



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 17/15

Luksemburg, 12 lutego 2015 r.

Wyrok w sprawie C-396/13
Sähköalojen ammattiliitto ry / Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Trybunał wyjaśnił pojęcie „minimalnej stawki płacy” pracowników delegowanych

Dyrektywa dotycząca delegowania pracowników¹ stanowi, że w zakresie minimalnej stawki płacy warunki zatrudnienia i pracy gwarantowane pracownikom delegowanym określone są przepisami przyjmującego państwa członkowskiego lub, w sektorze budowlanym, układami zbiorowymi uznanymi za powszechnie stosowane w przyjmującym państwie członkowskim.

Fińska ustawa o pracownikach delegowanych stanowi, że płaca minimalna jest wynagrodzeniem określonym na podstawie powszechnie stosowanego układu zbiorowego.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna („ESA”), spółka prawa polskiego, zawarła w Polsce i na podstawie prawa polskiego umowy o pracę z 186 pracownikami, a następnie oddelegowała ich do jej fińskiego oddziału w celu wykonania prac elektryfikacyjnych na terenie budowy elektrowni jądrowej w Olkiluoto, w gminie Eurajoki w Finlandii.

Utrzymując, że ESA nie przyznała im minimalnego wynagrodzenia, które było im należne na mocy fińskich układów zbiorowych powszechnie stosowanych w sektorze elektryfikacji i instalacji technicznych budynku, pracownicy, o których mowa, indywidualnie przenieśli swoje wierzytelności na Sähköalojen ammattiliitto (fiński związek zawodowy w sektorze energii elektrycznej), aby związek ten zapewnił ich odzyskanie.

Przed Satakunnan kärjäoikeus (sądem pierwszej instancji w Satakunta) Sähköalojen ammattiliitto utrzymuje, że układy zbiorowe przewidują obliczenie wynagrodzenia minimalnego pracowników w oparciu o kryteria korzystniejsze dla pracowników niż kryteria stosowane przez ESA. Kryteria te dotyczą między innymi sposobu zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia, sposobu określenia wynagrodzenia (w oparciu o stawkę godzinową lub za pracę na akord), a także przyznania pracownikom dodatku wakacyjnego, stałej diety, odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, a także pokrycia kosztów zakwaterowania. ESA podniosła w szczególności, że Sähköalojen ammattiliitto nie posiada legitymacji procesowej do występowania w imieniu pracowników delegowanych z tego względu, że prawo polskie zakazuje przenoszenia wierzytelności wynikających ze stosunku pracy.

Satakunnan kärjäoikeus zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy prawo do skutecznego środka prawnego ustanowione w Karcie praw podstawowych sprzeciwia się temu, aby przepisy państwa członkowskiego, zgodnie z którymi przeniesienie wierzytelności wynikających ze stosunku pracy jest zakazane, mogły stać na przeszkodzie wniesieniu przez związek zawodowy skargi do sądu przyjmującego państwa członkowskiego w celu odzyskania wierzytelności, które zostały na niego przeniesione przez pracowników delegowanych. Sąd ten zwrócił się także z zapytaniem, czy dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników należy interpretować w ten sposób, że pojęcie minimalnej stawki płacy obejmuje elementy wynagrodzenia rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym, takie jak zdefiniowane w powszechnie stosowanym układzie zbiorowym.

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1, i sprostowania Dz.U. 2007, L 301, s. 28, i L 310, s. 22).

W wydanym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził, że kwestia legitymacji procesowej Sähköalojen ammattiliitto przed sądem odsyłającym jest regulowana przepisami fińskiego prawa procesowego oraz że z dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników wyraźnie wynika, że niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy kwestie dotyczące minimalnej stawki płac są regulowane przepisami przyjmującego państwa członkowskiego, czyli w tym przypadku przepisami fińskimi. W niniejszej sprawie Trybunał zauważył, że nie istnieje żaden powód, który mógłby podważyć powództwo, jakie Sähköalojen ammattiliitto wniósł do Satakunnan käräjäoikeus, a tym samym gwarantowane w karcie prawo do skutecznego środka prawnego.

Następnie Trybunał przypomniał, że dyrektywa dąży do realizacji podwójnego celu: po pierwsze ma ona na celu zapewnienie uczciwej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi a przedsiębiorstwami dokonującymi transgranicznego świadczenia usług, a po drugie ma na celu zapewnienie pracownikom delegowanym stosowania najważniejszych bezwzględnie wiążących norm minimalnej ochrony przyjmującego państwa członkowskiego. Jednakże Trybunał podkreślił, że dyrektywa nie dokonała harmonizacji bezwzględnie wiążących norm prawa materialnego dotyczących ochrony minimalnej, nawet jeśli dostarcza określonych informacji na ich temat.

W konsekwencji Trybunał podkreślił, że dyrektywa odsyła wyraźnie, w celu określenia minimalnej stawki płacy, do prawa krajowego lub praktyki przyjmującego państwa członkowskiego, o ile definicja ta nie prowadzi do utrudnienia swobodnego świadczenia usług pomiędzy państwami członkowskimi. Trybunał z powyższego wywiódł, że sposób obliczenia stawki oraz kryteria tego obliczenia także powinny należeć do kompetencji przyjmującego państwa członkowskiego.

W świetle powyższych ustaleń Trybunał orzekł, że dyrektywa nie sprzeciwia się obliczaniu płacy minimalnej za pracę na podstawie stawki godzinowej lub za pracę na akord w oparciu o zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia, pod warunkiem, że to obliczenie i zaszeregowanie są dokonywane na podstawie wiążących i przejrzystych przepisów, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego.

Następnie Trybunał zauważył, że stała dieta, której celem jest zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompensowanie niedogodności związanych z oddelegowaniem, nie jest wypłacana pracownikom tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania. Wynika z tego, że stałą dietę należy zakwalifikować jako dodatek właściwy delegowaniu i że zgodnie z dyrektywą należy ją uznać za część płacy minimalnej na warunkach identycznych jak te, jakim podlega włączenie tej diety to płacy minimalnej wypłacanej pracownikom lokalnym w przypadku ich delegowania wewnątrz danego państwa członkowskiego.

Trybunał zauważył poza tym, że ponieważ odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy nie jest wypłacane tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych przez pracownika na skutek delegowania, to zgodnie z dyrektywą należy je uznać za dodatek właściwy delegowaniu, a tym samym za część płacy minimalnej.

Ponadto Trybunał wskazał, że pokrycie przez ESA kosztów zakwaterowania rozpatrywanych pracowników, a także wydanie pracownikom bonów na posiłki w celu zrekompensowania kosztu życia faktycznie poniesionego przez pracowników na skutek delegowania nie mogą stanowić elementów płacy minimalnej.

W odniesieniu do przyznania dodatku wakacyjnego Trybunał przypomniał, że każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu. Z powyższego wynika, że dyrektywę należy interpretować w ten sposób, że minimalny dodatek wakacyjny, jaki musi być przyznany pracownikowi za minimalny wymiar płatnych urlopów wypoczynkowych, odpowiada płacy minimalnej, do jakiej pracownik ten ma prawo w okresie odniesienia.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106