



Teisingumo Teismas aiškina sąvoką komandiruočių darbuotojų „minimalaus užmokesčio normos“

Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo¹ numatyta, kad komandiruotiems darbuotojams užtikrinamos darbo sutarties sąlygos dėl minimalaus užmokesčio normų reglamentuojamos priimančiosios valstybės narės teisės aktuose ir (arba), kiek tai susiję su statybų sektoriumi, kolektyvinėse sutartyse, priimančiojoje valstybėje narėje pripažintose visuotinai taikomomis.

Suomijos darbuotojų komandiravimo įstatyme numatyta, kad minimalus darbo užmokestis yra remiantis visuotinai taikoma kolektyvine sutartimi nustatytas atlyginimas.

Lenkijos bendrovė *Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (ESA) Lenkijoje pagal šios šalies teisę sudarė darbo sutartis su 186 darbuotojais, o paskui komandiravo juos į savo filialą Suomijoje atlikti elektros įrengimo darbų statant atominę elektrinę Olkiluoto, Eurajokio savivaldybėje Suomijoje.

Šie darbuotojai tvirtino, kad ESA jiems nemokėjo minimalaus darbo užmokesčio, mokėtino pagal Suomijos elektros įrengimo darbų ir statybos technologijų sektoriuje sudarytas visuotinai taikomas kolektyvines sutartis, ir kiekvienas atskirai perleido savo reikalavimus *Sähköalojen ammattiliitto* (Suomijos elektros energetikos sektoriaus profesinė sąjunga), kad ši užtikrintų jų išieškojimą.

Satakunnan käräjäoikeus (Satakuntos pirmosios instancijos teismas) *Sähköalojen ammattiliitto* tvirtino, kad kolektyvinėse sutartyse numatytas darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio skaičiavimas pagal darbuotojams palankesnius kriterijus negu tie, kuriuos taikė ESA. Šie kriterijai visų pirma yra darbuotojų priskyrimas prie darbo užmokesčio grupių, darbo užmokesčio (valandinio arba akordinio) mokėjimas ir atostogų išmokos, dienpinigių, kompensacijos už kelionės laiką skyrimas darbuotojams ir jų būsto išlaidų apmokėjimas. ESA visų pirma tvirtina, kad *Sähköalojen ammattiliitto* neturi teisės pareikšti ieškinį komandiruočių darbuotojų vardu, nes pagal Lenkijos teisę draudžiama perleisti su darbo santykiais susijusius skolinius reikalavimus.

Satakunnan käräjäoikeus klausia Teisingumo Teismo, ar pagal Pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintą teisę į veiksmingą teisminę gynybą draudžiama, kad valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos draudžiama perleisti su darbo santykiais susijusius reikalavimus, sudarytų kliūčių profesinei sąjungai pareikšti ieškinį priimančiosios valstybės narės teisme siekiant užtikrinti reikalavimų, kuriuos jai perleido komandiruoti darbuotojai, išieškojimą. Jis taip pat klausia, ar Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo reikia aiškinti taip, kad sąvoka „minimalaus užmokesčio normos“ apima pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbo užmokesčio dalis, įtvirtintas visuotinai taikomoje kolektyvinėje sutartyje.

Šios dienos sprendime Teisingumo Teismas konstatuoja, kad *Sähköalojen ammattiliitto* teisė pareikšti ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme reglamentuojama Suomijos proceso teisėje ir kad iš Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo aiškiai matyti, jog neatsižvelgiant į tai, kokia teisė taikoma darbo santykiams, klausimai dėl minimalaus užmokesčio

¹ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 431, ir klaidų ištaisymai OL L 301, 2007, p. 28 ir OL L 310, p. 22).

normų reglamentuojami priimančiosios valstybės narės, šiuo atveju Suomijos, teisės aktuose. Nagrinėjamu atveju Teisingumo Teismas pažymi, kad nėra jokios priežasties, dėl kurios *Sähköalojen ammattiliitto* negalėtų pareikšti ieškinio *Satakunnan käräjäoikeus*, taigi Chartijoje užtikrinama teisė į veiksmingą teisminę gynybą nepažeista.

Teisingumo Teismas primena, kad direktyva siekiama dviejų tikslų: pirma, užtikrinti sąžiningą konkurenciją tarp nacionalinių įmonių ir įmonių, vykdančių tarpvalstybinį paslaugų teikimą, ir, antra, užtikrinti, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos priimančiosios valstybės narės minimalią apsaugą užtikrinančios imperatyvios normos. Tačiau Teisingumo Teismas nurodo, kad, nors direktyvoje pateikiama informacijos dėl šių minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų, ja nesuderintas šių normų materialinis turinys.

Teisingumo Teismas pažymi, jog direktyvoje aiškiai nurodyta, kad nustatant minimalaus darbo užmokesčio normas reikia remtis priimančiosios valstybės narės teisės aktais ir nacionaline praktika, tačiau dėl tokio apibrėžimo neturi būti trukdoma laisvai teikti paslaugas tarp valstybių narių. Teisingumo Teismas daro išvadą, kad šių normų apskaičiavimo tvarką ir kriterijus taip pat turi nustatyti priimančioji valstybė narė.

Atsižvelgdamas į šiuos argumentus, Teisingumo Teismas daro išvadą, kad pagal direktyvą nedraudžiama skaičiuoti minimalų valandinį ir (arba) akordinį darbo užmokestį remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių su sąlyga, kad šie skaičiavimas ir skirstymas atliekami pagal privalomojo pobūdžio ir skaidrias taisykles, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.

Teisingumo Teismas taip pat pažymi, kad dienpinigiai darbuotojams mokami ne siekiant kompensuoti su komandiruoje susijusias faktines išlaidas, bet skirti atitinkamų darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti, kompensuojant su komandiruoje susijusius nepatogumus. Iš to matyti, kad jie laikytini komandiruočiųpinigiais, taigi pagal direktyvą yra minimalaus darbo užmokesčio dalis tokiais pačiomis sąlygomis, kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalų darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje.

Be to, Teisingumo Teismas nurodo, jog atsižvelgiant į tai, kad kelionės laiko kompensacija mokama ne siekiant kompensuoti darbuotojo patirtas su komandiruoje susijusias faktines išlaidas, ji laikytina komandiruočiųpinigiais, taigi ir minimalaus darbo užmokesčio dalimi.

Teisingumo Teismas taip pat pažymi, kad ESA priimtas atitinkamų darbuotojų būsto išlaidų padengimas ir maisto talonų jiems skyrimas siekiant kompensuoti su komandiruoje susijusias faktines šių darbuotojų gyvenimo išlaidas, negali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi.

Dėl atostogų išmokos Teisingumo Teismas primena, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas. Darytina išvada, jog direktyvą reikia aiškinti taip, kad minimali atostogų išmoka, kuri turi būti mokama komandiruotam darbuotojui už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį jis turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu.

PASTABA: Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

[Visas sprendimo tekstas](#) nuo jo paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Nuotraukas iš sprendimo paskelbimo posėdžio galima rasti „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106