



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa
PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 17/15
Luksemburgā, 2015. gada 12. februārī.

Spriedums lietā C-396/13
Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Tiesas skaidrojums par darbā norīkoto darba ņēmēju “minimālās algas likmes” jēdzienu

Direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā¹ ir paredzēts, ka darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nodrošinātos darba noteikumus un nosacījumus minimālās algas likmes jomā nosaka uzņemošās dalībvalsts tiesiskais regulējums un/vai būvniecības nozarē kolektīvie līgumi, kas uzņemošajā dalībvalstī ir atzīti par vispārpiemērojamiem.

Somijas likumā par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir paredzēts, ka minimālā alga ir darba samaksa, kas noteikta, pamatojoties uz vispārpiemērojamu kolektīvo līgumu.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna, Polijas sabiedrība (turpmāk tekstā – “ESA”), Polijā saskaņā ar Polijas tiesībām noslēdza darba līgumus ar 186 darba ņēmējiem, pirms viņi tika norīkoti darbā ESA Somijas filiālē, lai *Olkiluoto* atomelektrostacijas būvlaukumā *Eurajoki* kopienā (Somija) veiktu elektroinstalācijas darbus.

Apgalvodami, ka ESA viņiem nav piešķīrusi minimālo darba samaksu, kas viņiem pienācās saskaņā ar Somijas vispārpiemērojamiem kolektīvajiem līgumiem, kas bija noslēgti elektroenerģijas nozarē un ēku tehnisko instalāciju nozarē, attiecīgie darba ņēmēji individuāli cedēja savus prasījumus *Sähköalojen ammattiliitto* (Somijas arodbiedrība elektroenerģijas nozarē), lai tā nodrošinātu šo prasījumu piedziņu.

Satakunnan käräjäoikeus (Satakuntas pirmās instances tiesa) *Sähköalojen ammattiliitto* apgalvoja, ka kolektīvajos līgumos paredzētais darba ņēmēju minimālās darba samaksas aprēķins ir balstīts uz darba ņēmējiem labvēlīgākiem kritērijiem par tiem, ko piemēro ESA. Šie kritēriji tostarp attiecas uz to, kā darba ņēmēji tiek iedalīti darba samaksas grupās, kā tiek noteikta darba samaksa (balstoties uz stundas likmi vai akorda algu), kā darba ņēmējiem tiek piešķirta samaksa atvaļinājuma laikā, dienas nauda un ceļa izdevumu kompensācija, kā arī segti viņu izmitināšanas izdevumi. ESA tostarp apgalvo, ka *Sähköalojen ammattiliitto* nav tiesību celt prasību darbā norīkoto darba ņēmēju vārdā, jo Polijas tiesībās ir aizliegts cedēt prasījumus, kas izriet no darba attiecībām.

Satakunnan käräjäoikeus jautā Tiesai, vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartā nostiprinātās tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību nepieļauj, ka ar dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru ir aizliegta no darba attiecībām izrietošo prasījumu cedēšana, var tikt radīts šķērslis tam, lai arodbiedrība celtu prasību uzņemošās dalībvalsts tiesā, lai piedzītu prasījumus, ko tai cedējuši darbā norīkotie darba ņēmēji. Tā arī vaicā, vai direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir jāinterpretē tādējādi, ka minimālās algas likmes jēdzienā ietilpst tādi pamatlīti aplūkotie darba samaksas elementi, kādi ir noteikti vispārpiemērojamā kolektīvā līgumā.

Šajā spriedumā Tiesa konstatē, ka *Sähköalojen ammattiliitto* tiesības celt prasību iesniedzējtiesā regulē Somijas procesuālās tiesības un ka no direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp., un labojumi OV 2007, L 301, 28. lpp., un L 310, 22. lpp.).

nepārprotami izriet, ka jautājumus par minimālās algas likmi neatkarīgi no darba attiecībām piemērojamā tiesību akta regulē uzņemošās dalībvalsts tiesiskais regulējums, proti, šajā gadījumā – Somijas Republikas tiesiskais regulējums. Šajā gadījumā Tiesa norāda, ka nav neviena iemesla, lai apšaubītu prasību, ko *Sähköalojen ammattiliitto* cēlusi *Satakunnan käräjäoikeus* un līdz ar to Hartā garantētās tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību.

Turklāt Tiesa atgādina, ka direktīvai ir dubults mērķis: pirmkārt, tā ir vērsta uz to, lai nodrošinātu godīgu konkurenci starp vietējiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kas sniedz starptautiskus pakalpojumus, un, otrkārt, tās mērķis ir nodrošināt uzņemošās dalībvalsts obligāto minimālās aizsardzības pamatnoteikumu piemērošanu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Tomēr Tiesa uzsver, ka ar minēto direktīvu nav saskaņots šo noteikumu materiāli tiesiskais saturs, lai arī tajā attiecībā uz šo jautājumu ir sniegta noteikta informācija.

Tiesa arī norāda, ka direktīvā ir ietverta skaidra atsauce uz uzņemošās dalībvalsts tiesību aktiem vai praksi, lai noteiktu minimālās algas likmi, ciktāl šī definīcija nerada šķērslī brīvai pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm. Tiesa no tā secina, ka aprēķina veidu un ar to saistītos kritērijus arī nosaka uzņemošā dalībvalsts.

Ņemot vērā šos apsvērumus, Tiesa secina, ka direktīva pieļauj tādu minimālās stundas likmes un/vai akorda algas aprēķinu, kas balstīts uz darba ņēmēju iedalījumu darba samaksas grupās, ar nosacījumu, ka šis aprēķins un iedalījums tiek veikts saskaņā ar saistošiem un pārskatāmiem noteikumiem, bet tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

Tiesa norāda, ka dienas nauda, kuras mērķis ir nodrošināt attiecīgo darba ņēmēju sociālo aizsardzību, kompensējot neērtības, kas radušās norīkojuma darbā dēļ un kas saistītas ar ieinteresēto personu attālināšanos no ierastās vides, darba ņēmējiem netiek izmaksāta kā atlīdzība par faktiskajiem izdevumiem saistībā ar norīkojumu darbā. No tā izriet, ka šāda dienas nauda ir jāuzskata par komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, un ka tā tad saskaņā ar direktīvu tā ietilpst minimālajā algā ar tādiem pašiem nosacījumiem kā tie, kādos tā tiek iekļauta šajā pašā algā, ko izmaksā vietējiem darba ņēmējiem, kad viņi tiek norīkoti darbā attiecīgās dalībvalsts teritorijā.

Tiesa turklāt apgalvo, ka, tā kā ikdienas ceļa izdevumu kompensācija netiek izmaksāta kā atlīdzība par darba ņēmēja faktiskajiem izdevumiem saistībā ar norīkojumu darbā, saskaņā ar direktīvu tā ir jāuzskata par komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, un tā tad par minimālās algas daļu.

Turklāt Tiesa norāda, ka *ESA* segtos attiecīgo darba ņēmēju izmitināšanas izdevumus, kā arī ēdināšanas talonu izsniegšanu darba ņēmējiem, lai kompensētu faktiskos dzīvošanas izdevumus, kas attiecīgajiem darba ņēmējiem radušies saistībā ar norīkojumu darbā, nevar uzskatīt par minimālās algas elementiem.

Attiecībā uz samaksas piešķiršanu atvaļinājuma laikā Tiesa atgādina, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. No tā izriet, ka direktīva ir jāinterpretē tādējādi, ka minimālā atvaļinājuma nauda, kas darbā norīkotajam darba ņēmējam ir jāpiešķir uz minimālo apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laiku, atbilst minimālajai algai, uz ko šim darba ņēmējam ir tiesības attiecīgajā laikposmā.

ATGĀDINĀJUMS: Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ļauj dalībvalstu tiesām tajās izskatāmas lietas ietvaros uzdot jautājumus Tiesai par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības tiesību akta spēkā esamību. Tiesa neizlemj valsts lietu. Valsts tiesai pašai lieta ir jāatrisina saskaņā ar Tiesas nolēmumu. Šis nolēmums tāpat ir saistošs citām valsts tiesām, kurām jāizskata līdzīga problēma.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

[Pilns sprieduma teksts](#) tiek publicēts CURIA mājas lapā pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Gīte Štadlere [Gitte Stadler] ☎ (+352) 4303 3127

Fotogrāfijas saistībā ar spriedumu pasludināšanu ir pieejamas "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106