



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

12 февруари 2015 година *

„Преюдициално запитване — Членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС — Директива 96/71/ЕО — Членове 3, 5 и 6 — Работници на дружество със седалище в държавата членка А, които са командировани за извършването на строителни работи в държавата членка Б — Минимална заплата, предвидена от колективните трудови договори в държавата членка Б — Процесуална легитимация на синдикална организация със седалище в държавата членка Б — Правна уредба на държавата членка А, забраняваща прехвърлянето на трети лица на вземанията за трудови възнаграждения“

По дело C-396/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Satakunnan käräjäoikeus (Финландия) с акт от 12 юли 2013 г., постъпил в Съда на 15 юли 2013 г., в рамките на производство по дело

Sähköalojen ammattiliitto ry

срещу

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: S. Rodin, председател на шести състав, изпълняващ функцията на председател на първи състав, A. Borg Barthet, E. Levits (докладчик), M. Berger и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: N. Wahl,

секретар: I. Illésy, администратор

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 11 юни 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Sähköalojen ammattiliitto ry, от J. Kailiala, asianajaja, и J. Hellsten,
- за Elektrobudowa Spółka Akcyjna, от V.-M. Lanne, asianajaja, и W. Popiołek, adwokat,
- за финландското правителство, от J. Heliskoski, в качеството на представител,
- за белгийското правителство, от M. Jacobs и L. Van den Broeck, в качеството на представители,

* Език на производството: фински.

- за датското правителство, от M. Wolff и C. Thorning, в качеството на представители,
- за германското правителство, от T. Henze и B. Beutler, в качеството на представители,
- за австрийското правителство, от G. Hesse, в качеството на представител,
- за полското правителство, от B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga и D. Lutostańska, в качеството на представители,
- за шведското правителство, от A. Falk и C. Hagerman, в качеството на представители,
- за норвежкото правителство, от P. Wennerås, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от E. Paasivirta и J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 18 септември 2014 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС, членове 12 и 47 от Хартата на основаните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), на Протокол (№ 30) относно прилагането на Хартата на основните права на Европейския съюз към Полша и към Обединеното кралство, приложен към Договора за функционирането на ЕС, на член 3, член 5, втора алинея и член 6 от 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), както и на член 14, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, стр. 6 и поправка в ОВ L 309, 2009 г., стр. 87).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Sähköalojen ammattiliitto ry (наричано по-нататък „Sähköalojen ammattiliitto“), финландска синдикална организация за електроенергийния сектор, и Elektrobudowa Spółka Akcyjna (наричано по-нататък „ESA“), установено в Полша дружество, относно вземания за заплати по трудови правоотношения.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Член 1 от Директива 96/71, който е озаглавен „Приложно поле“, гласи:
„1. Настоящата директива се прилага за предприятия, установени в държава членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирова работници в съответствие с параграф 3 на територията на държава членка.

[...]

3. Настоящата директива се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, предприемат една от следните транснационални мерки:

[...]

б) командирова работници в организация или предприятие, притежавано от групата на територията на държава членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване;

[...]“.

4 Съгласно член 3 от тази директива, озаглавен „Условия за работа“:

„1. Държавите членки трябва да осигурят, независимо от приложимия закон по отношение на трудовото правоотношение, предприятията, посочени в член 1, параграф 1, да гарантират на работниците, командирова на тяхна територия, ред и условия на работа, обхващащи следните въпроси, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата:

— от закони, подзакони или административни разпоредби,

и/или

— по силата на колективни договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на параграф 8 дотолкова, доколкото те засягат дейностите, посочени в Приложението:

[...]

б) минимални платени почивни дни;

в) минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд [...]

[...]

По смисъла на настоящата директива понятието за минимални ставки на заплащане, посочено в параграф 1, буква в) се определя от националното законодателство и/или практиката на държавата членка, на чиято територия се командирова работникът.

[...]

7. Параграфи 1—6 не накърняват прилагането на условия [...] на работа, които са по-благоприятни за работниците.

Специфичните добавки, свързани с командироването, се смятат за част от минималната заплата, освен ако не са изплатени като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, като например пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи.

8. „Колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими“ означава колективни трудови договори или арбитражни решения, които трябва да се спазват от всички предприятия[, които попадат в техния териториален обхват] в рамките на съответната професия или отрасъл.

[...]“.

- 5 Член 5 от посочената директива, озаглавен „Мерки“, предвижда:

„Държавите членки вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива.

В частност, те осигуряват работниците и/или техните представители да разполагат със съответни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива“.

- 6 Член 6 от същата директива, озаглавен „[Компетентен съд]“, гласи следното:

„За да се [защити] правото на [гарантираните в член 3 условия на работа], може да се започне съдебно производство в държавата членка, на чиято територия работникът е или е бил командирован, без това да засяга, при необходимост, правото съгласно съществуващите международни конвенции относно приложимото право да се започне съдебно производство в друга държава“.

- 7 Приложението на Директива 96/71 съдържа списък на дейностите по член 3, параграф 1, второ тире от Директивата. Те включват всички строителни работи, уточнени в приложението, отнасящи се до строителството, ремонта, възстановяването, поддържането, изменението или разрушаването на сгради.

Финландското право

- 8 Глава 2, член 7 от Закон 55/2001 за трудовите договори (Työsopimuslaki (55/2001) гласи:

„При всяко положение задължителни за работодателя са разпоредбите на националния колективен трудов договор, който се счита за представителен за съответния сектор (общоприложим колективен трудов договор), уреждащи условията на работа във връзка с изпълняваните от работника задачи или със задачи, които в най-голяма степен са сходни на тях [...]“.

Разпоредба от индивидуален трудов договор, която противоречи на разпоредба от общоприложим колективен трудов договор, е недействителна и вместо нея се прилага разпоредбата от общоприложимия колективен трудов договор.

[...]“.

- 9 Член 2, четвърта алинея от Закон 1146/1999 за командировките на работници (Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) предвижда:

„Командированият работник получава минималната заплата, тоест възнаграждение, определено въз основа на колективен трудов договор по смисъла на глава 2, член 7 от Закона за трудовите договори [...]“.

- 10 Приложими по смисъла на глава 2, член 7 от Закона за трудовите договори и отнасящи се до дейности, посочени в приложението към Директива 96/71, са колективните трудови договори за електроенергийния сектор и за сектора на техническите инсталации в строителството, подсектор електроинсталационни дейности. Тези колективни трудови договори са общоприложими по смисъла на член 3, параграф 8 от Директива 96/71. Те съдържат разпоредби, предвиждащи категоризиране на работниците с оглед определянето на възнаграждението им, заплащане при годишен отпуск, дневни във фиксиран размер и обезщетение за времето за път, както и разпоредби относно квартирните разходи.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 11 ESA, установено в Полша дружество, осъществява дейност в електроенергийния сектор. То има клон във Финландия.
- 12 За изпълнението на работи по електрифициране на строежа на атомната централа в Олкилуото, община Еурайоки (Финландия) ESA сключва в Полша и съгласно полското право трудови договори със 186 работници. Тези работници са командировани във финландския клон на дружеството. Те са изпратени на строежа в Олкилуото и са настанени в апартаменти в Еурайоки, на около 15 km от този строеж. Страните в главното производство спорят относно това колко време отнема на посочените работници всекидневното пътуване от мястото, където са настанени, до посочения строеж, и обратно.
- 13 Работниците считат, че ESA не им е изплащало минималното възнаграждение, което им се полага по силата на приложимите съгласно правото на Съюза 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, която да събере дължимите суми.
- 14 Пред запитващата юрисдикция Sähköalojen ammattiliitto поддържа, че посочените колективни 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 свързани по-специално с категоризирането на работниците с оглед на определянето на възнаграждението им, с определянето на възнаграждението като почасово или според изработеното, със заплащането при годишен отпуск, дневни и обезщетение за времето за път и с поемането на квартирните разходи.
- 15 Ето защо, с два иска, предявени съответно на 8 август 2011 г. и 3 януари 2012 г., Sähköalojen ammattiliitto моли ESA да бъде осъдено да му заплати ведно с лихвите общата сума от 6 648 383,15 EUR, съответстваща на вземанията, които са ѝ прехвърлени.
- 16 ESA моли исковете да бъдат отхвърлени. То 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.
- 17 По искане на Sähköalojen ammattiliitto запитващата юрисдикция запорира по сметка на ESA сума, обезпечаваща вземането на тази синдикална организация до размер на 2 900 000 EUR. Съдебният акт за налагане на запора е влязъл в сила. ESA представя пред компетентния орган банкова гаранция в размер на тази сума, валидна до 30 септември 2015 г.
- 18 Тъй като не е сигурен как трябва да се тълкува правото на Съюза, и по-специално член 3 от Директива 96/71 във връзка с членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС, Satakunnan käräjäoikeus (първоинстанционен съд, Сатакунта) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли при спор с доставчик на услуги от друга държава членка действаща в защита на интересите на работниците синдикална организация да се позове направо на член 47 от Хартата като пряк източник на права, ако разпоредбата (член 84 от полския Кодекс на труда), за която се твърди, че противоречи на член 47, е изцяло вътрешна?

2) Следва ли от правото на Съюза, в частност от принципа на ефективна съдебна защита, произтичащ от член 47 от Хартата и от член 5, втора алинея и член 6 от Директива 96/71, тълкуван във връзка с гарантираната в член 12 от Хартата свобода на синдикално сдружаване, че в съдебно производство с предмет вземания по смисъла на тази директива, които са станали изискуеми в държавата, където е извършвана работата, националният съд трябва да откаже да приложи разпоредба от кодекса на труда на държавата по произход на работниците, недопускаща възможността за прехвърляне с цел събиране на вземания за трудови възнаграждения на синдикална организация от държавата, където е извършвана работата, при положение че съответната разпоредба от правото на държавата, където е извършвана работата, допуска вземанията за трудови възнаграждения да бъдат прехвърляни на синдикална организация с цел тяхното събиране и по този начин предоставя активна процесуална легитимация на синдикалната организация, в която членуват всички работници, прехвърлили вземанията си за трудови възнаграждения с цел тяхното събиране?

3) Следва ли разпоредбите на Протокол (№ 30) към Договора от Лисабон да се тълкуват в смисъл, че и национален съд от държава, различна от Полша или Обединеното кралство, трябва да вземе предвид тези разпоредби, ако разглежданият спор е тясно свързан с Полша, и в частност ако към трудовите договори е приложимо полското право? С други думи, представлява ли Протоколът относно Полша и Обединеното кралство пречка сезираният финландски съд да постанови, че определени полски закони, подзаконови или административни разпоредби, практиката на полските административни органи или конкретни административни мерки в Полша нарушават прокламираните в Хартата основни права, свободи и принципи?

4) Следва ли, като се има предвид член 47 от Хартата, член 14, параграф 2 от Регламент № 593/2008 да се тълкува в смисъл, че не допуска прилагането на националното законодателство на държава членка, което забранява прехвърлянето на вземания и права, произтичащи от трудово правоотношение?

5) Следва ли член 14, параграф 2 от Регламент № 593/2008 да се тълкува в смисъл, че към прехвърлянето на вземания, произтичащи от трудов договор, е приложимо правото, което съгласно разпоредбите на Регламент № 593/2008 урежда съответния трудов договор, и във връзка с това е без значение дали разпоредби от друг правопорядък също оказват влияние върху съдържанието на конкретното вземане?

6) Следва ли член 3 от Директива 96/71 да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че понятието „минимални ставки на заплащане“ включва основното почасово трудово възнаграждение, съответстващо на определената категория на заплащане, гарантираното възнаграждение при заплащане според изработеното, заплащането при годишен отпуск, дневните във фиксиран размер и обезщетението за ежедневно пътуване до работното място (обезщетението за времето за път), както тези условия на работа са установени в колективен трудов договор, който е обявен за общоприложим и попада в обхвата на приложението към Директивата?

а) Следва ли членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС и/или член 3 от Директива 96/71 да се тълкуват в смисъл, че са пречка държава членка, в качеството ѝ на така наречена „приемаща държава“, да предвиди в националното си законодателство (в общоприложим колективен трудов договор) за доставчиците на услуги от други държави членки задължение да плащат на работниците, командирани на нейна територия, обезщетение за времето за път и дневни, като се има предвид, че съгласно посоченото национално законодателство през целия период на командироването командированият работник се разглежда като пътуващ по служба, поради което има право на обезщетение за времето за път и на дневни?

- б) Следва ли членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС и/или член 3 от Директива 96/71 да се тълкуват в смисъл, че не допускат националният съд да откаже да признае категоризирането с оглед на определяне на заплатата, евентуално установено и прилагано от предприятие от друга държава членка в тази държава?
- в) Следва ли членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС и/или член 3 от Директива 96/71 да се тълкуват в смисъл, че позволяват на работодател от друга държава членка валидно и обвързващо съда на държавата, където се извършва работата, да категоризира работниците с оглед на определянето на възнаграждението им, когато общоприложим колективен трудов договор в държавата, където се извършва работата, предвижда категоризиране, при прилагане на което се стига до различен краен резултат, или приемащата държава членка, в която са командировани работниците на установения в другата държава членка доставчик на услуги, може да му наложи да спазва разпоредбите относно категоризирането на работниците с оглед на определянето на възнаграждението им?
- г) Следва ли при тълкуване на член 3 от Директива 96/71 в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС квартирните разходи, които работодателят поема съгласно посочения във въпрос 6 колективен трудов договор, и ваучерите за храна, които установеният в друга държава членка доставчик на услуги предоставя по силата на индивидуалния трудов договор, да се разглеждат като обезщетение за разходите, направени поради командироването, или да се считат за включени в понятието „минимални ставки на заплащане“ по смисъла на член 3, параграф 1 от Директива 96/71?
- д) Следва ли член 3 от Директива 96/71 във връзка с членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС да се тълкува в смисъл, че при разглеждане на въпросите за трудовото възнаграждение според изработеното, обезщетението за времето за път и дневните уреждането на тези въпроси с общоприложим колективен трудов договор в държавата, където се извършва работата, трябва да се счита за обосновано поради изискванията на обществения ред?“.

По преюдициалните въпроси

По въпроси от първи до пети

- 19 С въпроси от първи до пети, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали при обстоятелства като тези по главното производство Директива 96/71, тълкувана в светлината на член 47 от Хартата, забраната за прехвърляне на вземания по трудови правоотношения, установена в правната уредба на държавата членка по седалището на предприятието, което командирова работници на територията на друга държава членка, да е пречка за предявяването на иск от синдикална организация като Sähköalojen ammattiliitto пред юрисдикция на втората държава членка, в която се извършва работата, за събиране на вземанията за трудови възнаграждения на командированите работници, които те са прехвърлили на синдикалната организация.
- 20 В това отношение следва да се установи, че не само от информацията, предоставена на Съда от запитващата юрисдикция, но и от отговорите на въпросите, зададени в съдебното заседание на Съда, сочат, че процесуалната легитимация на Sähköalojen ammattiliitto в производството пред запитващата юрисдикция се урежда от финландското процесуално право, приложимо съгласно принципа на *lex fori*. Освен това е безспорно, че според посоченото финландско право ищецът е легитимиран да предприема процесуални действия от името на командированите работници.

- 21 Ето защо правната уредба в полския Кодекс на труда, на която се позовава ESA, е без значение за процесуалната легитимация на Sähköalojen ammattiliitto в производството пред запитващата юрисдикция и не е пречка за упражняване на правото му да предяви иск пред Satakunnan käräjäoikeus.
- 22 Освен това следва да се посочи, че предметът на главното производство е свързан с определянето на обхвата на понятието „минимални ставки на заплащане“ по смисъла на Директива 96/71, на които ставки имат право полските работници, командирани във Финландия.
- 23 От член 3, параграф 1, втора алинея от посочената директива обаче недвусмислено следва, че независимо от това кое право е приложимо към трудовото правоотношение, въпросите, свързани с минималните ставки на заплащане по смисъла на Директивата, се уреждат от правото на държавата членка, на чиято територия работниците са командирани за извършване на работата, в случая Република Финландия.
- 24 Освен това, по-специално от формулировката на втория въпрос, зададен от запитващата юрисдикция, следва, че прехвърлянето на вземанията за трудови възнаграждения на Sähköalojen ammattiliitto с цел събирането им в полза на командированите работници е извършено при спазване на финландското право, както и че полското предприятие, което е наело работниците, има клон във Финландия, в който те са командирани.
- 25 При тези обстоятелства, противно на изтъкнатото от ESA пред запитващата юрисдикция, в случая няма никакво основание да се оспорва правото на Sähköalojen ammattiliitto да предяви иск пред Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Следователно на въпроси от първи до пети трябва да се отговори, че при обстоятелства като разглежданите в главното производство Директива 96/71, тълкувана в светлината на член 47 от Хартата, не допуска забраната за прехвърляне на вземания по трудови правоотношения, установена в правната уредба на държавата членка по седалището на предприятието, което командирова работници на територията на друга държава членка, да е пречка за предявяването на иск от синдикална организация като Sähköalojen ammattiliitto пред юрисдикция на втората държава членка, в която се извършва работата, за събиране в полза на командированите работници на вземанията им за трудови възнаграждения, които се обхващат от понятието за минимална заплата по смисъла на Директива 96/71 и са прехвърлени на синдикалната организация при спазване на действащото право на последната държава членка.

По шестия въпрос

- 27 С шестия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 3 от Директива 96/71 следва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че не допуска от минималната заплата да се изключват компоненти на трудовото възнаграждение като разглежданите в главното производство, а именно основното почасово трудово възнаграждение или гарантираното възнаграждение при заплащане според изработеното, съответстващо на определената за работника категория на заплащане, заплащането при годишен отпуск, дневните във фиксиран размер и обезщетението за ежедневното пътуване до работното място, предвидени в колективен трудов договор, който попада в обхвата на приложението към Директивата и е общоприложим в държавата членка, в която са командирани съответните работници, или, що се отнася до предоставянето на ваучери за храна — в индивидуалните трудови договори, сключени между командированите работници и техния работодател в държавата членка по произход.

- 28 В това отношение следва да се припомни, че законодателят на Съюза е приел Директива 96/71 с цел, както това е видно от съображение 6 от нея, да предвиди в интерес на работодателите и техния персонал условия за работа, които са приложими към трудовото правоотношение, когато установено в дадена държава членка предприятие временно командирова работници на територията на друга държава членка в рамките на предоставяне на услуги (решения *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, т. 58 и *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, т. 33).
- 29 Така, за да осигури спазването на ядро от задължителни правила за минимална закрила, член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 96/71 предвижда, че независимо кой закон е приложим към трудовото правоотношение, държавите членки трябва да гарантират на работниците, командирвани на тяхна територията в рамките на транснационално предоставяне на услуги, че предприятията ще им осигурят условия на работа по въпросите, изброени в тази разпоредба (решение *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, т. 73).
- 30 В този контекст е важно да се отбележи, че член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 96/71 има две цели. От една страна, той цели да осигури лоялна конкуренция между националните предприятия и предприятията, извършващи транснационално предоставяне на услуги, доколкото задължава последните да признаят на своите работници в определени отношения условията на работа, установени в приемащата държава членка. От друга страна, тази разпоредба цели да гарантира на командированите работници, че докато работят временно на територията на приемащата държава членка, по отношение на тях ще се прилагат правилата за минимална закрила на тази държава членка, що се отнася до условията на работа по посочените въпроси. (решение *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, т. 74 и 76).
- 31 Важно е обаче да се подчертае, че посочената директива не хармонизира материалноправното съдържание на тези задължителни правила за минимална закрила, макар да предоставя определена информация за него.
- 32 Така следва да се отбележи, от една страна, че член 3, параграф 1, втора алинея от Директива 96/71 изрично препраща, за целите на Директивата, към националното законодателство или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, за определяне на минималните ставки на заплащане по член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива (решение *Isbir*, EU:C:2013:711, т. 36).
- 33 От друга страна, член 3, параграф 7, втора алинея от посочената директива уточнява по отношение на специфичните добавки, свързани с командироването, доколко тези компоненти на възнаграждението се считат за част от минималната заплата в контекста на условията на работа, определени в член 3 от същата директива.
- 34 Така компонентите на минималната заплата за целите на прилагането на Директива 96/71 се определят, при спазване на насоките в член 3, параграф 7, втора алинея от Директивата, от правото на държавата членка по мястото на командироване, стига определянето им в националното законодателство, в релевантните национални колективни трудови договори или чрез тълкуване от националните юрисдикции да не създава пречки за свободното предоставяне на услуги между държавите членки (решение *Isbir*, EU:C:2013:711, т. 37).
- 35 В този контекст следва да се посочи, че Съдът вече е имал възможност да приеме, че определени компоненти на възнаграждението не са част от минималната заплата.
- 36 Така според постоянната практика на Съда добавките и надбавките, които не са определени като компоненти на минималната заплата от законодателството или националната практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, и които променят съотношението между предоставената от работника работна сила, от една страна, и получената

в замяна на това насрещна престация, от друга страна, не биха могли съгласно разпоредбите на Директива 96/71 да бъдат считани за такива компоненти (решения Комисия/Германия, C-341/02, EU:C:2005:220, т. 39 и Isbir, EU:C:2013:711, т. 38).

37 Посочените от запитващата юрисдикция компоненти на възнаграждението трябва да бъдат преценени в светлината на изложените по-горе съображения, за да се определи дали са част от минималната заплата по смисъла на член 3 от Директива 96/71.

–Гарантирано почасово възнаграждение и/или възнаграждение според изработеното, съответстващо на определената за работниците категория на заплащане

38 За да разреши висящия пред нея спор, запитващата юрисдикция пита Съда дали член 3, параграф 1 от Директива 96/71 трябва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че не допуска предвиденото в релевантните колективни трудови договори на приемащата държава членка изчисляване на минималното почасово възнаграждение и/или възнаграждение според изработеното, което се основава на категоризирането на работниците с оглед на определянето на възнаграждението им.

39 В това отношение следва да се подчертае, че в член 3, параграф 1, втора алинея от Директива 96/71 изрично е предвидено, че понятието за минимални ставки на заплащане се определя от националното законодателство и/или практиката на държавата членка, на чиято територия се командирова работникът. Тази формулировка на текста на разпоредбата предполага, че определянето на начина на изчисляване на посочените ставки и на критериите за изчисляването им също е от компетентността на приемащата държава членка.

40 От гореизложеното следва, първо, че действащите в приемащата държава членка правила могат да определят дали минималната заплата да се изчислява на час или според изработеното. За да бъдат обаче противопоставими на работодателя, който командирова своите работници в тази държава членка, тези правила трябва да са задължителни и да отговарят на условията за прозрачност, което предполага те да са достъпни и ясни.

41 Така при прилагането на тези критерии изчисляването на минималната заплата въз основа на релевантните колективни трудови договори не трябва да зависи от свободния избор на работодателя, който командирова работници, с единствената цел да се предлага труд, по-евтин в сравнение с този на местните работници.

42 В главното производство националният съд е този, който трябва да провери дали правилата за изчисляване на минималната заплата, приложими съгласно релевантните колективни трудови договори, са задължителни и прозрачни.

43 От гореизложеното следва, второ, че правилата за категоризиране на работниците с оглед на определяне на възнаграждението им, прилагани в приемащата държава членка въз основа на различни критерии като по-специално квалификацията, образованието, опита на работниците и/или естеството на работата им, се прилагат вместо правилата, приложими за командированите работници в държавата членка по произход. По-благоприятното за работника категоризиране в държавата членка по произход следва да се вземе предвид единствено при съпоставяне на условията на работа по член 3, параграф 7, първа алинея от Директива 96/71, прилагани в държавата членка по произход и в приемащата държава членка.

44 Въпреки това, за да бъдат противопоставими на работодателя, който командирова работници, прилаганите в приемащата държава членка правила за категоризиране на тези работници с оглед на определянето на възнаграждението им трябва също така да са задължителни и да

отговарят на условията за прозрачност, което означава по-специално че трябва да са достъпни и ясни. Националният съд трябва да провери дали тези условия са изпълнени в случая, разглеждан в главното производство.

45 Всички гореизложени съображения налагат извода, че член 3, параграф 1 от Директива 96/71 трябва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че допуска изчисляване на минималното почасово възнаграждение и/или минималното възнаграждение според изработеното, основано на предвиденото в релевантните колективни трудови договори в приемащата държава членка категоризиране на работниците с оглед на 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.

–Дневните

46 Що се отнася до това дали дневни като разглежданите в главното производство са част от минималната заплата по смисъла на член 3 от Директива 96/71, следва да се посочи, че от преписката, с която разполага Съдът, следва, че релевантните колективни трудови договори във Финландия предвиждат изплащане на дневни на командированите работници. Според тези колективни трудови договори те са в размер на фиксирана сума на ден, която за разглеждания период е между 34 EUR и 36 EUR.

47 Видно от преписката, тези дневни не се изплащат на работниците за възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, по смисъла на член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71.

48 Всъщност посочените дневни са предназначени да осигурят социалната закрила на съответните работници, като компенсират неудобствата, които те понасят вследствие на командироването, състоящи се в отдалечаването им от обичайното им обкръжение.

49 Следователно тези дневни трябва да се квалифицират като „специфични добавки, свързани с командироването“, по смисъла на член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71.

50 Съгласно същата разпоредба от посочената директива тези добавки са част от минималната заплата.

51 При тези обстоятелства спорните дневни се дължат на командировани работници като разглежданите по главното производство също както на финландски работници при командироването им на територията на Финландия.

52 Гореизложеното налага извода, че дневни като разглежданите в главното производство трябва да се считат за част от минималната заплата при същите условия, при които те се включват в минималната заплата, изплащана на местните работници при командироването им в рамките на съответната държава членка.

–Обезщетението за ежедневно пътуване

53 Най-напред следва да се посочи, че доколкото е поставен във връзка с обезщетението за ежедневно пътуване, въпросът се отнася не до възстановяването на разходите на съответните работници за отиване до работното им място и за връщане от там, а до това дали член 3 от Директива 96/71 трябва да се тълкува в смисъл, че компенсирането на тези работници за времето, което всекидневно отделят за път, трябва да се счита за компонент на минималната им заплата.

- 54 Според релевантните разпоредби на финландските колективни трудови договори обезщетението за времето за път се изплаща на работниците, които ежедневно отделят повече от час за път до и от мястото си на работа.
- 55 В това отношение следва да се уточни, че за изчисляване на продължителността на пътуването е важно да се определи колко време отделят, при обстоятелствата в конкретния случай, съответните командировани работници, за да изминат разстоянието от мястото, където са настанени да живеят във Финландия, до строежа, намиращ се на територията на тази държава членка. Запитващата юрисдикция е тази, която трябва да реши, като вземе предвид фактите в случая, разглеждан в главното производство, дали условието за продължителност, предвидено от приложимата във Финландия правна уредба за изплащане на обезщетение за пътуване, е изпълнено по отношение на съответните работници.
- 56 С оглед на това следва да се приеме, че след като подобно обезщетение за пътуване не се изплаща за възстановяване на разходи, които фактически са били направени от работника във връзка с командироването, то трябва съгласно член 3, параграф 7, втора алинея от Директива 96/71 да се счита за специфична добавка, свързана с командироването, и като такава да се включва в минималната заплата.
- 57 Ето защо трябва да се приеме, че обезщетение за пътуване като разглежданото в главното производство, което се изплаща на работниците, при условие че ежедневно отделят повече от час за път до и от мястото си на работа, трябва да се счита за част от минималната заплата на командированите работници, стига посоченото условие да е изпълнено, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

Поемането на квартирните разходи

- 58 Що се отнася до това дали член 3 от Директива 96/71 следва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че поемането на квартирните разходи на съответните работници трябва да се счита за компонент на минималната им заплата, следва да се установи, че според текста на член 3, параграф 7 от тази директива то не може да се счита за неин компонент.
- 59 Всъщност, макар текстът на тази разпоредба да изключва само възстановяването на квартирните разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, и макар според информацията, с която разполага Съдът, ESA да е поело разходите на съответните работници, без да е било необходимо те първо да са ги направили и после да са поискали възстановяването им, избраният от ESA ред за поемане на разходите е без значение за тяхната правна квалификация.
- 60 Нещо повече, както генералният адвокат посочва в точка 111 от заключението си, самата цел на член 3, параграф 7 от Директива 96/71 не позволява при изчисляване на минималната заплата на командированите работници да се вземат предвид квартирните разходи за настаняването им.

Ваучерите за храна

- 61 Що се отнася до тълкуването на член 3 от Директива 96/71 в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС, за да се установи дали понятието „минимална заплата“ обхваща ваучерите за храна, предоставяни от ESA на съответните работници, следва да се посочи, че предоставянето на такива ваучери не е предвидено в законовите, подзаконовите или административните разпоредби на приемащата държава членка, нито в колективните трудови договори, на които се позовава Sähköalojen ammattiliitto, а в индивидуалните трудови договори, сключени в Полша между командированите работници и техния работодател ESA.

- 62 Освен това, подобно на добавките, изплащани за компенсиране на квартирните разходи, тези добавки се изплащат за компенсиране на разходите, които работниците фактически са направили за издръжката си по време на командироването.
- 63 Следователно от самия текст на член 3, параграфи 1 и 7 от Директива 76/91 ясно следва, че посочените добавки не трябва да се считат за част от минималната заплата по смисъла на член 3 от тази директива.

Заплащане за годишния отпуск

- 64 Що се отнася до правото на заплащане за годишния отпуск, най-напред следва се напомни, че съгласно член 31, параграф 2 от Хартата всеки работник има право на платен годишен отпуск.
- 65 Това право, уточнено с член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), за който Директивата не допуска дерогация, позволява на всеки работник да ползва платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Следователно правото на платен годишен отпуск, което съгласно постоянната практика на Съда трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Европейския съюз, се полага на всеки работник, независимо от това къде в Съюза е местоработата му (вж. в този смисъл решения Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 54 и Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 14).
- 66 Освен това от практиката на Съда ясно следва, че изразът „платен годишен отпуск“, използван в член 31 от Хартата и в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, означава, че за периода на годишния отпуск по смисъла на тези разпоредби възнаграждението трябва да бъде запазено, или с други думи, че за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение (вж. решения Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 50 и Lock, EU:C:2014:351, т. 16).
- 67 Всъщност според тази съдебна практика Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като две съставни части на едно-единствено право. Целта на платения отпуск е по време на отпуска работникът да бъде поставен, що се отнася до заплатата, в положение, подобно на това, в което е през периодите, в които работи (вж. решение Lock, EU:C:2014:351, т. 17 и цитираната съдебна практика).
- 68 Така, както посочва генералният адвокат в точка 8 от заключението, заплащането на работника за годишния отпуск, е неразделна част от получаваното от него в замяна на услугите, които предоставя.
- 69 Следователно член 3 от Директива 96/71 трябва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че заплащането, което трябва да получи работникът в съответствие с член 3, параграф 1, второ тире, буква б) от тази директива за минималните платени почивни дни, е част от минималната заплата, на която този работник има право през референтния период.
- 70 От всички гореизложени съображения следва, че на шестия въпрос трябва да се отговори, че член 3, параграфи 1 и 7 от Директива 96/71 следва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че:
- допуска изчисляване на минималното почасово възнаграждение и/или минималното възнаграждение според изработеното, основано на предвиденото в релевантните колективни трудови договори в приемащата държава членка категоризиране на работниците с оглед на

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,

- дневни като разглежданите в главното производство трябва да се считат за част от минималната заплата при същите условия, при които те се включват в минималната заплата, изплащана на местните работници при командироването им в рамките на съответната държава членка,
- обезщетението за пътуване, което се изплаща на работниците, при условие че ежедневно отделят повече от час за път до и от мястото си на работа, трябва да се счита за част от минималната заплата на командированите работници, стига посоченото условие да е изпълнено, което следва да се провери от запитващата юрисдикция,
- поемането на квартирните разходи на тези работници не трябва да се счита за компонент на минималната им заплата,
- добавка под формата на ваучери за храна, предоставяни на посочените работници, не трябва да се счита за част от минималната им заплата, и
- заплащането, което трябва да получават командированите работници за минималните платени почивни дни, е част от минималната заплата, на която те имат право през референтния период.

По съдебните разноски

- 71 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

- 1) При обстоятелства като разглежданите в главното производство 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, тълкувана в светлината на член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз, не допуска забраната за прехвърляне на вземания по трудови правоотношения, установена в правната уредба на държавата членка по седалището на предприятието, което командирова работници на територията на друга държава членка, да е пречка за предявяването на иск от синдикална организация като Sähköalojen ammattiliitto пред юрисдикция на втората държава членка, в която се извършва работата, за събиране в полза на командированите работници на вземанията им за трудови възнаграждения, които се обхващат от понятието за минимална заплата по смисъла на Директива 96/71 и са прехвърлени на синдикалната организация при спазване на действащото право на последната държава членка.

2) Член 3, параграфи 1 и 7 от Директива 96/71 следва да се тълкува в светлината на членове 56 ДФЕС и 57 ДФЕС в смисъл, че:

- допуска изчисляване на минималното почасово възнаграждение и/или минималното възнаграждение според изработеното, основано на предвиденото в релевантните колективни трудови договори в приемащата държава членка категоризиране на работниците с оглед на 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,
- дневни като разглежданите в главното производство трябва да се считат за част от минималната заплата при същите условия, при които те се включват в минималната заплата, изплащана на местните работници при командироването им в рамките на съответната държава членка,
- обезщетението за пътуване, което се изплаща на работниците, при условие че ежедневно отделят повече от час за път до и от мястото си на работа, трябва да се счита за част от минималната заплата на командированите работници, стига посоченото условие да е изпълнено, което следва да се провери от запитващата юрисдикция,
- поемането на квартирните разходи на тези работници не трябва да се счита за компонент на минималната им заплата,
- добавка под формата на ваучери за храна, предоставяни на посочените работници, не трябва да се счита за част от минималната им заплата, и
- заплащането, което трябва да получат командированите работници за минималните платени почивни дни, е част от минималната заплата, на която те имат право през референтния период.

Подпис