



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 17/15
Люксембург, 12 февруари 2015 г.

Решение по дело C-396/13
Sähköalojen ammattiliitto ry / Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Съдът изяснява понятието „минимални ставки на заплащане“ на командированите работници

Директивата относно командироването на работници¹ предвижда, че минималните ставки на заплащане като част от условията на работа, гарантирани на командированите работници, се определят в правната уредба на приемащата държава членка и/или, в строителния сектор, от трудови договори, обявени за общоприложими в приемащата държава членка.

Финландската правна уредба на командировките на работници предвижда, че минималната заплата е възнаграждение, определено въз основа на общоприложим колективен трудов договор.

Полското дружество Elektrobudowa Spółka Akcyjna („ESA“) сключва в Полша и съгласно полското право трудови договори със 186 работника, които след това командирова в своя финландски клон, за да изграждат електрическата инсталация на строящата се атомната централа в Олкилуото, община Еурайоки.

Работниците считат, че ESA не им е изплащало минималното възнаграждение, което им се полага по силата на общоприложимите финландски колективни трудови договори за електроенергийния сектор и за сектора на техническите инсталации в строителството, подсектор електроинсталационни дейности, поради което всеки от тях поотделно прехвърля вземанията си на Sähköalojen ammattiliitto (финландска синдикална организация за електроенергийния сектор), която да събере дължимите суми.

Пред Satakunnan käräjäoikeus (първоинстанционен съд, Катакунта) Sähköalojen ammattiliitto поддържа, че колективните трудови договори предвиждат изчисляване на минималното възнаграждение на работниците, основано на критерии, които са по-благоприятни за тях в сравнение с прилаганите от ESA. Тези критерии са от значение по-специално за категоризирането на работниците с оглед определянето на възнаграждението им, за определянето на последното като почасово или според изработеното, за изплащането на добавка за годишен отпуск, дневни и обезщетение за времето за път и за поемането на квартирните разходи. ESA изтъква по-специално, че Sähköalojen ammattiliitto не е легитимирано да предприема процесуални действия от името на командированите работници, тъй като полското право забранява прехвърлянето на вземания, произтичащи от трудово правоотношение.

Satakunnan käräjäoikeus пита Съда дали правото на ефективни правни средства за защита, закрепено в Хартата на основните права, не допуска забраната за прехвърляне на вземания по трудови правоотношения, установена в правната уредба на държава членка, да е пречка за предявяването на иск от синдикална организация пред юрисдикция на приемащата държава членка за събиране на вземанията, които командированите работници са прехвърлили на синдикалната организация. Той пита също така дали директивата относно

¹ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29).

командирането на работници трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „минимални ставки на заплащане“ обхваща разглежданите в главното производство компоненти на възнаграждението, определени в общоприложим колективен трудов договор.

В решението си с днешна дата Съдът установява, че процесуалната легитимация на Sähköalojen ammattiliitto пред запитващата юрисдикция се урежда от финландското процесуално право и че от директивата относно командирането недвусмислено следва, че независимо от това кое право е приложимо към трудовото правоотношение, въпросите, свързани с минималните ставки на заплащане, се уреждат от правото на приемащата държава членка, а именно Финландия. Съдът отбелязва, че в случая няма никакво основание да се оспорва правото на Sähköalojen ammattiliitto да предяви иск пред Satakunnan käräjäoikeus и следователно да се поставя под въпрос гарантираното от Хартата право на ефективни правни средства за защита.

По-нататък Съдът припомня, че директивата има две цели: от една страна, — да осигури лоялна конкуренция между националните предприятия и предприятията, извършващи транснационално предоставяне на услуги, а от друга — да гарантира на командираните работници, че в приемащата държава членка по отношение на тях ще се прилага ядро от задължителни правила за минимална закрила. Същевременно Съдът подчертава, че директивата не хармонизира материалноправното съдържание на тези правила, макар да предоставя определена информация за него.

Съдът отбелязва, че поради това директивата изрично препраща към националното законодателство или практика на приемащата държава членка, където трябва да се определят минималните ставки на заплащане, стига това да не създава пречки за свободното предоставяне на услуги между държавите членки. по член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива. Въз основа на това Съдът стига до извода, че определянето на начина на изчисляване на ставките на заплащане, както и на критериите за изчисляването им също е от компетентността на приемащата държава членка.

По тези съображения Съдът заключава, че директивата допуска изчисляване на минималното почасово възнаграждение и/или минималното възнаграждение според изработеното, основано на категоризирането на работниците с оглед определянето на възнаграждението им, при условие че изчисляването и категоризирането се извършват при спазване на задължителни и прозрачни правила, което следва да се провери от националния съд.

По-нататък Съдът посочва, че дневните, които са предназначени да осигурят социалната закрила на съответните работници, като компенсират неудобствата, които те понасят вследствие на командирането, не се изплащат на работниците за възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командирането. Следователно дневните трябва да се квалифицират като специфични добавки, свързани с командирането, които в съответствие с директивата са част от минималната заплата при същите условия, при които се включват в минималната заплата, изплащана на местните работници при командирането им в рамките на съответната държава членка.

Съдът отбелязва също, че след като не се изплаща за възстановяване на разходи, които фактически са били направени от работника във връзка с командирането, обезщетението за ежедневното пътуване трябва да се счита за специфична добавка, свързана с командирането, и като такава да се включва в минималната заплата.

Освен това Съдът отбелязва, че поемането от ESA на квартирните разходи на съответните работници, както и предоставянето на работниците на ваучери за храна за компенсиране на разходите, които те фактически са направили за издръжката си по време на командирането, не могат да се считат за част от минималната заплата.

Що се отнася до изплащането на добавка за годишен отпуск, Съдът припомня, че всеки работник има право на платен годишен отпуск. Следователно директивата трябва да се

тълкува в смисъл, че минималната добавка за годишен отпуск, която трябва да се плати на командирвания работник за минималните платени почивни дни, съответства на минималната заплата, на която този работник има право през референтния период.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 3708

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106