

Sprawa C-815/18

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

21 grudnia 2018 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Hoge Raad der Nederlanden (Niderlandy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

14 grudnia 2018 r.

Strona powodowa:

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Strona pozwana:

Van den Bosch Transporten B.V.

Van den Bosch Transporte GmbH

Silo-Tank Kft

Przedmiot postępowania głównego

FNV domaga się w postępowaniu głównym nakazania Van den Bosch i in. stosowania cao Goederenvervoer (układu zbiorowego pracy dla transportu towarowego) w zakresie warunków podstawowych określonych w niderlandzkim układzie zbiorowym pracy w odniesieniu do niemieckich i węgierskich kierowców, którzy zawarli umowę o pracę odpowiednio z Van den Bosch Transporte GmbH i Silo-Tank Kft i świadczą pracę głównie w ramach transportu międzynarodowego poza Niderlandami.

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Podstawę prawną niniejszego wniosku stanowi art. 267 TFUE i dotyczy on kwestii tego, czy, a jeśli tak, to pod jakimi warunkami dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ma zastosowanie do kierowców uczestniczących w międzynarodowym transporcie drogowym.

Pytania prejudycjalne

1. Czy dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [Dz.U. 1997, L 18, s. 1; zwaną dalej: „dyrektywą w sprawie delegowania pracowników”] należy interpretować w ten sposób, że ma ona również zastosowanie do pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, a zatem wykonuje pracę w więcej niż jednym państwie członkowskim?

2(a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: na podstawie jakiego kryterium lub z jakiego punktu widzenia należy określać, czy pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, jest delegowany „na terytorium innego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników oraz czy pracownik ten „przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników?

2(b) Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie dla odpowiedzi na pytanie 2(a) ma znaczenie okoliczność, że przedsiębiorstwo delegujące pracownika, o którym mowa w pytaniu 2(a), jest powiązane – na przykład w ramach koncernu – z przedsiębiorstwem, do którego został on delegowany?

2(c) Jeżeli praca świadczona przez pracownika, o którym mowa w pytaniu 2(a) polega częściowo na przewozie kabotażowym – to znaczy przewozie, który jest wykonywany wyłącznie na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracownik ten zwyczajowo pracuje – czy pracownika tego w każdym przypadku należy w tym zakresie jego pracy uznawać za tymczasowo pracującego na terytorium tego pierwszego państwa członkowskiego? Jeżeli tak, to czy obowiązuje w związku z tym dolny limit, na przykład w postaci minimalnego okresu w miesiącu, przez który odbywa się ten przewóz kabotażowy?

3(a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: w jaki sposób należy interpretować pojęcie „umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane” w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy

dyrektywy w sprawie delegowania pracowników? Czy jest to autonomiczne pojęcie prawa Unii, a zatem czy wystarczające jest faktyczne spełnienie warunków określonych w art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, czy też przepisy te wymagają również, aby umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną według prawa krajowego?

3(b) Jeżeli umowa zbiorowa nie może być uważana za uznaną za powszechnie stosowaną umowę zbiorową w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby mające siedzibę w państwie członkowskim przedsiębiorstwo delegujące pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego zostało umownie zobowiązane do przestrzegania przepisów takiej umowy zbiorowej, która obowiązuje w tym drugim państwie członkowskim?

Powołane przepisy prawa Unii i prawa międzynarodowego

Artykuł 56 TFUE

Artykuł 1 ust. 1 i 3, art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Artykuł 8 ust. 1 i 2 i art. 9 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. 2008, L 177, s. 6)

Artykuł 6 ust. 2 lit. a) i art. 7 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych

Powołane przepisy prawa krajowego

Artykuł 44 collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer (układu zbiorowego pracy dla transportu towarowego) i art. 73 collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (układu zbiorowego pracy dla zarobkowego transportu towarowego i najmu żurawi samojezdnych)

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego

- 1 Van den Bosch Transporten prowadzi przedsiębiorstwo transportowe z siedzibą w Erp. Van den Bosch Transporten, Van den Bosch GmbH (spółka prawa niemieckiego) i Silo-Tank (spółka prawa węgierskiego) są siostrzanymi przedsiębiorstwami należącymi do tego samego koncernu. Mają one tego samego dyrektora i udziałowca oraz korzystają z tego samego, mającego siedzibę w Niderlandach, dostawcy usług z zakresu ICT i finansów.

- 2 Van den Bosch Transporten jest członkiem Vereniging Goederenvervoer Nederland (niderlandzkiego stowarzyszenia transportu towarowego), które w dniu 1 stycznia 2012 r. zawarło z Federatie Nederlandse Vakbeweging (niderlandzką federacją związków zawodowych, zwaną dalej „FNV”) collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer (układ zbiorowy pracy dla transportu towarowego, zwany dalej: „cao GN”), który obowiązywał do dnia 31 grudnia 2013 r. włącznie. Ten układ zbiorowy nie został uznany za powszechnie stosowany. Zgodnie z dekretem ministerialnym do przedsiębiorstw podlegających cao GN nie ma zastosowania uznany za powszechnie stosowany cao Beroepsgoederenvervoer (układ zbiorowy pracy dla zarobkowego transportu towarowego). Wyłączenie to odnosi się zatem do Van den Bosch Transporten.
- 3 W ramach koncernu Van den Bosch Transporten, na podstawie umów o pracę zawartych odpowiednio z Van den Bosch GmbH i Silo-Tank, pracują kierowcy z Niemiec i Węgier. Nie stosuje się wobec nich podstawowych warunków pracy określonych w cao GN.
- 4 Van den Bosch zawiera z Van den Bosch GmbH i Silo-Tank umowy czarteru na przewozy w ramach transportu międzynarodowego. Przewozy te odbywają się w istotnie przeważającej części poza terytorium Niderlandów.
- 5 Zgodnie z dotyczącym czarteru przepisem zawartym w art. 44 cao GN oraz niemal identycznie brzmiącym art. 73 cao Beroepsgoederenvervoer pracodawca jest zobowiązany zagwarantować w umowach podwykonawstwa wykonywanego przez przedsiębiorstwo pracodawcy w Niderlandach lub z Niderlandów, że wobec pracowników niezależnego podwykonawcy będą stosowane podstawowe warunki pracy określone w cao GN, jeżeli wynika to z dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, również jeżeli dokonano wyboru prawa państwa innego niż Niderlandy. Pracodawca musi poinformować pracowników o warunkach podstawowych, które mają do nich zastosowanie.

Najważniejsze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 6 FNV domaga się nakazania Van den Bosch Transporten i in. stosowania cao GN, ponieważ kiedy Van den Bosch korzysta z usług niemieckich i węgierskich kierowców, zgodnie z przepisem dotyczącym czarteru powinna zagwarantować stosowanie podstawowych warunków określonych w cao GN wobec tych kierowców. Dyrektywa o delegowaniu pracowników ma bowiem zastosowanie.
- 7 Zgodnie z art. 6 lit. a) Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych i art. 8 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 593/2008, jeżeli Niderlandy są państwem, w którym pracownik zazwyczaj pracuje, należy mu wypłacać wynagrodzenie zgodnie z prawem niderlandzkim. Van den Bosch GmbH i Silo-Tank, nie stosując niderlandzkich warunków podstawowych, działały bezprawnie wobec FNV. Również Van den Bosch Transporten jest odpowiedzialna za to bezprawne działanie.

- 8 Zdaniem Van den Bosch Transporten i in. art. 44 cao GN jest nieważny, ponieważ wynikające z niego dla Van den Bosch Transporten i in. zobowiązanie stanowi niedopuszczalne ograniczenie swobody przepływu usług zagwarantowanej w art. 56 TFUE. Cao GN nie jest bowiem uznany za powszechnie obowiązujący, a zatem nie jest to uregulowanie bezwzględnie wiążące.

Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 9 Sąd pierwszej instancji orzeczeniem wstępnym orzekł, że warunki podstawowe określone w cao GN mają zastosowanie w stosunku do niemieckich i węgierskich kierowców. Sąd drugiej instancji uchylił to orzeczenie wstępne i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, wskazując, co następuje.
- 10 Zawarty w cao GN przepis dotyczący czarteru rzeczywiście nie został uznany za powszechnie stosowany. Jednakże cao Beroepsgoederenvervoer został uznany za powszechnie stosowany. Jako że uregulowania obu układów są niemal identyczne, a Van den Bosch Transporten została wyłączona spod obowiązywania cao Beroepsgoederenvervoer z tego względu, że podlega ona cao GN, przedmiotowa sytuacja powinna zostać materialnie zrównana z sytuacją, w której cao GN zostałby uznany za powszechnie stosowany.
- 11 W takim przypadku przewidziany w art. 3 ust. 8 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników warunek uznania układu za powszechnie stosowany jest spełniony i art. 44 cao GN nie może być uznany za niedopuszczalne ograniczenie swobody przepływu usług.
- 12 Jeśli chodzi o wymóg zawarty w art. 44 cao GN dotyczący tego, że musi chodzić o umowy podwykonawstwa, do których stosuje się dyrektywę w sprawie delegowania pracowników, powstaje w ocenie sądu drugiej instancji pytanie, czy zawarte w art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników pojęcie „delegują [...] na terytorium innego państwa członkowskiego” powinno być rozumiane dosłownie, czy też jako delegowanie „na *lub* z terytorium innego państwa członkowskiego”, jak twierdzi FNV. W tym ostatnim przypadku nie ma znaczenia, w którym państwie członkowskim kierowcy rzeczywiście świadczą swoją pracę w ramach czarteru.
- 13 W ocenie sądu drugiej instancji szeroka wykładnia tego pojęcia nie jest zgodna z celem dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, którym jest nie tylko zagwarantowanie swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej, lecz również interesów wewnętrznego rynku pracy danego państwa członkowskiego będącego odbiorcą danej usługi. Nie tylko byłoby trudno określić, który dokładnie rynek pracy miałby podlegać uwzględnieniu, lecz wykładnia ta nie wynika również z uzasadnienia pierwotnego projektu Komisji w sprawie tej dyrektywy. Projekt ten wyraźnie wskazuje, że dyrektywa w sprawie delegowania pracowników celowo nie uwzględnia międzynarodowego transportu czarterowego, a jedynie czartery odbywane na poziomie krajowym.

- 14 Również motyw 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług nie daje podstaw do przyjęcia szerokiej wykładni.
- 15 Zdaniem sądu drugiej instancji nie jest zatem również spełniona przesłanka oddelegowania pracowników na terytorium Niderlandów. Jako że obowiązywanie przepisu dotyczącego czarteru jest zależne od zakresu obowiązywania dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, przepis ten nie ma zastosowania.
- 16 W skardze kasacyjnej wniesionej do sądu odsyłającego FNV podnosi przede wszystkim, że sąd drugiej instancji nie dostrzegł, że przez pojęcie „na terytorium innego państwa członkowskiego” powinno być rozumiane jako „na lub z terytorium innego państwa członkowskiego”, a zatem dyrektywa w sprawie delegowania pracowników ma zastosowanie do kierowców świadczących pracę w transporcie międzynarodowym, tak jak w przypadku będącym przedmiotem niniejszej sprawy.
- 17 Zdaniem sądu odsyłającego system wprowadzony przez dyrektywę w sprawie delegowania pracowników powinien być rozpatrywany w powiązaniu z normami kolizyjnymi ustanowionymi dla międzynarodowych umów pracy w art. 6 ust. 2 lit. a) Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (zwanej dalej „konwencją rzymską”) i art. 8 rozporządzenia Rzym I oraz regułami pierwszeństwa ustanowionymi w art. 7 konwencji rzymskiej i art. 9 rozporządzenia Rzym I.
- 18 Z powiązania tego nie wynika jednak wprost, w jaki sposób należy interpretować art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników. Jest zatem możliwe, że pojęcie „na terytorium państwa członkowskiego” należy interpretować zgodnie z wykładnią dokonaną przez Trybunał w wyroku z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151), to znaczy jako „państwo członkowskie, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy”. Możliwe również jest, że powinien istnieć „ścisły związek” pomiędzy umową o pracę a danym państwem członkowskim oraz że w tym kontekście powinien zostać spełniony warunek minimalnej ilości kolejnych dni w miesiącu, w których dany pracownik świadczy pracę w tym państwie członkowskim, lub inne warunki.
- 19 Ponadto powstaje pytanie o zakres znaczenia okoliczności, że przedsiębiorstwa delegujące danych pracowników są powiązane w ramach koncernu z przedsiębiorstwem, do którego są oni delegowani.
- 20 Z uwagi na brak orzecznictwa Trybunału w przedmiocie tych kwestii, może istnieć uzasadniona wątpliwość w przedmiocie wykładni pojęcia „na terytorium innego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników oraz w przedmiocie tego, czy międzynarodowy transport drogowy mieści się w zakresie zastosowania

dyrektywy w sprawie delegowania pracowników. Skierowano zatem w tym przedmiocie pytanie prejudycjalne.

- 21 FNV twierdzi, że niektóre z przejazdów będących przedmiotem postępowania głównego odbywały się w całości na terenie Niderlandów, a zatem kierowcom powinny za tę część przysługiwać prawa wynikające z dyrektywy w sprawie delegowania pracowników.
- 22 Ta część zarzutu FNV odnosi się zatem do przewozów kabotażowych. Przy założeniu, że termin „na terytorium państwa członkowskiego”, należy interpretować ściśle, tak jak to uczynił sąd drugiej instancji, powstaje pytanie, czy przewóz kabotażowy mieści się w zakresie zastosowania dyrektywy w sprawie delegowania pracowników.
- 23 Sąd odsyłający odnosi się również do kwestii tego, jak właściwie należy interpretować pojęcie „uznane za powszechnie stosowane” w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników. Czy jest to autonomiczne pojęcie prawa Unii, czy też należy rozpatrywać je – wyłącznie lub również – w powiązaniu tym, co stanowi w tym przedmiocie prawo krajowe?
- 24 Zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników określenie „umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane” oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.
- 25 Przepis ten mógłby zatem być interpretowany w ten sposób, że pojęcie „uznane za powszechnie stosowane” jest autonomicznym pojęciem prawa Unii. W przypadku tej interpretacji nie ma znaczenia, czy dany układ został uznany za powszechnie stosowany zgodnie z prawem krajowym, lecz tylko to, czy układ został uznany za powszechnie stosowany w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników.
- 26 Pojęcie „uznany za powszechnie stosowany” mogłoby także jednak być interpretowane w ten sposób, że układ powinien być uznany za powszechnie stosowany zgodnie z prawem krajowym oraz że zastosowanie prawa krajowego musi skutkować tym, że również określony w art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników warunek zostaje spełniony.
- 27 W wyroku Trybunału z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie Rüffert (C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189) można znaleźć wskazówkę, zgodnie z którą art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników zawiera autonomiczne pojęcie prawa Unii. W pkt 26 tego wyroku Trybunał stwierdził przede wszystkim, że rozpatrywany w tamtejszej sprawie układ nie został uznany za powszechnie stosowany zgodnie z prawem niemieckim, a następnie uznał za istotne to, czy układ ten „mógłby jednak zostać uznany za powszechnie stosowany w rozumieniu [...] dyrektywy 96/71”.

- 28 Dlatego istnieje wątpliwość co do sposobu, w jaki należy interpretować ten termin, i Trybunałowi zostaje zadane pytanie prejudycjalne w tym przedmiocie.
- 29 W przypadku gdy na skutek rozstrzygnięcia pytań prejudycjalnych zostanie uznane, że Van den Bosch GmbH i Silo-tank nie mogą na mocy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników zostać zobowiązane do przestrzegania przepisów *cao GN*, należy również zbadać, czy mogą one zostać umownie zobowiązane do stosowania warunków pracy określonych w tym układzie na podstawie dotyczącego czarteru przepisu art. 44 *cao GN*. W takim przypadku powstaje pytanie, czy doszło do naruszenia art. 56 TFUE. Sąd odsyłający porusza tę kwestię w pytaniach prejudycjalnych ze względów ekonomiki procesowej.