

Εισαγωγή

Ανάμεσα στις κοινωνικές προκλήσεις που προκύπτουν στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εγχειρήματος είναι η λειτουργία της εργασίας μέσα στην κοινή αγορά και η επίτευξη της προστασίας του εργαζόμενου. Με την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) , άνοιξε και ο δρόμος για ένα καθεστώς ευρείας κινητικότητας της εργασίας, των υπηρεσιών και του κεφαλαίου μεταξύ των κρατών-μελών. Ιδιαίτερα αποφασιστικό ρόλο για τον προσδιορισμό της σχέσης μεταξύ των τεσσάρων θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών με τα θεμελιώδη δικαιώματα διαδραμάτισε πρόσφατα το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αφορμή το γνωστό πλέον «κουαρτέτο *Laval*»¹ (*υποθέσεις Viking, C-438/05, Laval, C-431/05, Ruffert, C-346/06, και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, C-319/06*).

Η παρούσα εργασία παρουσιάζει τις άνω αναφερόμενες υποθέσεις και εξετάζει το πώς οι αποφάσεις του Δικαστηρίου επέδρασαν επί των εργασιακών δικαιωμάτων. Συγκεκριμένα, οι υποθέσεις **Viking και Laval** είναι περιπτώσεις σύγκρουσης του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων με τις θεμελιώδεις κοινοτικές οικονομικές ελευθερίες. Η Υπόθεση **Ruffert** εγείρει σημαντικά ερωτήματα για την ερμηνεία της οδηγίας 96/71 για την απόσπαση εργαζομένων, συγκεκριμένα όσον αφορά το ζήτημα παροχής της δημόσιας πολιτικής που περιλαμβάνεται στο άρθρο 3 παρ.10 της επικείμενης οδηγίας.

Η υπόθεση **Επιτροπής κατά Λουξεμβούργου** αφορά *προσφυγή λόγω παραβάσεως την οποία άσκησε η Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 226 ΣΕΚ, με την οποία ζητά από το Δικαστήριο να διαπιστώσει αν το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου, λόγω των όρων που επιβάλλει στις επιχειρήσεις οι οποίες εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος και αποσπούν εργαζομένους για την παροχή υπηρεσιών στο Λουξεμβούργο.*

Το γεγονός δε ότι στην Ένωση έχουμε τόσο χώρες υψηλού όσο και χαμηλού εργατικού κόστους συντελεί στην συχνή εμφάνιση φαινομένων «Social dumping» στο πλαίσιο της άσκησης των θεμελιωδών κοινοτικών ελευθεριών². Το «Social

1 Βουλγαράκης, Κ. ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗ ΜΕΤΑ VIKING ΚΑΙ LAVAL ΕΠΟΧΗ Θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις (2012)
2Βλ. πχ. αρ. 43 και 49 ΣΕΚ.

dumping» παίρνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τρεις διαφορετικές μορφές³: Αφενός περιγράφεται ως **μια πτώση του επιπέδου προστασίας του εργαζομένου σε εθνικό επίπεδο**, με επιβολή χαμηλότερων αποδοχών και γενικά με άσκηση αντιεργατικών και απορρυθμιστικών πολιτικών, με σκοπό την δημιουργία μιας ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, που θα προσελκύει ξένες επενδύσεις. Αφετέρου, λόγος γίνεται για **αντικατάσταση παραγωγών και υπηρεσιών μεγάλου κόστους από αντίστοιχους φορείς χαμηλού κόστους**, από χώρες στις οποίες οι μισθοί και η κοινωνική εξασφάλιση των εργαζομένων αλλά και τα άμεσα και έμμεσα κόστη από την εργατική νομοθεσία είναι μικρότερα. Τρίτος τύπος είναι **η μεταφορά όλου ή μέρους της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε χώρες χαμηλότερου κόστους εργασίας** ή και η απειλή μιας τέτοιας μεταφοράς σε τοπικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης⁴.

3 Βουλγαράκης, Κ. ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗ ΜΕΤΑ VIKING ΚΑΙ LAVAL ΕΠΟΧΗ Θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις (2012)

⁴ Θεσμοί κοινωνικής πολιτικής και προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων σε διεθνές και εθνικό επίπεδο", ΕΚΔΟΣΕΙΣ Νομική Βιβλιοθήκη

2. ΤΟ «ΚΟΥΑΡΤΕΤΟ LAVAL»

2.1. Η υπόθεση Laval (αρ. 49 ΣΕΚ και Οδηγία 96/70 για την απόσπαση εργαζομένων στην Ένωση)

Η Laval un Partneri, μια λετονικού δικαίου εταιρία, απέσπασε εργαζομένους στη σουηδικού δικαίου θυγατρική εταιρία L&P Baltic Bygg AB, στο κεφάλαιο της οποίας ήταν μοναδική μέτοχος, για την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών στην πόλη Vaxholm της Σουηδίας. Η Laval άρχισε διαπραγματεύσεις με τη σουηδική συνδικαλιστική οργάνωση του οικοδομικού τομέα, τη Svenka Byggnadsarbetarefoerbundet (SB) και το τοπικό παράρτημα αυτής εν συντομία Byggettan, στην οποία δεν ήταν μέλη κανένας από τους αποσπασθέντες εργαζομένους. Σκοπός των διαπραγματεύσεων ήταν η προσχώρηση της Laval στην ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας του οικοδομικού τομέα της γεωγραφικής περιοχής της Σουηδίας που θα λάμβαναν χώρα οι συγκεκριμένες οικοδομικές εργασίες. Το ίδιο χρονικό διάστημα η Laval υπέγραψε συλλογική σύμβαση εργασίας με την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση του οικοδομικού τομέα στη Λετονία. Από την αντιπαράθεση των στοιχείων που κατατέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η συλλογική σύμβαση που ίσχυε στη Σουηδία προέβλεπε ευνοϊκότερους όρους για τους εργαζομένους από αυτήν που υπογράφηκε στη Λετονία. Οι διαπραγματεύσεις απέτυχαν αφού δεν οδήγησαν σε συμφωνία και ακολούθως, η σουηδική συνδικαλιστική οργάνωση προσχώρησε σε συλλογική δράση αποκλείοντας τα εργοτάξια και εμποδίζοντας τους εργαζομένους της Laval να προσέλθουν σ' αυτά με αποτέλεσμα να παρακωλύονται οι οικοδομικές εργασίες. Η Laval ζήτησε την επέμβαση των αστυνομικών αρχών εκείνες όμως αποκρίθηκαν ότι εφόσον η απεργία ήταν νόμιμη σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο δεν είχαν αρμοδιότητα επέμβασης. Αποτέλεσμα ήταν οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι να επιστρέψουν στη Λετονία, ο Δήμος του Vaxholm να καταγγείλει τη σύμβαση και η θυγατρική εταιρία της Laval, η Baltic, να κηρύξει πτώχευση.⁵

Η Laval προσέφυγε στο Arbetsdomstolen, ασκώντας αγωγή, προκειμένου να **κηρυχθεί παράνομη και να τερματιστεί η αναληφθείσα συλλογική δράση, ενώ παράλληλα να υποχρεωθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποκαταστήσουν τη ζημία που υπέστη η εταιρία.** Το τελευταίο ανέβαλε τη διαδικασία και υπέβαλε

⁵ Υπόθεση C-341/05, Laval v. Svenska Byggnadsarbetare-foerbundet, Svenska Byggnadsarbetare- foerbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikererfoerbundet, απόφαση 18 Δεκεμβρίου 2007.

αίτημα το ΔΕΕ για έκδοση προδικαστικής απόφασης.

Τα προδικαστικά ερωτήματα, έτσι όπως συνοψίσθηκαν από το Δικαστήριο, ήταν τα παρακάτω: Αφενός, **αν τα άρθρα 49 και 13 ΣΕΚ καθώς και η Οδηγία 96/71 αφήνουν περιθώριο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιχειρούν, με συλλογική δράση υπό τη μορφή του αποκλεισμού, να αναγκάσουν έναν αλλοδαπό παρέχοντα υπηρεσίες να προσχωρήσει, εντός του κράτους μέλους υποδοχής, σε συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα, αν ληφθεί υπόψη ότι η νομοθεσία που μετέφερε στο εσωτερικό δίκαιο την εν λόγω οδηγία δεν περιέχει καμία ρητή διάταξη σχετικά με την εφαρμογή των όρων εργασίας και απασχολήσεως που διαλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις.** Εν ολίγοις, ερωτάται το κατά πόσο μια τέτοια πρακτική συνάδει με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και με την απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης βάσει εθνικότητας.

Αναφορικά με το προδικαστικό ερώτημα, το ΔΕΕ τόνισε ότι η άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης δεν μπορεί να τίθεται εκτός του πνεύματος των Συνθηκών⁶. Το ΔΕΕ εξέτασε τις δράσεις υπό το φώς της Οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων όπου αναφέρεται ότι τα κράτη-μέλη είναι υποχρεωμένα να εγγυούνται την κατώτατη αμοιβή, σύμφωνα με το αρ 3 παρ 1 της Οδηγίας. Το ΔΕΕ έκρινε ότι η αμοιβή που ζητούταν από τα σουηδικά συνδικάτα δεν αποτελούσε «κατώτατη αμοιβή», υπό την έννοια της Οδηγίας⁷. Για τον λόγο αυτό η Σουηδία δεν νομιμοποιούταν να επιβάλλει σε εγχειρήματα εγκατεστημένα στην χώρα στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των υπηρεσιών να βρεθούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις στον τόπο παροχής της εργασίας, σχετικά με την αμοιβή των αποσπασμένων εργαζομένων που απασχολούσαν.

Τα Συνδικάτα ισχυρίστηκαν ότι η ανάληψη συλλογικής δράσης προς επίτευξη ευνοϊκότερων μισθολογίων επιτρέπεται από το αρ. 3 παρ 7 της Οδηγίας, όπου ορίζεται ότι οι παράγραφοι 1-6 δεν δύνανται να εμποδίζουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων όρων και συνθηκών εργασίας. Το ΔΕΕ αρνήθηκε αυτό το επιχείρημα, αναφερόμενο στον **σκληρό πυρήνα των προστατευτικών ρυθμίσεων**, ως το επίπεδο προστασίας που το κράτος-υποδοχής νομιμοποιείται να απαιτεί, εκτός εάν σύμφωνα με συλλογικές συμβάσεις του κράτους-προέλευσης προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι για τους εργαζόμενους⁸. Το έτερο επιχείρημα των Συνδικάτων ήταν ότι το αρ 3 παρ 10

6 Απόφαση Laval ό.π, σκ. 94.

7 Απόφαση Laval ό.π, σκ. 70.

8 Απόφαση Laval ό.π. σκ. 80-81.

της Οδηγίας ορίζει ότι δεν απαγορεύεται στα κράτη-μέλη η εφαρμογή όρων εργασίας πέρα από τον σκληρό πυρήνα προστασίας του αρ 3 παρ 1, σε περιπτώσεις ρυθμίσεων δημοσίου ενδιαφέροντος και δημόσιας πολιτικής. Και το επιχείρημα αυτό απορρίφθηκε, καθώς, κατά το ΔΕΕ, οι συλλογικές συμβάσεις δεν εμπίπτουν στο αρ 3 παρ 10, καθώς οι φορείς που τις συνάπτουν είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.⁹ Συνεπώς, το ΔΕΕ δεν βρήκε νομιμοποιητική βάση για τις συλλογικές δράσεις στην Οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Στην συνέχεια, λοιπόν, στράφηκε στο άρθρο 49 ΣΕΚ. Καθώς οι συλλογικές δράσεις στόχευαν στο να κάνουν λιγότερο ελκυστικό και πιο δύσκολο στην Laval να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά στην Σουηδία, συνιστούν έναν περιορισμό στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών.¹⁰ Έπειτα το δικαστήριο εξέτασε κατά πόσο αυτός ο περιορισμός είναι δικαιολογημένος. Προτού προχωρήσει σε αυτήν την κρίση, αναγνώρισε το θεμελιώδες δικαίωμα στην ανάληψη συλλογικής δράσης. Πράγματι, επισημαίνεται από το δικαστήριο ότι το δικαίωμα σε ανάληψη συλλογικής δράσης κατοχυρώνεται τόσο μέσα από διεθνή κείμενα, τα οποία υπέγραψαν ή προσχώρησαν σε αυτά τα κράτη μέλη, όπως ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Τορίνο, 1961) και η Σύμβαση Νο 87 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 1948, όσο και σε κοινοτικό επίπεδο με τον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (Στρασβούργο, 1989), ο οποίος μνημονεύεται στο αρ 136 ΣΕΚ αλλά και στον Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ (Νίκαια, 2000). Το ΔΕΕ κάνει δεκτό ότι το δικαίωμα στην ανάληψη συλλογικής δράσης δύναται να δικαιολογήσει περιορισμούς στην ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, τονίζει ότι η ανάληψη συλλογικής δράσης για την προστασία των εργαζομένων στο κράτος-υποδοχής από τον ανταγωνισμό μισθών (social dumping) μπορεί να στοιχειοθετήσει σοβαρό λόγο δημοσίου συμφέροντος, όπως αυτός προσδιορίζεται στην ευρωπαϊκή νομολογία, ο οποίος καταρχήν δικαιολογεί περιορισμό στις θεμελιώδεις ελευθερίες που προβλέπει η Συνθήκη¹¹ και ότι, καταρχήν, μια δράση αποκλεισμού εκ μέρους ενός συνδικάτου εργαζομένων του κράτους υποδοχής, η οποία αποσκοπεί στην εξασφάλιση ενός συγκεκριμένου επιπέδου προστασίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους στο πλαίσιο της

9 Απόφαση Laval ό.π. σκ. 84.

10 Απόφαση Laval ό.π. σκ. 99.

11 Απόφαση Laval ό.π. σκ. 103.

ελεύθερης κυκλοφορίας των υπηρεσιών στην ΕΕ.¹² Όμως, στην συγκεκριμένη, ειδική περίπτωση, το ΔΕΕ έκρινε ότι τέτοιες ενέργειες εναντίον της Laval δεν μπορούν να δικαιολογηθούν στην βάση του δημοσίου συμφέροντος, καθώς το σουηδικό σύστημα συλλογικού εργατικού δικαίου δεν διέθετε σαφείς προβλέψεις σχετικά με τον ελάχιστο προστατευόμενο μισθό.¹³

Κατά πάγια νομολογία του ΔΕΕ, η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνεπάγεται την κατάργηση τυχόν δυσμενούς διακρίσεως σε βάρος αυτού που παρέχει υπηρεσίες είτε λόγω της ιθαγένειας του είτε εκ του λόγου ότι είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος διαφορετικού από εκείνο στο οποίο πρέπει να παρασχεθεί η υπηρεσία¹⁴. Δυσμενής διάκριση υφίσταται όταν εφαρμόζονται διαφορετικοί κανόνες σε όμοιες καταστάσεις ή όταν εφαρμόζονται οι ίδιοι σε διαφορετικές. Επομένως στην συγκεκριμένη περίπτωση υπάρχει δυσμενής διάκριση σε βάρος αυτής της επιχείρησης αφού την εξομοιώνει με επιχείρηση που είναι εγκαταστημένη στη Σουηδία και δεν δεσμεύεται από ουδεμία συλλογική σύμβαση εργασίας. Έχουμε, δηλαδή, διαφορετική αντιμετώπιση για ίδια πραγματικά περιστατικά.

Μένει, λοιπόν, να εξεταστεί η ύπαρξη λόγου που δικαιολογεί την διαφορετική μεταχείριση. **Πράγματι, η διαφορετική αυτή μεταχείριση θα δικαιολογούνταν αν υπηρετούσε λόγο δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφάλειας και δημοσίας υγείας κατά το άρθρο 46 ΣΕΚ.** Στην περίπτωση όμως αυτή το ΔΕΕ έκρινε ότι τέτοιος λόγος δεν συντρέχει, αφού η προστασία του επιπέδου των όρων εργασίας και των μισθών που επιδιώκει το Σουηδικό συνδικάτο δεν έχει την έννοια του μόλις περιγραφέντος λόγου. Εν ολίγοις, άρα, η απάντηση που έδωσε το ΔΕΕ στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα είναι ότι τα άρθρα 49 και 50 ΣΕΚ έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν σε κράτος μέλος να εξαρτά την απαγόρευση ανάληψης συλλογικής δράσης που επιβάλλει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις από το ότι η δράση αυτή πρέπει να αφορά τους όρους εργασίας και απασχολήσεως στους οποίους ο εθνικός νόμος έχει ευθέως εφαρμογή.

12Απόφαση Laval ό.π. σκ. 107.

13Απόφαση Laval ό.π. σκ. 110.

14Απόφαση Laval ό.π. σκ. 114.

B) Η υπόθεση Viking: (αρ. 43 ΣΕΚ)

Το ιστορικό της υποθέσεως Viking έχει ως εξής: Η VikingLine APB¹⁵, μία φινλανδικού δικαίου εταιρία θαλασσιών μεταφορών είχε υπό την κυριότητα της επτά πλοία, μεταξύ των οποίων το Rosella, υπό Φινλανδική σημαία, που πραγματοποιούσε το δρομολόγιο μεταξύ Ταλίν (Εσθονία) και Ελσίνκι (Φινλανδία). Το πλήρωμα του συγκεκριμένου πλοίου αποτελούταν κατά κύριο λόγο από Φιλανδούς. Η Viking θέλοντας να επωφεληθεί από το χαμηλότερο εργατικό κόστος της Εσθονίας και να αποφύγει το ζημιογόνο γι' αυτήν ανταγωνισμό από τα -υπό Εσθονική σημαία- πλοία που εκτελούσαν το ίδιο δρομολόγιο με μικρότερο κόστος αποφάσισε να μετανηολογήσει το Rosella υπό τη σημαία της χώρας αυτής και να συνάψει νέα συλλογική σύμβαση με συνδικαλιστική οργάνωση εγκαταστημένη στη χώρα αυτή. Αυτή της την πρόθεση έθεσε εν γνώσει της αρμόδιας φινλανδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης (FSU). Η τελευταία αντιτάχθηκε σ' αυτήν την εργοδοτική απόφαση και σε συνεργασία με τη διεθνή ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στις μεταφορές (International Transport Workers' Federation , στο εξής ITF) προσπάθησε να αποτρέψει τη μετανηολόγηση του Rosella εξαγγέλλοντας απεργιακές κινητοποιήσεις ενώ η ITF με εγκύκλιό της κάλεσε όλες τις οργανώσεις που ήταν μέλη της να μη διαπραγματευτούν με την Viking ή τη θυγατρική της εταιρία Viking Eesti.

Η FSU απαίτησε αρχικά από τη Viking αφενός να αυξήσει το πλήρωμα του πλοίου και αφετέρου να μην προχωρήσει στη μετανηολόγηση του. Στη συνέχεια και μετά την άρνηση της Viking να παραιτηθεί από την απόφαση της για μετανηολόγηση του Rosella, η FSU ζήτησε από τη Viking να δεσμευθεί ότι, ανεξάρτητα από την ενδεχόμενη μετανηολόγηση του συγκεκριμένου πλοίου, θα εξακολουθεί, μεταξύ άλλων, να εφαρμόζει το φινλανδικό δίκαιο, την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας και σε περίπτωση μετανηολόγησης δε θα απολύσει ούτε θα μεταβάλει τις συνθήκες απασχόλησης των μισθωτών που εργάζονται ως πλήρωμα στα υπό φινλανδική σημαία, πλοία που εκμεταλλεύεται.

Η Viking προσέφυγε στο High Court Of Justice του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου βρίσκεται η έδρα της ITF ζητώντας να κηρυχθεί η δράση της ITF και της FSU αντίθετη στο άρθρο 43 ΣΕΚ, που προστατεύει την ελευθερία εγκατάστασης, να διαταχθεί η ανάκληση της εγκυκλίου της ITF και να υποχρεωθεί η FSU να μην

15 Υπόθεση C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finish Seamen's Union v. Viking Line ABP, OU Viking Line Eesti, απόφαση 11 Δεκεμβρίου 2007.

παρεμποδίζει την άσκηση των δικαιωμάτων που η Viking θεμελιώνει στο κοινοτικό δίκαιο. Το High Court δικαίωσε την εταιρία και για το λόγο αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις άσκησαν έφεση ενώπιον του Court Of Appeal ,το οποίο με απόφαση έθεσε προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ. Αφενός ετέθη το ερώτημα κατά πόσον εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του αρ. 43 ΣΕΚ η συλλογική δράση που έχει αναλάβει μια συνδικαλιστική οργάνωση ή μια ένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά επιχειρήσεως προκειμένου να την αναγκάσουν να συνάψει συλλογική σύμβαση της οποίας το περιεχόμενο μπορεί να την αποτρέψει να κάνει χρήση της ελευθερίας, καθώς και για το αν το άρθρο 43 ΣΕΚ μπορεί να παρέχει σε ιδιωτική επιχείρηση δικαιώματα που μπορούν να αντιταχθούν απέναντι σε συνδικαλιστική οργάνωση ή ένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν δηλαδή εφαρμόζεται και στις διαφορές μεταξύ ιδιωτών. Περαιτέρω, ετέθη το ερώτημα για το κατά πόσο συλλογικές δράσεις συνιστούν περιορισμούς κατά την έννοια του άρθρου 43 ΣΕΚ και αν ναι, σε ποιο βαθμό οι περιορισμοί αυτοί είναι δικαιολογημένοι.

Απαντώντας επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος το ΔΕΕ θεμελίωσε την αρμοδιότητα του βάσει του άρθρου 234 ΣΕΚ μέσω του άρθρου 43 ΣΕΚ. Το επιχείρημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως και πολλών κρατών μελών που υπέβαλλαν παρατηρήσεις, ήταν ότι το Δικαστήριο στερούνταν αρμοδιότητας, καθότι το άρθρο 137 παρ.5 εξαιρεί ρητά το εργατικό δίκαιο εκ του ρυθμιστικού πεδίου της κοινότητας. Περαιτέρω το ΔΕΕ έκρινε ότι συλλογικές δράσεις όπως η επίμαχη δεν μπορούν να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 43 ΣΕΚ¹⁶. Έκρινε ότι αν και το άρθρο 137 παρ.5 καταλείπει την αρμοδιότητα για καθορισμό του δικαιώματος απεργίας στον εθνικό νομοθέτη, εν τούτοις θα πρέπει να ασκείται η αρμοδιότητα αυτή σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο¹⁷. Λαμβάνοντας υπόψη τόσο τον ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη όσο και τη σύμβαση αρ. 87 της ΔΟΕ όπως και τον χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ΔΕΕ αναγνώρισε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης, που περιλαμβάνει και το δικαίωμα στην απεργία, ως θεμελιώδες δικαίωμα¹⁸ που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου. Παρότι όμως το δικαστήριο έκρινε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης ως θεμελιώδες, εντούτοις έκρινε ότι η άσκηση του με μορφή της ανάληψης συλλογικής δράσης, μπορεί να υπόκειται σε

16Απόφαση Viking ό.π. σκ. 41.

17Απόφαση Viking ό.π. σκ. 40.

18Απόφαση Viking ό.π. σκ. 44.

περιορισμούς.

Επί του δεύτερου ερωτήματος, το ΔΕΕ έκρινε ότι ιδιώτες αντλούν δικαιώματα από το άρθρο 43 ΣΕΚ τα οποία μπορούν να στραφούν κατά μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μιας ομοσπονδίας συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Αναφορικά με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι συλλογική δράση, όπως η επίμαχη, συνιστά περιορισμό της ελευθερίας εγκαταστάσεως κατά την έννοια του άρθρου 43 ΣΕΚ. Ο περιορισμός αυτός μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο αν επιδιώκει θεμιτό σκοπό συμβατό με τη Συνθήκη και δικαιολογείται από **επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος**. Τέτοιο επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος μπορεί να αποτελέσει η **προστασία των εργαζομένων**¹⁹. Όμως το ΔΕΕ προχωρώντας τη σκέψη του αυτή, έκρινε περαιτέρω ότι περιορισμός αυτός πρέπει να είναι πρόσφορος για τη διασφάλιση του επιδιωκόμενου σκοπού και να μη βαίνει πέραν αυτού που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού. Το Δικαστήριο, δηλαδή, εξάρτησε τη δικαιολόγηση του περιορισμού της θεμελιώδους ελευθερίας εγκαταστάσεως, από το κατά πόσο το χρησιμοποιούμενο μέσο, εμπίπτουσας στην έννοια αυτή και της απεργίας, τηρεί την αρχή της αναλογικότητας.

2.2 Η υπόθεση Ruffer (αρ.49 ΕΚ και Οδηγία 96/71)

Το ομόσπονδο κράτος της Κάτω Σαξονίας ανέθεσε στην Objekt und Bauregie το φθινόπωρο του 2003, κατόπιν προκηρύξεως δημόσιου διαγωνισμού, την εκτέλεση των βασικών οικοδομικών εργασιών για την ανέγερση του δικαστικού

¹⁹Απόφαση Viking ό.π. σκ. 77.

σωφρονιστικού καταστήματος Göttingen-Rosdorf. Η αξία του αντικειμένου της συμβάσεως ανερχόταν σε 8.493.331,00 ευρώ, χωρίς φόρο προστιθεμένης αξίας. Η σύμβαση περιείχε την υποχρέωση τηρήσεως των συλλογικών συμβάσεων και, ειδικότερα, την υποχρέωση καταβολής στους εργαζομένους στο εργοτάξιο τουλάχιστον την ισχύουσα στον τόπο εκτελέσεως αμοιβή κατ' εφαρμογή της συλλογικής συμβάσεως που αναφέρεται στον κατάλογο των αντιπροσωπευτικών συλλογικών συμβάσεων στο σημείο 1 «Οικοδομικός τομέας και δημόσια έργα» (στο εξής: συλλογική σύμβαση «Οικοδομικός τομέας και δημόσια έργα»).

Η Objekt und Bauregie διόρισε ως υπεργολάβο μια επιχείρηση με έδρα στην Πολωνία. Κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού του 2004, η εταιρία αυτή κίνησε υποψίες ότι στο πλαίσιο των οικοδομικών εργασιών απασχόλησε εργάτες με μισθό κατώτερο από τον προβλεπόμενο στην συλλογική σύμβαση «Οικοδομικός τομέας και δημόσια έργα». Μετά την έναρξη της έρευνας, τόσο η Objekt und Bauregie όσο και το ομόσπονδο κράτος της Κάτω Σαξονίας κατήγγειλαν τη μεταξύ αυτών συναφθείσα σύμβαση έργου. Το ομόσπονδο κράτος της Κάτω Σαξονίας στήριξε την καταγγελία, μεταξύ άλλων, στο ότι η Objekt und Bauregie παρέβη τη συμβατική υποχρέωση της τηρήσεως της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως. Κατά του κύριου υπεύθυνου της εγκατεστημένης στην Πολωνία εταιρίας εκδόθηκε διάταξη από ποινικό δικαστήριο, η οποία του προσήψε ότι στους χρησιμοποιηθέντες στο εργοτάξιο 53 εργαζομένους καταβλήθηκε μόνον το 46,57 % του από τον νόμο προβλεπόμενου κατώτατου μισθού.

Σε πρώτο βαθμό, το Landgericht Hannover διαπίστωσε ότι η αντλούμενη από τη σύμβαση έργου απαίτηση της Objekt und Bauregie αποσβέσθηκε μέσω συμψηφισμού λόγω της καταπτώσεως της ποινικής ρήτρας ύψους 84 934,31 ευρώ (ήτοι 1 % επί της αξίας του αντικειμένου της συμβάσεως) η οποία προβλεπόταν υπέρ του ομόσπονδου κράτους της Κάτω Σαξονίας. Το δικαστήριο απέρριψε την αγωγή κατά τα λοιπά. Επιληφθέν κατ' έφεση, το αιτούν δικαστήριο έκρινε ότι η επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης εξαρτάται από το αν το δικαστήριο αυτό οφείλει να μην εφαρμόσει τον νόμο του ομόσπονδου κράτους, ιδίως δε το άρθρο 8, παράγραφος 1, για τον λόγο ότι το άρθρο αυτό δεν είναι συμβατό με την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών όπως καθιερώνεται στο άρθρο 49 ΕΚ.²⁰

Συναφώς, **το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η υποχρέωση τηρήσεως των συλλογικών συμβάσεων επιβάλλει στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις άλλων**

²⁰ <http://www.etuc.org/rüffert-case-judgment-summary>

κρατών μελών να προσαρμόζουν τους μισθούς που καταβάλλουν στους εργαζομένους τους στο συνήθως ανώτερο ύψος αμοιβών του τόπου εκπληρώσεως της παροχής υπηρεσιών στη Γερμανία. Η απαίτηση αυτή έχει ως συνέπεια οι επιχειρήσεις αυτές να χάνουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που αντλούν λόγω χαμηλότερου εργατικού τους κόστους. Επομένως, η υποχρέωση τηρήσεως των συλλογικών συμβάσεων συνιστά εμπόδιο για φυσικά ή νομικά πρόσωπα που προέρχονται από κράτη μέλη εκτός της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

Επιπλέον, **το αιτούν δικαστήριο αμφιβάλλει για το κατά πόσο η υποχρέωση τηρήσεως των συλλογικών συμβάσεων δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος**. Ειδικότερα, η υποχρέωση αυτή υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την προστασία των εργαζομένων. Αυτό που είναι αναγκαίο για την προστασία των εργαζομένων οριοθετείται από τον υποχρεωτικό κατώτατο μισθό που απορρέει από την εφαρμογή, στη Γερμανία, του νόμου περί αποσπάσεως των εργαζομένων (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), της 26ης Φεβρουαρίου 1996 (BGBl. 1996 I, σ. 227, στο εξής: AEntG). Όσον αφορά τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, η υποχρέωση τηρήσεως των συλλογικών συμβάσεων δεν επιφέρει την πραγματική εξίσωσή τους με τους Γερμανούς εργαζομένους, αλλά μάλλον εμποδίζει την απασχόληση στο έδαφος της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας εργαζομένων που προέρχονται από άλλο κράτος, καθώς ο εργοδότης τους δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει προς όφελός του το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κόστους.

Το Oberlandesgericht Celle, κρίνοντας ότι η επίλυση της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί απαιτεί ερμηνεία του άρθρου 49 ΕΚ, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το εξής προδικαστικό ερώτημα για το **αν υφίσταται αδικαιολόγητος περιορισμός της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών κατά τη Συνθήκη ΕΚ, όταν η αναθέτουσα αρχή υποχρεούται από τον νόμο να συνάπτει συμβάσεις έργων μόνο με επιχειρήσεις οι οποίες κατά την υποβολή προσφοράς αναλαμβάνουν γραπτώς την υποχρέωση να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους κατά την εκτέλεση αυτών των έργων τουλάχιστον την προβλεπόμενη στον τόπο της εκτελέσεως από συλλογική σύμβαση αμοιβή**.

Προδικαστικά διατυπώθηκε ότι σύμφωνα με την Οδηγία 96/71 μία νομοθεσία, η οποία επιβάλλει στην αναθέτουσα αρχή να συνάπτει συμβάσεις έργων μόνο με επιχειρήσεις οι οποίες, κατά την υποβολή προσφοράς, **αναλαμβάνουν γραπτώς την υποχρέωση να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους ως αντάλλαγμα για την εκτέλεση των**

έργων αυτών τουλάχιστον την αμοιβή που προβλέπει συλλογική σύμβαση ισχύουσα στον τόπο εκπληρώσεως της εν λόγω παροχής, χωρίς η σύμβαση αυτή να μπορεί να χαρακτηριστεί γενικώς υποχρεωτική, δεν καθορίζει το όριο του μισθού σύμφωνα με έναν από τους τρόπους που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, πρώτη και δεύτερη περίπτωση, και παράγραφος 8, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 96/71, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, αυτό το όριο μισθού **δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά όριο κατώτατου μισθού**, το οποίο τα κράτη μέλη δικαιούνται να επιβάλλουν, δυνάμει της οδηγίας αυτής, στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες εντός άλλων κρατών μελών στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών.²¹

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 7, της οδηγίας 96/71, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, **δεν μπορεί να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να εξαρτά την παροχή υπηρεσιών στο έδαφός του από την εφαρμογή όρων εργασίας και απασχολήσεως που βαίνουν πέραν των επιτακτικών κανόνων περί της ελάχιστης προστασίας**. Επίσης, ένα κράτος μέλος δεν δικαιούται, δυνάμει της οδηγίας 96/71, **να επιβάλλει στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες εντός άλλων κρατών μελών όριο μισθού που προβλέπει η συλλογική σύμβαση που ισχύει στον τόπο εκπληρώσεως της εν λόγω παροχής και που δεν έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική επιβάλλοντας**, μέσω νομοθετικού μέτρου, στην αναθέτουσα αρχή να συνάπτει συμβάσεις έργων μόνο με επιχειρήσεις οι οποίες, κατά την υποβολή προσφοράς, αναλαμβάνουν γραπτώς την υποχρέωση να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους ως αντάλλαγμα για την εκτέλεση των εν λόγω έργων τουλάχιστον την αμοιβή που προβλέπει η εν λόγω συλλογική σύμβαση.²²

Τέλος, η οδηγία 96/71, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ερμηνευμένη υπό το πρίσμα του άρθρου 49 ΕΚ, **απαγορεύει νομοθετικό μέτρο, λαμβανόμενο από αρχή κράτους μέλους, το οποίο επιβάλλει στην αναθέτουσα αρχή να συνάπτει συμβάσεις έργων** μόνο με επιχειρήσεις οι οποίες, κατά την υποβολή προσφοράς, αναλαμβάνουν γραπτώς την υποχρέωση να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους ως αντάλλαγμα για την εκτέλεση των έργων

²¹ Viking – Laval – Ruffert: Consequences and policy perspectives —Edited by Andreas Bücker and Wiebke Warneck

²² <http://www.etuc.org/ruffert-case-judgment-summary>

αυτών τουλάχιστον την αμοιβή που προβλέπει συλλογική σύμβαση ισχύουσα στον τόπο εκπλήρωσης της παροχής αυτής, αν η αμοιβή αυτή δεν έχει καθοριστεί σύμφωνα με έναν από τους τρόπους που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 8, της οδηγίας.

Το ΔΕΕ στα παραπατώ ερωτήματα αποφάνθηκε ότι: «Η οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών καθώς και το άρθρο 49 EK πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν απαγορεύουν μία εθνική ρύθμιση, όπως ο νόμος του ομόσπονδου κράτους της κάτω Σαξωνίας περί συνάψεως δημόσιων συμβάσεων, η οποία επιβάλλει στους αναδόχους και, έμμεσα, στους υπεργολάβους τους να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους κατά την εκτέλεση δημόσιας συμβάσεως τουλάχιστον την αμοιβή που προβλέπει συλλογική σύμβαση ισχύουσα στον τόπο εκπλήρωσης της παροχής, επ' απειλή κυρώσεων που μπορούν να φτάσουν μέχρι την καταγγελία της συμβάσεως εκτελέσεως έργου, οσάκις η συλλογική σύμβαση στην οποία παραπέμπει η νομοθεσία αυτή δεν έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική. Απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν η νομοθεσία αυτή συνεπάγεται για τους ενδιαφερομένους εργαζομένους πραγματικό πλεονέκτημα που συμβάλλει σημαντικά στην κοινωνική προστασία τους και αν, κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας αυτής, τηρείται η αρχή της διαφάνειας των όρων εκτέλεσης της εν λόγω δημόσιας συμβάσεως.²³

Το Διατακτικό της Αποφάσεως αναφέρει: « Λεγόμενου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.²⁴

2.3 Υπόθεση C-319/06 Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (αρ. 226 ΕΚ, αρ. 49 και 50 ΕΚ και οδηγία 96/71)

²³ Viking – Laval – Ruffert: Consequences and policy perspectives —Edited by Andreas Bückler and Wiebke Warneck

²⁴ <http://www.etuc.org/ruffert-case-judgment-summary>

Η συγκεκριμένη υπόθεση έχει ως αντικείμενο προσφυγή λόγω παραβάσεως την οποία άσκησε η Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 226 ΕΚ και με την οποία ζητεί από το Δικαστήριο να διαπιστώσει ότι το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου, **λόγω των όρων που επιβάλλει στις επιχειρήσεις οι οποίες εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος και αποσπούν εργαζομένους για την παροχή υπηρεσιών στο Λουξεμβούργο, παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 10, της οδηγίας 96/71/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (στο εξής: οδηγία 96/71) καθώς και από τα άρθρα 49 ΕΚ και 50 ΕΚ.²⁵

Η προ της ασκήσεως της προσφυγής διαδικασία:

Με έγγραφο οχλήσεως της 1ης Απριλίου 2004, η Επιτροπή επέστησε την προσοχή της Κυβερνήσεως του Λουξεμβούργου σε ορισμένες ελλείψεις όσον αφορά τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 96/71 με τον νόμο της 20ής Δεκεμβρίου 2002. Η Επιτροπή προέβαλε τις ακόλουθες αιτιάσεις σχετικά με ενδεχόμενη παράβαση της οδηγίας 96/71 καθώς και των άρθρων 49 και 50 ΕΚ:

- ο νόμος της 20ής Δεκεμβρίου 2002 υποχρεώνει τις επιχειρήσεις οι οποίες εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος και αποσπούν εργαζομένους για την παροχή υπηρεσιών στο Λουξεμβούργο να τηρούν όρους εργασίας και απασχολήσεως που βαίνουν πέρα των επιταγών των άρθρων 3, παράγραφοι 1 και 10, της οδηγίας 96/71,
- ο νόμος της 20ής Δεκεμβρίου 2002 μεταφέρει ανεπαρκώς στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 96/71, στο μέτρο που το εθνικό δίκαιο περιορίζει την έννοια των «ελαχίστων περιόδων αναπαύσεως» στον χρόνο εβδομαδιαίας αναπαύσεως και αποκλείει άλλες περιόδους αναπαύσεως καθώς και τον χρόνο ημερήσιας αναπαύσεως ή τον χρόνο του διαλείμματος,
- το άρθρο 7 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002, το οποίο επέβαλε στις επιχειρήσεις των οποίων ο εργαζόμενος ασκεί μόνιμη ή προσωρινή δραστηριότητα στο Λουξεμβούργο την υποχρέωση να παράσχουν στην Επιθεώρηση Εργασίας και Ορυχείων (Inspection du travail et des mines) «πριν από την έναρξη των εργασιών», «κατόπιν απλής αιτήσεως» και «το ταχύτερο δυνατόν» πρόσβαση στα ουσιώδη στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διενέργεια ελέγχου, δεν παρουσιάζει επαρκή σαφήνεια ώστε να διασφαλίζει την ασφάλεια δικαίου,
- το άρθρο 8 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 περιορίζει την ελεύθερη παροχή

²⁵ (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:62006CC0319>)

υπηρεσιών, καθόσον υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να υποδεικνύουν έναν ad hoc εντολοδόχο, κάτοικο Λουξεμβούργου, επιφορτισμένο με τη διατήρηση των εγγράφων που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της τηρήσεως των υποχρεώσεων που υπέχουν οι εν λόγω επιχειρήσεις. Με το έγγραφο απαντήσεως της 30ής Αυγούστου 2004, η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου ισχυρίστηκε ότι οι νομοθετικές διατάξεις κατά των οποίων βάλλει η Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή των όρων εργασίας και απασχολήσεως συνιστούν διατάξεις δημοσίας τάξεως υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71.

Όσον αφορά τη δεύτερη αιτίαση, η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου **αναγνώρισε την ανεπαρκή μεταφορά της οδηγίας 96/71 στο εσωτερικό δίκαιο.**

Όσον αφορά την τρίτη και την τέταρτη αιτίαση της Επιτροπής, η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου **χαρακτήρισε τις διατάξεις του άρθρου 7 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 συμβατές προς το κοινοτικό δίκαιο**, εφόσον η υποχρέωση υποδείξεως ενός ad hoc εντολοδόχου, κατοίκου Λουξεμβούργου, επιφορτισμένου με τη διατήρηση των εγγράφων που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της τηρήσεως των υποχρεώσεων που υπέχουν οι εν λόγω επιχειρήσεις ούτε υποχρεώνει σε προηγούμενη δήλωση ούτε αποτελεί εισάγουσα δυσμενή διάκριση απαίτηση. Αντιθέτως, πρόκειται για μέτρα χωρίς τα οποία οι αρμόδιες εθνικές αρχές δεν μπορούν να εκπληρώσουν τη λειτουργία ελέγχου. **Η Επιτροπή δεν ικανοποιήθηκε από την απάντηση αυτή και αποφάσισε**, κατά συνέπεια, να αποστείλει στην Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου αιτιολογημένη γνώμη με ημερομηνία 18 Οκτωβρίου 2005, με την οποία προσήψε στο Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου ότι παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 10, της οδηγίας 96/71, καθώς και από τα άρθρα 49 ΕΚ και 50 ΕΚ.²⁶ Η Επιτροπή ζήτησε περαιτέρω από το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου να λάβει, εντός δύο μηνών από την κοινοποίηση, τα αναγκαία μέτρα για να συμμορφωθεί με την αιτιολογημένη γνώμη. Με έγγραφο της 22ας Δεκεμβρίου 2005, η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου ζήτησε παράταση της προθεσμίας αυτής, για να εκθέσει την άποψή της. Εν πάση περιπτώσει, δεν δόθηκε απάντηση στην

²⁶ όρισε ότι τα σημεία 1, 2, 8 και 11 της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 συνιστούν αστυνομικές διατάξεις επίπτουσες στην «εθνική δημόσια τάξη»,

- μετέφερε ανεπαρκώς στο εσωτερικό δίκαιο το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71 με το άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 3, του νόμου αυτού,
- προέβλεψε με το άρθρο 7, παράγραφος 1, του νόμου αυτού, προϋποθέσεις διατυπωθείσες χωρίς την αναγκαία για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου σαφήνεια,
- επέβαλε, με το άρθρο 8 του νόμου αυτού, τη διατήρηση στο Λουξεμβούργο, εις χείρας ad-hoc εντολοδόχου που κατοικεί στο κράτος αυτό, τα αναγκαία για τον έλεγχο έγγραφα.

αιτιολογημένη γνώμη της Επιτροπής. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή άσκησε προσφυγή.²⁷

Η ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία και τα αιτήματα των διαδίκων

Με την προσφυγή που κατέθεσε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 20 Ιουλίου 2006, η Επιτροπή ζήτησε από το Δικαστήριο:

- να διαπιστώσει ότι το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου **παρέβη τις υποχρεώσεις** που υπέχει από το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 10, της οδηγίας 96/71, καθώς και από τα άρθρα 49 ΕΚ και 50 ΕΚ, καθόσον:
 - 1) όρισε ότι τα σημεία 1, 2, 8 και 11 της παραγράφου 1 του άρθρου 1, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 συνιστούν αστυνομικές διατάξεις εμπίπτουσες στην «εθνική δημόσια τάξη»,
 - 2) μετέφερε ανεπαρκώς στο εσωτερικό δίκαιο το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71 με το άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 3, του νόμου αυτού,
 - 3) προέβλεψε με το άρθρο 7, παράγραφος 1, του νόμου αυτού, προϋποθέσεις διατυπωθείσες χωρίς την αναγκαία για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου σαφήνεια,
 - 4) επέβαλε, με το άρθρο 8 του νόμου αυτού, τη διατήρηση στο Λουξεμβούργο, εις χείρας ad hoc εντολοδόχου που κατοικεί στο κράτος αυτό, τα αναγκαία για τον έλεγχο έγγραφα,
- να καταδικάσει το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου στα δικαστικά έξοδα.

Με το υπόμνημα αντικρούσεως που κατέθεσε στις 5 Οκτωβρίου 2006, η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου **ζήτησε να απορριφθεί η προσφυγή ως αβάσιμη και να καταδικαστεί η Επιτροπή στα δικαστικά έξοδα.** Η έγγραφη διαδικασία περατώθηκε με την κατάθεση των υπομνημάτων απαντήσεως της Επιτροπής της 10ης Νοεμβρίου 2006 και ανταπάντησεως της Κυβερνήσεως του Λουξεμβούργου της 12ης Ιανουαρίου 2007. Δεν υπήρξε προφορική συζήτηση.

Οι κυριότεροι ισχυρισμοί των διαδίκων

Η Επιτροπή στηρίζει την προσφυγή της σε τέσσερις αιτιάσεις, τις οποίες προβάλλει κατά των λουξεμβουργιανών κανονιστικών διατάξεων μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο. **Προσάπτει στο Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου ότι παρέβη σε πλημμελή μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 96/71,** καθόσον

²⁷ (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:62006CC0319>)

με την πρώτη αιτίασή της βάλλει κατά τεσσάρων διατάξεων του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002. Φρονεί ότι το Λουξεμβούργο, καθόσον εσφαλμένως αναγόρευσε όλες τις εθνικές διατάξεις σε διατάξεις δημοσίας τάξεως, επέβαλε στις επιχειρήσεις που αποσπών εργαζομένους στο Λουξεμβούργο υποχρεώσεις οι οποίες βαίνουν πέραν των επιταγών της οδηγίας 96/71. Κατά την Επιτροπή, η μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο στηρίζεται σε υπερβολικά ευρεία ερμηνεία της έννοιας των «διατάξεων δημοσίας τάξεως» του άρθρου 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71. Οι διατάξεις αυτές θα πρέπει να αξιολογούνται βάσει της δηλώσεως 10 για την οδηγία 96/71, η οποία διευκρινίζει την έννοια αυτή.

- **Απαιτήση γραπτής συμβάσεως εργασίας ή αντίστοιχου εγγράφου υπό την έννοια της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ** (άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 1, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002). Η αιτίαση αυτή αφορά, κατ' αρχάς, την προβλεπόμενη στον νόμο υποχρέωση να αποσπώνται εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με την επιχείρηση με γραπτή σύμβαση εργασίας ή αντίστοιχο έγγραφο υπό την έννοια της οδηγίας 91/533. Η Επιτροπή φρονεί ότι ο έλεγχος της τηρήσεως των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία 91/533 στην περίπτωση της αποσπάσεως εργαζομένων απόκειται μόνο στις αρχές του κράτους εγκαταστάσεως, το οποίο μετέφερε την οδηγία στο εσωτερικό δίκαιο, και όχι, αντίθετα, στο κράτος υποδοχής.
- **Αυτόματη προσαρμογή των αποδοχών στην εξέλιξη του κόστους ζωής** (άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 2, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002). Η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι η λουξεμβουργιανή νομοθεσία, καθόσον απαιτεί την αυτόματη προσαρμογή των αποδοχών στην εξέλιξη του κόστους ζωής, αντιβαίνει προς την οδηγία 96/71, η οποία προβλέπει απλώς ρύθμιση των συντελεστών του ελαχίστου ορίου μισθού από το κράτος αποστολής.
- **Τήρηση της κανονιστικής ρυθμίσεως της μερικής απασχολήσεως και των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου** (άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 8, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002). Κατά την Επιτροπή, δεν απόκειται στο κράτος υποδοχής, κατά την οδηγία 96/71, να επιβάλλει στις επιχειρήσεις οι οποίες αποσπών εργαζομένους, τη νομοθεσία του σχετικά με τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- **Τήρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας** (άρθρο 1, παράγραφος 1, σημείο 11, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002) Η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα μπορούσαν, ανεξαρτήτως του ουσιαστικού περιεχομένου

τους, να συνιστούν αστυνομικές διατάξεις της «εθνικής δημοσίας τάξεως».

Η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου παραπέμπει διεξοδικά στις αναλύσεις που περιέχονται στο έγγραφο απαντήσεως της 30ής Αυγούστου 2004, κατά τις οποίες οι διατάξεις του άρθρου 1 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 αποτελούν διατάξεις δημοσίας τάξεως, επειδή αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων. Ακόμη και αν η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου θεωρεί, κατά βάση, ορθή την παραπομπή στη δήλωση 10 για την οδηγία 96/71 στην οποία προέβη η Επιτροπή, υπενθυμίζει ότι η προαναφερθείσα δήλωση δεν δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Κοινότητας και, κατά συνέπεια, δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη ως στοιχείο ερμηνείας. Εν πάση περιπτώσει, θεωρεί ότι οι διατάξεις του άρθρου 1 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος. Τέλος, παραπέμπει, προς στήριξη της γνώμης της, στη νομοθετική διαδικασία, η οποία κατέληξε στην πρόταση της Επιτροπής για την οδηγία σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά.

Επί της δεύτερης αιτιάσεως: ανεπαρκής μεταφορά του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71 στο εσωτερικό δίκαιο: Η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου αναγνωρίζει την ανεπαρκή μεταφορά της οδηγίας 96/71 στο εσωτερικό δίκαιο και παραπέμπει στη νομοθετική μεταβολή της 19ης Μαΐου 2006.

Η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι δεν έλαβε καμία πληροφορία συναφώς.

Επί της τρίτης αιτιάσεως: ανεπαρκής σαφήνεια ως προς τα μέτρα ελέγχου: Κατά την Επιτροπή, το άρθρο 7, παράγραφος 1, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 δεν είναι διατυπωμένο με επαρκή σαφήνεια ώστε να διασφαλίζει για τις επιχειρήσεις οι οποίες επιθυμούν να αποσπάσουν εργαζομένους στο Λουξεμβούργο την αναγκαία ασφάλεια δικαίου. Στο μέτρο που η διάταξη αυτή εντείνει τον κίνδυνο των εν λόγω επιχειρήσεων να παραβιάσουν τον νόμο, συνιστά αδικαιολόγητο περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Εν πάση περιπτώσει, η υποχρέωση να παρέχεται στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την έναρξη των εργασιών, κατόπιν απλής αιτήσεως και το συντομότερο δυνατόν, πρόσβαση στα ουσιώδη στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διενέργεια ελέγχου, ισοδυναμεί με υποχρέωση προηγούμενης δηλώσεως, ασυμβίβαστη προς το άρθρο 49 ΕΚ.

Η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου θεωρεί, αντιθέτως, ότι το κείμενο του νόμου είναι αρκούντως σαφές. Εν πάση περιπτώσει, η απαίτηση προηγούμενης δηλώσεως δεν

προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002.

Επί της τέταρτης αιτιάσεως: απαίτηση υποδείξεως ad hoc εντολοδόχου:

Η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι ο προβλεπόμενος στο άρθρο 8 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 διορισμός ad hoc εντολοδόχου, κατοίκου Λουξεμβούργου, επιφορτισμένου με τη διατήρηση των εγγράφων που είναι απαραίτητα για τον έλεγχο της τηρήσεως των υποχρεώσεων που υπέχουν οι εν λόγω επιχειρήσεις για χρόνο που διαρκεί και μετά την πραγματική παροχή υπηρεσιών, συνιστά περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Η υποχρέωση αυτή δεν είναι μόνο περιττή ενόψει της προβλεπόμενης στο άρθρο 4 της οδηγίας 96/71 συνεργασίας σε θέματα ενημερώσεως, αλλά συνεπάγεται και δαπάνες για τις οικείες επιχειρήσεις.

Η Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου θεωρεί, αντιθέτως, ότι το σύστημα της συνεργασίας σε θέματα ενημερώσεως, στο οποίο παραπέμπει η Επιτροπή, δεν παρέχει στις αρμόδιες διοικητικές αρχές τη δυνατότητα να διενεργούν τους ελέγχους με την αναγκαία αποτελεσματικότητα. Άλλωστε, ο νόμος της 20ής Δεκεμβρίου 2002 δεν προβλέπει καμία συγκεκριμένη νομική μορφή για την άσκηση των καθηκόντων του εντολοδόχου. Περαιτέρω, η κατάθεση των αναγκαίων εγγράφων σε εντολοδόχο είναι αναγκαία μόνο την ημέρα της ενάρξεως των εργασιών, ανεξαρτήτως του χρονικού σημείου της αποσπάσεως.²⁸

Η Απόφαση της ΔΕΕ

1) Με το δικόγραφο της προσφυγής της, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ζητεί από το Δικαστήριο να αναγνωρίσει ότι το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου:

- ορίζοντας ότι οι διατάξεις του άρθρου 1, παράγραφος 1, σημεία 1, 2, 8 και 11, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, και για τη ρύθμιση του ελέγχου της εφαρμογής του εργατικού δικαίου (*Mémorial* A 2002, σ. 3722, στο εξής: νόμος της 20ής Δεκεμβρίου 2002) **συνιστούν αναγκαστικού χαρακτήρα διατάξεις επίπτουσες στην εθνική δημόσια τάξη:**
- **έχοντας μεταφέρει ανεπαρκώς στο εσωτερικό δίκαιο** τις διατάξεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και

²⁸ (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:62006CC0319>)

του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 1997, L 18, σ. 1).

- προβλέποντας, με το άρθρο 7, παράγραφος 1, του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002, την πρόσβαση στα ουσιώδη στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διενέργεια ελέγχου εκ μέρους των αρμοδίων εθνικών αρχών προϋποθέσεις κατά τρόπο στερούμενο της αναγκαίας σαφήνειας για τη διασφάλιση της ασφαλείας δικαίου των επιχειρήσεων που επιθυμούν να προβούν σε απόσπαση εργαζομένων στο Λουξεμβούργο, και
- επιβάλλοντας, με το άρθρο 8 του νόμου αυτού, τη διατήρηση στο Λουξεμβούργο, εις χείρας ad hoc εντολοδόχου έχοντος την κατοικία του στο κράτος αυτό, των αναγκαίων για τον έλεγχο εγγράφων, παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 10, της οδηγίας 96/71, καθώς και από τα άρθρα 49 ΕΚ και 50 ΕΚ.

2)Καταδικάζει το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου στα δικαστικά έξοδα.

Κατά το άρθρο 69, παράγραφος 2, του Κανονισμού Διαδικασίας, ο ηττηθείς διάδικος καταδικάζεται στα δικαστικά έξοδα, εφόσον υπήρχε σχετικό αίτημα του νικήσαντος διαδίκου. Δεδομένου ότι η Επιτροπή ζήτησε την καταδίκη του Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου στα δικαστικά έξοδα και ότι το τελευταίο ηττήθηκε, το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου πρέπει να καταδικασθεί στα δικαστικά έξοδα²⁹.

²⁹ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=69187&doclang=EL>

3. Κριτικές παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Το ΔΕΕ πραγματοποιεί μια προσέγγιση, όπως ήδη αναλύθηκε, με βάση την οποία **μια συλλογική δράση προσκρούει στο προστατευτικό πεδίο των αρ 43 και 49 ΣΕΚ**, ακόμη και αν απλά καθιστά την ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών και των αγαθών «λιγότερο ελκυστική» ή «δυσχερέστερη» εντός της κοινής αγοράς. Παράλληλα, μία συλλογική δράση ή μια δράση αλληλεγγύης συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων, που στοχεύει στο να αυξήσει το κόστος μιας μεταφοράς της επιχείρησης για τον εργοδότη, δεν σημαίνει ότι αυτόματα προσβάλλει τις θεμελιώδεις ελευθερίες.

Στον βαθμό που τα σωματεία των εργαζομένων δεν αναλαμβάνουν συλλογική δράση άμεσα και ειδικά εναντίον των θεμελιωδών ελευθεριών, δεν έχουμε φαινόμενο εθνικού προστατευτισμού, ενώ εάν επιδιώκουν έναν νόμιμο σκοπό γενικού κοινωνικού συμφέροντος, η δράση τους μπορεί να χαρακτηριστεί καταρχήν νόμιμη, ακόμα και υπό το πρίσμα των οικονομικών ελευθεριών³⁰.

Η νομολογία του ΔΕΕ, αφού αναγνώρισε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως μέρος της κοινοτικής έννομης τάξης, προσδιόρισε τα περιθώρια θεμιτής άσκησης του στο μέτρο που δεν θίγουν τις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες.³¹

Στην υπόθεση Laval καθίσταται σαφές ότι οι εργαζόμενοι σε μία χώρα μπορούν να καταφεύγουν σε συλλογικές δράσεις προς το συμφέρον τους, ώστε να προστατευτούν από φαινόμενα εισαγωγής φθηνής εργατικής δύναμης (απόσπαση εργαζομένων) και νόθευση του μισθολογικού ανταγωνισμού. Στη απόφαση Viking τονίζεται ότι ένας περιορισμός στην ελευθερία εγκατάστασης γίνεται δεκτός ως θεμιτός όταν πραγματοποιείται με συλλογική δράση για την προστασία των θέσεων και των όρων εργασίας.

Σχετικά δε με τους όρους εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, τα σωματεία εργαζομένων και εργοδοτών μπορούν να διαπραγματεύονται ελεύθερα και να αναλαμβάνουν συλλογικές δράσεις, στο βαθμό που η στοχοθεσία τους εμπίπτει στον **σκληρό πυρήνα της Οδηγίας για τους αποσπασμένους εργαζόμενους**.

³⁰ Κατρούγκαλος, Γ. Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval. 14 Απριλίου 2014

³¹ SCIARRA S., Building on European Social Values: An Analysis of the Multiple Sources of European Social Law, in Constitutional Dimensions of European economic integration 175 (1996).

Εν κατακλείδι, **οι αποφάσεις Viking και Laval** την ίδια στιγμή που κάνουν ένα βήμα μπροστά στην αναγνώριση του κοινωνικού δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης κάνουν και ένα βήμα πίσω θέτοντας σε ασφυκτικό πλαίσιο την νόμιμη άσκηση του. Πραγματοποιούν μια ιεράρχηση ανάμεσα σε ένα κοινωνικό δικαίωμα και τις οικονομικές κοινοτικές ελευθερίες, θέτοντας ως υπέρτερες τις δεύτερες. Η παραδοχή αυτή, παρότι προσδίδει στο κοινωνικό αυτό δικαίωμα κοινοτικό ενδιαφέρον,³² αφήνει την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση να προχωρά ασύμμετρα, με το οικονομικό της πρόσωπο να ενδυναμώνεται³³ εις βάρος της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων και του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους.

Η παραπάνω κριτική αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία σε μία Ευρώπη που βρίσκεται σε μια βαθιά οικονομική κρίση. Η οικονομική ολοκλήρωση δύσκολα θα μπορέσει να πετύχει εάν δεν συνοδευτεί από την αποτελεσματική προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων και, συγκεκριμένα, των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων,³⁴ των υποκειμένων, δηλαδή, που ασκώντας τις θεμελιώδεις οικονομικές κοινοτικές ελευθερίες, κινούνται ελεύθερα εντός της κοινοτικής αγοράς και προσφέρουν την εργασία τους, ως αγαθό και κρίσιμο οικονομικό μέγεθος.

Όσον αφορά την **υπόθεση Ruffer**, φαίνεται σαφές ότι ο νόμος του Ομόσπονδου κράτους δεν είναι κατά παράβαση των άρθρων 49 και 50 ΣΕΚ. Αντιθέτως, εξασφαλίζει την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων, καθώς τους δίνει πραγματικά πλεονεκτήματα. Αυτό από μόνο του ήδη δικαιολογεί τον περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών για τις επιχειρήσεις που αποσπούν: ο νόμος του Ομόσπονδου κράτους βασίζεται σε ένα επείγον δημόσιο συμφέρον. Αυτό, εξ' άλλου αποφεύγει τον αθέμιτο ανταγωνισμό από εταιρείες που δε συμμορφώνονται με τους κανόνες, βάσει του Ευρωπαϊκού Δικαίου. Επίσης, δικαιολογεί ορισμένο περιορισμό της ελευθερίας των υπηρεσιών, περιορίζοντας τον αθέμιτο ανταγωνισμό στη βάση των χαμηλών μισθών, επιτρέποντας, όμως, οποιαδήποτε άλλη μορφή

³²DAVIES C.A.C.L, *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the EC*, 37 *INDUS. L.J.* 126, 147 (2008): "The decisions in Viking and Laval are not surprising, but they are disappointing. Although the ECJ has recognized the existence of a right to strike in EU law, it has subordinated that right to the free movement rights contained in Articles 43 and 49 EC. This reflects the fact that the ECJ regards its own role as one of protecting and promoting the fundamental principles of Community law."

³³ΜΠΟΣΚΟΒΙΤΣ Κ., *Κοινοτικός δικαστής και οικονομικό σύνταγμα*: Η συμβολή του ΔΕΕ στη διαμόρφωση του συντακτικού οικονομικού προτύπου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ΤοΣ 2001, σελ. 189-200.

³⁴ΡΟΜΠΟΛΗΣ Σ., *Το μέλλον της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στην εποχή της 'παγκοσμιοποίησης': εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές*, στο Γ. Σωτηρέλης και Χ. Τσαϊτουρίδης (επιμ.), *Κοινωνικά δικαιώματα και κρίση του κράτους πρόνοιας*, Αθήνα 2011: Σαββάλας, σελ. 35-48;

θεμιτού ανταγωνισμού.³⁵

Τέλος, στην υπόθεση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου ενδιαφέρον προκαλεί η ερμηνεία του άρθρου 3(10) της Οδηγίας ότι «τα κράτη μέλη μπορούν να επιβάλλουν όρους εργασίας και απασχόλησης στις εθνικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις άλλων κρατών και για θέματα πέραν αυτών που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας, μόνον όμως εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημοσίας τάξεως». Τονίζεται έτσι από το Δικαστήριο ότι η εξαίρεση της δημόσιας τάξεως συνιστά παρέκκλιση από την αρχή της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών, την οποία χαρακτηρίζει ως θεμελιώδη, ώστε η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνεύεται στενά και το περιεχόμενο της δεν μπορεί να καθορίζεται μονομερώς από τα κράτη μέλη³⁶.

³⁵ <http://www.etuc.org/ruffert-case-judgment-summary>

³⁶ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=69187&doclang=EL>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η κοινοτική νομοθεσία

Το άρθρο 1 της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ 1997, L 18, σ. 1), το οποίο τιτλοφορείται «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα ακόλουθα:

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

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

α) αποσπών έναν εργαζόμενο, για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στο εν λόγω κράτος μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης[...]

4 Το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71, που τιτλοφορείται «Όροι εργασίας και απασχόλησης», έχει ως εξής:

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

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

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 ελάχιστων ορίων μισθού που αναφέρονται [στη δεύτερη περίπτωση] στοιχείο γ' ορίζεται από τη νομοθεσία ή/και την εθνική πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος.

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

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.

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

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

ή/και

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

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

Βιβλιογραφικές Αναφορές

ΑΛΓΠΡΑΝΤΗ Ν. και ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΥ Γ., Το ΔΕΕ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου, Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval, Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου, 5/2008.

ΒΟΥΛΓΑΡΑΚΗΣ, Κ. ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗ ΜΕΤΑ VIKING ΚΑΙ LAVAL ΕΠΟΧΗ, Θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις (2012)

ΜΠΟΣΚΟΒΙΤΣ Κ., Κοινοτικός δικαστής και οικονομικό σύνταγμα: Η συμβολή του ΔΕΕ στη διαμόρφωση του συντακτικού οικονομικού προτύπου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ΤοΣ 2001, σελ. 189-200.

ΡΟΜΠΟΛΗΣ Σ., Το μέλλον της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στην εποχή της ‘παγκοσμιοποίησης’: εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές, στο Γ. Σωτηρέλης και Χ. Τσαϊτουρίδης (επιμ.), Κοινωνικά δικαιώματα και κρίση του κράτους πρόνοιας, Αθήνα 2011: Σαββάλας.

DAVIES A.C.L, One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ, 37 Industrial Law Journal (2008).

SCIARRA S., Building on European Social Values: An Analysis of the Multiple Sources of European Social Law, in Constitutional dimensions of European economic integration 175, Francis G. Snyder ed., 1996.

STREECK W., Neo-voluntarism: A New European Social Policy Regime?, in Constitutional dimensions of European economic integration 229, Francis G. Snyder ed., 1996.

(<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:62006CC0319>)

(<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=69187&doclang=EL>)

<http://www.etuc.org/rüffert-case-judgment-summary>

Viking – Laval – Rüffert: Consequences and policy perspectives —Edited by Andreas Bückner and Wiebke Warneck

Νομολογιακές αναφορές

Υπόθεση C-438/05 Viking [2007] ECR I-10779.

Υπόθεση C-341/05 Laval un Partneri [2007] ECR-I 11767