ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

της 25ης Ιουνίου 1998 *

Περιεχόμενα

I — Τα πραγματικά περιστατικά των υποθέσεων των κυρίων δικών I-8458

A — Η μήνυση κατά του J. C. Arblade και της εταιρίας Arblade I-8458

B — Η μήνυση κατά των B. Leloup, S. Leloup και της εταιρίας Sofrage I-8460

II — Τα προδικαστικά ερωτήματα I-8461

III — Οι εθνικές διατάξεις I-8462

A — Η βελγική νομοθεσία I-8462

B — Η γαλλική νομοθεσία I-8464

IV — Οι κοινοτικές διατάξεις I-8466

V — Η εξέλιξη της διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου I-8468

A — Οι παρατηρήσεις I-8468

B — Οι απαντήσεις στην πρώτη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου I-8474

Γ — Οι απαντήσεις στη δεύτερη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου I-8475

Δ — Η απάντηση στην τρίτη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου I-8476

IV — Εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων I-8476

A — Προκαταρκτικές παρατηρήσεις I-8476

B — Η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τους περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών εντός της Κοινότητας I-8477

Γ — Σχετικά με την υποχρέωση καταβολής στους αποσπασμένους εργαζομένους του κατώτατου μισθού που προβλέπει το κράτος μέλος υποδοχής, καθώς και την υποχρέωση καταβολής, για κάθε έναν από αυτούς, ενσήμων πίστεως και ενσήμων κακοκαιρίας (υποχρεώσεις υπ' αριθ. 2 και 6 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος) I-8480

Δ — Επί του ελέγχου, εκ μέρους των αρχών του κράτους μέλους υποδοχής, της τηρήσεως της εργατικής νομοθεσίας (υποχρεώσεις αριθ. 1, 3, 4, 5, 9 και 10 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος) I-8490

Ε — Επί της υποχρεώσεως των επιχειρήσεων να συνεργάζονται με τις υπηρεσίες επιθεωρήσεως εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής (υποχρεώσεις αριθ. 7 και 8 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος) I-8494

ΣΤ — Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος I-8494

VII — Πρόταση I-8495

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

1. Το tribunal correctionnel de Huy (Βέλγιο) ζητεί από το Δικαστήριο ερμηνεία των άρθρων 59 και 60 της Συνθήκης ΕΚ προκειμένου να κρίνει επί δύο υποθέσεων των οποίων έχει επιληφθεί κατόπιν μηνύσεων της βελγικής επιθεωρήσεως εργασίας κατά δύο γαλλικών επιχειρήσεων, οι οποίες κατηγορούνται ότι παρέβησαν ορισμένες διατάξεις του βελγικού εργατικού δικαίου. Ειδικότερα, ζητείται από το Δικαστήριο να αποφανθεί κατά πόσον το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει σε ένα κράτος μέλος να επιβάλλει στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και μετακινούν εργαζομένους στο έδαφός του, με σκοπό την παροχή υπηρεσιών, την υποχρέωση να τηρούν τις διατάξεις του εθνικού δικαίου περί τηρήσεως και φυλάξεως των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων και περί κατώτατης αμοιβής, οι οποίες αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων και στην καταπολέμηση της παράνομης απασχολήσεως, όταν οι επιχειρήσεις αυτές ήδη υπόκεινται στις ίδιες ή σε παρεμφερείς υποχρεώσεις, για τους ίδιους εργαζομένους και για την ίδια περίοδο δραστηριότητας, στο κράτος μέλος όπου είναι εγκατεστημένες.

I — Τα πραγματικά περιστατικά των υποθέσεων των κυρίων δικών

2. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι, το 1990, η Sucrerie tirlemontoise de Wanze στο Βέλγιο υπέγραψε με τη γαλλική εταιρία Atelier de construction métallique du bocage (ACMB) σύμβαση κατασκευής συγκροτήματος σιλό για την αποθήκευση κρυσταλλικής λευκής ζάχαρης, χωρητικότητας 40 000 τόνων. Η εταιρία ACMB ανέθεσε υπεργολαβικώς τη συναρμολόγηση των μεταλλικών κατασκευών του συγκροτήματος αυτού σε διάφορες εταιρίες, μεταξύ των οποίων η εταιρία SARL Sofrage (στο εξής: Sofrage) και η εταιρία BSI, η οποία ανέθεσε κατ' υπεργολαβία τις εργασίες στην Arblade et fils SARL (στο εξής: Arblade).

Η Arblade απέστειλε στο Wanze δεκαεπτά εργαζομένους για δύο περιόδους διαρκείας περίπου έξι μηνών η καθεμία, η δε Sofrage απέστειλε εννέα εργαζομένους για τέσσερις περιόδους διαρκείας πέντε έως οκτώ μηνών η καθεμία.

3. Στη διάρκεια του 1993, οι υπηρεσίες της βελγικής επιθεωρήσεως εργασίας ζήτησαν από τις εταιρίες Arblade και Sofrage να προσκομίσουν διάφορα έγγραφα που προβλέπει η βελγική εργατική νομοθεσία. Καμία από τις δύο δεν συμμορφώθηκε, υποστηρίζοντας ότι δεν υποχρεούνταν προς τούτο καθόσον οι εργαζόμενοι που παρείχαν τις υπηρεσίες τους εντός του Βελγίου εξακολουθούσαν να υπάγονται στη γαλλική εργατική νομοθεσία. Η επιθεώρηση εργασίας, θεωρώντας, αντιθέτως, ότι οι επιχειρήσεις αυτές όφειλαν να συμμορφωθούν προς τις υποχρεώσεις που επέβαλλε το βελγικό δίκαιο, μήνυσαν τις εν λόγω εταιρίες.

A — *Η μήνυση κατά του J. C. Arblade και της εταιρίας Arblade*

4. Ο Jean-Claude Arblade, κάτοικος Γαλλίας, και η εταιρία Arblade, εγκατεστημένη στη Γαλλία, κατηγορούνται ότι διέπραξαν

διάφορες παραβάσεις στο Wanze και σε άλλους τόπους της δικαστικής περιφέρειας του Huy, από την 1η Ιανουαρίου έως τις 31 Μαΐου 1992 και από τις 26 Απριλίου έως τις 15 Οκτωβρίου 1993. Στον J.-C. Arblade, υπό την ιδιότητά του ως εργοδότη, προστηθέντος ή εντολοδόχου, προσάπτεται ότι:

— δεν φύλαξε τα συνδεόμενα με την εργασία έγγραφα (μητρώο προσωπικού και ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου), ελλείψει έδρας στο Βέλγιο, στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου επιφορτισμένου με την τήρησή τους ως εντολοδόχου ή προστηθέντος·

— δεν κατέβαλε στους μισθωτούς του την κατώτατη αμοιβή που καθορίζεται με τη συλλογική σύμβαση εργασίας της 28ης Μαρτίου 1991, που συνήφθη στο πλαίσιο της επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως του οικοδομικού τομέα και αφορά τους όρους εργασίας και, ειδικότερα, τις κατώτατες αμοιβές των οικοδόμων που απασχολούνται σε κατασκευαστική επιχείρηση, και η οποία κατέστη υποχρεωτική με το βασιλικό διάταγμα της 22ας Ιουνίου 1992·

— δεν τήρησε το ειδικό μητρώο προσωπικού στον τόπο εργασίας·

— δεν χορήγησε στους δεκαεπτά μισθωτούς του το ατομικό δελτίο που προβλέπεται από το άρθρο 4, παράγραφος 3, του βασιλικού διατάγματος 5 της 23ης Οκτωβρίου 1978, περί της τηρήσεως των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων, και από το βασιλικό διάταγμα της 8ης Μαρτίου 1990, περί της τηρήσεως του ατομικού δελτίου του εργαζομένου·

— παρέλειψε να ορίσει εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας στο Βέλγιο·

— δεν κατέβαλε, για το πρώτο και το δεύτερο τρίμηνο του 1992 και για το δεύτερο και το τρίτο τρίμηνο του 1993, τις εισφορές για ένσημα κακοκαιρίας, σκοπός των οποίων είναι η συμπλήρωση της αμοιβής του εργαζομένου για τις ημέρες κατά τις οποίες οι κλιματολογικές συνθήκες δεν του επιτρέπουν να εργαστεί κανονικά, ούτε τις εισφορές για ένσημα πίστεως, ήτοι, σύμφωνα με την εκκαθάριση της 3ης Οκτωβρίου 1995, ποσό ανερχόμενο σε 343 762 βελγικά φράγκα (BFR) για τους δεκαεπτά εργαζομένους για τις επίδικες περιόδους.

5. Για κάθε ένα από τα εγκλήματα αυτά προβλέπονται ποινές φυλακίσεως από οκτώ ημερών έως τριών μηνών και πρόστιμα από 50 000 BFR έως 100 000 BFR.

6. Η Εισαγγελική Αρχή ζήτησε να θεωρηθεί η εταιρία Arblade αστικώς υπεύθυνη για την

καταβολή των προστίμων και των εξόδων με τα οποία θα επιβαρυνθεί ο διαχειριστής της.

βρίου 1972, περί της επιθεωρήσεως εργασίας·

Β — *Η μήνυση κατά των B. Leloup, S. Leloup και της εταιρίας Sofrage*

— παρέλειψε να καταρτίσει τις ατομικές καταστάσεις μισθοδοσίας εννέα εργαζομένων για τα έτη 1991, 1992 και 1993·

7. Οι Bernard Leloup και Serge Leloup, κάτοικοι Γαλλίας, υπό την ιδιότητα, αντιστοίχως, του διευθυντή και του διαχειριστή της εταιρίας Sofrage, και η ίδια η εταιρία Sofrage, εγκατεστημένη στη Γαλλία, κατηγορούνται ότι διέπραξαν διάφορες παραβάσεις τόσο στο Wanze όσο και σε άλλους τόπους της δικαστικής περιφέρειας του Huy, από την 1η Ιανουαρίου έως τις 31 Αυγούστου 1991, από την 1η Ιουλίου έως τις 31 Δεκεμβρίου 1991, από την 1η Μαρτίου έως τις 31 Ιουλίου 1992 και από την 1η Μαρτίου έως τις 31 Οκτωβρίου 1993. Σε κάθε έναν από τους δύο πρώτους προσάπτεται ότι:

— δεν τήρησε το ειδικό μητρώο προσωπικού στον τόπο εργασίας·

— παρέλειψε να καταρτίσει κανονισμό εργασίας·

— παρέλειψε να ορίσει εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας στο Βέλγιο·

— δεν φύλαξε τα συνδεόμενα με την εργασία έγγραφα (μητρώο προσωπικού και ατομική κατάσταση μισθοδοσίας), ελλείψει έδρας στο Βέλγιο, στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου επιφορτισμένου με την τήρησή τους ως εντολοδόχου ή προστηθέντος·

— παρακώλυσε τον έλεγχο που προβλέπεται από το βασιλικό διάταγμα 5 της 23ης Οκτωβρίου 1978, περί της τηρήσεως των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων·

— παρέλειψε να χορηγήσει στους εννέα μισθωτούς του το ατομικό δελτίο που προβλέπεται από το άρθρο 4, παράγραφος 3, του βασιλικού διατάγματος 5 της 23ης Οκτωβρίου 1978, περί της τηρήσεως των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων, και από το βασιλικό διάταγμα της 8ης Μαρτίου 1990, περί

— παρακώλυσε τον έλεγχο που προβλέπεται από τον νόμο της 16ης Νοεμ-

της τηρήσεως του ατομικού δελτίου του εργαζομένου.

8. Τα περισσότερα από τα εγκλήματα αυτά τιμωρούνται με ποινές φυλακίσεως από οκτώ ημερών έως τριών μηνών και πρόστιμα από 50 000 BFR έως 100 000 BFR.

9. Η Εισαγγελική Αρχή ζήτησε να θεωρηθεί η εταιρία Sofrage αστικώς υπεύθυνη για την καταβολή των προστίμων και των εξόδων με τα οποία θα επιβαρυνθούν οι δύο αυτοί προστηθέντες, ήτοι ο διευθυντής και ο διαχειριστής της.

II — Τα προδικαστικά ερωτήματα

10. Προτού αποφανθεί στις δύο υποθέσεις, το tribunal correctionnel de Huy ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο δύο προδικαστικά ερωτήματα σε κάθε υπόθεση. Τα ερωτήματα αυτά, τα οποία εν μέρει συμπίπτουν, μπορούν να διατυπωθούν συνολικά ως εξής:

«1) Έχουν τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης την έννοια ότι απαγορεύουν σε ένα κράτος μέλος να επιβάλλει στις επιχειρήσεις που εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος και εκτελούν προσωρινώς έργα στο πρώτο κράτος μέλος τις εξής υποχρεώσεις:

1. να διατηρούν τα συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα (μητρώο προσωπικού και ατομική κατάσταση μισθοδοσίας) στην εντός Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου έχοντος την ιδιότητα του εντολοδόχου ή του προστηθέντος τους,

2. να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους την κατώτατη αμοιβή που έχει καθοριστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας,

3. να τηρούν ειδικό μητρώο προσωπικού,

4. να χορηγούν σε κάθε εργαζόμενο ατομικό δελτίο,

5. να ορίζουν εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας των μισθωτών,

6. να καταβάλλουν "ένσημα κακοκαιρίας" και "ένσημα πίστεως" για κάθε εργαζόμενο,

7. να μη παρακωλύουν την εποπτεία που προβλέπει η νομοθεσία του

κράτους αυτού όσον αφορά την τήρηση των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων,

8. να μη παρακωλύουν την εποπτεία που προβλέπει η νομοθεσία του κράτους αυτού όσον αφορά την τήρηση των διατάξεων περί κοινωνικής ασφαλίσεως,

9. να καταρτίζουν ατομική κατάσταση μισθοδοσίας για κάθε εργαζόμενο και

10. να καταρτίζουν κανονισμό εργασίας,

ενώ οι επιχειρήσεις αυτές υπόκεινται ήδη σε υποχρεώσεις, αν όχι πανομοιότυπες, τουλάχιστον παρόμοιες από πλευράς σκοπού, για τους ίδιους εργαζομένους και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας, στο κράτος μέλος στο οποίο εδρεύουν;

2) Καθιστούν τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης ΕΟΚ, της 25ης Μαρτίου 1957, περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ανενεργό το άρθρο 3, πρώτο εδάφιο, του βελγικού Αστικού Κώδικα, το οποίο αφορά τους νόμους δημοσίας τάξεως και ασφάλειας;»

III — Οι εθνικές διατάξεις

Α — *Η βελγική νομοθεσία*

11. Οι υποχρεώσεις τηρήσεως και φυλάξεως των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων καθορίστηκαν με το βασιλικό διάταγμα 5 της 23ης Οκτωβρίου 1978 και διευκρινίστηκαν με το βασιλικό διάταγμα της 8ης Αυγούστου 1980 και το βασιλικό διάταγμα της 8ης Μαρτίου 1990. Η νομοθεσία αυτή, η οποία αποσκοπεί στην προστασία των ατομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να φυλάσσει ορισμένα από τα συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα στην κατοικία του ή στην έδρα της επιχειρήσεως, όταν αυτές βρίσκονται εντός του Βελγίου, ή, σε άλλη περίπτωση, στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου το οποίο τα φυλάσσει υπό την ιδιότητα του εντολοδόχου ή του προστηθέντος. Τα εν λόγω συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα είναι τα εξής:

— Το κύριο μητρώο προσωπικού, στο οποίο πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία της επιχειρήσεως και τα στοιχεία κάθε εργαζομένου. Ο εργοδότης οφείλει, επιπλέον, να τηρεί, σε κάθε τόπο εργασίας, ειδικό μητρώο προσωπικού για τους εργαζομένους που απασχολούνται σ' αυτό το κέντρο δραστηριότητας. Για τις οικοδομικές επιχειρήσεις, το ειδικό μητρώο προσωπικού αντικαθίσταται από ένα ατομικό έγγραφο για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται σε συγκεκριμένο εργοτάξιο. Το βασιλικό διάταγμα της 8ης Μαρτίου 1990 επέβαλε στους εργοδότες την υποχρέωση να χορηγούν ατομικό δελτίο σε κάθε εργαζόμενο. Το ατομικό δελτίο του 1990 εξο-

μοιωνόταν προς το ατομικό έγγραφο και ο εργαζόμενος έπρεπε να το έχει μονίμως μαζί του. Μετά την 1η Ιανουαρίου 1995, αυτό το ατομικό δελτίο αντικαταστάθηκε από το δελτίο ταυτότητας εργάτη, σκοπός του οποίου είναι ο έλεγχος της παρουσίας των εργαζομένων στο εργοτάξιο.

— Ατομικό δελτίο για κάθε εργαζόμενο, όπου καταγράφονται όλες οι παροχές υπηρεσιών τις οποίες ο εργαζόμενος πραγματοποίησε για λογαριασμό του εργοδότη του καθ' όλο το έτος, κατά περιόδους αμοιβής, καθώς και η αμοιβή που εισέπραξε. Το έγγραφο αυτό επιτρέπει τον έλεγχο της τηρήσεως των μισθολογίων που έχουν καθοριστεί με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, της τηρήσεως των αργιών και της χορηγήσεως της κανονικής άδειας, καθώς και της καταβολής των πρμ στο τέλος του έτους. Κατά τη λήξη της συμβάσεως εργασίας ή κατά τη λήξη του έτους, στον εργαζόμενο χορηγείται αντίγραφο του ατομικού δελτίου του.

Η επιθεώρηση εργασίας υποχρεούται να ελέγχει κατά πόσον οι εργοδότες τηρούν τους κανόνες σχετικά με την τήρηση και φύλαξη των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων. Η παράβαση των κανόνων αυτών τιμωρείται ποινικώς.

12. Οι εργοδότες υποχρεούνται επίσης να καταρτίζουν κανονισμό εργασίας.

13. Όσον αφορά τις αμοιβές, η νομοθεσία επιβάλλει στον εργοδότη τρεις υποχρεώσεις: ο εργοδότης υποχρεούται, επ' απειλή ποινικών κυρώσεων, να καταβάλλει στους μισθωτούς του τον κατώτατο μισθό που προβλέπει η ισχύουσα συλλογική σύμβαση και οφείλει, με την καταβολή εισφορών, να συμβάλλει στη χρηματοδότηση τόσο του συστήματος των πρμ πίστεως που καταβάλλονται στους εργαζομένους όσο και στο σύστημα των ενσήμων κακοκαιρίας, που αποσκοπεί στη συμπλήρωση του μισθού του εργαζομένου τις ημέρες κατά τις οποίες οι κλιματολογικές συνθήκες εμποδίζουν την κανονική εκτέλεση της εργασίας.

14. Ο κατώτατος μισθός, στην υπό κρίση περίπτωση, καθορίστηκε με τη συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα της 28ης Μαρτίου 1991, η οποία κατέστη υποχρεωτική με το βασιλικό διάταγμα της 22ας Ιουνίου 1992.

15. Το πρμ πίστεως αποτελεί ένα ποσό που καταβάλλεται στους εργαζομένους του οικοδομικού τομέα άπαξ του έτους και του οποίου σκοπός είναι η επιβράβευσή τους διότι εργάστηκαν στον τομέα αυτόν επί ορισμένο χρονικό διάστημα. Τα ένσημα κακοκαιρίας αποτελούν ένα σύστημα το οποίο έχουν καθιερώσει οι επιχειρήσεις του οικοδομικού τομέα προκειμένου να αποζημιώνονται οι εργαζόμενοι για την απώλεια της αμοιβής τους όταν η κακοκαιρία τούς εμποδίζει μία συγκεκριμένη ημέρα να εργαστούν ή τους υποχρεώνει να διακόψουν την εργασία τους. Το σύστημα των ενσήμων πίστεως και το σύστημα των ενσήμων κακοκαιρίας χρηματοδοτούνται από τις επιχειρήσεις του τομέα με την καταβολή εισφορών τις οποίες διαχειρίζεται το Ταμείο Ασφαλίσεως Οικοδόμων (Fonds de sécurité

d'existence des ouvriers de la construction, στο εξής: Ταμείο).

16. Η λειτουργία του συστήματος των ενσήμων πίστεως και του συστήματος των ενσήμων κακοκαιρίας διέπεται από τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως εργασίας που υπογράφηκε στις 28 Απριλίου 1988 στο πλαίσιο της επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως του οικοδομικού τομέα και η οποία κατέστη υποχρεωτική με το βασιλικό διάταγμα της 15ης Ιουνίου 1988. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της συμβάσεως, όλες οι επιχειρήσεις που εξαρτώνται από την εν λόγω επιτροπή ίσης εκπροσωπήσεως υποχρεούνται να καταβάλλουν στο Ταμείο συνολική εισφορά ίση προς το 9,12 % των ακαθαρίστων αποδοχών κάθε εργαζομένου: το 9 % προορίζεται για τη χορήγηση ενσήμων πίστεως στους εργαζομένους και το 0,12 % για την κάλυψη των εξόδων διαχειρίσεως. Σύμφωνα με το άρθρο 3, οι επιχειρήσεις του τομέα αυτού, για τους εργαζομένους των οποίων υπάρχει κίνδυνος να αναγκαστούν να διακόψουν τις δραστηριότητές τους λόγω κακοκαιρίας οφείλουν επίσης να καταβάλλουν στο Ταμείο εισφορά ίση προς το 2,1 % των ακαθαρίστων αποδοχών κάθε εργαζομένου: το 2 % προορίζεται για τη χορήγηση ενσήμων κακοκαιρίας στους εργάτες τους και το 0,1 % για την κάλυψη των εξόδων διαχειρίσεως.

17. Στο τέλος κάθε οικονομικού έτους, το οποίο, όσον αφορά τα ένσημα πίστεως, αρχίζει την 1η Ιουλίου και λήγει στις 30 Ιουνίου και, όσον αφορά τα ένσημα κακοκαιρίας, αρχίζει την 1η Ιανουαρίου και λήγει στις 31 Δεκεμβρίου, ο οργανισμός που είναι επιφορτισμένος με την είσπραξη των εισφορών, ήτοι ο Office patronal d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence (στο εξής: OPOC), αποστέλλει στους εργοδότες τα δελτία πίστεως και τα δελτία κακοκαιρίας με δεόντως επικολλημένα τα ένσημα για τα οποία έχουν καταβληθεί οι εισφορές. Το δελτίο πίστεως παραδίδεται σε κάθε εργαζόμενο το αργότερο στις 30 Σεπτεμβρίου, ενώ το δελτίο κακοκαιρίας τού παραδίδεται το αργότερο στις 29 Απριλίου του επομένου οικονομικού έτους. Οι εργαζόμενοι, για να εισπράξουν τα ποσά που δικαιούνται βάσει των ενσήμων πίστεως και των ενσήμων κακοκαιρίας, μπορούν να απευθύνονται είτε στο OPOC είτε στη συνδικαλιστική οργάνωσή τους. Η καταβολή της αξίας των ενσήμων αρχίζει την πρώτη εργάσιμη ημέρα του Νοεμβρίου για τα ένσημα πίστεως και στις 30 Απριλίου για τα ένσημα κακοκαιρίας. Η Βελγική Κυβέρνηση δήλωσε με τις γραπτές παρατηρήσεις της και επιβεβαίωσε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι στους μισθωτούς αλλοδαπών επιχειρήσεων η αξία των ενσήμων πίστεως και των ενσήμων κακοκαιρίας καταβάλλεται με διεθνές ταχυδρομικό έμβασμα.

B — *Η γαλλική νομοθεσία*

18. Ο γαλλικός κώδικας εργασίας επιβάλλει στους εργοδότες ορισμένες υποχρεώσεις όσον αφορά την τήρηση και φύλαξη των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων. Οι σχετικές με την υπό κρίση υπόθεση υποχρεώσεις είναι οι ακόλουθες:

— Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ένα ενιαίο μητρώο προσωπικού, στο οποίο εγγράφονται τα ονοματεπώνυμα όλων των εργαζομένων κατά σειρά προσλήψεως, καθώς και τα ατομικά τους στοιχεία. Το μητρώο αυτό τηρείται στην έδρα της επιχειρήσεως ή σε κάθε τόπο

δραστηριότητας και πρέπει να βρίσκεται στη διάθεση της επιθεωρήσεως εργασίας.

— Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί στον εργαζόμενο δελτίο μισθοδοσίας στο οποίο πρέπει να αναφέρονται η ονομασία και η διεύθυνση του εργοδότη, η μονάδα στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος, ο οργανισμός που είναι επιφορτισμένος με την είσπραξη των εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης, η ισχύουσα συλλογική σύμβαση, το ονοματεπώνυμο και η διεύθυνση του εργαζομένου, η θέση που κατέχει και η κατάταξή του στην επαγγελματική ιεραρχία, ο αριθμός των ωρών εργασίας, το ποσό της ακαθάριστης αμοιβής και οι παρεπόμενες αποδοχές (πριμ και αποζημιώσεις), καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου και του εργοδότη.

— Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί βιβλίο μισθοδοσίας, στο οποίο εγγράφονται τα ίδια στοιχεία που περιλαμβάνονται και στα δελτία μισθοδοσίας, κατά τρόπον ώστε η επιθεώρηση εργασίας να μπορεί να ελέγξει κατά πόσον ο εργοδότης τηρεί τις υποχρεώσεις του.

— Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί στη διάθεση της επιθεωρήσεως εργασίας, στην έδρα της επιχειρήσεως, πίνακα όλων των εργοταξίων και λοιπών προσωρινών τόπων εργασίας.

— Καθ' όλη τη διάρκεια της επίδικης περιόδου, δηλαδή μεταξύ 1991 και 1993, η γαλλική νομοθεσία επέβαλλε στους εργοδότες την υποχρέωση να χορηγούν στον εργαζόμενο, κατά τον χρόνο προσλήψεώς τους, είτε ατομικό απόσπασμα του ενιαίου μητρώου προσωπικού, είτε πιστοποιητικό εργασίας, είτε σύμβαση εργασίας, είτε ακόμα οποιοδήποτε άλλο έγγραφο προβλεπόμενο από τη συλλογική σύμβαση, στο οποίο έπρεπε να αναφέρεται η ημερομηνία προσλήψεως του εργαζομένου. Ο εργοδότης όφειλε να διατηρεί αντίγραφο των εγγράφων αυτών έως τη χορήγηση του πρώτου δελτίου μισθοδοσίας στον εργαζόμενο ή την εγγραφή του δελτίου αυτού στο βιβλίο μισθοδοσίας.

Η μη τήρηση των περισσοτέρων από τις υποχρεώσεις αυτές τιμωρείται ποινικώς.

19. Ο εργοδότης υποχρεούται επίσης να καταρτίσει εσωτερικό κανονισμό της επιχειρήσεως, ο οποίος πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, διατάξεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία, το πειθαρχικό καθεστώς και τα δικαιώματα άμυνας των εργαζομένων.

20. Όσον αφορά τις αμοιβές, η ελευθερία του εργοδότη προς καθορισμό των μισθών υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς. Πρώτον, ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τον κατώτατο μισθό, ήτοι τον λεγόμενο «κατώτατο διεπαγγελματικό μισθό αναπτύξεως» (salaire minimum interprofessionnel de croissance,

rso enñz: SMIC), ο οποίος καθορίζεται με κανονισμό και αποσκοπεί στην εγγύηση της αγοραστικής δυνάμεως των χαμηλόμισθων καθώς και της συμμετοχής τους στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Δεύτερον, οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν τους κατώτατους επαγγελματικούς μισθούς που καθορίζονται από τη συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται στην επιχείρηση, η οποία, στην περίπτωση των επιχειρήσεων Arblade και Leloup, είναι η συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα.

Επιπλέον, ο Κώδικας Εργασίας υποχρεώνει τους εργοδότες του οικοδομικού τομέα να καταβάλλουν στους οικοδόμους τους αποζημίωση προς αντιστάθμιση της αμοιβής όταν οι μετεωρολογικές συνθήκες εμποδίζουν την κανονική εκτέλεση της εργασίας. Το ποσό αυτής της αποζημιώσεως, το οποίο καταβάλλεται απευθείας από τον εργοδότη, βαρύνει τα επαγγελματικά ταμεία αδειών μετ' αποδοχών, τα οποία χρηματοδοτούνται αποκλειστικά από τις εργοδοτικές εισφορές.

Ομοίως, η συλλογική σύμβαση στον οικοδομικό τομέα προβλέπει την καταβολή του λεγομένου «πριμ διακοπών», για τη χορήγηση του οποίου λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα του εργαζομένου, του οποίου η παραμονή στην επιχείρηση πρέπει να υπερβαίνει, στο τέλος του έτους, τους έξι μήνες ή τις χίλιες εξακόσιες εβδομήντα πέντε ώρες εργασίας, αναλόγως της κατηγορίας. Σύμφωνα με το κεφάλαιο που αφορά τις άδειες μετ' αποδοχών, οι μισθωτοί δικαιούνται, αναλόγως της αρχαιότητάς τους στην επιχείρηση, δύο έως τέσσερις επιπλέον ημέρες άδειας.

IV — Οι κοινοτικές διατάξεις

21. Την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών εντός της Κοινότητας διέπουν οι διατάξεις του κεφαλαίου 3 του τίτλου ΙΙΙ της Συνθήκης, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων. Οι διατάξεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη προς επίλυση των επιδίκων διαφορών είναι τα άρθρα 59 και 60, τα οποία έχουν ως εξής:

«Άρθρο 59

Στο πλαίσιο των κατωτέρω διατάξεων, οι περιορισμοί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στο εσωτερικό της Κοινότητας καταργούνται προοδευτικώς κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, όσον αφορά τους υπηκόους των κρατών μελών που είναι εγκατεστημένοι σε κράτος της Κοινότητας άλλο από εκείνο του αποδέκτου της παροχής.

(...)

Άρθρο 60

Κατά την έννοια της παρούσας Συνθήκης, ως υπηρεσίες νοούνται οι παροχές που κατά κανόνα προσφέρονται αντί αμοιβής, εφόσον

δεν διέπονται από τις διατάξεις τις σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των κεφαλαίων και των προσώπων.

Οι υπηρεσίες περιλαμβάνουν ιδίως:

α) βιομηχανικές δραστηριότητες·

β) εμπορικές δραστηριότητες·

γ) βιοτεχνικές δραστηριότητες·

δ) δραστηριότητες των ελευθέρων επαγγελμάτων.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του κεφαλαίου που αφορά το δικαίωμα εγκαταστάσεως, εκείνος που παρέχει υπηρεσία δύναται για την εκτέλεση αυτής να ασκήσει προσωρινά τη δραστηριότητά του στο κράτος όπου παρέχεται η υπηρεσία με τους ίδιους όρους που το κράτος αυτό επιβάλλει στους δικούς του υπηκόους.»

22. Το άρθρο 66 της Συνθήκης ορίζει ότι τα άρθρα 55 μέχρι και 58, που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο που αφορά το δικαίωμα εγκαταστάσεως, εφαρμόζονται στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών. Πρέπει να ληφθούν ιδιαιτέρως υπόψη τα άρθρα 56 και 58, τα οποία έχουν ως εξής:

«Άρθρο 56

1. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου και τα μέτρα που λαμβάνονται δυνάμει αυτών δεν εμποδίζουν τη δυνατότητα εφαρμογής των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων που προβλέπουν ειδικό καθεστώς για τους αλλοδαπούς υπηκόους και δικαιολογούνται από λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας και δημοσίας υγείας.

(...)»

«Άρθρο 58

Οι εταιρείες που έχουν συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία ενός κράτους μέλους και οι οποίες έχουν την καταστατική τους έδρα, την κεντρική τους διοίκηση ή την κύρια εγκατάστασή τους εντός της Κοινότητας εξομοιώνονται για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου προς τα φυσικά πρόσωπα που είναι υπήκοοι των κρατών μελών.

Ως εταιρείες νοούνται οι εταιρείες αστικού ή εμπορικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των συνεταιρισμών, και των άλλων νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, με εξαίρεση εκείνων που δεν επιδιώκουν κερδοσκοπικό σκοπό.»

23. Τα κράτη μέλη όφειλαν να μεταφέρουν στο εσωτερικό δίκαιο το αργότερο έως τις 30 Ιουνίου 1993 την οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας [1] (στο εξής: οδηγία 91/533). Η οδηγία αυτή όχι μόνον αναφέρει λεπτομερώς τις πληροφορίες τις οποίες ο εργοδότης πρέπει να ανακοινώνει εγγράφως στους μισθωτούς του, αλλά προβλέπει επίσης την περίπτωση του εκπατριζομένου εργαζομένου και καθορίζει τις πρόσθετες πληροφορίες που πρέπει να του παρέχονται πριν από την αναχώρησή του.

24. Στις 16 Δεκεμβρίου 1996, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εξέδωσαν την οδηγία 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών [2] (στο εξής: οδηγία 96/71). Η οδηγία αυτή περιέχει τους κανόνες που εφαρμόζονται σε μέρος των περιπτώσεων που αποτελούν το αντικείμενο της επίδικης διαφοράς. Δεν υφίσταται, ωστόσο, άμεση ανάγκη ερμηνείας των διατάξεων αυτών προς απάντηση των προδικαστικών ερωτημάτων που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο, καθόσον κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών η οδηγία αυτή δεν είχε εκδοθεί. Εν πάση περιπτώσει, τα κράτη μέλη διαθέτουν, για τη μεταφορά της οδηγίας στις νομοθεσίες τους, προθεσμία η οποία λήγει στις 16 Δεκεμβρίου 1999.

V — Η εξέλιξη της διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου

Α — *Οι παρατηρήσεις*

25. Γραπτές παρατηρήσεις, εντός της προθεσμίας του άρθρου 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου, υπέβαλαν οι κατηγορούμενοι στις δύο κύριες δίκες, η Βελγική, η Γερμανική, η Αυστριακή και η Φινλανδική Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή.

26. Κατά το πέρας της έγγραφης διαδικασίας, ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου, με διάταξη της 6ης Ιουνίου 1997, αποφάσισε τη συνεκδίκαση των δύο υποθέσεων προς διευκόλυνση της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

27. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση της 19ης Μαΐου 1998, παρέστησαν προκειμένου να αναπτύξουν προφορικά τις παρατηρήσεις τους ο εκπρόσωπος των κατηγορουμένων στις δύο κύριες δίκες, ο εκπρόσωπος της

1 — ΕΕ L 288, σ. 32.
2 — ΕΕ 1997, L 18, σ. 1.

Βελγικής Κυβερνήσεως, ο εκπρόσωπος της Γερμανικής Κυβερνήσεως, ο εκπρόσωπος της Ολλανδικής Κυβερνήσεως, ο εκπρόσωπος της Φινλανδικής Κυβερνήσεως, ο εκπρόσωπος της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και ο εκπρόσωπος της Επιτροπής.

28. Οι κατηγορούμενοι στις κύριες δίκες εξέτασαν, ένα προς ένα, τα διάφορα στοιχεία του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, που συμπίπτουν με τις παραβάσεις για τις οποίες κατηγορούνται. Θεωρούν, γενικώς, ότι οι βελγικές διατάξεις των οποίων η τήρηση επιχειρείται να τους επιβληθεί αντιβαίνουν στα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης, στο μέτρο που αποθαρρύνουν τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη να μετακινηθούν στο Βέλγιο με τους μισθωτούς τους προκειμένου να προβούν εκεί σε παροχή υπηρεσιών. Κατά τους κατηγορουμένους, δεν δικαιολογείται κανένας από τους περιορισμούς αυτούς. Οι υποχρεώσεις που επιβάλλει στις επιχειρήσεις η βελγική νομοθεσία, όπως η υποχρέωση των αλλοδαπών επιχειρήσεων να διατηρούν το μητρώο προσωπικού και η ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου στην κατοικία φυσικού προσώπου εγκατεστημένου στο Βέλγιο, το οποίο να τα φυλάσσει υπό την ιδιότητα του εντολοδόχου ή του προστηθέντος, η υποχρέωση τηρήσεως ειδικού μητρώου προσωπικού σε κάθε εργοτάξιο, η υποχρέωση διορισμού εντολοδόχου ή προστηθέντος επιφορτισμένου με την τήρηση της ατομικής καταστάσεως μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου και η υποχρέωση θεσπίσεως κανονισμού εργασίας, υπαγορεύονται από λόγους διοικητικής φύσεως. Οι λόγοι αυτοί δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος ικανούς να δικαιολογήσουν, ενδεχομένως, ορισμένους περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Σε περίπτωση που το Δικαστήριο δεν συμμεριστεί την άποψη αυτή, οι κατηγορούμενοι υποστηρίζουν ότι το γενικό συμφέρον εξασφαλίζεται ήδη από τις αντίστοιχες επιταγές της νομοθεσίας του κράτους μέλους εντός του οποίου είναι εγκατεστημένοι. Επικουρικώς, οι κατηγορούμενοι υποστηρίζουν ότι οι βελγικές διατάξεις δεν είναι σύμφωνες προς την αρχή της αναλογικότητας, διότι υπάρχουν λιγότερο περιοριστικά μέσα για την επίτευξη του ιδίου αποτελέσματος.

29. Όσον αφορά την υποχρέωση των επιχειρήσεων να μην εμποδίζουν το έργο των υπαλλήλων της επιθεωρήσεως εργασίας, όταν αυτοί ελέγχουν κατά πόσον τηρούνται οι βελγικές διατάξεις σχετικά με την τήρηση και τη φύλαξη των εγγράφων που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία, οι κατηγορούμενες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι, εφόσον οι διατάξεις αυτές αντιβαίνουν στο άρθρο 59 της Συνθήκης, και τα καθήκοντα επιθεωρήσεως που αποβλέπουν στον έλεγχο της τηρήσεως των διατάξεων αυτών αντιβαίνουν στο άρθρο αυτό.

30. Οι κατηγορούμενοι θεωρούν ότι η υποχρέωση καταβολής του κατώτατου βελγικού μισθού στους εργαζομένους αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη, στα οποία δεν υφίσταται καθεστώς υποχρεωτικού κατώτατου μισθού ή στα οποία το ύψος του κατώτατου μισθού είναι κατώτερο από το ισχύον στο Βέλγιο, να μετακινούνται στο κράτος αυτό, καθόσον στην περίπτωση αυτή θα υποβάλλονταν σε μεγαλύτερα έξοδα από αυτά στα οποία θα υποβάλλονταν αν δεν μετακινούνταν. Επιπλέον, η υποχρέωση αυτή δημιουργεί στην πράξη διακρίσεις, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στο Βέλγιο δεν υποχρεούνται, για την ίδια παροχή υπηρεσιών, να καταβάλλουν στους μισθωτούς τους αποζημιώσεις λόγω μετακινήσεως. Αυτός ο περιορισμός της ελεύθερης παροχής

υπηρεσιών δεν έχει ως κύριο στόχο την προστασία των εργαζομένων, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν απολαύουν στη Γαλλία κατωτέρου επιπέδου προστασίας, αλλά επιδιώκει σκοπό καθαρά οικονομικής φύσεως, όπως προκύπτει από τα πρακτικά διεξαγωγής του ελέγχου που οδήγησαν στην υποβολή των μηνύσεων και στα οποία ο επιθεωρητής εργασίας καταγγέλλει την «παράνομη συμπεριφορά εκ μέρους αλλοδαπού εργοδότη η οποία απειλεί την ανταγωνιστική θέση των Βέλγων εργοδοτών του ιδίου τομέα».

31. Όσον αφορά την καταβολή εισφορών για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας, οι κατηγορούμενες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι, καίτοι η υποχρέωση αυτή συνιστά περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, πρόκειται για περιορισμό που επιβάλλεται από το γενικό συμφέρον της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων στον οικοδομικό τομέα. Προσθέτουν, ωστόσο, ότι οι εργαζόμενοι αυτοί απολαύουν ήδη παρεμφερούς προστασίας την οποία τους παρέχουν οι εργοδοτικές εισφορές που καταβάλλονται εντός του κράτους μέλους εγκαταστάσεως και οι οποίες προορίζονται για την κάλυψη των ιδίων κινδύνων και επιδιώκουν σκοπό, αν όχι ταυτιζόμενο, τουλάχιστον σε μεγάλο βαθμό παρεμφερή. Θεωρούν, κατά συνέπεια, ότι ο περιορισμός αυτός δεν δικαιολογείται.

Όσον αφορά την υποχρέωση χορηγήσεως ατομικού δελτίου ταυτότητας σε κάθε εργαζόμενο, οι κατηγορούμενες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι το δελτίο αυτό, το οποίο εκδίδεται από το Ταμείο είτε ως προσωρινό έγγραφο είτε ως επικυρωμένο έγγραφο, έχει ως μοναδικό σκοπό να παράσχει στην επιθεώρηση εργασίας τη δυνατότητα να ελέγχει κατά πόσον ο εργοδότης καταβάλλει τις εισφορές για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας, καθόσον το προσωρινό ατομικό δελτίο το οποίο υποχρεούται ο εργοδότης να συμπληρώσει την πρώτη ημέρα εργασίας στο Βέλγιο επικυρώνεται μόνον αν ο εργοδότης αυτός έχει ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του έναντι του Ταμείου, δηλαδή αν είναι εγγεγραμμένος στο Ταμείο, αν καταβάλλει το ποσό των 250 BRF ανά εργαζόμενο και αν καταβάλλει τις εισφορές. Οι κατηγορούμενοι προσθέτουν ότι ο εργοδότης υποχρεούται επίσης να προσκομίσει αντίγραφο του εντύπου Ε 101 προς απόδειξη του ότι συνεχίζει να καταβάλλει τις εισφορές στο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως του κράτους μέλους εγκαταστάσεώς του, πράγμα το οποίο τον απαλλάσσει από την καταβολή των εισφορών αυτών και στο Βέλγιο.

32. Η Βελγική Κυβέρνηση θεωρεί ότι, στο μέτρο που η οδηγία 96/71 απλώς συγκεκριμενοποιεί το ισχύον κοινοτικό δίκαιο όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και το κωδικοποιεί, οι διατάξεις της εκείνες οι οποίες δεν απαιτούν καμία ενέργεια των κρατών μελών πρέπει να αποτελούν πηγή ερμηνείας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης. Στηριζόμενη στη σκέψη αυτή, η ως άνω κυβέρνηση δηλώνει, στη συνέχεια, ότι όλες οι υποχρεώσεις του επιχειρηματία που απαριθμούνται στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα επιβάλλονται από νόμους δημοσίας τάξεως και ασφάλειας και ότι η μη τήρησή τους επισύρει ποινικές κυρώσεις. Στη συνέχεια, η Βελγική Κυβέρνηση εξετάζει τις υποχρεώσεις αυτές υπό το φως των διατάξεων της οδηγίας.

33. Κατά τη Βελγική Κυβέρνηση, επιβάλλεται να γίνει διάκριση μεταξύ των υποχρεώσεων αυτών αναλόγως του αν αφορούν τα συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα,

την καταβολή του κατωτάτου μισθού ή τον κανονισμό εργασίας. Όσον αφορά τις πρώτες υποχρεώσεις, η ως άνω κυβέρνηση παρατηρεί ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, η προσκόμιση εγγράφων εκδοθέντων από το κράτος μέλος καταγωγής και η αποδοχή τους από το κράτος μέλος υποδοχής ως αποδείξεως περί της τηρήσεως της εργατικής νομοθεσίας του κράτους αυτού δημιουργεί ανυπέρβλητα πρακτικά προβλήματα. Η πρώτη δυσκολία έγκειται στο ότι, προκειμένου περί παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, η αρμοδιότητα των υπηρεσιών επιθεωρήσεως εργασίας είναι εδαφική. Δεύτερον, είναι πρακτικώς αδύνατον για τις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους υποδοχής να γνωρίζουν με βεβαιότητα την ακριβή φύση και το περιεχόμενο των υποχρεώσεων που επιβάλλονται στον εργοδότη όσον αφορά τους όρους εργασίας από τη νομοθεσία του κράτους μέλους εγκαταστάσεως. Συγκεκριμένα, δεν υφίσταται προς το παρόν κανένα οργανωμένο σύστημα συνεργασίας ή ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, φαίνεται ότι μόνον η προκόμιση των συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων που προβλέπει η νομοθεσία του κράτους υποδοχής, το οποίο είναι επίσης το κράτος μέλος του οποίου οι όροι εργασίας και απασχολήσεως επιβάλλονται στον εργοδότη όσον αφορά τα ουσιώδη ζητήματα, επιτρέπει τον προσήκοντα έλεγχο.

34. Όσον αφορά τις υποχρεώσεις της δεύτερης ομάδας, μεταξύ των οποίων και η υποχρέωση καταβολής του κατωτάτου μισθού καθώς και η υποχρέωση καταβολής εισφορών για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας, η Βελγική Κυβέρνηση δηλώνει ότι στον εργοδότη εναπόκειται να αποδείξει ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι απολαύουν ήδη, για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, κατ' εφαρμογήν της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεως, των ιδίων πλεονεκτημάτων με εκείνα που πρέπει να τους εξασφαλίζονται εντός του κράτους μέλους υποδοχής. Πρέπει να εξακριβωθεί όχι μόνον ότι τα συστήματα αυτά καλύπτουν τους ίδιους κινδύνους και επιδιώκουν τον ίδιο σκοπό, αλλά και ότι η κοινωνική προστασία των εργαζομένων εξασφαλίζεται κατά τον ίδιο τρόπο και είναι εξίσου πλήρης. Η Βελγική Κυβέρνηση υποστηρίζει, τέλος, ότι ο σκοπός των συστημάτων πρέπει να εκτιμάται όχι μόνο σε συνάρτηση με τη φύση τους, αλλά και ενόψει της σημασίας των δικαιωμάτων που παρέχουν στους εργαζομένους.

35. Όσον αφορά την υποχρέωση του εργοδότη να θεσπίζει κανονισμό εργασίας, ούτως ώστε κάθε εργαζόμενος να μπορεί να πληροφορηθεί τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του, η δε επιθεώρηση εργασίας να μπορεί να ελέγξει τους όρους εργασίας, δεν αρκεί, για τη συμμόρφωση προς την υποχρέωση αυτή, να εμφανίσει ο εργοδότης έναν κανονισμό καταρτισθέντα στην αλλοδαπή, όταν το έγγραφο αυτό δεν μπορεί να πληροφορήσει εγκύρως τους αποσπασμένους εργαζομένους για τους όρους εργασίας που ισχύουν στο κράτος μέλος εντός του οποίου πραγματοποιείται η παροχή υπηρεσιών, ιδίως δε για την ακολουθητέα διαδικασία σε περίπτωση ατυχήματος στο εργοτάξιο ή για την κατανομή του χρόνου εργασίας και, ειδικότερα, για τις τοπικές αργίες και τις μεταθέσεις των αργιών που πέφτουν Κυριακή.

36. Η Γερμανική Κυβέρνηση θεωρεί ότι τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν απαγορεύουν στα κράτη μέλη να επιβάλλουν στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και αποσπούν εργαζομένους στο έδαφός τους για την εκτέλεση εργασιών την υποχρέωση να καταβάλλουν στους εργαζομένους αυτούς τον κατώτατο μισθό που προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει για τους εν λόγω εργαζομένους στο κράτος μέλος υποδοχής. Όσον

αφορά τις λοιπές υποχρεώσεις που επιβάλλει η βελγική νομοθεσία, η Γερμανική Κυβέρνηση θεωρεί ότι η τήρηση των διατάξεων εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν στο κράτος μέλος εγκαταστάσεως επιτρέπει στις αρχές του κράτους αυτού να ελέγχουν την τήρηση των όρων εργασίας που πρέπει να εφαρμόζονται στη χώρα αυτή, αλλά ότι η τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας του κράτους αυτού δεν αρκεί, όταν η επιχείρηση αποσπά τους μισθωτούς της σε άλλο κράτος μέλος, ώστε οι αρχές του κράτους μέλους υποδοχής να μπορούν να ελέγξουν την τήρηση των επιτακτικών όρων εργασίας που ισχύουν στο έδαφός τους.

37. Η Φινλανδική Κυβέρνηση αναφέρει ότι, όπως συμβαίνει στο Βέλγιο, το μισθολογικό καθεστώς που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζεται και στις δραστηριότητες που ασκούνται στη Φινλανδία από αλλοδαπούς εργαζομένους, ανεξάρτητα από το δίκαιο στο οποίο οι συμβαλλόμενοι επέλεξαν να υπαγάγουν τη σύμβαση εργασίας. Κατόπιν αιτήσεως της επιθεωρήσεως εργασίας, ο εργοδότης που αποσπά εργαζομένους στη Φινλανδία υποχρεούται να παράσχει πληροφορίες ως προς τους όρους εργασίας στους οποίους υπάγονται οι εργαζόμενοι αυτοί. Κατά τη γνώμη της, η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τον κατώτατο μισθό που ισχύει στο κράτος μέλος εντός του οποίου πραγματοποιείται η παροχή υπηρεσίας ουδόλως συνεπάγεται γι' αυτόν διπλή επιβάρυνση, πράγμα το οποίο ισχύει και για όλες τις άλλες παροχές που εξομοιώνονται προς την κατώτατη αμοιβή και καταβάλλονται απευθείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Η Φινλανδική Κυβέρνηση προσθέτει ότι, εν πάση περιπτώσει, οι διατάξεις που αποσκοπούν στην εξασφάλιση μιας ελάχιστης προστασίας όσον αφορά τους όρους εργασίας σε ένα κράτος μέλος και, ειδικότερα, όσον αφορά τους όρους κατώτατης αμοιβής είναι δεσμευτικές εντός του κράτους αυτού και δεν είναι ασυμβίβαστες με το κοινοτικό δίκαιο, ανεξαρτήτως του κράτους καταγωγής του εργοδότη. Όσον αφορά τις υποχρεώσεις διοικητικής φύσεως, η εν λόγω κυβέρνηση θεωρεί ότι μπορούν να επιβληθούν σε επιχειρήσεις άλλου κράτους μέλους στο μέτρο που είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της τηρήσεως των επιτακτικών εθνικών διατάξεων του εργατικού δικαίου, έστω και αν αυτό συνεπάγεται ότι ο εργοδότης υπόκειται, εντός του κράτους καταγωγής του, σε συγκρίσιμες υποχρεώσεις επιδιώκουσες τον ίδιο σκοπό.

38. Η Αυστριακή Κυβέρνηση θεωρεί ότι τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν απαγορεύουν στο κράτος μέλος υποδοχής να επιβάλλει στους αλλοδαπούς εργοδότες να τηρούν τις νομικές ή συμβατικές διατάξεις όσον αφορά την καταβολή της κατώτατης αμοιβής που υποχρεούνται να καταβάλλουν στους εργαζομένους τους οποίους αποσπούν στο έδαφός του. Η εν λόγω κυβέρνηση θεωρεί επίσης ότι οι εργοδοτικές εισφορές τις οποίες ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας αποτελούν μέρος του κατώτατου μισθού, καθόσον συνιστούν μια μορφή αμοιβής της παρεχομένης εργασίας. Παρατηρεί, τέλος, ότι, εφόσον το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει το δικαίωμα των κρατών μελών να περιορίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών όταν μπορούν να επικαλεστούν λόγους γενικού συμφέροντος, η αναγνώριση αυτή συνεπάγεται έμμεσα ότι τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να ελέγχουν την τήρηση των μέτρων προστασίας που έχουν λάβει προς το γενικό αυτό συμφέρον.

39. Η Επιτροπή θεωρεί ότι στον εργαζόμενο τον οποίο αποσπά η επιχείρησή του στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου

να εκτελέσει εκεί εργασίες πρέπει να καταβάλλεται ο κατώτατος μισθός που ισχύει για τους εργαζομένους του ίδιου τομέα εντός του κράτους αυτού, χωρίς ωστόσο, να χάνει το δικαίωμα στους ευνοϊκότερους όρους που ίσχυαν γι' αυτόν εντός του κράτους μέλους καταγωγής του. Όσον αφορά την υποχρέωση καταβολής εισφορών για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους στο Βέλγιο δεν πρέπει να απαλλάσσονται από την καταβολή εισφορών εντός του κράτους μέλους αυτού παρά μόνον αν υποχρεούνται ήδη να καταβάλλουν εισφορές εντός του κράτους εγκαταστάσεώς τους, για τους ίδιους εργαζομένους και για τους ίδιους κινδύνους, σε ασφαλιστικά συστήματα τα οποία αποβλέπουν, στην πράξη, στον ίδιο σκοπό. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να συγκρίνει τον μισθό που θα εισέπραττε ο εργαζόμενος αν εργαζόταν στη χώρα καταγωγής του με τον μισθό που πρέπει να του καταβληθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες βελγικές διατάξεις και να συγκρίνει, επίσης, τις καταβλητέες εισφορές σε κάθε ένα από τα κράτη μέλη αυτά. Όσον αφορά την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, η Επιτροπή θεωρεί ότι συναφώς αρμόδιο είναι το κράτος μέλος υποδοχής, αλλά ότι, εν πάση περιπτώσει, το κράτος αυτό πρέπει να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας. Συγκεκριμένα, οι υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη όσον αφορά τη χορήγηση ατομικού δελτίου ταυτότητας σε κάθε εργαζόμενο και την τήρηση όλων των άλλων συναφών με τη σχέση εργασίας εγγράφων δεν πρέπει να καθιστούν επαχθέστερες τις διοικητικές υποχρεώσεις του ούτε να του δημιουργούν πρόσθετες δαπάνες. Όσον αφορά την υποχρέωση θεσπίσεως κανονισμού εργασίας, η Επιτροπή θεωρεί ότι τα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται στο έγγραφο αυτό σύμφωνα με τη βελγική νομοθεσία είναι σχετικά πολυαριθμότερα από εκείνα που πρέπει να περιλαμβάνονται στα αντίστοιχα γαλλικά έγγραφα. Ωστόσο, στη Γαλλία, οι πληροφορίες που δεν περιέχονται στον κανονισμό εργασίας, περιλαμβάνονται ως επί το πλείστον σε άλλα έγγραφα, όπως η κατάσταση μισθοδοσίας του εργαζομένου και το μητρώο προσωπικού, έγγραφα τα οποία πρέπει να βρίσκονται στη διάθεση των βελγικών αρχών. Τέλος, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους σε άλλο κράτος μέλος οφείλουν να υποβάλλονται στους ελέγχους που διενεργούνται από τους υπαλλήλους της επιθεωρήσεως εργασίας που είναι επιφορτισμένοι με τον έλεγχο της τηρήσεως της νομοθεσίας περί των όρων εργασίας.

40. Με τη λήξη της προθεσμίας την οποία προβλέπει το άρθρο 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου για την κατάθεση παρατηρήσεων, το Δικαστήριο αποφάσισε να θέσει ορισμένες ερωτήσεις σε όλους τους ενδιαφερομένους που είχαν καταθέσει παρατηρήσεις. Η πρώτη ερώτηση, που απευθυνόταν σε όλους τους παρεμβαίνοντες, αφορούσε το κατά πόσον οι υποχρεώσεις τις οποίες επιβάλλει η βελγική νομοθεσία στον εργοδότη, αφενός, να ορίζει έναν εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας στο Βέλγιο και, αφετέρου, να φυλάσσει το μητρώο προσωπικού και τις ατομικές καταστάσεις μισθοδοσίας στη βελγική κατοικία φυσικού προσώπου συνεπάγονται την ίδρυση πρακτορείου, υποκαταστήματος ή θυγατρικής εταιρίας εντός του κράτους μέλους υποδοχής, υπό την έννοια του άρθρου 52 της Συνθήκης. Με τη δεύτερη ερώτηση, ζητήθηκε από τα κράτη μέλη και την Επιτροπή να διευκρινίσουν αν οι ίδιες αυτές υποχρεώσεις πρέπει να χαρακτηρισθούν ως άμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγενείας. Με την τρίτη ερώτηση, τέλος, η οποία απευθυνόταν μόνο στη Βελγική Κυβέρνηση, ζητήθηκε να προσδιοριστεί η βελγική νομοθεσία ή πρακτική η οποία εντάσσει τα ένσημα

πίστεως και τα ένσημα κακοκαιρίας στην έννοια του ελαχίστου μισθού.

Β — *Οι απαντήσεις στην πρώτη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου*

41. Οι κατηγορούμενοι στις κύριες δίκες απαντούν ότι η έννοια της εγκαταστάσεως κατά το άρθρο 52 της Συνθήκης δεν περιορίζεται μόνο στην ίδρυση υποκαταστήματος, θυγατρικής εταιρίας ή πρακτορείου, αλλά περιλαμβάνει και άλλες λιγότερο καθορισμένες μορφές εγκαταστάσεως, υπό την προϋπόθεση ότι εμφανίζουν μια κάποια διάρκεια. Θεωρούν ότι, εν προκειμένω, απαντώνται τα χαρακτηριστικά μιας υλικής εγκαταστάσεως, ήτοι ένας τόπος στον οποίο φυλάσσονται τα έγγραφα· ότι αυτή η υλική εγκατάσταση εμφανίζει κάποια διάρκεια, καθόσον η υποχρέωση του εργοδότη να διατηρεί τα έγγραφα αυτά επί πενταετία αφορά τον κατοικούντα στο Βέλγιο εντολοδόχο ή προστηθέντα και, τέλος, ότι η υλική αυτή εγκατάσταση εξαρτάται από ένα κύριο κέντρο το οποίο βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος. Οι ανωτέρω προσθέτουν ότι ο εντός Βελγίου εκπρόσωπος του εγκατεστημένου σε άλλο κράτος μέλος εργοδότη πρέπει, αναπόφευκτα, να έχει νομικές και διοικητικές εξουσίες ικανές να καταστήσουν υπεύθυνο τον εργοδότη σε περίπτωση μη τηρήσεως των υποχρεώσεων που επιβάλλει η βελγική νομοθεσία.

42. Η Βελγική Κυβέρνηση θεωρεί, αντιθέτως, ότι οι εν λόγω υποχρεώσεις δεν συνεπάγονται την ίδρυση πρακτορείου, υποκαταστήματος ή θυγατρικής εταιρίας κατά την έννοια του άρθρου 52 της Συνθήκης και ότι, στην πράξη, ο εργοδότης που δεν διαθέτει κατοικία ή έδρα εντός του Βελγίου απευθύνεται συνήθως σε γραφείο διαχειρίσεως προσωπικού, εταιρία τεχνικοδιοικητικής υποστηρίξεως ή λογιστικό γραφείο δίνοντάς τους την εντολή τηρήσεως του μητρώου προσωπικού και των απαιτουμένων εγγράφων που αφορούν τη σχέση εργασίας. Πρόκειται για καθήκον περιοριζόμενο στη φυσική φύλαξη των εγγράφων, καθόσον ο εντολοδόχος ενεργεί απλώς ως «παραλήπτης», μη διαθέτων εξουσία εκπροσωπήσεως του αλλοδαπού εργοδότη έναντι τρίτων. Συνεπώς, οι αναγκαίες προϋποθέσεις της ιδρύσεως εγκαταστάσεως υπό την έννοια του άρθρου 52, ήτοι η μονιμότητα και η δυνατότητα εκπροσωπήσεως, δεν πληρούνται.

Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εκπρόσωπος της Βελγικής Κυβερνήσεως προσέθεσε ότι το μητρώο προσωπικού και η ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου μπορούν να φυλάσσονται ακόμα και στο εργοτάξιο καθ' όλη τη διάρκεια των εργασιών, οπότε ο υπεύθυνος του εργοταξίου οφείλει να τα διατηρεί στη διάθεση της επιθεωρήσεως εργασίας. Μετά το πέρας των εργασιών, τα έγγραφα πρέπει, ωστόσο, να διατηρούνται επί πενταετία στην εντός Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, η νομοθεσία επιβάλλει στον εργοδότη να ορίζει έναν εντολοδόχο ή προστηθέντα που θα αναλάβει τη φύλαξή τους.

43. Η Γερμανική Κυβέρνηση παρατηρεί ότι η βελγική νομοθεσία απαιτεί μια κάποια παρουσία της επιχειρήσεως στο Βέλγιο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, χρειάζεται να εξεταστεί, από πλευράς της αρχής της αναλογι-

κότητας, κατά πόσον η απαίτηση αυτή συμβιβάζεται με το άρθρο 59 της Συνθήκης.

44. Η Φινλανδική Κυβέρνηση δήλωσε ότι η απάντηση στην ερώτηση αυτή εξαρτάται από το αν η βελγική νομοθεσία απαιτεί να φυλάσσονται το μητρώο προσωπικού και οι ατομικές καταστάσεις μισθοδοσίας των εργαζομένων εντός του Βελγίου ή αρκεί να μπορούν τα έγγραφα αυτά να τίθενται στη διάθεση της επιθεωρήσεως εργασίας όταν η υπηρεσία αυτή το ζητήσει και ότι η ίδια αυτή απάντηση εξαρτάται και από το χρονικό διάστημα επί το οποίο τα έγγραφα αυτά πρέπει να διατηρούνται, στοιχείο το οποίο δεν περιέχει η διάταξη του εθνικού δικαστηρίου.

45. Η Αυστριακή Κυβέρνηση θεωρεί ότι είναι δυνατόν, με απλή σύμβαση, να ανατεθεί σε εντολοδόχο ή προστηθέντα η τήρηση του μητρώου προσωπικού και των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας. Αναλόγως των περιστάσεων, η εντολή αυτή μπορεί να συνεπάγεται εγκατάσταση, χωρίς αυτό να αποτελεί αναγκαία συνέπεια. Κατά την εξέταση της ερωτήσεως αυτής πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να ληφθεί υπόψη η διάρκεια της δραστηριότητας του παρέχοντος υπηρεσίες εντός του κράτους μέλους υποδοχής καθώς και η συνολική συμπεριφορά του επιχειρηματία, π.χ. η υλική εγκατάσταση στον τόπο της παροχής επί αρκετά μακρό χρονικό διάστημα ή η εγγραφή του ως μέλους στις επαγγελματικές οργανώσεις του κράτους υποδοχής.

46. Η Επιτροπή απαντά ότι, δεδομένου ότι ο εντολοδόχος, τον οποίο οφείλει να ορίζει ο παρέχων υπηρεσίες που δεν έχει κατοικία ή έδρα εντός του Βελγίου, δεν έχει εξουσία να δεσμεύει την επιχείρηση ή να συνάπτει συμβάσεις στο όνομά της, καθόσον ο ρόλος του περιορίζεται στη φύλαξη ορισμένων συνδεομένων με τη σχέση εργασίας εγγράφων, η υποχρέωση διορισμού του που επιβάλλεται στον εργοδότη δεν ισοδυναμεί προς υποχρέωση ιδρύσεως εγκαταστάσεως.

47. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εκπρόσωπος του Ηνωμένου Βασιλείου υποστήριξε ότι η υποχρέωση των αλλοδαπών επιχειρήσεων να ορίζουν στο Βέλγιο εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με τη φύλαξη ορισμένων εγγράφων στην κατοικία του δεν ισοδυναμεί με την εκ μέρους των επιχειρήσεων αυτών άσκηση οικονομικής δραστηριότητας μέσω του εν λόγω εντολοδόχου ή προστηθέντος και δεν μπορεί, συνεπώς, να ερμηνευθεί ως υποχρέωση ιδρύσεως υποκαταστήματος ή πρακτορείου υπό την έννοια του άρθρου 52 της Συνθήκης.

Γ — *Οι απαντήσεις στη δεύτερη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου*

48. Τόσο η Βελγική, η Γερμανική, η Φινλανδική και η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου όσο και η Επιτροπή θεωρούν ότι η υποχρέωση διατηρήσεως του μητρώου προσωπικού και των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας των εργαζομένων δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω ιθαγενείας, καθόσον επιβάλλεται

κατά τον ίδιο τρόπο και στις βελγικές και στις αλλοδαπές επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες εντός του Βελγίου.

Δ — Η απάντηση στην τρίτη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου

49. Η Βελγική Κυβέρνηση, απαντώντας στην ερώτηση αυτή, περιορίζεται να υπενθυμίσει ότι τόσο τα ένσημα πίστεως όσο και τα ένσημα κακοκαιρίας καθιερώθηκαν το 1988 με συλλογική σύμβαση, η οποία κατέστη υποχρεωτική με το βασιλικό διάταγμα της 15ης Ιουνίου 1988· ότι τα ένσημα πίστεως, που αντιπροσωπεύουν το 9 % των ακαθαρίστων ετησίων μισθών, αντιστοιχούν, στην πράξη, σε πριμ του τέλους του έτους για τους εργαζομένους του οικοδομικού τομέα· ότι τα ένσημα κακοκαιρίας, τα οποία αντιπροσωπεύουν το 2 % των ακαθαρίστων ετησίων μισθών, αντιστοιχούν στην επιστροφή, από το Ταμείο, μέχρι του 50 % του ημερομισθίου που ο εργοδότης δεν κατέβαλε στον εργαζόμενο αν αυτός, έχοντας μεταβεί στον τόπο εργασίας του, δεν μπόρεσε να αρχίσει ή να συνεχίσει να εργάζεται λόγω κακοκαιρίας. Για τον λόγο αυτόν, η Βελγική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι τόσο τα ένσημα πίστεως όσο και τα ένσημα κακοκαιρίας αποτελούν αναμφισβήτητα αμοιβή την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται λόγω της παρασχεθείσας υπηρεσίας και ότι αποτελούν μέρος των ετησίων αποδοχών των εργαζομένων του κατασκευαστικού τομέα, τις οποίες εγγυώνται διατάξεις δημοσίας τάξεως. Προσθέτει ότι οι εισφορές που αποσκοπούν στη χρηματοδότηση αμφοτέρων των συστημάτων συνιστούν τρόπο πληρωμής ενός μέρους του μισθού, τον οποίον οι εργοδότες του τομέα αυτού οφείλουν να καταβάλλουν στους μισθωτούς τους.

IV — Εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων

Α — Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

50. Με το πρώτο ερώτημα που υπέβαλε στο Δικαστήριο σε αμφότερες τις υποθέσεις, το tribunal correctionnel de Huy ερωτά αν οι υποχρέωσεις τις οποίες επιβάλλει η βελγική νομοθεσία στις επιχειρήσεις του οικοδομικού τομέα που μετακινούνται στο Βέλγιο με τους μισθωτούς τους προκειμένου να εκτελέσουν εκεί ορισμένα έργα αποτελούν περιορισμούς μη συμβιβαζόμενους με την αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, όταν οι εν λόγω επιχειρήσεις είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος εντός του οποίου υπόκεινται ήδη σε ανάλογες από πλευράς σκοπού υποχρεώσεις, όσον αφορά τους ίδιους εργαζομένους και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας.

51. Νομίζω ότι, στη φάση αυτή, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι οι υποχρεώσεις τις οποίες οι βελγικές αρχές θέλουν να επιβάλουν στις κατηγορούμενες επιχειρήσεις αποτελούν, στην πράξη, περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, στο μέτρο που μπορούν να συνεπάγονται πρόσθετες δαπάνες και διοικητικές επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και ότι, ως εκ τούτου, μπορούν να καταστήσουν δυσκολότερη ή λιγότερο ελκυστική γι' αυτές την απόφαση να

μετακινηθούν στο Βέλγιο προκειμένου να εκτελέσουν εκεί οικοδομικές εργασίες. Πρέπει να εξεταστεί αν, υπό το φως της νομολογίας του Δικαστηρίου, οι περιορισμοί αυτοί δικαιολογούνται από επιτακτικό λόγο απτόμενο του γενικού συμφέροντος ή αν, αντιθέτως, είναι ασυμβίβαστες με το κοινοτικό δίκαιο.

52. Για να μπορέσω να δώσω απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα, θα εξετάσω, καταρχάς, τη νομολογία του Δικαστηρίου που αφορά τους περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Στη συνέχεια, θα εξετάσω το πρώτο ερώτημα και θα αναλύσω τις δέκα υποχρεώσεις που αναφέρει το εθνικό δικαστήριο. Προς τον σκοπό αυτό, θα τις κατατάξω σε τρεις ομάδες, ήτοι τις υποχρεώσεις καταβολής στους αποσπασμένους εργαζομένους του κατώτατου μισθού που ισχύει εντός του κράτους μέλους υποδοχής και καταβολής, για κάθε εργαζόμενο, εισφορών για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας (υπ' αριθ. 2 και 6), τις υποχρεώσεις που αποσκοπούν στη διευκόλυνση του εκ μέρους των αρχών του κράτους μέλους υποδοχής ελέγχου της τηρήσεως της εργατικής του νομοθεσίας (υπ' αριθ. 1, 3, 4, 5, 9 και 10) και τις υποχρεώσεις που αφορούν τη συνεργασία με τις υπηρεσίες επιθεωρήσεως εργασίας (υπ' αριθ. 7 και 8). Τέλος, θα εξετάσω το δεύτερο ερώτημα.

B — *Η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τους περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών εντός της Κοινότητας*

53. Το άρθρο 59, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να καταργήσουν προοδευτικά, στη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, όλους τους περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στο εσωτερικό της Κοινότητας όσον αφορά τους υπηκόους των κρατών μελών που είναι εγκατεστημένοι σε χώρα της Κοινότητας άλλη από εκείνη του αποδέκτη της παροχής. Το τρίτο εδάφιο του άρθρου 60 της Συνθήκης αναγνωρίζει στον παρέχοντα υπηρεσίες το δικαίωμα να ασκεί προσωρινά τη δραστηριότητά του εντός της χώρας όπου παρέχεται η υπηρεσία με τους ίδιους όρους που το κράτος αυτό επιβάλλει στους δικούς του υπηκόους. Οι δύο αυτές διατάξεις έχουν άμεση εφαρμογή και οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να τις επικαλούνται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων ήδη από τη λήξη της μεταβατικής περιόδου [3].

54. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, τα άρθρα 48 και 59 της Συνθήκης έχουν σκοπό να διευκολύνουν την εκ μέρους των κοινοτικών υπηκόων άσκηση πάσης φύσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων στο σύνολο του εδάφους της Κοινότητας και δεν επιτρέπουν εθνικές ρυθμίσεις που θα μπορούσαν να είναι δυσμενείς για τους εν λόγω κοινοτικούς υπηκόους όταν αυτοί επιθυμούν να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους και πέραν του εδάφους ενός μόνον κράτους μέλους [4].

55. Η υποχρέωση καταργήσεως των περιορισμών της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών ερμηνεύθηκε καταρχάς από το Δικαστήριο ως απαγορεύουσα κάθε διάκριση σε βάρος του παρέχοντος υπηρεσίες λόγω της ιθαγένειάς του ή λόγω του ότι είναι εγκατεστημένος σε κράτος μέλος άλλο από εκείνο εντός

3 — Απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1974, 33/74, Van Binsbergen, Συλλογή τόμος 1974, σ. 513, σκέψεις 24 και 27.

4 — Αποφάσεις της 7ης Ιουλίου 1988, 143/87, Stanton (Συλλογή 1988, σ. 3877), και 154/87 και 155/87, Wolf κ.λπ. (Συλλογή 1988, σ. 3897, σκέψη 13), καθώς και της 20ής Μαΐου 1992, C-106/91, Ramrath (Συλλογή 1992, σ. I-3351, σκέψη 28).

του οποίου πρέπει να παρασχεθούν οι υπηρεσίες [5]. Πράγματι, όπως αποφάνθηκε το Δικαστήριο, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, της οποίας το άρθρο 59 αποτελεί απλώς ειδικότερη διατύπωση, απαγορεύει όχι μόνον τις πρόδηλες διακρίσεις λόγω ιθαγενείας, αλλά και οποιαδήποτε συγκεκαλυμμένη μορφή διακρίσεως η οποία, κατ' εφαρμογήν άλλων κριτηρίων διακρίσεως, καταλήγει στην πραγματικότητα στο ίδιο αποτέλεσμα [6].

56. Το Δικαστήριο θεωρεί συναφώς ότι οι εθνικές ρυθμίσεις που δεν εφαρμόζονται αδιακρίτως στις παροχές υπηρεσιών ανεξαρτήτως της προελεύσεώς τους και οι οποίες, ως εκ τούτου, εισάγουν διακρίσεις συμβιβάζονται με το κοινοτικό δίκαιο μόνον αν μπορούν να υπαχθούν σε ρητή εξαιρετική διάταξη [7]. Δυνάμει του άρθρου 66 της Συνθήκης, τα άρθρα 55 έως 58, που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο που αφορά την ελευθερία εγκαταστάσεως, εφαρμόζονται και στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών. Μεταξύ των εξαιρέσεων που μπορούν να περιορίσουν τις δύο αυτές ελευθερίες, το άρθρο 56 αναφέρει τις εθνικές διατάξεις που προβλέπουν ειδικό καθεστώς για τους αλλοδαπούς υπηκόους και δικαιολογούνται από λόγους δημόσιας τάξεως, δημόσιας ασφάλειας και δημόσιας υγείας. Σκοποί οικονομικής φύσεως δεν μπορούν να συνιστούν λόγους δημόσιας τάξεως κατά την έννοια του άρθρου 56 της Συνθήκης [8].

57. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι, ελλείψει εναρμονίσεως των σχετικών με την παροχή υπηρεσιών κανόνων, εμπόδια στην ελευθερία που εξασφαλίζει η Συνθήκη στον τομέα της παροχής υπηρεσιών μπορούν, δευτερευόντως, να προέρχονται από την εφαρμογή εθνικών ρυθμίσεων, οι οποίες επηρεάζουν κάθε πρόσωπο εγκατεστημένο στο εθνικό έδαφος, επί παρεχόντων υπηρεσίες εγκατεστημένων στο έδαφος άλλου κράτους μέλους, οι οποίοι οφείλουν να συμμορφώνονται και προς τις επιταγές της νομοθεσίας του κράτους αυτού [9]. Υφίσταται πάγια σχετική νομολογία, σύμφωνα με την οποία το άρθρο 59 της Συνθήκης απαιτεί όχι μόνον την κατάργηση κάθε δυσμενούς διακρίσεως σε βάρος του παρέχοντος υπηρεσίες λόγω της ιθαγένειάς του, αλλά και την κατάργηση κάθε περιορισμού, ακόμη και αν αυτός εφαρμόζεται αδιακρίτως στους ημεδαπούς παρέχοντες υπηρεσίες και σ' αυτούς των άλλων κρατών μελών, οσάκις αυτός μπορεί να διακόψει ή να παρεμποδίσει κατ' άλλον τρόπο τις δραστηριότητες του παρέχοντος υπηρεσίες που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος, όπου νομίμως παρέχει ανάλογες υπηρεσίες [10]. Το Δικαστήριο προσέθεσε ότι, υπό το πρίσμα της ενιαίας αγοράς και προκειμένου να καταστεί δυνατή η πραγματοποίηση των στόχων της, η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών απαγορεύει επίσης την εφαρμογή οποιασδήποτε εθνικής ρυθμίσεως που έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται η παροχή υπηρεσιών μεταξύ κρατών μελών δυσκολότερη απ' ό,τι η παροχή υπηρεσιών

5 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 3 απόφαση Van Binsbergen, σκέψη 25. Βλ., επίσης, τις αποφάσεις της 18ης Ιανουαρίου 1979, 110/78 και 111/78, Van Wesemael κ.λπ. (Συλλογή τόμος 1979/1, σ. 29, σκέψη 27), και της 17ης Δεκεμβρίου 1981, 279/80, Webb (Συλλογή 1981, σ. 3305, σκέψη 14).

6 — Αποφάσεις της 5ης Δεκεμβρίου 1989, C-3/88, Επιτροπή κατά Ιταλίας (Συλλογή 1989, σ. 4035, σκέψη 8), και της 3ης Ιουνίου 1992, C-360/89, Επιτροπή κατά Ιταλίας (Συλλογή 1992, σ. I-3401, σκέψη 11).

7 — Αποφάσεις της 26ης Απριλίου 1988, 352/85, Bond van Adverteerders κ.λπ. (Συλλογή 1988, σ. 2085, σκέψη 32), και της 18ης Ιουνίου 1991, C-260/89, ERT (Συλλογή 1991, σ. I-2925, σκέψη 24).

8 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 7 απόφαση Bond van Adverteerders κ.λπ., σκέψη 34.

9 — Αποφάσεις της 25ης Ιουλίου 1991, C-288/89, Collectieve Antennevoorziening Gouda κ.λπ. (Συλλογή 1991, σ. I-4007, σκέψη 12), και της 9ης Ιουλίου 1997, C-34/95, C-35/95 και C-36/95, De Agostini και TV-Shop (Συλλογή 1997, σ. I-3843, σκέψη 51).

10 — Αποφάσεις της 25ης Ιουλίου 1991, C-76/90, Säger (Συλλογή 1991, σ. I-4221, σκέψη 12), και της 5ης Ιουνίου 1997, C-398/95, SETTG (Συλλογή 1997, σ. I-3091, σκέψη 16).

που πραγματοποιείται αποκλειστικώς στο εσωτερικό ενός κράτους μέλους [11].

58. Υπ' αυτό το πνεύμα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, ως θεμελιώδης αρχή της Συνθήκης, μπορεί να περιοριστεί μόνον από ρυθμίσεις:

1) δικαιολογούμενες από το γενικό συμφέρον και επιβαλλόμενες σε κάθε πρόσωπο ή επιχείρηση που ασκεί δραστηριότητα στο έδαφος του εν λόγω κράτους, εφόσον το συμφέρον αυτό δεν διασφαλίζεται ήδη από τους κανόνες στους οποίους ο παρέχων τις υπηρεσίες υπόκειται εντός του κράτους μέλους όπου έχει την εγκατάστασή του·

2) εξ αντικειμένου αναγκαίες για την εξασφάλιση της υλοποιήσεως του στόχου τους, και

3) μη βαίνουσες πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του στόχου αυτού [12].

59. Με την πάροδο των ετών, το Δικαστήριο διαμόρφωσε μια περιπτωσιολογική νομολογία σχετικά με τους επιτακτικούς λόγους που άπτονται του γενικού συμφέροντος και οι οποίοι μπορούν να δικαιολογήσουν τα εμπόδια στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών τα οποία επιβάλλονται από τις εθνικές ρυθμίσεις. Ιδού ένας μη εξαντλητικός κατάλογος των λόγων τους οποίους έχει δεχθεί το Δικαστήριο: προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας [13]· προστασία του αποδέκτη της υπηρεσίας, προστασία της οποίας η ανάγκη μπορεί να δικαιολογήσει την υπαγωγή του παρέχοντος υπηρεσίες στους επαγγελματικούς κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής [14]· κοινωνική προστασία των εργαζομένων [15]· προστασία των καταναλωτών [16]· εντιμότητα στις εμπορικές συναλλαγές [17]· πολιτιστική πολιτική αποβλέπουσα στη διατήρηση εθνικού ραδιοτηλεοπτικού συστήματος εξασφαλίζοντος την πολυφωνία [18]· προστασία της ορθής απονομής της δικαιοσύνης [19]· διαφύλαξη της συνοχής του

11 — Απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 1994, C-381/93, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1994, σ. I-5145, σκέψη 17).

12 — Αποφάσεις της 4ης Δεκεμβρίου 1986, 205/84, Επιτροπή κατά Γερμανίας (Συλλογή 1986, σ. 3755, σκέψη 27), και της 26ης Φεβρουαρίου 1991, C-180/89, Επιτροπή κατά Ιταλίας (Συλλογή 1991, σ. I-709, σκέψεις 17 και 18), καθώς και προμνησθείσα στην υποσημείωση 4 απόφαση Ramrath, σκέψεις 29 έως 31.

13 — Απόφαση της 18ης Μαρτίου 1980, 62/79, Coditel (Συλλογή τόμος 1980/1, σ. 477, σκέψη 18).

14 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 5 απόφαση Van Wesemael κ.λπ., σκέψη 28.

15 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 5 απόφαση Webb, σκέψη 19, καθώς και αποφάσεις της 3ης Φεβρουαρίου 1982, 62/81 και 63/81, Seco και Desquenne & Giral (Συλλογή 1982, σ. 223, σκέψη 14), της 27ης Μαρτίου 1990, C-113/89, Rush Portuguesa (Συλλογή 1990, σ. I-1417, σκέψη 18), της 9ης Αυγούστου 1994, C-43/93, Vander Elst (Συλλογή 1994, σ. I-3803, σκέψη 23), και της 28ης Μαρτίου 1996, C-272/94, Guiot (Συλλογή 1996, σ. I-1905, σκέψη 16).

16 — Αποφάσεις της 4ης Δεκεμβρίου 1986, 220/83, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1986, σ. 3663, σκέψη 20), 252/83, Επιτροπή κατά Δανίας (Συλλογή 1986, σ. 3713, σκέψη 20), 206/84, Επιτροπή Ιρλανδίας (Συλλογή 1986, σ. 3817, σκέψη 20), και προμνησθείσα στην υποσημείωση 12 απόφαση Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψη 30· αποφάσεις της 26ης Φεβρουαρίου 1991, C-198/89, Επιτροπή κατά Ελλάδος (Συλλογή 1991, σ. I-727, σκέψη 21), και της 9ης Ιουλίου 1997, C-222/95, Parodi (Συλλογή 1997, σ. I-3899, σκέψη 32).

17 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 9 απόφαση De Agostini και TV-Shop, σκέψη 53.

18 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 9 απόφαση Collectieve Antennevoorziening Gouda κ.λπ., σκέψεις 23 και 25· αποφάσεις της 25ης Ιουλίου 1991, C-353/89, Επιτροπή κατά Κάτω Χωρών (Συλλογή 1991, σ. I-4069, σκέψη 30), και της 3ης Φεβρουαρίου 1993, C-148/91, Veronica Omroep Organisatie (Συλλογή 1993, σ. I-487, σκέψη 15).

19 — Απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 1996, C-3/95, Reisebüro Broede (Συλλογή 1996, σ. I-6511, σκέψη 36).

φορολογικού καθεστώτος [20]· διατήρηση της καλής φήμης του εθνικού χρηματοπιστωτικού τομέα [21]· διαφύλαξη της ιστορικής και καλλιτεχνικής εθνικής κληρονομιάς [22]· αξιοποίηση του αρχαιολογικού, ιστορικού και καλλιτεχνικού πλούτου και εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής διαδόσεως των γνώσεων για την καλλιτεχνική και πολιτιστική κληρονομιά μιας χώρας [23] και, τέλος, κίνδυνος σοβαρού πλήγματος στη χρηματοοικονομική ισορροπία του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως [24].

60. Το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι τα άρθρα 59 και 60 έχουν μεν κυρίως ως στόχο να δίνουν στον παρέχοντα υπηρεσίες τη δυνατότητα να ασκεί τη δραστηριότητά του στο κράτος μέλος υποδοχής χωρίς να υφίσταται δυσμενείς διακρίσεις έναντι των υπηκόων του κράτους αυτού, δεν συνεπάγονται όμως ότι το σύνολο της εθνικής νομοθεσίας που εφαρμόζεται στους υπηκόους του εν λόγω κράτους και αφορά κανονικά μια μόνιμη δραστηριότητα των εγκατεστημένων στο κράτος αυτο προσώπων μπορεί να τύχει εφαρμογής στο σύνολό της και κατά τον ίδιο τρόπο και σε προσωρινού χαρακτήρα δραστηριότητες, τις οποίες ασκούν πρόσωπα εγκατεστημένα σε άλλα κράτη [25]. Το Δικαστήριο τόνισε επίσης ότι οι προϋποθέσεις που επιβάλλει το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορούν να αποσκοπούν στο ίδιο αποτέλεσμα με αυτό στο οποίο στοχεύουν οι αντίστοιχες νομικές προϋποθέσεις που έχουν ήδη πληρωθεί στο κράτος εγκαταστάσεως, καθώς και ότι η αρμόδια για τον έλεγχο αρχή του κράτους εντός του οποίου παρέχονται οι υπηρεσίες οφείλει να λαμβάνει υπόψη της τους ελέγχους και τις επαληθεύσεις που έχουν ήδη γίνει στο κράτος μέλος εγκαταστάσεως [26].

Γ — *Σχετικά με την υποχρέωση καταβολής στους αποσπασμένους εργαζομένους του κατώτατου μισθού που προβλέπει το κράτος μέλος υποδοχής, καθώς και την υποχρέωση καταβολής, για κάθε έναν από αυτούς, ενσήμων πίστεως και ενσήμων κακοκαιρίας (υποχρεώσεις υπ' αριθ. 2 και 6 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος)*

61. Είναι η πρώτη φορά που ένα εθνικό δικαστήριο ερωτά ευθέως το Δικαστήριο σχετικά με τα αποτελέσματα τα οποία συνεπάγεται η υποχρέωση καταβολής του κατώτατου μισθού που ισχύει στο κράτος μέλος υποδοχής για την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών από επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος οι οποίες αποσπούν προσωπικό για τις ανάγκες συγκεκριμένου έργου. Περιέργως, ωστόσο, υπάρχει πάγια σχετική νομολογία σύμφωνα με την οποία το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να επεκτείνουν το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας τους περί κατώτατου μισθού ή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται σχετικά από τους κοινωνικούς εταίρους σε κάθε πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία, έστω και προσωρινή,

20 — Αποφάσεις της 28ης Ιανουαρίου 1992, C-204/90, Bachmann (Συλλογή 1992, σ. I-249, σκέψη 28), και C-300/90, Επιτροπή κατά Βελγίου (Συλλογή 1992, σ. I-305, σκέψη 21), καθώς και απόφαση της 14ης Νοεμβρίου 1995, C-484/93, Svensson και Gustavsson (Συλλογή 1995, σ. I-3955, σκέψη 16).

21 — Απόφαση της 10ης Μαΐου 1995, C-384/93, Alpine Investments (Συλλογή 1995, σ. I-1141, σκέψη 44).

22 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 12 απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1991, Επιτροπή κατά Ιταλίας, σκέψη 20.

23 — Απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1991, C-154/89, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1991, σ. I-659, σκέψη 17), και προμνησθείσα στην υποσημείωση 16 απόφαση στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ελλάδος, σκέψη 21.

24 — Απόφαση της 28ης Απριλίου 1998, C-158/96, Kohll (Συλλογή 1998, σ. I-1931, σκέψη 41).

25 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 5 απόφαση Webb, σκέψη 16, και απόφαση της 10ης Ιουλίου 1991, C-294/89, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1991, σ. I-3591, σκέψη 26).

26 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 12 απόφαση στην υπόθεση Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψη 47.

επί του εδάφους τους, ανεξαρτήτως της χώρας εγκαταστάσεως του εργοδότη. Το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει επίσης στα κράτη μέλη να επιβάλλουν την τήρηση των κανόνων αυτών με τα κατάλληλα μέσα. Το Δικαστήριο διατύπωσε συναφώς τη θέση του για πρώτη φορά με την απόφαση Seco και Desquenne & Giral [27] και επιβεβαίωσε τρεις φορές τη νομολογία αυτή.

62. Στην υπόθεση που οδήγησε στην έκδοση της αποφάσεως Seco και Desquenne & Giral, οι προσφεύγουσες επιχειρήσεις ήταν εγκατεστημένες στη Γαλλία και μετακινήθηκαν στο Λουξεμβούργο με τους μισθωτούς τους, υπηκόους τρίτων χωρών, προκειμένου να εκτελέσουν εκεί έργα κατασκευής και συντηρήσεως της υποδομής του σιδηροδρομικού δικτύου. Καθ' όλη τη διάρκεια των εργασιών, οι εργάτες αυτοί παρέμειναν υποχρεωτικώς ασφαλισμένοι στο γαλλικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Οι διαφορές ενώπιον του Cour de cassation του Λουξεμβούργου, το οποίο υπέβαλε ερωτήματα στο Δικαστήριο, αφορούσαν την υποχρέωση που επέβαλλε η λουξεμβουργιανή νομοθεσία στις επιχειρήσεις που εκτελούσαν προσκαίρως εργασίες στο έδαφος του Μεγάλου Δουκάτου με δικούς τους εργάτες να καταβάλλουν για τους εργάτες αυτούς εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές γήρατος και αναπηρίας. Στην περίπτωση εκείνη, οι προσφεύγουσες επιχειρήσεις υποχρεούνταν ήδη να καταβάλλουν ανάλογες εισφορές δυνάμει της γαλλικής νομοθεσίας για τους ίδιους εργάτες και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας, επιπλέον δε οι εισφορές που υποχρεούνταν να καταβάλλουν στο Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου δεν παρείχαν στους εργάτες τους κανένα δικαίωμα επί κοινωνικής παροχής.

Ο λουξεμβουργιανός ασφαλιστικός φορέας υποστήριξε ότι η υποχρέωση που επιβαλλόταν στις επιχειρήσεις δικαιολογούνταν καθόσον αποσκοπούσε στην αντιστάθμιση των οικονομικών ωφελημάτων που μπορούσαν να αντλήσουν οι επιχειρήσεις από τη μη τήρηση της εθνικής νομοθεσίας περί κατώτατου μισθού. Ο καθού οργανισμός υποστήριξε, έτσι, ότι το Μεγάλο Δουκάτο του Λουμεμβούργου ήταν μια χώρα με υψηλούς μισθούς και ότι, παρά το γεγονός ότι η ρύθμιση περί κατώτατου μισθού αποτελεί στο Λουξεμβούργο νόμο δημοσίας τάξεως εφαρμοζόμενο επί όλων των προσώπων που παρέχουν έμμισθη εργασία επί του λουξεμβουργιανού εδάφους, ήταν συχνά δύσκολο στην πράξη να εξασφαλιστεί η τήρηση της ρυθμίσεως αυτής από επιχειρήσεις που εκτελούσαν έργα με το δικό τους προσωπικό επί σχετικά βραχύ χρονικό διάστημα. Ακριβώς, λοιπόν, προκειμένου να μη δημιουργήσει η κατάσταση αυτή στρέβλωση του ανταγωνισμού σε βάρος των εγκατεστημένων στο Λουξεμβούργο επιχειρήσεων που παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες, οι εγκατεστημένοι σε άλλο κράτος μέλος παρέχοντες υπηρεσίες δεν έπρεπε να απαλλάσσονται από την καταβολή των εν λόγω εισφορών.

63. Το Δικαστήριο απάντησε ότι το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει σε κράτος μέλος να επιβάλει σε εργοδότη ευρισκόμενο στην κατάσταση της επιχειρήσεως Seco (ήτοι, σε επιχείρηση που υποχρεούται ήδη να κατα-

27 — Ανωτέρω υποσημείωση 15, σκέψη 14.

βάλλει, για τους ίδιους εργαζομένους και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας, εισφορές στο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως του κράτους όπου είναι εγκατεστημένη και την οποία το κράτος υποδοχής υποχρεώνει να καταβάλλει εισφορές στο δικό του σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, όταν οι εισφορές αυτές δεν παρέχουν στους μισθωτούς της κανένα δικαίωμα επί κοινωνικής παροχής) την υποχρέωση να καταβάλει εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφαλίσεως για μισθωτούς τους οποίους έχει αποσπάσει στο κράτος αυτό, καθώς και ότι η υποχρέωση αυτή δεν δικαιολογείται ούτε όταν έχει ως σκοπό την αντιστάθμιση των οικονομικών ωφελημάτων που ο εργοδότης θα μπορούσε να αντλήσει λόγω μη τηρήσεως της περί κατώτατου κοινωνικού μισθού νομοθεσίας του κράτους εντός του οποίου εκτελείται η παροχή [28].

64. Συνεπώς, από την απόφαση Seco και Desquenne & Giral προκύπτει σαφώς ότι το κοινοτικό δίκαιο δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να επεκτείνουν το πεδίο εφαρμογής της περί κατώτατου μισθού νομοθεσίας τους ή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν συνάψει συναφώς οι κοινωνικοί εταίροι σε κάθε πρόσωπο που παρέχει έμμισθη εργασία, έστω και προσωρινώς, επί του εδάφους τους, ανεξαρτήτως της χώρας εγκαταστάσεως του εργοδότη, καθώς και ότι δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να επιβάλλουν την τήρηση των κανόνων αυτών με όλα τα κατάλληλα μέσα. Ενόψει της νομολογίας αυτής, μπορεί να δημιουργηθεί η εντύπωση ότι η απάντηση στα ερωτήματα που έθεσε το tribunal correctionnel de Huy δεν παρουσιάζει καμία ιδιαίτερη δυσκολία. Εντούτοις, τούτο δεν συμβαίνει, όπως θα έχω την ευκαιρία να καταδείξω κατωτέρω αφού θα έχω εξετάσει τις τρεις άλλες αποφάσεις που έχουν άμεση σχέση με την υπό κρίση υπόθεση.

65. Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε τη νομολογία Seco και Desquenne & Giral με την απόφαση Rush Portuguesa [29]. Η διαφορά στο πλαίσιο της οποίας το tribunal administratif de Versailles υπέβαλε διάφορα προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο αφορούσε αποφάσεις της επιθεωρήσεως εργασίας η οποία, στο πλαίσιο ελέγχων στα έργα τα οποία η επιχείρηση Rush Portuguesa εκτελούσε στη Γαλλία, είχε διαπιστώσει διάφορες παραβάσεις του γαλλικού εργατικού δικαίου. Αφενός, οι μισθωτοί της επιχειρήσεως δεν είχαν την άδεια εργασίας την οποία ο εργατικός κώδικας απαιτούσε από τους υπηκόους τρίτων χωρών για την άσκηση εμμίσθων δραστηριοτήτων στη Γαλλία και, αφετέρου, οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν είχαν προσληφθεί μέσω του Office national d'immigration, το οποίο, κατά τον εργατικό κώδικα, έχει αποκλειστικό δικαίωμα προσλήψεως υπηκόων τρίτων κρατών στη Γαλλία. Η εν λόγω επιχείρηση, εγκατεστημένη στην Πορτογαλία, είχε φέρει στη Γαλλία τους δικούς της μισθωτούς, Πορτογάλους υπηκόους, οι οποίοι, κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών, υπάγονταν στις περί μεταβατικής περιόδου διατάξεις της Πράξεως Προσχωρήσεως της Πορτογαλικής Δημοκρατίας στην Κοινότητα [30] όσον αφορά

28 — Όπ. αν., σκέψη 15.

29 — Ανωτέρω υποσημείωση 15, σκέψη 18.

30 — Πράξη για τους όρους προσχώρησης του Βασιλείου της Ισπανίας και της Πορτογαλικής Δημοκρατίας και για τις προσαρμογές των Συνθηκών (ΕΕ 1985, L 302, σ. 23).

την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και, ειδικότερα, την πρόσβαση στην απασχόληση.

66. Οι νόμοι των οποίων η παράβαση προσαπτόταν στην επιχείρηση Rush Portuguesa ήταν νόμοι δημοσίας τάξεως οι οποίοι, ως τοιούτοι, εφαρμόζονταν επί όλων των προσώπων που βρίσκονταν επί του εθνικού εδάφους. Παρά ταύτα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 60 της Συνθήκης, σύμφωνα με το οποίο ο παρέχων υπηρεσίες μπορεί, για την εκτέλεση της παροχής του, να ασκήσει προσωρινά τη δραστηριότητά του στο κράτος εντός του οποίου παρέχεται η υπηρεσία με τους ίδιους όρους που το κράτος αυτό επιβάλλει στους δικούς του υπηκόους, έχει την έννοια ότι η επιβολή, στον εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος παρέχοντα υπηρεσίες που μετακινεί προσωπικό, περιοριστικών όρων όπως η υποχρέωση προσλήψεως προσωπικού επί τόπου ή η υποχρεωτική έκδοση άδειας εργασίας δημιουργεί δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος του εν λόγω παρέχοντος υπηρεσίες σε σχέση προς τους ανταγωνιστές του που είναι εγκατεστημένοι στη χώρα υποδοχής, και οι οποίοι μπορούν να χρησιμοποιούν ελεύθερα το δικό τους προσωπικό, και πλήττει την ικανότητά του να παράσχει την υπηρεσία [31]. Και πάλι, ενόψει των ανησυχιών που εξέφρασε η Γαλλική Κυβέρνηση επισημαίνοντας ότι οι Πορτογάλοι εργαζόμενοι αμείβονταν με ισχνούς μισθούς, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι ένα κράτος μέλος μπορεί, χωρίς να παραβιάζει το κοινοτικό δίκαιο, να επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας του περί κατώτατου μισθού σε κάθε πρόσωπο που παρέχει έμμισθη εργασία, έστω και προσωρινού χαρακτήρα, επί του εδάφους του, ανεξαρτήτως του κράτους μέλους όπου είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης.

67. Η δυνατότητα των εργαζομένων για τους οποίους δεν ισχύει το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας (επρόκειτο για υπηκόους τρίτων χωρών) να εργαστούν στη Γαλλία στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών εκ μέρους βελγικής επιχειρήσεως ειδικευμένης στις κατεδαφίσεις, η οποία μετακινούσε δικό της προσωπικό, εξετάστηκε και πάλι στην υπόθεση Vander Elst [32]. Το tribunal administratif de Chalôns-sur-Marne είχε υποβάλει στο Δικαστήριο δύο προδικαστικά ερωτήματα ζητώντας να διευκρινιστεί αν το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει σε ένα κράτος μέλος να υποχρεώνει τις επιχειρήσεις οι οποίες, όντας εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος, μετακινούνται στο έδαφός του για να παράσχουν εκεί υπηρεσίες και απασχολούν νομίμως και συνήθως υπηκόους τρίτων κρατών να λαμβάνουν, για τους εργαζομένους αυτούς, άδεια εργασίας από εθνική υπηρεσία μεταναστεύσεως και να καταβάλλουν τα σχετικά τέλη, επ' απειλή επιβολής διοικητικού προστίμου.

68. Το Δικαστήριο απάντησε καταφατικά και, μολονότι η απόφαση δεν περιέχει καμία καινοτομία σε σχέση προς τη σχετική νομολογία που ήδη είχε διαμορφωθεί, παρέσχε δύο διευκρινίσεις οι οποίες εμφανίζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την επίλυση της υπό κρίση υποθέσεως.

31 — Προμνησθείσα στην υποσημείωση 15 απόφαση Rush Portuguesa, σκέψη 12.

32 — Ανωτέρω υποσημείωση 15, σκέψη 23.

Αφενός, από την απόφαση Seco και Desquenne & Giral το Δικαστήριο συνήγαγε ότι κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους η οποία υποχρεώνει τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος να καταβάλλουν τέλη για να μπορούν να απασχολούν στο έδαφός του εργαζομένους για τους οποίους υπόκεινται ήδη, για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας, σε παρόμοιες επιβαρύνσεις εντός του κράτους μέλους κατοικίας τους συνιστά πρόσθετη οικονομική επιβάρυνση για τους εργοδότες αυτούς, οι οποίοι στην πραγματικότητα υφίστανται βαρύτερες επιβαρύνσεις σε σχέση με τους παρέχοντες υπηρεσίες που είναι εγκατεστημένοι στο εθνικό έδαφος [33].

Αφετέρου, το Δικαστήριο απέρριψε και πάλι το επιχείρημα ότι η γαλλική νομοθεσία ήταν απαραίτητη ώστε να αποτρέπονται οι επιχειρήσεις των άλλων κρατών μελών από του να απασχολούν εργαζομένους υπηκόους τρίτων χωρών καταβάλλοντάς τους χαμηλότερες αμοιβές και εφαρμόζοντας όρους εργασίας λιγότερο ευνοϊκούς από εκείνους που εξασφαλίζονται γενικώς από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής και υπενθύμισε ότι κάθε κράτος μέλος μπορεί να επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας του περί ελαχίστου μισθού σε κάθε πρόσωπο που παρέχει έμμισθη εργασία, έστω και προσωρινού χαρακτήρα, επί του εδάφους του, ανεξαρτήτως της χώρας εγκαταστάσεως του εργοδότη. Το Δικαστήριο τόνισε εξάλλου ότι οι εργαζόμενοι υπήκοοι τρίτης χώρας που απασχολούνταν από την επιχείρηση Vander Elst είχαν συνάψει νομοτύπως σύμβαση εργασίας διεπόμενη από το βελγικό δίκαιο.

69. Η τελευταία φορά που το Δικαστήριο επανέλαβε τη νομολογία αυτή ήταν με την απόφαση Guiot [34], την οποία εξέδωσε το 1996 απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα του tribunal correctionnel d'Arlon του Βελγίου. Η απόφαση αυτή παρουσιάζει διττό ενδιαφέρον. Πρώτον, διότι το Δικαστήριο επιβεβαιώνει την πάγια νομολογία του σύμφωνα με την οποία το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να επεκτείνουν το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας τους περί κατωτάτων μισθών ή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται συναφώς από τους κοινωνικούς εταίρους σε κάθε πρόσωπο που παρέχει έμμισθη εργασία, έστω και προσωρινού χαρακτήρα, επί του εδάφους τους, ανεξαρτήτως της χώρας εγκαταστάσεως του εργοδότη, ούτε απαγορεύει στα κράτη μέλη να επιβάλλουν την τήρηση των κανόνων αυτών με τα κατάλληλα μέσα. Δεύτερον, η απόφαση αυτή είναι ενδιαφέρουσα διότι η υπόθεση αφορούσε τα περιοριστικά αποτελέσματα τα οποία είχε για την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών η υποχρέωση την οποία το βελγικό δίκαιο επιβάλλει στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και εκτελούν έργα στο Βέλγιο να καταβάλλουν, για κάθε εργαζόμενο, εισφορές για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας.

70. Το Δικαστήριο παρατήρησε καταρχάς ότι μια εθνική ρύθμιση η οποία υποχρεώνει

33 — Όπ. αν., σκέψη 15.

34 — Ανωτέρω υποσημείωση 15, σκέψη 12.

τον εργοδότη, ο οποίος ενεργεί ως παρέχων υπηρεσίες υπό την έννοια της Συνθήκης, να καταβάλλει εργοδοτικές εισφορές στο ασφαλιστικό ταμείο του κράτους μέλους υποδοχής, επιπλέον των εισφορών τις οποίες έχει ήδη καταβάλει στο ασφαλιστικό ταμείο του κράτους όπου είναι εγκατεστημένος, του επιβάλλει μια πρόσθετη οικονομική επιβάρυνση, με αποτέλεσμα ο εργοδότης αυτός να μη βρίσκεται στην ίδια μοίρα, από πλευράς ανταγωνισμού, με τους εργοδότες που είναι εγκατεστημένοι στο κράτος υποδοχής. Προσέθεσε δε ότι πρέπει, συνεπώς, να θεωρηθεί ότι μια τέτοια ρύθμιση, έστω και αν εφαρμόζεται αδιακρίτως τόσο στους ημεδαπούς παρέχοντες υπηρεσίες όσο και σ' αυτούς των άλλων κρατών μελών, είναι ικανή να συνιστά περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών υπό την έννοια του άρθρου 59 της Συνθήκης [35].

Στη συνέχεια, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι το γενικό συμφέρον που άπτεται της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων στον οικοδομικό τομέα, λόγω των ιδιαιτέρων συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτόν, μπορεί μεν να αποτελέσει επιτακτικό λόγο δικαιολογούντα έναν τέτοιο περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, αυτό, ωστόσο, δεν συμβαίνει όταν οι εν λόγω εργαζόμενοι απολαύουν της ίδιας προστασίας, ή κατ' ουσίαν συγκρίσιμης προστασίας, δυνάμει των εργοδοτικών εισφορών που ήδη καταβάλλονται από τον εργοδότη εντός του κράτους μέλους όπου είναι εγκατεστημένος. Το Δικαστήριο κατέληξε ότι, υπό τις συνθήκες αυτές, στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να εξετάσει κατά πόσον οι επιταγές της νομοθεσίας του κράτους εγκαταστάσεως είναι ανάλογες ή, εν πάση περιπτώσει, συγκρίσιμες με εκείνες που θέτει η νομοθεσία του κράτους εντός του οποίου πραγματοποιείται η παροχή υπηρεσιών [36].

Το Δικαστήριο τόνισε, εξάλλου, ότι, δεδομένου ότι η κοινωνική προστασία των εργαζομένων συνιστά τον μοναδικό λόγο γενικού συμφέροντος που είναι ικανός να δικαιολογήσει περιορισμούς της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών όπως οι επίδικοι στην υπόθεση εκείνη, οι τυχόν τεχνικής φύσεως διαφορές που παρατηρούνται όσον αφορά τη διαχείριση των ασφαλιστικών αυτών καθεστώτων δεν μπορούν να δικαιολογήσουν έναν τέτοιο περιορισμό, και ότι, για τον λόγο αυτόν, τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης απαγορεύουν σε κράτος μέλος να υποχρεώνει μια επιχείρηση, εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος και εκτελούσα προσωρινώς έργα στο πρώτο κράτος, να καταβάλλει εργοδοτικές εισφορές υπό μορφή ενσήμων πίστεως και ενσήμων κακοκαιρίας για εργαζόμενους που απασχολούνται στα έργα αυτά, ενώ η επιχείρηση αυτή υποχρεούται ήδη να καταβάλλει ανάλογες εισφορές, για τους ίδιους εργαζόμενους και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας, στο κράτος όπου είναι εγκατεστημένη [37].

71. Δηλώνω πάραυτα ότι, κατά τη γνώμη μου, δεν υπάρχει κανένας λόγος που να δικαιολογεί μεταβολή της νομολογίας αυτής. Δεδομένου ότι η βελγική ρύθμιση που καθιερώνει περιορισμούς στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών μπορεί να δικαιολογηθεί από επιτακτικούς λόγους απτόμενους του γενικού συμφέροντος, δηλαδή από λόγους κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, και εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο ή επιχείρηση που ασκεί δραστηριότητα στον

35 — Όπ. αν., σκέψη 14.

36 — Όπ. αν., σκέψη 17.

37 — Όπ. αν., σκέψεις 21 και 22.

οικοδομικό τομέα, πρέπει, εν προκειμένω, να καθοριστεί μήπως το συμφέρον αυτό εξασφαλίζεται ήδη από τους κανόνες στους οποίους υπόκεινται ήδη οι επιχειρήσεις εντός του κράτους εγκαταστάσεώς τους· στη συνέχεια, να εξεταστεί κατά πόσον η ρύθμιση αυτή είναι αναγκαία για την εξασφάλιση της επιτεύξεως του σκοπού της και, τέλος, να εξεταστεί μήπως η ρύθμιση αυτή βαίνει πέραν του αναγκαίου για την επίτευξη του σκοπού αυτού μέτρου.

Για τον λόγο αυτόν, είναι απαραίτητο, προκειμένου να διευκρινιστούν οι έννοιες τις οποίες το Δικαστήριο χρησιμοποίησε μέχρι τώρα, να αναλυθούν περισσότερο οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες ένα κράτος μέλος μπορεί να επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της νομολογίας του περί κατωτάτων μισθών ή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται συναφώς από τους κοινωνικούς εταίρους σε κάθε πρόσωπο που παρέχει έμμισθη εργασία επί του εδάφους του.

72. Λαμβάνω ως δεδομένο ότι ως μισθός πρέπει να θεωρούνται όλα τα οικονομικά ωφελήματα τα οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν σε χρήμα ή σε είδος για τις υπηρεσίες που παρέχουν στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας για λογαριασμό άλλου, εφόσον με τα ωφελήματα αυτά αμείβεται η παρεχόμενη εργασία, ανεξαρτήτως της μορφής της αμοιβής ή των περιόδων αναπαύσεως που εξομοιώνονται προς περιόδους εργασίας. Εξαιρούνται από την έννοια του μισθού τα ποσά που εισπράττονται από τον εργαζόμενο ως απόδοση δαπανών στις οποίες υποβλήθηκε κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας.

73. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου στην οποία μόλις αναφέρθηκα προκύπτει ότι, στον επίδικο τομέα, μπορούν να διακριθούν δύο είδη κατώτατου μισθού.

Πρώτον, σε ορισμένα κράτη μέλη, υφίσταται ένας διεπαγγελματικός κατώτατος μισθός ο οποίος συνίσταται σε ένα ποσό καθοριζόμενο με νομοθετική ή κανονιστική πράξη βάσει παραγόντων όπως ο δείκτης των τιμών καταναλωτή, η μέση εθνική παραγωγικότητα και η γενική οικονομική συγκυρία. Συνεπώς, ο μισθός αυτός αναθεωρείται περιοδικώς. Επιτελεί λειτουργία κοινωνικής πολιτικής, καθόσον αποσκοπεί στο να εξασφαλιστεί ότι, σε καμία περίπτωση, ο εργαζόμενος δεν θα εισπράξει αμοιβή κατώτερη από το διεπαγγελματικό κατώτατο ημερομίσθιο για μια πλήρη ημέρα εργασίας, ασχέτως του τομέα στον οποίο αυτός απασχολείται.

Δεύτερον, υπάρχουν κατώτατοι επαγγελματικοί μισθοί οι οποίοι καθορίζονται για κάθε τομέα δραστηριότητας με συλλογικές συμβάσεις οι οποίες, κατά κανόνα, προβλέπουν αυξημένο μισθό σε σχέση με τον κατώτατο διεπαγγελματικό μισθό και των οποίων το πεδίο εφαρμογής καλύπτει συχνά το σύνολο του εθνικού εδάφους και όλες τις επιχειρήσεις του συγκεκριμένου τομέα. Ο κατώτατος επαγγελματικός μισθός, που είναι προϊόν διαπραγματεύσεως μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, έχει συνήθως περίπλοκη δομή, η οποία εξηγείται συχνά από ιστορικούς λόγους και, κυρίως, από τις σχέσεις ισχύος που χαρακτήρισαν τις διαπραγματεύσεις. Το οικονομικό αντάλλαγμα της έμμισθης δραστηριότητας περιλαμβάνει συνήθως ένα βασικό μισθό και διάφορα συμπληρώματα του μισθού. Ο βασικός μισθός καθορίζεται αποκλειστικά βάσει των μονάδων του χρόνου εργασίας. Όσον αφορά τα συμπληρώματα του μισθού, αυτά μπο-

ρούν να εξαρτώνται από προσωπικής φύσεως στοιχεία, όπως η αρχαιότητα, ή από στοιχεία αφορώντα τη θέση εργασίας, όπως όταν πρόκειται για νυκτερινή, επίπονη, ή επικίνδυνη εργασία ή εργασία που ενέχει κινδύνους δηλητηριάσεως του εργαζομένου· μπορούν να εξαρτώνται από την ποιότητα ή την ποσότητα της παρεχομένης εργασίας, όπως στην περίπτωση των πρμ, των κινήτρων ή των μπόνους που χορηγούνται για την έλλειψη απουσιών, τις εξαιρετικές επιδόσεις ή την υπερωριακή εργασία. Τα συμπληρώματα του μισθού περιλαμβάνουν επίσης τις έκτακτες παροχές που αποκαλούνται, κατά περίπτωση, δώρο Χριστουγέννων ή τέλους του έτους, συμμετοχή στα κέρδη, επίδομα άδειας ή άλλα παρόμοια ωφελήματα. Περιλαμβάνουν τέλος την αμοιβή για τον χρόνο της κανονικής άδειας.

74. Απομένει να καθοριστεί κατά πόσον τα ένσημα πίστεως και τα ένσημα κακοκαιρίας εμπίπτουν στην έννοια του κατώτατου μισθού που ισχύει για κάθε πρόσωπο που ασκεί έμμισθη δραστηριότητα εντός ορισμένου κράτους μέλους. Από τα στοιχεία της δικογραφίας προκύπτει ότι τα ένσημα πίστεως αποτελούν έκτακτη παροχή η οποία καταβάλλεται στον εργαζόμενο άπαξ του έτους, ήτοι τέσσερις μήνες μετά το τέλος του έτους, και η οποία αντιστοιχεί στο 9 % του ακαθάριστου μισθού. Σκοπός τους είναι η αντιμοιβή του εργαζομένου για την παραμονή του στον οικοδομικό τομέα. Όσον αφορά τα ένσημα κακοκαιρίας, τα οποία αντιπροσωπεύουν το 2 % του ακαθάριστου μισθού του εργαζομένου, αποσκοπούν στην αποζημίωσή του για το μέρος του μισθού που δεν του καταβλήθηκε από την επιχείρηση για τις ημέρες κατά τις οποίες η κακοκαιρία τον εμπόδισε να αρχίσει ή να συνεχίσει κανονικά την εργασία του. Πρόκειται για μία κατ' αποκοπήν αποζημίωση, ανεξάρτητη του πραγματικού ύψους της απώλειας του μισθού. Τόσο τα ένσημα πίστεως όσο και τα ένσημα κακοκαιρίας αποτελούν οικονομικά ωφελήματα τα οποία ο εργαζόμενος εισπράττει για την εργασία του. Δεν υφίσταται αμφιβολία ότι ο ορισμός του κατώτατου επαγγελματικού μισθού, τον οποίο έδωσα, καλύπτει αναγκαστικά και τα ποσά τα οποία δικαιούνται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο των δύο αυτών συστημάτων.

75. Ασφαλώς, δεν είναι σπάνιο να προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έκτακτες παροχές τις οποίες ο εργοδότης θα καταβάλλει στους εργαζομένους άπαξ, δις ή τρις του έτους, ή και συχνότερα, και οι οποίες υπολογίζονται συνήθως βάσει του κατώτατου μηνιαίου βασικού μισθού αυξημένου κατά το πρμ αρχαιότητας. Δεν είναι σπάνιο επίσης να περιέχουν οι συλλογικές συμβάσεις του οικοδομικού τομέα κανόνες που αποβλέπουν στον μετριασμό των συνεπειών των διακοπών της δραστηριότητας που οφείλονται σε λόγους ανωτέρας βίας, καιρικά φαινόμενα, κακοκαιρίες ή κάθε άλλο λόγο ανεξάρτητο της βουλήσεως της επιχειρήσεως, η οποία, καθ' όλο το διάστημα αυτό, εξακολουθεί να υποχρεούται να καταβάλλει τον μισθό στο προσωπικό της.

76. Η πρωτοτυπία των βελγικών συστημάτων ενσήμων πίστεως και ενσήμων κακοκαιρίας συνίσταται στον τρόπο χρηματοδοτήσεώς τους: αντί να επιφορτίζεται ο εργοδότης με την απευθείας καταβολή, άπαξ του έτους, έκτακτης παροχής στον εργαζόμενο για την πίστη του στην επιχείρηση και αντί να του καταβάλει το ημερομίσθιο ή τον μηνιαίο μισθό που έχει συμφωνηθεί χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι διακοπές της δραστηριότητας λόγω κακοκαιρίας, καταβάλλει, στο πλαίσιο των δύο αυτών συστημάτων, εισφορές σε ταμείο το οποίο έχει συσταθεί για όλες τις επιχειρήσεις του τομέα και το οποίο υπο-

καθιστά τους εργοδότες όσον αφορά τις δύο αυτές εργοδοτικές υποχρεώσεις [38]. Το γεγονός ότι η αμοιβή αυτή δεν καταβάλλεται απευθείας στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν αναιρεί τη φύση της ως μέρους του μισθού, ήτοι, εν προκειμένω, τη φύση της ως μέρους του κατώτατου επαγγελματικού μισθού.

77. Συνεπώς, τα κράτη μέλη μπορούν, χωρίς να παραβιάζουν το κοινοτικό δίκαιο, να επεκτείνουν την ισχύ της εργατικής νομοθεσίας τους ή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περί κατωτάτων μισθών, είτε πρόκειται για κατώτατο διεπαγγελματικό μισθό είτε πρόκειται για κατώτατο επαγγελματικό μισθό ενός συγκεκριμένου τομέα, σε κάθε πρόσωπο που ασκεί έμμισθη δραστηριότητα, επί του εδάφους του, ανεξαρτήτως του κράτους εγκαταστάσεως της επιχειρήσεως.

78. Πώς τότε, εφόσον τα ένσημα πίστεως και τα ένσημα κακοκαιρίας πρέπει να θεωρούνται ως μέρος του κατώτατου επαγγελματικού μισθού των εργαζομένων στον οικοδομικό τομέα, μπορεί να συμβιβαστεί η σχετική με τους κατώτατους μισθούς νομολογία του Δικαστηρίου με τη νομολογία που συνάγεται από την απόφαση Guiot και σύμφωνα με την οποία τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης απαγορεύουν σε ένα κράτος μέλος να υποχρεώνει μια επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος και εκτελεί προσωρινώς έργα στο πρώτο κράτος να καταβάλλει εργοδοτικές εισφορές στο πλαίσιο των δύο αυτών συστημάτων για τους εργαζομένους που απασχολούνται στην υλοποίηση των έργων αυτών, όταν η εν λόγω επιχείρηση υπόκειται ήδη, εντός του κράτους όπου είναι εγκατεστημένη, σε παρόμοιες εισφορές για τους ίδιους εργαζομένους και για τις ίδιες περιόδους δραστηριότητας;

79. Κατά τη γνώμη μου, το πεδίο εφαρμογής των κανόνων που διέπουν τους κατώτατους μισθούς σε ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να επεκταθεί αυτομάτως στις αλλοδαπές επιχειρήσεις που πραγματοποιούν παροχή υπηρεσιών στο έδαφος του κράτους αυτού με δικό τους προσωπικό, ιδίως λαμβανομένου υπόψη ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι όροι που επιβάλλει το κράτος υποδοχής δεν μπορούν να ισχύουν παράλληλα με τους αντίστοιχους εκ του νόμου όρους που ήδη πληρούνται εντός του κράτους μέλους εγκαταστάσεως [39]. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο, προτού επιβάλει στις επιχειρήσεις αυτές την υποχρέωση της καταβολής των κατωτάτων μισθών που ισχύουν στο έδαφός του, όπως αυτοί καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία του, το κράτος μέλος υποδοχής οφείλει να εξακριβώνει μήπως η κοινωνική προστασία των εργαζομένων την οποία εξασφαλίζει η εθνική νομοθεσία εξασφαλίζεται ήδη εξίσου, αν όχι περισσότερο, από τη νομοθεσία του κράτους όπου είναι εγκατεστημένες οι επιχειρήσεις.

80. Με ποιον, όμως, τρόπο θα εκτιμηθεί το αν η κοινωνική προστασία των εργαζομένων εξασφαλίζεται ήδη εξίσου ή και περισσότερο

38 — Η δημιουργία ταμείου για την κάλυψη του μέρους του μισθού που δεν καταβλήθηκε σε περίπτωση διακοπής της δραστηριότητας λόγω κακοκαιρίας δεν αποτελεί, συνεπώς, τη μόνη δυνατότητα. Ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει κανονικά την αμοιβή για τις περιόδους διακοπής και να υποχρεούται, κατόπιν, ο εργαζόμενος να καλύψει τις μη δεδουλευμένες ώρες απασχολούμενος, π.χ., μία επιπλέον ώρα ημερησίως τις επόμενες εργάσιμες ημέρες ή αφαιρώντας, μέχρις ενός ανωτάτου ορίου, τις μη δεδουλευμένες ώρες λόγω κακοκαιρίας από τον συνολικό χρόνο της κανονικής άδειας.

39 — Προπαρατεθείσα στο σημείο 60 νομολογία.

από τη νομοθεσία του κράτους μέλους εγκαταστάσεως; Πιστεύω ότι, για να εκτιμήσουν αυτόν τον βαθμό προστασίας, οι αρχές του κράτους μέλους υποδοχής, συμπεριλαμβανομένων των δικαστηρίων, οφείλουν να συγκρίνουν συνολικά τις οικονομικές παροχές που δικαιούται ετησίως ο εργαζόμενος κατ' εφαρμογήν των κανόνων του κράτους μέλους στο οποίο η επιχείρησή του είναι εγκατεστημένη με τις παροχές τις οποίες θα εδικαιούτο να εισπράξει αν εργαζόταν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους εντός του κράτους μέλους υποδοχής. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να μπορεί να υπαχθεί, καθ' όλο τον χρόνο κατά τον οποίο αποσπάται από την επιχείρησή του στο έδαφος άλλου κράτους μέλους στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών, στη νομοθεσία που του εξασφαλίζει τις πλέον συμφέρουσες ετήσιες αποδοχές.

81. Θα ήθελα να υπογραμμίσω ότι είναι απαραίτητο ο εθνικός δικαστής, στον οποίο κατά κανόνα υποβάλλονται περιπτώσεις όπως οι επίδικες, προκειμένου να καθορίσει τη ρύθμιση που είναι η πλέον ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, να συγκρίνει τις οικονομικές παροχές στις οποίες ο εργαζόμενος θα δικαιούται σε κάθε μία από τις δύο καταστάσεις στηριζόμενος σε συνολική σύγκριση και σε υπολογισμό με ετήσια βάση.

Πράγματι, ενόψει των διαφορών που υφίστανται μεταξύ των εθνικών συλλογικών συμβάσεων στον οικοδομικό τομέα όσον αφορά τις έννοιες και τις μορφές της αμοιβής, το ύψος και τη συχνότητα καταβολής των εκτάκτων παροχών καθώς και όσον αφορά τον τρόπο χρηματοδοτήσεως των παροχών αυτών, θεωρώ ότι η σύγκριση αυτή είναι ο μόνος τρόπος πραγματικής προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στηριζόμενος στην αρχή ότι η εφαρμογή του κατωτάτου μισθού του κράτους μέλους υποδοχής αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων που μετακινούνται μαζί με την επιχείρησή τους στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, διερωτώμαι σε ποιο βαθμό ένας εργαζόμενος που έχει έλθει από κράτος στο οποίο δικαιούται, παραδείγματος χάριν, να εισπράττει έκτακτη παροχή κάθε τρίμηνο ή το σύνολο του μισθού του στο τέλος του μήνα, ανεξαρτήτως του αριθμού των ημερών κατά τις οποίες εμποδίστηκε να εργαστεί λόγω κακοκαιρίας, προστατεύεται καλύτερα με τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής που, όπως η βελγική ρύθμιση, τον υποχρεώνει να αναμείνει τέσσερις μήνες μετά το τέλος του έτους προτού του καταβληθεί μια ετήσια παροχή και η οποία προβλέπει ότι τις ημέρες κατά τις οποίες δεν μπορεί να εργαστεί λόγω κακοκαιρίας θα εισπράττει μόνον το 50 % του μισθού του και να πρέπει να αναμείνει τέσσερις επιπλέον μήνες μετά το τέλος του έτους για να εισπράξει την αποζημίωση γι' αυτήν την απώλεια μισθού.

82. Κατά συνέπεια, θεωρώ ότι τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν εμποδίζουν τις αρχές του κράτους μέλους να υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και μετακινούνται στο έδαφός του μαζί με τους μισθωτούς τους προκειμένου να πραγματοποιήσουν εκεί παροχή υπηρεσιών να καταβάλλουν σ' αυτούς τον κατώτατο επαγγελματικό μισθό που ισχύει στο έδαφός του στον συγκεκριμένο τομέα ή κλάδο δραστηριότητας και να καταβάλλουν εισφορές σε ταμείο το οποίο έχει συσταθεί από τις επιχειρήσεις του τομέα με σκοπό να υποκαθιστά τους εργοδότες σε ορισμένες υποχρεώσεις τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιχειρηματίες αυτοί δεν υπό-

κεινται ήδη, λόγω της εφαρμογής της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεώς τους, για τις ίδιες περιόδους και για τους ίδιους εργαζομένους, σε εργοδοτικές υποχρεώσεις των οποίων η εκπλήρωση εξασφαλίζει στους εργαζομένους συνολική ετήσια αμοιβή ίση ή μεγαλύτερη από εκείνη που θα εισέπρατταν αν εργάζονταν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους στο κράτος μέλος υποδοχής.

83. Πρέπει, εξάλλου, να υπομνησθεί ότι, όπως υποστήριξε ο γενικός εισαγγελέας G. Tesauro με τις προτάσεις του [40], το Δικαστήριο, στην απόφαση Vander Elst, αποφάνθηκε, σχετικά με τους μισθωτούς της επιχειρήσεως αυτής, υπηκόους τρίτης χώρας οι οποίοι είχαν νομότυπη σύμβαση εργασίας διεπόμενη από το βελγικό δίκαιο, ότι, ανεξαρτήτως της δυνατότητας εφαρμογής επί των εργαζομένων που ήταν προσωρινά αποσπασμένοι στη Γαλλία των εθνικών διατάξεων δημοσίας τάξεως οι οποίες διέπουν τις διάφορες πτυχές της σχέσεως εργασίας, η εφαρμογή του σχετικού βελγικού συστήματος ήταν, εν πάση περιπτώσει, η μόνη ικανή να προλάβει κάθε σοβαρό κίνδυνο εκμεταλλεύσεως των εργαζομένων και στρεβλώσεως του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων [41].

Δεν βλέπω κανένα λόγο να προκριθεί διαφορετική λύση όταν η μετακίνηση γίνεται κατά την αντίθετη φορά, δηλαδή όταν εργαζόμενοι νομίμως απασχολούμενοι από επιχείρηση στη Γαλλία μετακινούνται στο Βέλγιο στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

Δ — Επί του ελέγχου, εκ μέρους των αρχών του κράτους μέλους υποδοχής, της τηρήσεως της εργατικής νομοθεσίας (υποχρεώσεις αριθ. 1, 3, 4, 5, 9 και 10 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος)

84. Στο κεφάλαιο αυτό, θα εξετάσω μια δεύτερη ομάδα υποχρεώσεων τις οποίες κατηγορούνται ότι δεν τήρησαν οι επιχειρήσεις Arblade και Leloup. Οι υποχρεώσεις αυτές, ταξινομημένες αναλόγως του σκοπού τους, είναι οι ακόλουθες: υποχρέωση φυλάξεως των εγγράφων που απαιτεί η εργατική νομοθεσία (μητρώο προσωπικού και ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου) στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου, το οποίο φυλάσσει τα έγγραφα αυτά υπό την ιδιότητα του εντολοδόχου ή του προστηθέντος· υποχρέωση τηρήσεως ειδικού μητρώου προσωπικού· υποχρέωση χορηγήσεως ατομικού δελτίου ταυτότητας σε κάθε εργαζόμενο· υποχρέωση διορισμού εντολοδόχου ή προστηθέντος επιφορτισμένου με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας των μισθωτών· υποχρέωση καταρτίσεως ατομικής καταστάσεως μισθοδοσίας για κάθε εργαζόμενο και υποχρέωση καταρτίσεως κανονισμού εργασίας.

Όλες αυτές οι υποχρεώσεις έχουν ως σκοπό, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, να παρέχουν στις αρχές του κράτους μέλους υπο-

40 — Προτάσεις στην προμνημονευθείσα στην υποσημείωση 15 υπόθεση Vander Elst, σ. I-3805 επ., συγκεκριμένα σ. I-3816 και I-3817.

41 — Όπ. αν., σκέψεις 24 και 25.

δοχής τη δυνατότητα να ελέγχει την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας που ισχύει στο κράτος αυτό.

85. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ένα μεγάλο μέρος των κανόνων που απαρτίζουν το εργατικό δίκαιο στα κράτη μέλη έχουν χαρακτήρα κανόνων δημοσίας τάξεως, οι οποίοι εφαρμόζονται σε όλους όσους βρίσκονται στο έδαφος του ενδιαφερομένου κράτους μέλους και, ως εκ τούτου, εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και μετακινούνται μαζί με τους μισθωτούς τους στο πρώτο κράτος μέλος προκειμένου να πραγματοποιήσουν παροχή υπηρεσιών. Εννοώ, παραδείγματος χάριν, για να αναφερθώ μόνο σε μερικές από τις πλέον εμφανούς χαρακτήρα διατάξεις, στους κανόνες που αφορούν την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο της εργασίας, στους κανόνες που καθορίζουν τις κατώτατους μισθούς, στους κανόνες που καθιερώνουν την αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Ωστόσο, προκειμένου για κανόνες που εφαρμόζονται αδιακρίτως στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στο εθνικό έδαφος και στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος, οι κανόνες αυτοί πρέπει, όπως και όλοι οι άλλοι, όταν έχουν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, να δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους απτόμενους του γενικού συμφέροντος, όταν αυτό δεν μπορεί να εξασφαλιστεί με την εφαρμογή των κανόνων που ισχύουν στο κράτος μέλος εγκαταστάσεως, και να είναι αντικειμενικά απαραίτητοι για την εξασφάλιση της επιτεύξεως του αποτελέσματος ενόψει του οποίου θεσπίστηκαν. Επιπλέον, πρέπει να αποδειχθεί ότι το ίδιο αποτέλεσμα δεν μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο περιοριστικούς κανόνες.

86. Η υποχρέωση χορηγήσεως ατομικού δελτίου σε κάθε εργαζόμενο συνδέεται άμεσα με την υποχρέωση των επιχειρηματιών του οικοδομικού τομέα να καταβάλλουν για κάθε εργαζόμενο εισφορές για ένσημα πίστεως και για ένσημα κακοκαιρίας. Θεωρώ ότι πρόκειται για παρεπόμενη υποχρέωση η οποία πρέπει να έχει την τύχη της κύριας υποχρεώσεως, καθόσον σκοπός της είναι να καταστεί δυνατός ο έλεγχος της τηρήσεως της κύριας υποχρεώσεως. Συγκεκριμένα, αν αποδειχθεί ότι η συνολική ετήσια αμοιβή την οποία ο εργαζόμενος στον οικοδομικό τομέα εισπράττει εντός του κράτους μέλους υποδοχής είναι καλύτερη από εκείνη που εισπράττει κατ' εφαρμογήν των κανόνων που ισχύουν στο κράτος μέλος εγκαταστάσεως του εργοδότη, ο επιχειρηματίας μπορεί να υποχρεωθεί να καταβάλλει εισφορές για ένσημα πίστεως ή για ένσημα κακοκαιρίας, ή για αμφότερα τα συστήματα, και μπορεί να του επιβληθεί να τηρήσει την υποχρέωση χορηγήσεως ατομικού δελτίου σε κάθε εργαζόμενο. Στην αντίθετη περίπτωση, δεν θα υπέχει την υποχρέωση αυτή.

87. Όσον αφορά τις υποχρεώσεις που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις που δεν έχουν την έδρα τους στο Βέλγιο, ήτοι την υποχρέωση φυλάξεως του μητρώου προσωπικού και της ατομικής καταστάσεως μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου (υποχρέωση αριθ. 1 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος) και την υποχρέωση διορισμού εντολοδόχου ή προστηθέντος επιφορτισμένου με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας των εργαζομένων (υποχρέωση αριθ. 5 του πρώτου προδικαστικού

ερωτήματος), δεν νομίζω ότι ισοδυναμούν εν προκειμένω προς υποχρέωση εγκαταστάσεως υπό την έννοια του άρθρου 52. Επί του σημείου αυτού, διαφωνώ με τη θέση που εκφράστηκε από τις καθών επιχειρήσεις και συντάσσομαι με τα επιχειρήματα που εξέθεσαν τόσο η Βελγική Κυβέρνηση όσο και η Επιτροπή με τις απαντήσεις τους στην πρώτη γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου.

Δεν θεωρώ, επίσης, ότι πρόκειται για υποχρεώσεις εισάγουσες διάκριση λόγω ιθαγένειας ή διάκριση απορρέουσα από το γεγονός ότι οι παρέχοντες υπηρεσίες είναι εγκατεστημένοι σε άλλο κράτος μέλος. Στην πραγματικότητα, οι υποχρεώσεις αυτές εφαρμόζονται αδιακρίτως, καθόσον όλοι οι εργοδότες υποχρεούνται γενικώς να διατηρούν το μητρώο του προσωπικού και την ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου στην κατοικία τους ή την έδρα της επιχειρήσεως. Η διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσεται στον εργοδότη ο οποίος δεν διαθέτει κατοικία ή έδρα εντός του Βελγίου (και ο οποίος υποχρεούται στην περίπτωση αυτή να διατηρεί το μητρώο του προσωπικού και την ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου στην εντός του Βελγίου κατοικία φυσικού προσώπου και να διορίσει, στο Βέλγιο, εντολοδόχο ή προστηθέντα επιφορτισμένο με την τήρηση των ατομικών καταστάσεων μισθοδοσίας) εξηγείται, κατά την άποψή μου, από τη διαφορά μεταξύ της καταστάσεως του εγκατεστημένου στο Βέλγιο επιχειρηματία και της καταστάσεως του επιχειρηματία που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος και δεν δημιουργεί ειδικό καθεστώς εφαρμοζόμενο αποκλειστικά στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη.

88. Θεωρώ, ωστόσο, ότι οι υποχρεώσεις αυτές, έτσι όπως είναι διαμορφωμένες, βαίνουν ενδεχομένως πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκουν και ο οποίος φαίνεται να συνίσταται στο να τηρούνται, στη διάθεση των εθνικών αρχών, τα στοιχεία που αφορούν τους εργαζομένους τους οποίους μια επιχείρηση απασχολεί σε ορισμένο εργοτάξιο.

Όσον αφορά την πρώτη από τις δύο αυτές υποχρεώσεις, δεδομένου ότι η επιθεώρηση εργασίας μεταβαίνει στα εργοτάξια προκειμένου να ελέγξει επιτόπου την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, θα αρκούσε, παραδείγματος χάριν, να θέτει ο προστηθείς υπεύθυνος του εργοταξίου στη διάθεση της επιθεωρήσεως εργασίας το μητρώο του προσωπικού και την ατομική κατάσταση μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου ή τα αντίστοιχα έγγραφα τα οποία η επιχείρηση υποχρεούται να τηρεί κατ' εφαρμογήν της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεως.

Το ίδιο φρονώ και για την υποχρέωση διορισμού εντολοδόχου ή προστηθέντος κατοικούντος εντός του Βελγίου για να φυλάσσει, μετά το πέρας των εργασιών, τις ατομικές καταστάσεις μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου επί πενταετία. Η ατομική κατάσταση μισθοδοσίας είναι έγγραφο στο οποίο αναγράφονται οι υπηρεσίες τις οποίες ο εργαζόμενος παρέσχε στον εργοδότη στη διάρκεια του έτους, σύμφωνα με την περιοδικότητα

καταβολής της αμοιβής, καθώς και η αμοιβή που εισέπραξε. Το έγγραφο αυτό επιτρέπει να ελεχθεί αν τηρήθηκε το μισθολόγιο που καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση, αν τηρήθηκαν οι αργίες και χορηγήθηκε η κανονική άδεια καθώς και αν καταβλήθηκαν τα πριμ του τέλους του έτους. Θεωρώ υπερβολικό, για να παρασχεθεί στις εθνικές αρχές η δυνατότητα να διεξάγουν τους ελέγχους αυτούς καθ' όλη τη διάρκεια της επόμενης πενταετίας αν το επιθυμούν, να υποχρεώνονται οι επιχειρήσεις που μετακινούνται προσωρινώς στο κράτος μέλος αυτό για να πραγματοποιήσουν παροχή υπηρεσιών να ορίζουν, υπό τις συνθήκες και για τον σκοπό που περιέγραψα ανωτέρω, εντολοδόχο ή προστηθέντα, των οποίων οι υπηρεσίες θα πρέπει να αμειφθούν. Θα ήταν περισσότερο σύμφωνο με το πνεύμα που διέπει το δικαίωμα της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών να επιβάλλεται στις επιχειρήσεις αυτές, όταν περατώνουν τα έργα, να αποστέλλουν τα έγγραφα αυτά, παραδείγματος χάριν, στην επιθεώρηση εργασίας, η οποία θα μπορούσε να τα ελέγξει και, αν το κρίνει αναγκαίο, να τα φυλάξει.

Κατά συνέπεια, οι δύο αυτές υποχρεώσεις μου φαίνονται δυσανάλογες, όπως αυτές ισχύουν σήμερα, καθόσον ο ίδιος σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί με διαδικασίες λιγότερο επαχθείς για τις επιχειρήσεις.

89. Απομένει να αναλύσω μια σειρά υποχρεώσεων τις οποίες το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει, καταρχήν, να επιβάλλονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη και μετακινούνται προσωρινώς με τους εργαζομένους τους σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να πραγματοποιήσουν παροχή υπηρεσιών. Πρόκειται για την υποχρέωση τηρήσεως ειδικού μητρώου προσωπικού, την υποχρέωση καταρτίσεως ατομικής καταστάσεως μισθοδοσίας για κάθε εργαζόμενο και την υποχρέωση θεσπίσεως κανονισμού εργασίας. Πράγματι, τα κράτη μέλη μπορούν να επιβάλλουν την τήρηση της εργατικής τους νομοθεσίας στις επιχειρήσεις αυτές με κάθε πρόσφορο μέσο. Ωστόσο, πράττοντας αυτό, οφείλουν να βεβαιώνονται ότι οι επιχειρήσεις αυτές δεν υπόκεινται ήδη σε ανάλογες υποχρεώσεις δυνάμει της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεώς τους, ανεξαρτήτως της ονομασίας των διαφόρων εγγράφων, του περιεχομένου τους ή του σκοπού τους. Αν συντρέχει τέτοια περίπτωση, οφείλουν να αναγνωρίσουν την αντιστοιχία της νομοθεσίας τους με τους κανόνες του κράτους εγκαταστάσεως και δεν μπορούν να απαιτήσουν από τις επιχειρήσεις να συμμορφωθούν προς τη δική τους νομοθεσία παρά μόνο στο μέτρο που η νομοθεσία αυτή συμπληρώνει τη νομοθεσία του κράτους εγκαταστάσεως, χωρίς να μπορούν να επιβάλουν κανένα ήδη υφιστάμενο μέτρο.

90. Εν πάση περιπτώσει, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι, έως τις 30 Ιουνίου 1993, τα κράτη μέλη όφειλαν να μεταφέρουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους την οδηγία 91/533, οι διατάξεις της οποίας καθορίζουν τα στοιχεία τα οποία ο εργοδότης υποχρεούται να φέρει σε γνώση των μισθωτών του με την κατάρτιση συμβάσεως εργασίας ή άλλου εγγράφου. Μεταξύ των στοιχείων αυτών, περιλαμβάνονται τα στοιχεία ταυτότητας των μερών, η κατηγορία της απασχόλησης, η περιγραφή της εργασίας, η ημερομηνία ενάρξεως της σχέσεως εργασίας και η διάρκειά της, η διάρκεια της αδείας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος, οι προθεσμίες καταγγελίας της συμβάσεως, το ύψος της αρχικής βασικής αμοιβής καθώς και τα λοιπά συστατικά στοιχεία της αμοιβής, η περιοδικότητα της καταβολής της αμοιβής, καθώς και η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζομένου. Ο εργοδότης οφείλει, τέλος, να αναφέρει τις συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους

όρους εργασίας του εργαζομένου. Αν πρόκειται για εργαζόμενο που οφείλει κανονικά να εκτελεί την εργασία του σε άλλες χώρες, το έγγραφο αυτό πρέπει να του παραδίδεται πριν από την αναχώρησή του και θα πρέπει να περιλαμβάνει, τουλάχιστον, ορισμένες πρόσθετες πληροφορίες, όπως η διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή και, ενδεχομένως, τα σε χρήμα ή σε είδος ωφελήματα που συνδέονται με τον εκπατρισμό.

Το γεγονός ότι ο εκπατριζόμενος εργαζόμενος θα έχει στην κατοχή του το έγγραφο που περιέχει τα στοιχεία αυτά θα διευκολύνει αναμφισβήτητα σε μεγάλο βαθμό το έργο των επιθεωρητών εργασίας κάθε κράτους μέλους, καθόσον θα μπορούν ευκολότερα να εξακριβώνουν κατά πόσον οι επιχειρήσεις άλλων κρατών μελών που μετακινούνται στη χώρα τους μαζί με τους εργαζομένους τους προκειμένου να πραγματοποιήσουν εκεί παροχή υπηρεσιών τηρούν την εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής.

Ε — *Επί της υποχρεώσεως των επιχειρήσεων να συνεργάζονται με τις υπηρεσίες επιθεωρήσεως εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής (υποχρεώσεις αριθ. 7 και 8 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος)*

91. Όπως ήδη ανέφερα, το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να επιβάλλουν την τήρηση των κανόνων του εργατικού τους δικαίου με όλα τα πρόσφορα μέσα. Ένας από τους πλέον αποτελεσματικούς τρόπους ελέγχου της τηρήσεως της εργατικής νομοθεσίας είναι η ανάθεση του ελέγχου αυτού στις υπηρεσίες της επιθεωρήσεως εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές ελέγχουν όχι μόνον την τήρηση της καθαρά εθνικής νομοθεσίας, αλλά και την τήρηση του κοινοτικού δικαίου όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση των διακινουμένων εργαζομένων. Για τον λόγο αυτόν, η επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε ένα κράτος μέλος και μετακινείται με τους εργαζομένους της στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου να πραγματοποιήσει εκεί παροχή υπηρεσιών, υπό την έννοια των άρθρων 59 και 60 της Συνθήκης, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να παρακωλύσει ή να υπονομεύσει το έργο της επιθεωρήσεως εργασίας που επεμβαίνει σύμφωνα με τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής.

ΣΤ — *Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος*

92. Το tribunal correctionnel de Huy, με το δεύτερο ερώτημά του σε αμφότερες τις υποθέσεις, ερωτά αν τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης μπορούν να καταστήσουν ανενεργό το άρθρο 3, πρώτο εδάφιο, του Αστικού Κώδικα, το οποίο καθορίζει το πεδίο εφαρμογής των βελγικών νόμων δημοσίας τάξεως και ασφάλειας.

93. Όπως ανέφερα προηγουμένως, οι κανόνες του εργατικού δικαίου, καίτοι έχουν χαρακτήρα κανόνων δημοσίας τάξεως εφαρμοζομένων επί όλων όσων βρίσκονται στο έδαφος του κράτους για το οποίο πρόκειται, δεν εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των αρχών που διέπουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών εντός της Κοινότητας.

Έτσι, κανόνες δημοσίας τάξεως και ασφάλειας οι οποίοι δεν εφαρμόζονται αδιακρίτως σε όλες τις παροχές υπηρεσιών, ανεξαρτήτως της προελεύσεώς τους, και οι οποίοι, συνεπώς, εισάγουν διακρίσεις δεν συμβιβάζονται με το κοινοτικό δίκαιο παρά μόνον αν στηρίζονται σε ρητή εξαιρετική διάταξη. Στην υπό κρίση υπόθεση, πρέπει να ληφθεί υπόψη το άρθρο 56 της Συνθήκης, το οποίο προβλέπει, μεταξύ των εξαιρέσεων της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, τα μέτρα που θεσπίζονται με εθνικές διατάξεις προβλέπουσες ειδικό καθεστώς για τους αλλοδαπούς υπηκόους και δικαιολογούμενες από λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφάλειας και δημοσίας υγείας.

Αν, αντιθέτως, οι κανόνες δημοσίας τάξεως και ασφάλειας που περιορίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών εφαρμόζονται αδιακρίτως σε όλους τους παρέχοντες υπηρεσίες, τόσο στους υπηκόους του συγκεκριμένου κράτους όσο και στους υπηκόους των άλλων κρατών μελών, πρέπει, όπως και όλοι οι λοιποί κανόνες, να δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους απτόμενους του γενικού συμφέροντος, στον βαθμό που το συμφέρον αυτό δεν εξασφαλίζεται ήδη από τους κανόνες στους οποίους υπόκειται ο κοινοτικός υπήκοος εντός του κράτους μέλους όπου είναι εγκατεστημένος και πρέπει να είναι αντικειμενικά αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού. Οι κανόνες αυτοί δεν μπορούν να βαίνουν πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

VII — Πρόταση

94. Ενόψει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει ως εξής στα προδικαστικά ερωτήματα του tribunal correctionnel de Huy:

« 1) Τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης ΕΚ έχουν την έννοια ότι δεν απαγορεύουν στο κράτος μέλος υποδοχής να επιβάλλει στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος και μετακινούνται προσωρινώς στο έδαφός του μαζί με τους εργαζομένους τους προκειμένου να πραγματοποιήσουν εκεί παροχή υπηρεσιών να καταβάλλουν στους εν λόγω εργαζομένους τον κατώτατο εκ του νόμου ή επαγγελματικό μισθό που ισχύει στον συγκεκριμένο τομέα ή κλάδο δραστηριότητας και να καταβάλλουν εισφορές σε ταμείο συσταθέν από τις

επιχειρήσεις του τομέα με σκοπό να υποκαθιστά τους εργοδότες σε ορισμένες από τις υποχρεώσεις τους έναντι των μισθωτών τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιχειρήσεις αυτές δεν υπόκεινται ήδη, λόγω της εφαρμογής της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεώς τους, για τις ίδιες περιόδους και για τους ίδιους εργαζομένους, σε υποχρεώσεις των οποίων η εκπλήρωση εξασφαλίζει στους εργαζομένους συνολική ετήσια αμοιβή ίση ή μεγαλύτερη από εκείνη την οποία θα εισέπρατταν αν εργάζονταν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους στο κράτος μέλος υποδοχής. Η υποχρέωση καταβολής του κατώτατου μισθού που ισχύει στο κράτος μέλος υποδοχής μπορεί να συνοδεύεται από την υποχρέωση χορηγήσεως σε κάθε εργαζόμενο ατομικού δελτίου, σκοπός του οποίου είναι να παρέχει στις αρμόδιες αρχές τη δυνατότητα να ελέγχουν την τήρηση της υποχρεώσεως καταβολής εισφορών.

2) Τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης απαγορεύουν σε κράτος μέλος να επιβάλλει σε επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος και μετακινείται προσωρινώς στο έδαφός του μαζί με τους εργαζομένους της προκειμένου να εκτελέσει εκεί έργα υποχρεώσεις όπως αυτές που αναφέρονται στα σημεία 1 και 5 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, διότι οι υποχρεώσεις αυτές βαίνουν πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκομένου αποτελέσματος, ήτοι της διατηρήσεως, στη διάθεση των εθνικών αρχών, των στοιχείων σχετικά με τους εργαζομένους τους οποίους η επιχείρηση απασχολεί ή έχει απασχολήσει σε ορισμένο έργο, και, ως εκ τούτου, συνιστούν παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας.

3) Τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν απαγορεύουν σε κράτος μέλος να ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής του νομοθεσίας με όλα τα πρόσφορα μέσα. Προκειμένου για επιχείρηση εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος, η οποία μετακινείται προσωρινώς στο έδαφός του μαζί με τους εργαζομένους της προκειμένου να εκτελέσει εκεί έργα, το κράτος μέλος δεν μπορεί να της επιβάλει υποχρεώσεις όπως αυτές που περιγράφονται στα σημεία 3, 4, 9 και 10 του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, εκτός εάν η επιχείρηση αυτή δεν υπόκειται ήδη, δυνάμει της νομοθεσίας του κράτους μέλους εγκαταστάσεώς της, σε ανάλογες υποχρεώσεις, ανεξαρτήτως της ονομασίας, του περιεχομένου και του σκοπού των διαφόρων απαιτουμένων εγγράφων. Το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορεί να απαιτήσει από την επιχείρηση αυτή να συμμορφωθεί προς τη δική του νομοθεσία παρά μόνο στο μέτρο που η νομοθεσία αυτή συμπληρώνει τη νομοθεσία του κράτους εγκαταστάσεως, χωρίς να μπορεί να επιβάλει ήδη υφιστάμενο μέτρο.

4) Τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν απαλλάσσουν την επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος και μετακινείται προσωρινώς μαζί με τους εργαζομένους της στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου να εκτελέσει εκεί έργα από την υποχρέωση συνεργασίας με τις υπηρεσίες της επιθεωρήσεως εργασίας του εν λόγω κράτους υποδοχής, όταν οι υπηρεσίες αυτές επιχειρούν να ελέγξουν κατά πόσον η εν λόγω επιχείρηση τηρεί την ισχύουσα εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής.

5) Τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν μεταβάλλουν το πεδίο εφαρμογής των εθνικών νόμων δημοσίας τάξεως και ασφάλειας. Ωστόσο, όταν οι νόμοι αυτοί εισάγουν διακρίσεις, συμβιβάζονται με το κοινοτικό δίκαιο μόνον αν στηρίζονται σε ρητή εξαίρεση, όπως αυτές του άρθρου 56 της Συνθήκης. Αν, αντιθέτως, οι νόμοι που περιορίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών εφαρμόζονται αδιακρίτως, πρέπει, όπως και όλοι οι λοιποί κανόνες, να δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους απτόμενους του γενικού συμφέροντος, στον βαθμό που το συμφέρον αυτό δεν εξασφαλίζεται ήδη από τους κανόνες στους οποίους υπόκειται ο κοινοτικός υπήκοος εντός του κράτους μέλους όπου είναι εγκατεστημένος και πρέπει να είναι αντικειμενικά αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού. Οι κανόνες αυτοί δεν μπορούν να βαίνουν πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.»