δικαστηρίου στην υπόθεση Isbir⁴⁸ φαίνεται ελκυστικό. Ωστόσο, εκτιμώ ότι η ως άνω απόφαση, η οποία αφορά τα στοιχεία τα οποία είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι αποτελούν ή όχι τμήμα του κατώτατου μισθού κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, δεν μπορεί να συνδράμει αποτελεσματικά στην οριοθέτηση της αρμοδιότητας που έχουν τα κράτη μέλη κατά τον ορισμό της έννοιας του κατώτατου μισθού.

45 — Laval (EU:C:2007:809, σκέψεις 80 και 81)· Rüffert (EU:C:2008:189, σκέψεις 33 και 34)· και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψεις 24 έως 26).

46 — Isbir (EU:C:2013:711, σκέψη 40).

47 — EU:C:2005:220.

48 — EU:C:2013:711, σκέψη 40.

73. Κατά την άποψή μου, το πόρισμα του Δικαστηρίου στηρίζεται σε έναν τεχνητό διαχωρισμό μεταξύ, αφενός, της αμοιβής που αποτελεί την αντιπαροχή για την εκτελεσθείσα εργασία και, αφετέρου, άλλων μορφών αμοιβής. Καταρχάς, φρονώ ότι αυτός ο διαχωρισμός παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες δεδομένου ότι, εκ των πραγμάτων, η αμοιβή αντιπροσωπεύει την αντιπαροχή της παρασχεθείσας εργασίας. Δεύτερον, όπως ορθώς επεσήμανε η Νορβηγική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το πρόβλημα του διαχωρισμού μεταξύ των διαφόρων μορφών αμοιβής καθίσταται ήδη προφανές από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', στο οποίο προβλέπεται ρητώς ότι η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας συνιστά συστατικό στοιχείο του κατώτατου μισθού. Όπως είναι εύλογο, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την εκτελεσθείσα εργασία δεδομένου ότι εξαρτάται από τις ειδικές περιστάσεις υπό τις οποίες εκτελείται η εκάστοτε εργασία. Με άλλα λόγια, ο ορισμός που παρατίθεται στην απόφαση *Isbir* παραβλέπει υποκειμενικές πτυχές της αμοιβής οι οποίες, δεδομένης της ρητής αναφοράς περί αμοιβής της υπερωριακής εργασίας στο άρθρο 3, παράγραφος 1, δεν μπορούν να αποσυνδεθούν από τα όρια του κατώτατου μισθού.

74. Τουναντίον, έχω την πεποίθηση ότι τα όρια της διακριτικής ευχέρειας των κρατών μελών μπορούν να ανευρεθούν μέσω της ερμηνείας του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 υπό το πρίσμα του σκοπού παροχής της ελάχιστης κοινωνικής προστασίας στους αποσπασθέντες εργαζομένους και όχι υπό το πρίσμα της προστασίας των εθνικών αγορών εργασίας. Παράλληλα δε, πρέπει επίσης να πληρούνται και πλήθος άλλων όρων.

75. Πρώτον, όπως προεκτέθηκε, προκειμένου ο κατώτατος μισθός που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και/ή τις συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής να είναι συμβατός με την οδηγία, πρέπει να καθορίζεται βάσει των διαδικασιών στις οποίες αναφέρεται η ίδια την οδηγία. Ειδικότερα, όπως συνάγεται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8, όπου και ορίζονται οι ειδικότεροι όροι. Ανεξάρτητα από τα ενδεχόμενα εγγενή προβλήματα του φινλανδικού συστήματος συλλογικών συμβάσεων στα οποία ακροθιγώς αναφέρθηκα ανωτέρω, προκύπτει από την αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, και δεν αμφισβητήθηκε από κανέναν διάδικο, ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις είχαν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές και ότι αυτές οι συλλογικές συμβάσεις έθεταν τα όρια προστασίας προς τα οποία όφειλαν να συμμορφώνονται οι αλλοδαπές επιχειρήσεις όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζομένους⁴⁹.

76. Δεύτερον, και ενδεχομένως ακόμη σημαντικότερο, είναι το γεγονός ότι με την απόφαση του στην υπόθεση *Laval* το Δικαστήριο τόνισε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', αναφέρεται στα όρια του «κατώτατου» μισθού. Κατά συνέπεια, από την εφαρμογή της εν λόγω διατάξεως εξαιρούνται οι μισθοί που είναι υψηλότεροι από τον κατώτατο μισθό, όπως αυτός προβλέπεται από τις σχετικές διατάξεις⁵⁰. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν υποθεθεί ότι στην πράξη οι περισσότεροι (ή όλοι) οι εργαζόμενοι λαμβάνουν *εν τοις πράγμασι* υψηλότερο μισθό λόγω ειδικών περιστάσεων που συνδέονται με την περίπτωση τους, η διαπίστωση αυτή δεν μεταβάλλει το γεγονός ότι, σε κάθε περίπτωση, κρίσιμο σημείο αναφοράς για τους σκοπούς του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', είναι το απόλυτο κατώτατο όριο όπως αυτό καθορίζεται βάσει της κείμενης εθνικής νομοθεσίας και/ή της επίμαχης συλλογικής συμβάσεως. Οποιαδήποτε διαφορετική λύση θα είχε, στην πράξη, ως αποτέλεσμα την αποδοχή περισσότερων ελαχίστων ορίων του κατώτατου μισθού ή ακόμη και την αποδοχή περισσότερων του ενός κατώτατων μισθών ανάλογα με τις προσωπικές περιστάσεις που ισχύουν για κάθε εργαζόμενο, γεγονός το οποίο θα κατέληγε στην υπέρβαση του κατωτάτου ορίου που έχει προβλεφθεί από το κράτος μέλος υποδοχής.

77. Έχοντας κατά νου τις παρατηρήσεις του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Laval*, θα εξετάσω ακολούθως τις επίμαχες στη διαδικασία της κύριας δίκης πτυχές της αμοιβής.

49 — Αμφισβητείται ωστόσο, αν οι συγκεκριμένες συλλογικές συμβάσεις, στην πραγματικότητα, εφαρμόζονται στους εν λόγω εργαζομένους. Το συγκεκριμένο ζήτημα, καίτοι έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου.

50 — *Laval* (EU:C:2007:809, σκέψεις 70 και 71).

3. Τα συστατικά στοιχεία του κατώτατου μισθού

78. Η έννοια των «ορίων του κατώτατου μισθού» ενδέχεται να περιλαμβάνει πληθώρα στοιχείων και να έχει διαφορετική μορφή σε κάθε κράτος μέλος. Πράγματι, ο κατώτατος μισθός μπορεί να καθορίζεται βάσει συγκεκριμένης χρονικής περιόδου (μηνιαίος ή ωριαίος) ή βάσει συγκεκριμένου επιπέδου παραγωγικότητας· ενδέχεται να περιλαμβάνει έναν κοινό κατώτατο μισθό ο οποίος προβλέπεται σε συμφωνία που δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων σε έναν δεδομένο τομέα δραστηριότητας ή διαφορετικούς κατώτατους μισθούς ανάλογα με την απασχόληση, τα προσόντα και το αντικείμενο της εργασίας όπως αυτά καθορίζονται στις οικείες συλλογικές συμβάσεις. Εξάλλου, στον καθορισμένο κατώτατο μισθό περιλαμβάνονται, κατά κανόνα, διάφορα επιδόματα και πρόσθετες αμοιβές⁵¹. Κατά συνέπεια, από την άποψη, ιδίως, της ευχέρειας της οποίας απολαύουν τα κράτη μέλη ως προς τον καθορισμό του περιεχομένου των «ορίων του κατώτατου μισθού», η υιοθέτηση ενός θετικού, οικουμενικού ορισμού της έννοιας αυτής μέσω δικαστικής ερμηνείας, μάλλον είναι ανεπιθύμητη. Όπως καταδεικνύει η ανάλυση που ακολουθεί, ο καθορισμός του εύρους των ορίων του κατώτατου μισθού προϋποθέτει την εξέταση κάθε περιπτώσεως ξεχωριστά.

α) Κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κλίμακες και κατηγοριοποίηση τους σε μισθολογικές κατηγορίες

79. Από τη δικογραφία καθίσταται προφανές ότι οι υπό εξέταση εργαζόμενοι αμείβονταν βάσει του χρόνου εργασίας τους. Ο μισθός τους ήταν ο χαμηλότερος μισθός της κατώτερης μισθολογικής κατηγορίας των αμοιβών βάσει χρόνου εργασίας, όπως αυτός προβλεπόταν από τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, παρέμενε κατώτερος από τον ελάχιστο εγγυημένο μισθό που καταβαλλόταν βάσει των εν λόγω συμβάσεων για εργασία με το κομμάτι. Το πρόβλημα που ανακύπτει ως προς την κατάταξη των εργαζομένων σε μισθολογικές κλίμακες και μισθολογικές κατηγορίες που προβλέπονται από τις επίμαχες συλλογικές συμβάσεις είναι ότι η φινλανδική νομοθεσία δεν προβλέπει έναν ενιαίο (ή τουλάχιστον συγκεκριμένο ανά κλάδο δραστηριότητας) κατώτατο μισθό. Αντιθέτως, η επίλυση του σχετικού ζητήματος επαφίεται στους κοινωνικούς εταίρους που μετέχουν στη συλλογική διαπραγμάτευση. Ένα επιπλέον πρόβλημα εντοπίζεται στο γεγονός ότι στις συλλογικές συμβάσεις τις οποίες επικαλείται η συνδικαλιστική οργάνωση περιλαμβάνονταν ρυθμίσεις που αφορούσαν τόσο τους μισθούς βάσει χρόνου εργασίας όσο και τους μισθούς για εργασία με το κομμάτι.

80. Στο πλαίσιο αυτό, η συνδικαλιστική οργάνωση υποστήριξε ότι ο αλλοδαπός εργοδότης που έχει αποσπάσει εργαζομένους του στη Φινλανδία υποχρεούται να παράσχει σε αυτούς εργασία με το κομμάτι προκειμένου να αυξηθούν οι μισθολογικές τους αποδοχές, οπότε οφείλει να τους καταβάλλει και τον ειδικό εγγυημένο μισθό που προβλέπεται για εργασία με το κομμάτι. Ακόμη ένα συναφές και αμφισβητούμενο ζήτημα είναι αυτό της κατατάξεως (ή της απουσίας κατατάξεως) των εργαζομένων σε κατηγορίες αποδοχών βάσει των επίμαχων συλλογικών συμβάσεων.

81. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τόσο ο μισθός που καταβάλλεται βάσει του χρόνου εργασίας (ωρομίσθιο) όσο και ο μισθός που καταβάλλεται για εργασία με το κομμάτι συνιστούν μορφές αμοιβής έναντι των παρεχομένων υπηρεσιών και, ως εκ τούτου, καλύπτονται από την έννοια των «ορίων του κατώτατου μισθού» για τους σκοπούς του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71. Δυσκολεύομαι ωστόσο να συμμεριστώ το επιχείρημα που προβλήθηκε από τη συνδικαλιστική οργάνωση και έγινε δεκτό από την πλειοψηφία των κυβερνήσεων οι οποίες υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις στο Δικαστήριο. Άπαντες οι ανωτέρω υποστηρίζουν, συγκεκριμένα, ότι στην προκείμενη υπόθεση το όριο του κατώτατου μισθού θα έπρεπε να συνίσταται στον εγγυημένο μισθό για εργασία με το κομμάτι. Στην πραγματικότητα, δεν μπορώ να εντοπίσω κανένα βάσιμο λόγο για τον οποίο θα πρέπει να γίνει δεκτό ως «ελάχιστο όριο», για τους σκοπούς του άρθρου 3,

51 — Βλ., την ανακοίνωση της Επιτροπής — Κατευθύνσεις για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών [COM(2006) 159 τελικό], σ. 16.

παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, οτιδήποτε άλλο πέραν του προβλεπόμενου από την οικεία συλλογική σύμβαση κατώτατου μισθού (στην υπό κρίση υπόθεση του ωρομισθίου που καταβάλλεται με βάση τον χρόνο εργασίας). Η ίδια παρατήρηση ισχύει και για τις επίμαχες μισθολογικές κατηγορίες. Πράγματι, η υιοθέτηση οποιασδήποτε άλλης απόψεως θα είχε, στην πράξη, ως αποτέλεσμα να επιτραπεί μια κατάσταση όπως αυτή που ρητώς απαγορεύτηκε με την απόφαση *Laval*, όπου η συνδικαλιστική οργάνωση είχε την απαίτηση η αλλοδαπή επιχείρηση να συμμορφωθεί προς τα μισθολογικά όρια τα οποία βασίζονταν στον στατιστικό μέσο όρο των μισθών που καταβάλλονταν στους εργαζομένους με επαγγελματικά προσόντα⁵². Ένας τέτοιος μέσος όρος δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστά «το ελάχιστο όριο» κατά την έννοια της οδηγίας 96/71.

82. Σημαντικότερο δε είναι το γεγονός ότι αντικείμενο της υπό κρίση υποθέσεως είναι συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται σε έναν συγκεκριμένο κλάδο της οικοδομικής βιομηχανίας. Υπό αυτές τις συνθήκες, δεν μπορώ να κατανοήσω για ποιο λόγο ο κατώτατος μισθός που προβλέπεται από τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις, είτε μέσω κατατάξεως των εργαζομένων σε μισθολογικές κλίμακες είτε μέσω κατηγοριών μισθολογικών αποδοχών, δεν συνιστά επαρκή προστασία για τους αποσπασθέντες εργαζομένους. Σε τελική ανάλυση, ο ίδιος μισθός καταβάλλεται και σε ορισμένους από τους αντίστοιχους ημεδαπούς εργαζομένους. Υπό την έννοια αυτή, η ενδεχόμενη υπέρβαση του ως άνω ελαχίστου ορίου συνιστά, εκ των πραγμάτων, παράβαση του άρθρου 56 ΣΛΕΕ⁵³.

83. Έχοντας κατά νου τη σημασία που απέδωσε με τη νομολογία του το Δικαστήριο στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, εκτιμώ ότι η αναγνώριση στα κράτη μέλη της δυνατότητας να επιβάλλουν σε αλλοδαπές επιχειρήσεις την υποχρέωση κατατάξεως των εργαζομένων τους σε συγκεκριμένες μισθολογικές κλίμακες ή μισθολογικές κατηγορίες, υπερβαίνοντας το κατώτατο όριο που προβλέπεται ρητώς από την εθνική νομοθεσία ή τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις, θα τόνιζε αδικαιολόγητα την προστασία της εσωτερικής αγοράς εργασίας εις βάρος της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Στο μέτρο που η επιχείρηση η οποία αποσπά εργαζομένους της στο κράτος μέλος υποδοχής συμμορφώνεται προς το ισχύον ελάχιστο όριο, το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορεί να επιβάλει στην εν λόγω επιχείρηση την κατάταξη των εργαζομένων της σε συγκεκριμένες μισθολογικές κλίμακες, ούτε να απαιτήσει από αυτήν την υπαγωγή των εργαζομένων της σε συγκεκριμένες μισθολογικές κατηγορίες. Κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα την υπέρβαση των προβλεπόμενων από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις ορίων του κατώτατου μισθού.

β) Το επίδομα αδείας και η προβληματική της συγκρούσεως των ρυθμιστικών παραγόντων που προβλέπουν τα κατώτατα όρια

84. Το αιτούν δικαστήριο εξέφρασε επίσης αμφιβολίες ως προς το πώς πρέπει να αντιμετωπίσει το επίμαχο στην κύρια δίκη επίδομα αδείας. Καταρχάς, οφείλω να σημειώσω ότι το επίδομα αδείας (*lomarahä*) αποτελεί στοιχείο της αμοιβής το οποίο δεν προβλέπεται από τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις που ρυθμίζουν την ετήσια άδεια και την αποζημίωση αδείας (*lomakorvaus*) στον νόμο περί ετήσιας αδείας⁵⁴. Σε αντίθεση με την αποζημίωση αδείας, αυτό το στοιχείο της αμοιβής βασίζεται στις διατάξεις των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η καταβολή δε του εν λόγω επιδόματος σημαίνει ότι η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία αποζημίωση αδείας αυξάνεται κατά 50 %.

52 — Βλ., συναφώς, *Laval* (EU:C:2007:809, σκέψη 71). Στο σκεπτικό του το Δικαστήριο απέδωσε επίσης ιδιαίτερη σημασία στο γεγονός ότι οι εκεί εξεταζόμενες συλλογικές συμβάσεις δεν πληρούσαν τις απαιτήσεις του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 8, της οδηγίας 96/71, προκειμένου να θεωρηθούν ως ορθό σημείο αναφοράς για τον κατώτατο μισθό στο κράτος μέλος υποδοχής.

53 — Βλ. σημεία 90 επ. των παρουσών προτάσεων. Πράγματι, έχει ιδιαίτερη σημασία να μη λησμονείται ότι οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι, σε αντίθεση με τους διακινούμενους εργαζόμενους, εξ ορισμού παρέχουν προσωρινά μόνον την εργασία τους στο κράτος μέλος υποδοχής και ως εκ τούτου δεν είναι απαραίτητο ή κατάλληλο να επεκταθούν σε αυτούς όλα τα δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν κατά κανόνα την εργασία τους στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται και από την προσέγγιση που υιοθέτησε το Δικαστήριο με την προγενέστερη νομολογία του. Βλ., αναφορικά με τη διαφορά μεταξύ των σχετικών δικαιωμάτων, *Kilpatrick*, C., όπ.π., σ. 847 έως 849. Βλ., επίσης, ειδικώς για τον κλάδο της οικοδομικής βιομηχανίας, *Davies*, P., όπ.π., σ. 601.

54 — Νόμος 162/2005, της 18ης Μαρτίου 2005, περί της ετήσιας αδείας όπως τροποποιήθηκε από τον νόμο 1448/2007 (*Vuosilomalaki*). Τα άρθρα 16 και 17 του εν λόγω νόμου θέτουν τους κανόνες βάσει των οποίων η αποζημίωση αδείας καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια και με τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

85. Στο σημείο αυτό, πριν από τη λεπτομερέστερη εξέταση του επιδόματος αδείας ως στοιχείου της αμοιβής, κρίνεται σκόπιμο να εξετασθεί εν συντομία το επιχείρημα που προέβαλε η Elektrobudowa ως προς το συγκεκριμένο επίδομα. Η Elektrobudowa υποστήριξε ότι ένα επίδομα αδείας όπως το επίμαχο δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστά τμήμα του κατώτατου μισθού καθόσον υπερβαίνει το ελάχιστο όριο που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία.

86. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 αναφέρει ρητώς ότι τα εφαρμοστέα όρια του κατώτατου μισθού ενδέχεται να προβλέπονται από τη νομοθεσία *και/ή* τις συλλογικές συμβάσεις. Η συγκεκριμένη διατύπωση υποδηλώνει ότι μολονότι ορισμένα στοιχεία του κατώτατου μισθού ενδέχεται να στηρίζονται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, κάποια άλλα ενδέχεται να βρίσκουν έρεισμά στις (γενικώς υποχρεωτικές) συλλογικές συμβάσεις. Υπό την έννοια αυτή, από κανένα σημείο της οδηγίας δεν φαίνεται να προκύπτει ότι το συγκεκριμένο επίδομα πρέπει *a priori* να εξαιρεθεί από το πεδίο της έννοιας των «ορίων του κατώτατου μισθού». Τούτο ισχύει ανεξάρτητα από το γεγονός ότι το εν λόγω επίδομα καταβάλλεται συμπληρωματικώς προς την εκ του νόμου προβλεπόμενη αποζημίωση αδείας.

87. Οφείλω, ωστόσο, να διατυπώσω μια σημαντική επιφύλαξη. Η συλλογιστική που παρατίθεται στο σημείο 85 των προτάσεων μου βασίζεται στην παραδοχή ότι πρόκειται για *διαφορετικά* στοιχεία της αμοιβής. Εφόσον τούτο δεν ισχύει, τότε στην πράξη πρόκειται για μια περίπτωση συγκρούσεως των ρυθμιστικών παραγόντων που προβλέπουν τα κατώτατα όρια, στον βαθμό που *τόσο* η εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία *όσο* και οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8, περιλαμβάνουν διατάξεις οι οποίες αφορούν ένα και το αυτό στοιχείο της αμοιβής⁵⁵. Σε μια τέτοια υποθετική περίπτωση, και συνεκτιμώντας ότι ο πρωταρχικός σκοπός της οδηγίας 96/71, όπως αυτός έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, συνίσταται στην προστασία της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, η ενδεχόμενη σύγκρουση θα επιλυόταν υπέρ του κατώτερου μεταξύ των συγκεκριμένων «*ελαχίστων ορίων*»⁵⁶. Οποιοδήποτε διαφορετικό συμπέρασμα θα ήταν όχι μόνον ασυμβίβαστο με τον εν λόγω σκοπό, αλλά και εννοιολογικά ασύμβατο προς την ιδέα του «ελαχίστου ορίου».

88. Πλέον, έχοντας ολοκληρώσει την παρενθετική μου παρατήρηση, θα εξετάσω το επίδομα αδείας ως συστατικό στοιχείο των «ορίων του κατώτατου μισθού» κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71.

89. Στο πλαίσιο αυτό, σημειώνω ότι, όπως συνάγεται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 96/71, οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους τους σε άλλο κράτος μέλος οφείλουν να συμμορφώνονται όχι μόνον προς τον κατώτατο μισθό αλλά και προς τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής που διέπουν την ελάχιστη ετήσια άδεια *μετ' αποδοχών*. Από μόνο του το γεγονός ότι τμήμα αυτών των αποδοχών προβλέπεται από συλλογική σύμβαση δεν σημαίνει ότι πρέπει να εξαιρεθεί από το πεδίο εφαρμογής της έννοιας της αμοιβής. Η ενδεχόμενη εξαίρεσή του θα στερούσε ουσιαστικά από τους εργαζομένους που έχουν αποσπασθεί στο εκάστοτε κράτος μέλος υποδοχής το δικαίωμα να λάβουν μισθό ο οποίος θα αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό αυτού του κράτους μέλους, όπερ θα στοιχειοθετούσε παράβαση της οδηγίας 96/71. Σε αντίθεση με τα επιδόματα που θα εξεταστούν στη συνέχεια, το επίδομα αδείας συνιστά αναπόσπαστο στοιχείο της αμοιβής την οποία λαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντιπαροχή των εκ μέρους του παρεχομένων υπηρεσιών.

55 — Επί του ζητήματος της συγκρούσεως των ρυθμιστικών παραγόντων που προβλέπουν τα όρια του κατώτατου μισθού στην περίπτωση όπου ο εκ του νόμου προβλεπόμενος κατώτατος μισθός συνυπάρχει με κατώτατο μισθό ο οποίος προβλέπεται από συλλογική σύμβαση, βλ., Kilpatrick, C., *όπ.π.*, σ. 855 και 856.

56 — Βλ. Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 78), στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων οι οποίες δεν πληρούσαν τα κριτήρια του άρθρου 3, παράγραφος 8, της οδηγίας 96/71.

γ) Πρόσθετα επιδόματα για ανατεθείσες εργασίες

90. Το αιτούν δικαστήριο αντιμετώπισε επίσης σειρά δυσχερειών ως προς τα ζητήματα της σταθερής ημερήσιας αποζημίωσης και της αποζημίωσης για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, οι οποίες προβλέπονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις. Ομολογουμένως, θα ήταν θελκτικό να υποστηριχθεί ότι αυτού του είδους τα επιδόματα δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των «ορίων του κατώτατου μισθού» απλώς και μόνο λόγω της απουσίας συνδέσμου μεταξύ των συγκεκριμένων επιδομάτων και της παρασχεθείσας εργασίας. Σε τελική ανάλυση, αμφότερα συνδέονται με το άτομο (και την προσωπική κατάσταση του ατόμου) το οποίο παρέχει την εργασία.

91. Τούτο, ωστόσο, θα ερχόταν σε αντίθεση με το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, όπου ορίζεται ρητώς ότι η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας αποτελεί συστατικό στοιχείο του κατώτατου μισθού. Πράγματι, όπως υπαινίχθηκα ήδη ανωτέρω, στο σημείο 73 των προτάσεών μου, υπό το πρίσμα της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Isbir*⁵⁷, η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, όπως και τα εδώ εξεταζόμενα επιδόματα, είναι από τη φύση της συνδεδεμένη με την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου, και όχι με την εκ μέρους του πραγματικά παρασχεθείσα εργασία. Κατόπιν τούτου, αδυνατώ να διακρίνω για ποιο λόγο θα έπρεπε να θεωρηθεί ότι τα συγκεκριμένα επιδόματα εκφεύγουν, εκ προοιμίου, του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71.

92. Πράγματι, πρόσθετα επιδόματα τα οποία καταβάλλονται λόγω της αναθέσεως εργασιών ενδέχεται να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, *εφόσον ανταποκρίνονται στο όριο το οποίο γίνεται δεκτό ως το όριο του κατώτατου μισθού για τέτοιου είδους αναθέσεις εργασιών*. Η ανωτέρω επιφύλαξη συνιστά αναπόδραστη συνέπεια της ευχέρειας της οποίας απολαμβάνουν τα κράτη μέλη κατά τον καθορισμό του ουσιαστικού περιεχομένου της σχετικής έννοιας. Σε κάθε περίπτωση, εν προκειμένω ισχύει μια σημαντική προϋπόθεση. Το περιεχόμενο των υποχρεωτικών κανόνων σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο προστασίας για τους σκοπούς του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71 δεν θα πρέπει επίσης να θίγει το άρθρο 56 ΣΛΕΕ⁵⁸.

93. Κατά πάγια νομολογία, το άρθρο 56 ΣΛΕΕ δεν επιβάλλει μόνον την εξάλειψη όλων των μορφών δυσμενών διακρίσεων λόγω ιθαγένειας έναντι των παρόχων υπηρεσιών οι οποίοι είναι εγκατεστημένοι σε άλλα κράτη μέλη. Επιτάσσει επίσης την εξάλειψη κάθε είδους περιορισμού που απαγορεύει, παρακωλύει ή καθιστά λιγότερο ελκυστικές τις οικονομικές δραστηριότητες παρόχου υπηρεσιών ο οποίος εδρεύει σε άλλο κράτος μέλος, όπου παρέχει παρόμοιες υπηρεσίες. Τούτο ισχύει ακόμη και όταν ο σχετικός περιορισμός εφαρμόζεται αδιακρίτως τόσο στους ημεδαπούς παρόχους υπηρεσιών όσο και σε αυτούς των λοιπών κρατών μελών⁵⁹.

94. Υπενθυμίζεται ότι τα κράτη μέλη απαγορεύεται να εξαρτούν την παροχή υπηρεσιών στο έδαφός τους από τη συμμόρφωση προς όλους τους όρους απαιτούνται για την εγκατάσταση στο έδαφός τους. Τούτο ισχύει προκειμένου να διασφαλισθεί ότι δεν παρακωλύεται αδικαιολογήτως η διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών. Συναφώς, η εφαρμογή εθνικών ρυθμίσεων του κράτους μέλους υποδοχής σε αλλοδαπές επιχειρήσεις μπορεί να έχει ως συνέπεια να απαγορευθούν, να παρακωλυθούν ή να καταστούν λιγότερο ελκυστικές οι υπηρεσίες τις οποίες αυτές παρέχουν, στον βαθμό που συνεπάγεται δαπάνες και πρόσθετες οικονομικές επιβαρύνσεις⁶⁰.

57 — EU:C:2013:711.

58 — Βλ., συναφώς, υπόθεση E-2/11, *STX Norway Offshore AS* κ.λπ. κατά Νορβηγίας (σκέψεις 72 επ.).

59 — *Arblade* κ.λπ. (C-369/96 και C-376/96, EU:C:1999:575, σκέψη 33) και *Portugaia Construções* (EU:C:2002:40, σκέψη 16 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

60 — *Mazzoleni και ISA* (C-165/98, EU:C:2001:162, σκέψεις 23 και 24), και *Portugaia Construções* (EU:C:2002:40, σκέψη 18 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, *FKP Scorpio Konzertproduktionen* (C-290/04, EU:C:2006:630, σκέψη 46 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

95. Από τη δικογραφία προκύπτει με σαφήνεια ότι στην καταβολή των εξεταζομένων επιδομάτων υποχρεούνται τόσο οι αλλοδαπές επιχειρήσεις όσο και οι ημεδαποί ανταγωνιστές τους. Παρά ταύτα, δεν μπορεί να αποκλεισθεί *a priori* ότι η σχετική υποχρέωση καταβολής των εν λόγω επιδομάτων που επιβάλλεται στους αλλοδαπούς παρόχους υπηρεσιών μπορεί να καταστήσει λιγότερο ελκυστική, ή ακόμη και δυσχερέστερη, την εκ μέρους τους παροχή υπηρεσιών στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής. Για τον λόγο αυτό, η συγκεκριμένη υποχρέωση ενδέχεται να συνιστά περιορισμό στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών κατά την έννοια του άρθρου 56 ΣΛΕΕ. Μια τέτοιου είδους υποχρέωση μπορεί ουσιαστικά να ακυρώσει το ενδεχόμενο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που προκύπτει από το χαμηλότερο εργασιακό κόστος στο κράτος μέλος καταγωγής. Τούτο συμβαίνει διότι η καταβολή των σχετικών επιδομάτων, η οποία υπόκειται σε πλήθος όρων, γίνεται σε περιπτώσεις που η εργασία εκτελείται σε έδαφος διαφορετικό από αυτό στο οποίο προσελήφθησαν οι εργαζόμενοι⁶¹. Κατά συνέπεια, μολονότι ορισμένες ημεδαπές επιχειρήσεις δεν υποχρεούνται, εκ πρώτης όψεως, να καταβάλλουν τα συγκεκριμένα επιδόματα, εντούτοις η καταβολή τους αποτελεί υποχρεωτική συνέπεια της αποσπάσεως εργαζομένων στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής.

96. Κατά πάγια νομολογία, όταν οι κρίσιμες διατάξεις εφαρμόζονται αδιακρίτως στο σύνολο των επιχειρήσεων και των φυσικών προσώπων που ασκούν δραστηριότητες στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής, ο περιορισμός είναι δυνατόν να δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος. Τούτο ισχύει μόνον εφόσον το γενικό συμφέρον δεν διασφαλίζεται από τους κανόνες στους οποίους υπόκειται ο παρέχων τις υπηρεσίες στο κράτος μέλος όπου έχει την εγκατάστασή του. Εξάλλου, ο εκάστοτε περιορισμός πρέπει να είναι κατάλληλος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να μη βαίνει πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού⁶². Αυτό το οποίο έχει καθοριστική σημασία εν προκειμένω είναι ότι στους επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος περιλαμβάνεται και η κοινωνική προστασία των εργαζομένων⁶³.

97. Καίτοι, σε τελική ανάλυση, αποτελεί ζήτημα που εναπόκειται να κριθεί από το αιτούν δικαστήριο, εκτιμώ ότι αμφότερα τα εν προκειμένω επίμαχα επιδόματα εξυπηρετούν πράγματι τον σκοπό της αποζημιώσεως του εργαζομένου για πρόσθετα έξοδα στα οποία αυτός υποβλήθηκε λόγω της εργασίας που του ανατέθηκε. Όσον αφορά τους αποσπασθέντες εργαζομένους, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η καταβολή των εν λόγω επιδομάτων συντελεί στη διασφάλιση ενός επιπέδου αμοιβής το οποίο είναι αναγκαίο προκειμένου αυτοί να διατηρήσουν ένα δεδομένο βιοτικό επίπεδο κατά τη χρονική περίοδο που διαρκεί η εργασία που τους ανατέθηκε. Για τον λόγο αυτό δεν μπορώ να απορρίψω, *in abstracto*, το ενδεχόμενο να είναι η καταβολή των εν λόγω επιδομάτων αναγκαία για την κοινωνική προστασία των εν λόγω εργαζομένων.

98. Ωστόσο, η καταβολή των συγκεκριμένων πρόσθετων επιδομάτων πρέπει επίσης να είναι ανάλογη προς τον σκοπό που επιδιώκεται, λαμβανομένων υπόψη όλων των σχετικών παραγόντων. Ειδικότερα, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να συνεκτιμήσει, αφενός, τις διοικητικές και οικονομικές επιβαρύνσεις που επιβάλλονται στους παρόχους των υπηρεσιών και, αφετέρου, την αυξημένη κοινωνική προστασία που διασφαλίζεται για τους εργαζομένους σε σύγκριση με την προστασία που τους εξασφαλίζει το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης τους⁶⁴.

99. Για να συνδράμω το αιτούν δικαστήριο σε αυτό του το έργο, καταθέτω τις ακόλουθες παρατηρήσεις.

61 — Τούτο καθίσταται σαφές από τον μηχανισμό που προβλέπεται στο άρθρο 14 της συλλογικής συμβάσεως για τον ηλεκτρολογικό κλάδο. Όπως προκύπτει από την εν λόγω διάταξη η καταβολή (πλήρους ή μερικής) ημερήσιας αποζημιώσεως και η καταβολή αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας οφείλονται μόνον αν ο χώρος εργασίας απέχει τουλάχιστον 40 χιλιόμετρα από τον τόπο στον οποίο προσελήφθησαν οι εργαζόμενοι ή τουλάχιστον 15 χιλιόμετρα από τον τόπο συνήθους διαμονής του εργαζομένου.

62 — Βλ., παραδείγματος χάριν, Webb (EU:C:1981:314, σκέψη 17)· Analir κ.λπ. (C-205/99, EU:C:2001:107, σκέψη 25)· Mazzoleni και ISA (EU:C:2001:162, σκέψη 26)· Wolff και Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, σκέψη 34)· και Portugaia Construções (EU:C:2002:40, σκέψη 19). Για μια πιο πρόσφατη καταγραφή του εν λόγω κανόνα βλ., επίσης Επιτροπή κατά Βελγίου (C-577/10, EU:C:2012:814, σκέψη 44).

63 — Arblade κ.λπ. (EU:C:1999:575, σκέψη 36) και επίσης, συναφώς, Mazzoleni και ISA (EU:C:2001:162, σκέψη 27).

64 — Βλ., παραδείγματος χάριν, Finalarte κ.λπ. (C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98 και C-68/98 έως C-71/98, EU:C:2001:564, σκέψεις 49 και 50).

i) Η σταθερή ημερήσια αποζημίωση

100. Αφενός, το αιτούν δικαστήριο εκκινεί από την παραδοχή ότι οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι, βάσει των επίμαχων συλλογικών συμβάσεων, δικαιούνται ημερήσιας αποζημιώσεως για το σύνολο της χρονικής περιόδου που διήρκεσε η απόσπασή τους⁶⁵. Η παραδοχή αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί στην Πολωνία και όχι στο έδαφος στο οποίο επρόκειτο να παρασχεθεί η εργασία. Δεν μπορώ να δεχθώ ότι αυτό συνιστά ένα σύμφωνο με την αρχή της αναλογικότητας μέτρο προστασίας των αποσπασθέντων εργαζομένων.

101. Οι λόγοι είναι δύο.

102. Πρώτον, μια σταθερή ημερήσια αποζημίωση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης έχει προβλεφθεί ως αντιστάθμισμα των πρόσθετων δαπανών στις οποίες ενδέχεται να υποβληθεί ο εργαζόμενος κατά τη χρονική περίοδο που θα απουσιάσει (προσωρινώς) από τον τόπο της συνήθους διαμονής του. Κατά κανόνα, τούτο συμβαίνει στις περιπτώσεις που η ανάθεση της εργασίας απαιτεί από τον εργαζόμενο μια εκτός έδρας διανυκτέρευση. Μολονότι δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι προσελήφθησαν στην Πολωνία, εντούτοις, κατά τη διάρκεια της αποσπάσεώς τους στη Φινλανδία διέμεναν σε καταλύματα τα έξοδα των οποίων είχε αναλάβει ο εργοδότης τους, στην περιοχή που βρισκόταν το εργοτάξιο του σταθμού πυρηνικής ενέργειας. Υπό αυτές τις συνθήκες, δεν είναι δυνατόν να υποστηριχθεί με πειστικό τρόπο ότι η καταβολή της σταθερής ημερήσιας αποζημιώσεως αποτελούσε αναγκαίο μέτρο για την προστασία των αποσπασθέντων εργαζομένων.

103. Δεύτερον, είμαι πεπεισμένος ότι αν το κράτος μέλος υποδοχής είχε το δικαίωμα να επιβάλει την καταβολή στους αποσπασθέντες εργαζομένους ενός επιδόματος όπως το επίμαχο για όλο το χρονικό διάστημα που διαρκεί η απόσπασή τους, θα έθετε ουσιαστικά εμπόδια στη δυνατότητα αλλοδαπών επιχειρήσεων να ανταγωνιστούν τις αντίστοιχες ημεδαπές, καθόσον, αδιαμφισβήτητα, οι αλλοδαπές επιχειρήσεις θα έπρεπε να υποστούν τις δαπάνες που αφορούν την απόσπαση εργαζομένων⁶⁶. Η ίδια η φύση της υποχρέωσης καταβολής στους αποσπασθέντες εργαζομένους ενός επιδόματος όπως η σταθερή ημερήσια αποζημίωση *καθόλη* τη διάρκεια της αποσπάσεώς τους τοποθετεί τις αλλοδαπές επιχειρήσεις σε μειονεκτική θέση. Τούτο ισχύει διότι οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους τους στη Φινλανδία οφείλουν συστηματικά να καταβάλλουν το εν λόγω επίδομα ενώ οι ημεδαπές επιχειρήσεις δεν υπέχουν απαραιτήτως ή συστηματικά την ίδια υποχρέωση.

ii) Η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας

104. Από την απόφαση περί παραπομπής διαπιστώνεται ότι οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις προέβλεπαν υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει στους εργαζομένους αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, εφόσον η καθημερινή μετακίνηση προς τον τόπο εργασίας υπερέβαινε την μία ώρα. Η συνδικαλιστική οργάνωση διεκδίκησε την καταβολή του εν λόγω επιδόματος βάσει του κατώτατου ορίου που προβλέπεται από τις οικείες συμβάσεις. Οι διάδικοι διαφωνούν ως προς το αν η καθημερινή μετακίνηση προς τον τόπο εργασίας υπερέβαινε πράγματι την μία ώρα.

105. Σε κάθε περίπτωση, η μετάβαση στον τόπο παροχής της εργασίας περιλαμβάνει, αδιαμφισβήτητα, όχι μόνον δαπάνες εκ μέρους του εργαζομένου αλλά και απώλεια του χρόνου του. Καίτοι η ημερήσια μετακίνηση από τα καταλύματα των εργαζομένων προς τον τόπο εργασίας, η οποία γινόταν με μέσα που παρείχε ο εργοδότης, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά πραγματικό χρόνο εργασίας, σε κάθε περίπτωση συνιστά χρόνο ο οποίος διατίθεται για τον σκοπό εκτελέσεως των υπηρεσιών που

65 — Για το έτος 2012 η εν λόγω ημερήσια αποζημίωση είχε ορισθεί στο ποσό των 36 ευρώ ημερησίως.

66 — Όπως προκύπτει από τις επίμαχες στην κύρια δίκη συλλογικές συμβάσεις, πέραν των προϋποθέσεων που αναφέρονται στην υποσημείωση 60 ανωτέρω, για την καταβολή πλήρους σταθερής ημερήσιας αποζημιώσεως έπρεπε επίσης να πληρούται και μια πρόσθετη προϋπόθεση. Κατά το άρθρο 14, παράγραφος Α, σημείο 2, της συμβάσεως, η πλήρης ημερήσια αποζημίωση καταβάλλεται μόνον όταν η κάλυψη μεγάλων αποστάσεων («työmatka») υπερβαίνει τις 10 ώρες.

συμφωνήθηκαν με τη σύμβαση εργασίας. Εξάλλου, υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως, η διάρκεια του χρόνου μεταβάσεως στον τόπο της εργασίας δεν αποτέλεσε ζήτημα για το οποίο οι εργαζόμενοι μπορούσαν να επιλέξουν ελεύθερα, δεδομένης όχι μόνο της τοποθεσίας όπου βρίσκονταν τα καταλύματα που τους παρείχε ο εργοδότης, αλλά και της απομονωμένης τοποθεσίας όπου βρισκόταν το εργοτάξιο.

106. Στο πλαίσιο αυτό, η καταβολή ειδικού επιδόματος στον εργαζόμενο ως αποζημίωση η οποία είναι (εφόσον υπάρχει υπέρβαση του ορίου της μίας ώρας ανά ημέρα) ανάλογη προς τον χρόνο που αυτός αφιερώνει για τη μετάβαση στην εργασία του, εκ πρώτης όψεως δείχνει να είναι ένα μέτρο το οποίο πράγματι συντελεί στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων. Σε τελική ανάλυση, όπως και η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, η καταβολή αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι θα αποζημιωθούν για τον χρόνο και τα χρήματα τα οποία απώλεσαν λόγω της καθημερινής τους μετακινήσεως.

107. Παρά ταύτα, όπως και στην περίπτωση της σταθερής ημερήσιας αποζημιώσεως, η επιβολή στις αλλοδαπές επιχειρήσεις της υποχρεώσεως να αποζημιώνουν τους εργαζομένους τους για τον χρόνο μεταβάσεως αυτών στον τόπο εργασίας τους, μάλλον έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών. Τούτο συμβαίνει λόγω του πρόσθετου κόστους που προϋποθέτει η συγκεκριμένη υποχρέωση. Κατά συνέπεια, η αναγκαιότητα να υποχρεωθούν οι αλλοδαπές επιχειρήσεις στην καταβολή της εν λόγω αποζημιώσεως είναι, κατά την άποψή μου, άμεσα συνδεδεμένη με τις πραγματικές συνθήκες που ισχύουν σε κάθε περίπτωση. Αν, παραδείγματος χάριν, όλοι οι ημεδαποί εργαζόμενοι λαμβάνουν τη σχετική αποζημίωση λόγω της απομονωμένης τοποθεσίας του τόπου εργασίας, τότε η *μη καταβολή* της αποζημιώσεως στους αποσπασθέντες εργαζομένους μάλλον στερεί από αυτούς την ελάχιστη προστασία την οποία οφείλει να παρέχει το κράτος μέλος υποδοχής. Αν όμως δεν ισχύει κάτι τέτοιο και ορισμένοι ημεδαποί εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν την αποζημίωση αυτή, τότε δεν μπορώ να διακρίνω κανέναν λόγο που θα δικαιολογούσε, από απόψεως κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, τη συστηματική επιβολή μιας τέτοιας υποχρεώσεως στις αλλοδαπές επιχειρήσεις. Όπως και η ημερήσια αποζημίωση, η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως του εργαζομένου στον τόπο εργασίας του μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, και ως εκ τούτου αναγκαία στο πλαίσιο της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, αποκλειστικώς και μόνο στις περιπτώσεις όπου και ο ημεδαπός εργαζόμενος που παρέχει εργασία υπό παρόμοιες συνθήκες δικαιούται, σε κάθε περίπτωση, να λάβει το συγκεκριμένο επίδομα.

108. Συνοψίζοντας, θεωρώ ότι η σταθερή ημερήσια αποζημίωση και η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως του εργαζομένου στον τόπο εργασίας του καλύπτονται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71. Ωστόσο, δεδομένου ότι η εφαρμογή των συγκεκριμένων επιδομάτων σε αλλοδαπές επιχειρήσεις οι οποίες αποσπούν εργαζομένους τους ενδέχεται να καταστήσει την παροχή των υπηρεσιών λιγότερο ελκυστική στον βαθμό που συνεπάγεται δαπάνες και πρόσθετα οικονομικά βάρη, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, αφενός, να αξιολογήσει αν οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές και προβλέπουν τα επίμαχα επιδόματα αποσκοπούν πράγματι στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων και, αφετέρου, να διασφαλίσει ότι οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις δεν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

109. Όπως προσπάθησα να καταδείξω μέσω της προεκτεθείσας αναλύσεώς μου, για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα τι καλύπτεται από την έννοια των «ορίων του κατώτατου μισθού» σε κάθε επιμέρους υπόθεση, και ως προς κάθε επιμέρους στοιχείο της αμοιβής, πρέπει να ληφθεί ως σημείο αφετηρίας ο μισθός ο οποίος αντιστοιχεί στο κατώτατο όριο που προβλέπεται από τις κρίσιμες εφαρμοστέες ρυθμίσεις του κράτους μέλους υποδοχής και, ακολούθως, να ελεγχθεί, όσον αφορά τα επιδόματα που συνδέονται με την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου, αν η καταβολή τους είναι αναγκαία για την κοινωνική προστασία των εργαζομένων.

4. Συνυπολογισμός της παροχής στέγης και των κουπονιών τροφίμων κατά τον καθορισμό του κατώτατου μισθού

110. Στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, η Elektrobudowa παρείχε στους αποσπασθέντες εργαζομένους της στέγη και κουπόνια τροφίμων⁶⁷. Ως εκ τούτου, το ερώτημα που εγείρεται πώς θα πρέπει να αξιολογηθούν οι συγκεκριμένες παροχές στο πλαίσιο του ζητήματος αν οι εν λόγω εργαζόμενοι λάμβαναν ή όχι *εν τοις πράγμασι* μισθό ίσο με τον κατώτατο μισθό τον οποίο προέβλεπαν οι εθνικές ρυθμίσεις του κράτους μέλους υποδοχής. Το άρθρο 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71 ορίζει ότι τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα θεωρούνται τμήμα του κατώτατου μισθού, εφόσον δεν καταβάλλονται υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως, όπως τα έξοδα ταξιδιού, στέγης ή διατροφής. Πρόκειται, εν προκειμένω, για την επιστροφή εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως ή για κάτι διαφορετικό;

111. Ακόμη και βάσει γραμματικής και μόνον ερμηνείας του άρθρου 3, παράγραφος 7, η απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα φαίνεται απλή. Σε τελική ανάλυση, μολονότι ο εργοδότης δεν κατέβαλε *εκ των υστέρων* τα έξοδα στέγης και διατροφής στους εργαζομένους του, τους παρείχε καταλύματα και κουπόνια τροφίμων κατά τη διάρκεια της αποσπάσεώς τους. Παρά ταύτα θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι συγκεκριμένες παροχές συνιστούν επιδόματα «σχετικά με την απόσπαση» και ως εκ τούτου ότι έπρεπε να ληφθούν υπόψη κατά την εκτίμηση του ζητήματος αν οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι λάμβαναν μισθό ο οποίος ανταποκρίνεται στα εφαρμοστέα κατώτατα όρια που προβλέπονται από το κράτος μέλος υποδοχής. Πάντως, η αντιμετώπιση των εν λόγω επιδομάτων κατ' αυτόν τον τρόπο θα συνέτεινε, κατά την άποψή μου, στη ματαίωση του σκοπού του άρθρου 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71.

112. Σκοπός της συγκεκριμένης διατάξεως είναι, κατά την άποψή μου, ο αποκλεισμός της πιθανότητας συνυπολογισμού, στον κατώτατο μισθό, παροχών οι οποίες συνδέονται με το ταξίδι, *τη στέγη και τη διατροφή*, κατά τρόπο ώστε να μειώνεται για τους εργαζομένους η οικονομική αντιπαροχή της εργασίας τους. Τούτο συμβαίνει διότι όλα τα εν λόγω επιδόματα συνδέονται άρρηκτα με την απόσπαση των εργαζομένων. Θα μπορούσε βέβαια να υποστηριχθεί ότι ειδικά τα κουπόνια τροφίμων συνιστούν πρόσθετη παροχή. Σε τελική ανάλυση, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι υποβάλλονται στις ίδιες δαπάνες για διατροφή ακόμη και όταν εργάζονται εντός του κράτους καταγωγής τους. Ωστόσο, τα κουπόνια τροφίμων, ή για να παραμείνω συνεπής προς την ορολογία της οδηγίας, τα έξοδα διατροφής, είναι μάλλον αναγκαία προκειμένου οι εργαζόμενοι να αντισταθμίσουν το υψηλότερο κόστος διαβίωσης που αντιμετωπίζουν στο κράτος μέλος υποδοχής. Βάσει αυτής της συλλογιστικής, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι ο συνυπολογισμός, στον κατώτατο μισθό, των χρηματοδοτούμενων από τον εργοδότη εξόδων στέγης και κουπονιών τροφίμων μειώνει, στην πράξη, τον μισθό των αποσπασμένων εργαζομένων σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό που προβλέπεται ως κατώτατο όριο.

113. Επ' αυτού του ζητήματος, είναι ιδιαίτερα χρήσιμη η απόφαση που εξέδωσε το Δικαστήριο στην υπόθεση Επιτροπή κατά Γερμανίας. Στη συγκεκριμένη υπόθεση το Δικαστήριο έκρινε ότι εφόσον ένας εργοδότης απαιτεί από τον εργαζόμενο να εργασθεί υπό ιδιαίτερες συνθήκες, ο εργαζόμενος θα αμείβεται για την πρόσθετη αυτή παροχή υπηρεσιών, χωρίς αυτή η αμοιβή να συνυπολογίζεται στον κατώτατο μισθό⁶⁸. Η ίδια ιδέα αποτυπώνεται στο άρθρο 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71. Πράγματι, στον βαθμό που ο συνυπολογισμός αυτού του είδους παροχών μεταβάλλει, κατά τρόπο επιζήμιο για τον εργαζόμενο, την ισορροπία μεταξύ των εκ μέρους του παρεχομένων υπηρεσιών και της ληφθείσας αντιπαροχής, οι εν λόγω παροχές δεν πρέπει να συνυπολογίζονται στη σύγκριση μεταξύ του ακαθάριστου ποσού του μισθού που λαμβάνει εν τοις πράγμασι ο εργαζόμενος και των ορίων του κατώτατου μισθού που προβλέπονται από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής.

67 — Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η Elektrobudowa ήταν υποχρεωμένη, βάσει των επίμαχων συλλογικών συμβάσεων, να παρέχει στέγη στους εργαζομένους της όταν η εργασία επρόκειτο να εκτελεσθεί σε μέρος διαφορετικό από αυτό στο οποίο έγινε η πρόσληψη. Πάντως, τα κουπόνια τροφίμων τα οποία μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την αγορά αγαθών από διάφορα καταστήματα, παρέχονταν βάσει της συμβάσεως εργασίας.

68 — Βλ., συναφώς, Επιτροπή κατά Γερμανίας (EU:C:2005:220, σκέψεις 39 και 40).

114. Με άλλα λόγια, η παροχή στέγης και κουπονιών τροφίμων εκ μέρους της επιχείρησης που έχει αποσπάσει εργαζομένους της στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστά επιστροφή των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως. Κατά συνέπεια, οι εν λόγω παροχές δεν μπορούν να συνυπολογιστούν κατά την εξέταση του ζητήματος αν οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι λαμβάνουν μισθό ίσο προς τον κατώτατο μισθό που προβλέπεται από το κράτος μέλος υποδοχής.

5. Η εξαίρεση δημοσίας τάξεως του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71

115. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να μάθει αν, στο μέτρο που οι επίμαχες παροχές⁶⁹ δεν εμπίπτουν στον πυρήνα των υποχρεωτικών δικαιωμάτων που προβλέπονται από το άρθρο 3, παράγραφος 1, θα μπορούσαν να ερμηνευθούν ως θέματα τα οποία καλύπτονται από το άρθρο 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71. Δυνάμει της εν λόγω διατάξεως τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν σε επιχειρήσεις οι οποίες έχουν αποσπάσει εργαζομένους στο έδαφος τους όρους εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά θέματα *πέραν αυτών που αναφέρονται στο άρθρο 3, παράγραφος 1*, εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημοσίας τάξεως.

116. Θεωρώ ότι στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση.

117. Πρώτον, σημειώνω ότι, όπως συνάγεται από το άρθρο 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71, η συγκεκριμένη διάταξη εφαρμόζεται αποκλειστικώς και μόνον σε όρους εργασίας και απασχόλησης επί ζητημάτων πέραν των ειδικώς αναφερομένων στο άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχεία α' έως ζ', εφόσον οι εν λόγω όροι εργασίας και απασχόλησης δεν θίγουν τις διατάξεις της Συνθήκης⁷⁰. Δεύτερον, από τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου καθίσταται σαφές ότι το άρθρο 3, παράγραφος 10, ως «εξαίρεση της εξαιρέσεως», θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά⁷¹.

118. Ειδικότερα, προκειμένου οι σχετικές διατάξεις να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εξαιρέσεως περί δημοσίας τάξεως πρέπει η τήρησή τους να κρίνεται πρωταρχικής σημασίας για τη διαφύλαξη της πολιτικής, κοινωνικής ή οικονομικής οργάνωσης του συγκεκριμένου κράτους μέλους, ούτως ώστε να επιβάλλεται η τήρησή τους από όλα τα πρόσωπα που βρίσκονται επί του εδάφους του κράτους μέλους αυτού ή σε κάθε έννομη σχέση που εντοπίζεται εντός του κράτους αυτού⁷². Παραδείγματος χάριν, οι κανόνες που απαγορεύουν την αναγκαστική εργασία μπορεί, πολύ πιθανώς, να θεωρηθεί ότι συνιστούν τέτοιου είδους διατάξεις⁷³. Για τον λόγο αυτό, συνεκτιμώντας ειδικώς την απαίτηση ερμηνείας του άρθρου 3, παράγραφος 10, κατά τρόπο ώστε να μην περιορίζεται η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι οι «διατάξεις δημοσίας τάξεως» πρέπει να ερμηνεύονται έτσι ώστε να καλύπτουν μόνον τους υποχρεωτικούς κανόνες επί των οποίων δεν χωρεί παρέκκλιση και οι οποίοι, λόγω της φύσεως και του σκοπού τους, έχουν θεσπισθεί για λόγους υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος.

119. Υπό το πρίσμα της συγκεκριμένης, ομολογουμένως ιδιαιτέρως στενής, ερμηνείας του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71, τα στοιχεία της αμοιβής στα οποία αναφέρεται από το αιτούν δικαστήριο δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι πληρούν τα υψηλών απαιτήσεων κριτήρια που τέθηκαν από το Δικαστήριο με την προγενέστερη νομολογία του. Ακόμη δε σημαντικότερο είναι το γεγονός ότι όλα αυτά τα στοιχεία, όπως εξηγήθηκε ανωτέρω, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3,

69 — Δηλαδή, η αμοιβή για εργασία με το κομμάτι, η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας και οι ημερήσιες αποζημιώσεις.

70 — Βλ., συναφώς, Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 82). Βλ., επίσης, Rüffert (EU:C:2008:189, σκέψεις 36 και 37) ως προς το τότε άρθρο 49 ΕΚ.

71 — Βλ. Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψη 31). Η εξαίρεση που αποτυπώνεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, στην υπό κρίση υπόθεση αφορά την αρχή της εφαρμογής των εθνικών νομοθετικών ρυθμίσεων του κράτους μέλους υποδοχής.

72 — Βλ. Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψεις 29 έως 31 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Όπως μάλιστα παρατήρησε ένας συγγραφέας, συνέπεια της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπόθεση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου είναι ότι το άρθρο 3, παράγραφος 10, ερμηνεύεται «[...] σχεδόν σαν να μην υφίσταται». Βλ., Barnard, C., «The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law», 1(38) 2009 *Industrial Law Journal*, σ. 122 έως 132, στη σ. 129.

73 — Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (EU:C:2008:350, σκέψεις 3 και 32).

παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας. Επιπλέον, το σύνολο αυτών των στοιχείων *υπερβαίνει* το ελάχιστο όριο που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και/ή τις συλλογικές συμβάσεις⁷⁴ και, υπό αυτήν την έννοια, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι αναγκαίο στοιχείο για την ικανοποίηση επιτακτικών λόγων δημοσίου συμφέροντος.

IV – Πρόταση

120. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν από το Satakunnan käräjäoikeus ως εξής:

- (1) Κατά την ορθή ερμηνεία του άρθρου 14, παράγραφος 2, του κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι), σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, για την απόσπαση των εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών, το ζήτημα αν αποσπασμένος εργαζόμενος μπορεί να εκχωρήσει απαίτηση που διατηρεί έναντι του εργοδότη σε συνδικαλιστική οργάνωση του κράτους μέλους υποδοχής πρέπει να ρυθμίζεται βάσει του δικαίου που διέπει τις εν λόγω απαιτήσεις. Στον βαθμό που οι απαιτήσεις αυτές προέρχονται από όρους εργασίας και απασχόλησης κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/71, εφαρμοστέο δίκαιο, όχι μόνον ως προς τις εν λόγω απαιτήσεις αλλά και ως προς τη δυνατότητα εκχώρησεως αυτών, είναι το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο έχουν αποσπασθεί οι εργαζόμενοι.
- (2) Κατά την ορθή ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 96/71, υπό το πρίσμα του άρθρου 56 ΣΛΕΕ, η έννοια των ορίων του κατώτατου μισθού μπορεί να περιλαμβάνει τον βασικό μισθό για εργασία με την ώρα βάσει μισθολογικών κατηγοριών, τον εγγυημένο μισθό για εργασία με το κομμάτι, το επίδομα αδειάς, τη σταθερή ημερήσια αποζημίωση και την αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως του εργαζομένου στον τόπο εργασίας, όπως οι εν λόγω όροι εργασίας και απασχόλησης προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση η οποία έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 8, της οδηγίας 96/71 και εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παραρτήματος της ως άνω οδηγίας (ή ενδεχομένως άλλης σχετικής ρυθμίσεως). Εντούτοις:
 - το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορεί να επιβάλει σε αλλοδαπές επιχειρήσεις οι οποίες αποσπούν εργαζομένους στο έδαφός του την υποχρέωση ειδικής μισθολογικής κατατάξεως των εργαζομένων τους ή την υποχρέωση υπαγωγής τους σε μισθολογικές κατηγορίες καθ' υπέρβαση του κατώτατου ορίου που προβλέπεται από τέτοια συλλογική σύμβαση στο κράτος μέλος υποδοχής·
 - το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορεί να επιβάλει σε αλλοδαπές επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους στο έδαφός του την υποχρέωση καταβολής προς αυτούς σταθερής ημερήσιας αποζημιώσεως για όλο το χρονικό διάστημα που διαρκεί η απόσπασή τους ή την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας τους εφόσον το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι η καταβολή των εν λόγω επιδομάτων από τις συγκεκριμένες αλλοδαπές επιχειρήσεις καθιστά λιγότερο ελκυστική την παροχή υπηρεσιών και ότι η καταβολή των ως άνω επιδομάτων υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού ο οποίος συνίσταται στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων.
- (3) Κατά την ορθή ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71, η καταβολή των εξόδων στέγασης και η παροχή κουπονιών τροφίμων από επιχείρηση η οποία απέσπασε εργαζομένους της υπό τις περιστάσεις που ισχύουν στην υπό κρίση υπόθεση πρέπει να γίνει

74 — Βλ., επίσης, κατ' αναλογία, Laval (EU:C:2007:809, σκέψη 84).

δεκτό ότι συνιστούν επιστροφή των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της αποσπάσεως. Ως εκ τούτου, δεν πρέπει να συνυπολογιστούν κατά την εξέταση του ζητήματος αν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι έλαβαν ή όχι μισθό ίσο προς τον κατώτατο μισθό που προβλέπεται από το κράτος μέλος υποδοχής.

- (4) Κατά την ορθή ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71, στοιχεία της αμοιβής όπως ο μισθός για εργασία με το κομμάτι, η αποζημίωση για τον χρόνο μεταβάσεως στον τόπο εργασίας και η σταθερή ημερήσια αποζημίωση τα οποία προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστούν όρους εργασίας και απασχόλησης η τήρηση των οποίων είναι αναγκαίο στοιχείο για την ικανοποίηση επιτακτικών λόγων δημοσίου συμφέροντος κατά την έννοια της συγκεκριμένης διατάξεως.