



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 17/15
V Luxemburgu 12. februára 2015

Rozsudok vo veci C-396/13
Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Súdny dvor objasnil pojem „minimálne mzdové tarify“ vyslaných pracovníkov

Smernica o vysielaní pracovníkov¹ stanovuje, že v oblasti minimálnych mzdových taríf, sú pracovné podmienky a podmienky zamestnania zaručené vyslaným pracovníkom, stanovené právnou úpravou hostiteľského členského štátu a/alebo v odvetví stavebníctva, kolektívnymi zmluvami, ktoré boli v hostiteľskom členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné.

Fínsky zákon o vysielaní pracovníkov uvádza, že minimálna mzda je mzda určená na základe všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluvy.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna („ESA“), poľská spoločnosť, uzavrela v Poľsku a podľa poľského práva pracovné zmluvy so 186 pracovníkmi predtým, než ich vyslala do svojej fínskej pobočky s cieľom vykonania elektroinštalačných prác na stavenisku jadrovej elektrárne Olkiluoto, v obci Eurajoki vo Fínsku.

S poukázaním na to, že ESA im neposkytla minimálnu mzdu, na ktorú mali nárok podľa fínskych všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv pre odvetvie elektrickej energie a pre elektroinštalačné práce v oblasti stavebných technológií, dotknutí zamestnanci individuálne postúpili svoje pohľadávky na Sähköalojen ammattiliitto (fínske odbory z odvetvia elektrickej energie), aby tie zabezpečili ich vymożenie.

Sähköalojen ammattiliitto pred Satakunnan käräjäoikeus (prvostupňový súd, Satakunta) uvádzajú, že kolektívne zmluvy stanovujú výpočet minimálnej mzdy pracovníkov, ktorý vychádza z kritérií priaznivejších pre pracovníkov, než sú kritériá uplatňované zo strany ESA. Tieto kritériá sa týkajú najmä spôsobu zaraďovania zamestnancov do platových tried, určovania mzdy (ako hodinovej alebo úkolovej) alebo poskytovania náhrady mzdy za dovolenku, denných diét, náhrad za stratu času stráveného cestou zamestnancom, ako aj úhrady nákladov za ich ubytovanie. ESA najmä uvádza, že Sähköalojen ammattiliitto nemajú aktívnu legitímáciu konať v mene vyslaných zamestnancov, keďže poľské právo zakazuje postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu.

Satakunnan käräjäoikeus sa pýta Súdneho dvora, či právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené Chartou základných práv bráni tomu, aby právna úprava členského štátu, podľa ktorej je zakázané postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, mohla byť prekážkou pre to, aby odbory podali žalobu pred súdom hostiteľského členského štátu s cieľom vymôcť pohľadávky, ktoré im boli postúpené vyslanými pracovníkmi. Pýta sa tiež, či sa má smernica o vysielaní pracovníkov vykladať v tom zmysle, že pojem minimálne mzdové tarify sa vzťahuje tiež na zložky odmeňovania, ktorých sa týka konanie vo veci samej, tak ako sú definované vo všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluve.

Vo svojom dnešnom rozsudku Súdny dvor konštatuje, že aktívna legitímácia Sähköalojen ammattiliitto pred vnútroštátnym súdom sa riadi fínskym procesným právom a že zo smernice o vysielaní pracovníkov nepochybne vyplýva, že otázky týkajúce sa minimálnych mzdových taríf sú

¹ Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).

upravené, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, právnymi predpismi hostiteľského členského štátu, teda v danom prípade Fínska. V prejednávanej veci Súdny dvor poznamenáva, že neexistuje žiadny dôvod, ktorý by mohol spochybniť žalobu, ktorú Sähköalojen ammattiliitto podali pred Satakunnan käräjäoikeus, a teda právo na účinný prostriedok nápravy zaručený Chartou.

Súdny dvor v nadväznosti na tento fakt pripomína, že smernica má dvojitý cieľ: na jednej strane má za cieľ zabezpečiť poctivú hospodársku súťaž medzi vnútroštátnymi podnikmi a podnikmi poskytujúcimi nadnárodné služby a na druhej strane má za cieľ zabezpečiť uplatnenie pravidiel minimálnej ochrany hostiteľského členského štátu na vyslaných pracovníkov. Súdny dvor však zdôrazňuje, že smernica nezosúladiť hmotnoprávny obsah týchto pravidiel, hoci k nemu poskytuje určité informácie.

Preto Súdny dvor poznamenáva, že smernica výslovne odkazuje na vnútroštátne právne predpisy alebo prax hostiteľského členského štátu, pokiaľ ide o vymedzenie minimálnej mzdovej tarify, pokiaľ toto definovanie nemá za následok obmedzenie voľného poskytovania služieb medzi členskými štátmi. Súdny dvor z toho vyvodzuje záver, že spôsob výpočtu taríf a kritériá stanovené vo vzťahu k nim budú tiež stanovené hostiteľským členským štátom.

Vzhľadom na tieto úvahy Súdny dvor rozhodol, že smernica neodporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

Súdny dvor v nadväznosti na tento fakt uvádza, že denné diéty, ktoré majú za cieľ zabezpečiť sociálnu ochranu dotknutých pracovníkov vďaka kompenzácií ťažkostí spojených s vyslaním, sa pracovníkom nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním. Z toho vyplýva, že takéto diéty treba kvalifikovať ako prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie a že teda v súlade so smernicou sú súčasťou minimálnej mzdy za podmienok zhodných s podmienkami, za akých sa zahŕňajú do takej istej minimálnej mzdy vyplácanej miestnym pracovníkom pri príležitosti ich vyslania v rámci dotknutého členského štátu.

Súdny dvor okrem toho poznamenáva, že nakoľko sa náhrada za stratu času stráveného cestovaním nevypláca ako náhrada skutočne vynaložených nákladov vzniknutých pracovníkovi z dôvodu vyslania, treba ju v súlade so smernicou považovať za prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, a teda tvoriacu súčasť minimálnej mzdy.

Súdny dvor tiež zdôrazňuje, že náhrada nákladov na ubytovanie dotknutých pracovníkov zo strany ESA, ako aj vydávanie poukážok na stravovanie s cieľom kompenzovať životné náklady, ktoré pracovníkom skutočne vznikli z dôvodu ich vyslania, nemôžu predstavovať súčasť minimálnej mzdy.

Pokiaľ ide o náhradu mzdy za dovolenku, Súdny dvor pripomína, že každý pracovník má právo na každoročnú platenú dovolenku. Z toho vyplýva, že smernica sa má vykladať tak, že minimálna náhrada mzdy za dovolenku, ktorú treba poskytnúť vyslanému pracovníkovi za minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky, zodpovedá minimálnej mzde, na ktorú má tento pracovník nárok počas referenčného obdobia.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106