



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
17/15. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2015. február 12.

A C-396/13. sz. ügyben hozott ítélet
Sähköalojen ammattiliitto ry kontra Elektrobudowa Spółka Akcyjna

A Bíróság egyértelművé teszi a kiküldött munkavállalók „minimális bérszintjének” fogalmát

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv¹ úgy rendelkezik, hogy a minimális bérszint vonatkozásában a kiküldetésben lévő munkavállalók részére biztosított munka- és foglalkoztatási feltételeket a fogadó tagállam szabályozása, illetve az építési ágazatban a fogadó tagállamban általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodások határozzák meg.

A munkavállalók kiküldetéséről finn törvény úgy rendelkezik, hogy a minimálbér az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás alapján meghatározott díjazás.

Az Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA) lengyel társaság 186 munkavállalóval kötött Lengyelországban és a lengyel jog alkalmazásával munkaszerződéseket azt megelőzően, hogy e munkavállalókat finnországi fióktelepére küldte volna ki a finnországi Eurajoki településen az olkiluotoi atomerömu építkezésén végzendő elektromos munkák céljából.

Mivel az érintett munkavállalók azt állítják, hogy az ESA nem a villamosenergia-ágazatban és az épülettechnológia-ágazatban általánosan alkalmazandó finn kollektív megállapodások szerint járó minimálbért fizette a részükre, követeléseiket egyénileg átruházták a Sähköalojen ammattiliitto (a villamos-energia ágazatban működő finn szakszervezet) részére annak érdekében, hogy az utóbbi gondoskodjon azok behajtásáról.

A Satakunnan käräjäoikeus (satakuntai elsőfokú bíróság) előtt a Sähköalojen ammattiliitto azt állítja, hogy a kollektív megállapodások a munkavállalók részére kedvezőbb szempontok alapján rendelkeznek a munkavállalók minimálbérének kiszámításáról, mint amelyeket az ESA alkalmazott. E szempontok többek között arra vonatkoznak, hogy a munkavállalókat milyen módon sorolják bércsoportokba, milyen módon határozzák meg a díjazást (időbérként vagy teljesítménybérként), vagy fizetnek a munkavállalók részére szabadságpénzt, napidíjat, útidőtérítést, valamint fedezik a szállásköltségeiket. Az ESA különösen arra hivatkozik, hogy a Sähköalojen ammattiliitto nem rendelkezik keresetösségi joggal a kiküldött munkavállalók nevében, mivel a lengyel jog tiltja a munkaviszonyból származó követelések átruházását.

A Satakunnan käräjäoikeus azt kérdezi a bíróságtól, hogy az Alapjogi Charta által biztosított hatékony bírói jogvédelemhez való joggal ellentétes-e, ha azon tagállami szabályozás, amelynek alapján tilos a munkaviszonyból származó követelések átruházása, akadályát képezheti annak, hogy valamely szakszervezet keresetet nyújtson be a fogadó tagállam bírósága előtt azon bércvetelések behajtása érdekében, amelyeket részére a kiküldött munkavállalók átruháztak. Arra a kérdésre is választ kíván kapni, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy a minimális bérszint fogalma magában foglalja a díjazásnak az alapügyben szóban forgó, az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás szerint meghatározott elemeit.

¹ A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.).

Mai ítéletében a Bíróság megállapítja, hogy a Sähköalojen ammattiliitonak a kérdést előterjesztő bíróság előtti keresetjogi joga a finn eljárásjog hatálya alá tartozik, és a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvből egyértelműen következik, hogy a minimális bérszinttel kapcsolatos kérdésekre – a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül – a fogadó tagállam, azaz a jelen esetben Finnország jogszabályai vonatkoznak. A jelen ügyben a Bíróság rámutat, hogy nincs olyan indok, amely megkérdőjelezhetné a Sähköalojen ammattiliitto által a Satakunnan käräjäoikeus előtt indított keresetet, és így módon a Charta által biztosított hatékony jogorvoslathoz való jogot.

A bíróság ezt követően emlékeztet arra, hogy az irányelv kettős célra irányul: egyrészt arra, hogy biztosítsa a tisztességes versenyt a belföldi vállalkozások és a határon átnyúló szolgáltatást nyújtó vállalkozások között, másrészt pedig arra, hogy a kiküldött munkavállalók számára biztosítsa a fogadó tagállam minimális védelmet nyújtó kötelező szabályainak alkalmazását. A Bíróság mindazonáltal hangsúlyozza, hogy az irányelv nem harmonizálta e szabályok érdemi tartalmát, még ha nyújt is bizonyos információkat annak kapcsán.

Következésképpen a Bíróság rámutat, hogy az irányelv a minimális bérszint megállapítása érdekében kifejezetten a fogadó tagállam nemzeti jogszabályaira, illetve gyakorlatára hivatkozik, amennyiben e meghatározás nem fejt ki a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó hatást. A Bíróság ebből azt a következtetést vonja le, hogy e bérszint számítási módja és az annak kapcsán elfogadott szempontok szintén a fogadó tagállam hatáskörébe tartoznak.

E megfontolásokra tekintettel a Bíróság megállapítja, hogy az irányelvvel nem ellentétes a munkavállalók bércsoportokba történő besorolásán alapuló, időbér- vagy teljesítménybér-alapú minimálbér-számítás, azzal a feltétellel, hogy e számítást és az említett besorolást kötelező erejű és átlátható szabályok szerint végzik, aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata.

A Bíróság ezt követően rámutat, hogy a napidíjat, amelynek az a rendeltetése, hogy a kiküldetéshez kapcsolódó hátrányok ellensúlyozása révén biztosítsa az érintett munkavállalók szociális védelmét, nem a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítése címén fizetik a munkavállalók részére. Ebből következik, hogy azt a kiküldetéshez tartozó juttatásnak kell tekinteni, amely tehát az irányelvvel összhangban a minimálbér részét képezi, ugyanolyan feltételek szerint, mint amelyek mellett e díjat a helyi munkavállalók részére az érintett tagállamon belüli kiküldetés esetén fizetett minimálbérbe belefoglalják.

A Bíróság ezenkívül megjegyzi, hogy mivel a napi útidőtérítést nem a munkavállalónál a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítése címén fizetik, azt az irányelvvel összhangban a kiküldetéshez tartozó juttatásnak, és így módon a minimálbér részének kell tekinteni.

Egyébiránt a Bíróság rámutat, hogy az érintett munkavállalók elszállásolása költségeinek az ESA általi megtérítését valamint a munkavállalók részére a kiküldetésük folytán ténylegesen felmerült megélhetési költségek ellentételezése címén átadott étkezési utalványokat nem lehet a minimálbérüket alkotó elemeknek tekinteni.

A szabadságpénz odaítélését illetően a Bíróság emlékeztet arra, hogy minden munkavállalónak joga van éves fizetett szabadsághoz. Ebből következik, hogy az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a kiküldött munkavállaló részére a minimális fizetett éves szabadság idejére fizetendő minimális szabadságpénz azon minimálbérnek felel meg, amelyre e munkavállaló a referencia-időszak során jogosult.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106