



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 17/15
Luxemburg, 12 februarie 2015

Hotărârea în cauza C-396/13
Sähköalojen ammattiliitto ry / Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Curtea clarifică noțiunea „salariu minim” al lucrătorilor detașați

Directiva privind detașarea lucrătorilor¹ prevede că, în materie de salariu minim, condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate lucrătorilor detașați sunt stabilite prin reglementarea statului membru gazdă și/sau, în sectorul construcțiilor, prin convenții colective declarate de generală aplicare în statul membru gazdă.

Legea finlandeză privind detașarea lucrătorilor prevede că salariul minim este o remunerație determinată pe baza unei convenții colective de generală aplicare.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna („ESA”), o societate poloneză, a încheiat, în Polonia și în temeiul dreptului polonez, contracte de muncă cu 186 de lucrători, după care i-a detașat pe aceștia la sucursala sa finlandeză în vederea executării de lucrări de electrificare pe șantierul centralei nucleare din Olkiluoto, în comuna Eurajoki din Finlanda.

Susținând că ESA nu le-a acordat remunerația minimă care li se datora în temeiul convențiilor colective finlandeze de generală aplicare încheiate în sectorul electrificării și în cel al instalațiilor tehnice de construcții, lucrătorii în cauză și-au cedat în mod individual creanțele către Sähköalojen ammattiliitto (sindicatul finlandez din sectorul energiei electrice) pentru ca acesta să asigure recuperarea lor.

În fața Satakunnan käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Satakunta), Sähköalojen ammattiliitto susține că convențiile colective prevăd un calcul al remunerației minime a lucrătorilor întemeiat pe criterii mai favorabile lucrătorilor decât cele aplicate de ESA. Aceste criterii privesc în special modul de a încadra lucrătorii pe grupe de salarizare, de a stabili natura unei salarizări (în regie sau în acord) ori de a acorda lucrătorilor o indemnizație de concediu, o diurnă, o indemnizație de deplasare, precum și suportarea cazării lor. ESA susține în special că Sähköalojen ammattiliitto nu are calitate procesuală activă în numele lucrătorilor detașați, dat fiind că dreptul polonez interzice cesiunea de creanțe care decurg dintr-un raport de muncă.

Satakunnan käräjäoikeus solicită Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul la o cale de atac efectivă consacrat de Carta drepturilor fundamentale se opune ca o reglementare a unui stat membru potrivit căreia este interzisă cesiunea de creanțe ce rezultă din raporturi de muncă să poată constitui un obstacol în calea introducerii de către un sindicat a unei căi de atac în fața unei instanțe din statul membru gazdă pentru a asigura recuperarea creanțelor care i-au fost cedate de lucrătorii detașați. Instanța de trimitere mai solicită de asemenea să se stabilească dacă directiva privind detașarea lucrătorilor trebuie interpretată în sensul că noțiunea de salariu minim cuprinde elementele de salarizare în discuție în litigiul principal, astfel cum sunt definite într-o convenție colectivă de generală aplicare.

În hotărârea sa de azi, Curtea constată că respectiva calitate procesuală activă a Sähköalojen ammattiliitto în fața instanței de trimitere este guvernată de dreptul procesual finlandez și că din directiva privind detașarea lucrătorilor rezultă fără ambiguitate că aspectele care privesc salariul

¹ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29).

minim sunt guvernate, indiferent care este legea aplicabilă raportului de muncă, de reglementarea statului membru gazdă, și anume în speță Finlanda. În cazul de față, Curtea observă că nu există niciun motiv care să poată repune în discuție acțiunea pe care Sähköalojen ammattiliitto a inițiat-o în fața Satakunnan käräjäoikeus și, prin urmare, dreptul la o cale de atac efectivă garantat de cartă.

Curtea amintește în continuare că directiva urmărește un dublu obiectiv: pe de o parte, aceasta tinde să asigure o concurență loială între întreprinderile naționale și întreprinderile care efectuează o prestare de servicii internațională și, pe de altă parte, vizează să asigure lucrătorilor detașați aplicarea unui fascicul de norme imperative de protecție minimă din statul membru gazdă. Cu toate acestea, Curtea subliniază că directiva nu a armonizat conținutul material al acestor norme, chiar dacă furnizează anumite informații cu privire la acesta.

Prin urmare, Curtea arată că directiva face trimitere expresă la legislația sau la practica națională a statului membru gazdă în vederea stabilirii salariului minim, cu condiția ca această definiție să nu aibă drept efect împiedicarea liberei prestări a serviciilor între statele membre. Curtea conchide că modul de calcul al respectivului salariu și criteriile reținute în ceea ce îl privește sunt de asemenea de competența statului membru gazdă.

Având în vedere aceste considerații, Curtea conchide că directiva nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord, întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.

Curtea arată în continuare că diurna, destinată să asigure protecția socială a lucrătorilor în cauză prin compensarea inconvenientelor cauzate de detașare, nu este plătită lucrătorilor cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare. Rezultă că diurna trebuie calificată drept alocație specifică detașării și deci că face parte, în conformitate cu directiva, din salariul minim în condiții identice cu cele cărora este supusă includerea acestei diurne în același salariu minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări în interiorul statului membru în cauză.

Curtea observă în plus că, din moment ce o indemnizație pentru deplasarea zilnică nu este plătită cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv de lucrător pentru detașare, aceasta trebuie considerată, în conformitate cu directiva, ca fiind o alocație specifică detașării și, astfel, ca făcând parte din salariul minim.

Pe de altă parte, Curtea arată că suportarea de către ESA a cheltuielilor legate de cazarea lucrătorilor în cauză, precum și împrejurarea că le oferă acestora tichete de masă cu titlu de compensație pentru costul vieții suportat în mod efectiv de lucrătorii în discuție ca urmare a detașării lor nu pot constitui elemente ale salariului minim.

În ceea ce privește acordarea unei indemnizații de concediu, Curtea amintește că orice lucrător are dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit. Rezultă că directiva trebuie interpretată în sensul că indemnizația de concediu minimă, care trebuie acordată lucrătorului detașat pentru durată minimă a concediilor anuale plătite, corespunde salariului minim la care acesta are dreptul în perioada de referință.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106