



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

12. února 2015*

„Řízení o předběžné otázce — Články 56 SFEU a 57 SFEU — Směrnice 96/71/ES — Články 3, 5 a 6 — Pracovníci společnosti se sídlem v členském státě A, vyslaní k výkonu práce do členského státu B — Minimální mzda stanovená kolektivními smlouvami členského státu B — Aktivní legitimace odborové organizace se sídlem v členském státě B — Právní úprava členského státu A zakazující postoupení mzdových pohledávek třetí osobě“

Ve věci C-396/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Satakunnan käräjäoikeus (Finsko) ze dne 12. července 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 15. července 2013, v řízení

Sähköalojen ammattiliitto ry

proti

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení S. Rodin, předseda šestého senátu, vykonávají funkci předsedy prvního senátu, A. Borg Barthet, E. Levits (zpravodaj), M. Berger a F. Biltgen, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: I. Illessy, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 11. června 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Sähköalojen ammattiliitto ry, J. Kailialou, asianajaja, a J. Hellstenem,
- za Elektrobudowa Spółka Akcyjna, V.-M. Lannem, asianajaja, a W. Popiołekem, adwokat,
- za finskou vládu J. Heliskoskem, jako zmocněncem,
- za belgickou vládu M. Jacobs a L. Van den Broeck, jako zmocněnkyněmi,
- za dánskou vládu M. Wolff a C. Thorningem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: finština.

- za německou vládu T. Henzem a B. Beutlerem, jako zmocněnci,
- za rakouskou vládu G. Hessem, jako zmocněncem,
- za polskou vládu B. Majczynou a M. Arciszewskim, jakož i J. Fałdyga a D. Lutostańskou, jako zmocněnci,
- za švédskou vládu A. Falk a C. Hagermanem, jako zmocněnci,
- za norskou vládu P. Wenneråsem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi E. Paasivirta a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 18. září 2014,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 56 SFEU a 57 SFEU, článků 12 a 47 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), protokolu (č. 30) o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie v Polsku a ve Spojeném království, který je přílohou SEU, článku 3, čl. 5 druhého pododstavce a článku 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431), jakož i čl. 14 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (Úř. věst. L 177, s. 6, a oprava Úř. věst. 2009, L 309, s. 87).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Sähköalojen ammattiliitto ry (dále jen „Sähköalojen ammattiliitto“), finskou odborovou organizací v odvětví elektrické energie, a společností Elektrobudowa Spółka Akcyjna (dále jen „ESA“), usazenou v Polsku, ohledně mzdových pohledávek vyplývajících z pracovních poměrů.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Směrnice 96/71 v článku 1, nazvaném „Oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.

[...]

3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

[...]

- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,

[...]“

- 4 Podle článku 3 této směrnice, nadepsaného „Pracovní podmínky“:

„1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny

— právními či správními předpisy

a/nebo

— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:

[...]

b) minimální délka dovolené za kalendářní rok,

c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy [...]

[...]

Pro účely této směrnice vymezují pojem ‚minimální mzda‘ uvedený v odst. 1 druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

[...]

7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdaje za cestovné, ubytování a stravu.

8. ‚Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné‘ se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

[...]“

- 5 Článek 5 uvedené směrnice, nadepsaný „Opatření“, stanoví:

„Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržení této směrnice.

Členské státy zejména zajistí, aby pracovníkům a/nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto směrnicí.“

- 6 Článek 6 téže směrnice, nadepsaný „Soudní pravomoc“, zní takto:

„Pro uplatnění práva na pracovní podmínky zaručené článkem 3 je možné zahájit soudní řízení v členském státě, na jehož území pracovník je nebo byl vyslán, aniž je popřípadě dotčeno právo zahájit soudní řízení v jiném státě podle stávajících mezinárodních úmluv o soudní pravomoci.“

- 7 Příloha směrnice 96/71 obsahuje seznam činností zmiňovaných v čl. 3 odst. 1 druhé odrážce této směrnice. Tyto činnosti zahrnují všechny stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, jak jsou specifikovány v této příloze.

Finské právo

- 8 Článek 7 kapitoly 2 zákona 55/2001 o pracovních smlouvách [Työsopimuslaki (55/2001)] stanoví:

„Zaměstnavatel je povinen dodržovat ustanovení vnitrostátní kolektivní smlouvy, která je považována za reprezentativní v dotčeném odvětví (všeobecně použitelná kolektivní smlouva), přinejmenším pokud jde o pracovní podmínky, které se týkají práce vykonávané zaměstnancem či nejpodobnější srovnatelné práce.

Ustanovení pracovní smlouvy, které je v rozporu s odpovídajícím ustanovením všeobecně použitelné kolektivní smlouvy, je neplatné a namísto něj se použije ustanovení obsažené ve všeobecně použitelné kolektivní smlouvě.

[...]“

- 9 Článek 2 čtvrtý pododstavec zákona 1146/1999 o vysílání pracovníků [Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)] stanoví:

„Vyslaný pracovník má nárok na minimální mzdu, to znamená odměnu stanovenou na základě kolektivní smlouvy ve smyslu článku 7 kapitoly 2 finského zákona o pracovních smlouvách [...]“

- 10 Relevantními kolektivními smlouvami ve smyslu článku 7 kapitoly 2 zákona o pracovních smlouvách jsou smlouvy pro odvětví elektrifikace a odvětví elektrických instalací, v rámci odvětví domovní techniky, přičemž tyto smlouvy se týkají činností uvedených v příloze směrnice 96/71. Tyto kolektivní smlouvy jsou všeobecně použitelné ve smyslu čl. 3 odst. 8 směrnice 96/71. Obsahují ustanovení o zařazení pracovníků do mzdových tříd, přiznání příspěvku na dovolenou, vyplácení denního příspěvku a náhrady za dobu strávenou cestou na pracoviště, jakož i ustanovení týkající se výdajů za ubytování.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 11 ESA, společnost usazená v Polsku, působí v odvětví elektrické energie. Ve Finsku má pobočku.
- 12 Za účelem provedení elektrikářských prací při výstavbě jaderné elektrárny Olkiluoto v obci Eurajoki (Finsko) uzavřela ESA, v Polsku a podle polského práva, pracovní smlouvy se 186 pracovníky. Ti byli vysláni k finské pobočce této společnosti. Byli přiděleni na staveniště Olkiluoto a ubytováni v bytech nacházejících se v Eurajoki, přibližně 15 kilometrů od tohoto staveniště. Účastníci původního řízení se rozcházejí v tom, kolik času věnují uvedení pracovníci každodenní cestě z místa jejich ubytování na uvedené staveniště a zpět.

- 13 Dotčení pracovníci tvrdí, že ESA jim neposkytla minimální mzdu, na kterou mají nárok podle finských kolektivních smluv v odvětví elektrifikace a odvětví domovní techniky, použitelných na základě unijního práva, a své pohledávky postoupili jednotlivě Sähköalojen ammattiliitto, aby zajistila jejich vymožení.
- 14 U předkládajícího soudu Sähköalojen ammattiliitto tvrdí, že podle uvedených kolektivních smluv je výpočet minimální mzdy pracovníků založen na kritériích, která jsou pro pracovníky příznivější, než jaká uplatňuje ESA. Tato kritéria se týkají zejména způsobu zařazování pracovníků do mzdových tříd, posouzení odměny jako hodinové nebo úkolové, přiznání příspěvku na dovolenou, denního příspěvku a náhrady za dobu strávenou cestou na pracoviště pracovníkům, jakož i hrazení jejich ubytování.
- 15 Sähköalojen ammattiliitto tak dvěma žalobami podanými 8. srpna 2011 a 3. ledna 2012 navrhla, aby společnosti ESA byla uložena povinnost zaplatit jí celkovou částku 6 648 383,15 eura, spolu s úroky, odpovídající pohledávkám, které jí byly postoupeny.
- 16 ESA navrhla tyto žaloby zamítnout. Poukazuje zejména na to, že Sähköalojen ammattiliitto nemá aktivní legitimaci jednat jménem vyslaných pracovníků, jelikož polské právo zakazuje postoupení pohledávek vyplývajících z pracovního poměru.
- 17 Na návrh Sähköalojen ammattiliitto nařídil předkládající soud zajistit majetek společnosti ESA v rozsahu umožňujícím zajištění pohledávky této odborové organizace do výše 2 900 000 eur. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí, kterým bylo toto zajišťovací opatření nařízeno, se stalo konečným, předala ESA příslušnému orgánu doklad o bankovní záruce v této výši, platné do 30. září 2015.
- 18 Satakunnan käräjäoikeus (soud prvního stupně v Satakunta), který má pochybnosti o výkladu unijního práva, a zejména článku 3 směrnice 96/71, vykládaného ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Mohou se odbory jednající v zájmu pracovníků odvolávat vůči poskytovateli služeb z jiného členského státu přímo na článek 47 Listiny jako bezprostřední pramen práva, je-li ustanovení, jemuž je vytýkáno, že je v rozporu článkem 47 (a sice článkem 84 polského zákoníku práce), čistě vnitrostátním ustanovením?

2) Vyplývá v soudním řízení, jehož předmětem jsou splatné pohledávky ve smyslu směrnice 96/71 a které je vedeno ve státě, ve kterém je práce vykonávána, z unijního práva, zejména ze zásady účinné právní ochrany vyplývající z článku 47 Listiny, jakož i z čl. 5 odst. 2 a z článku 6 uvedené směrnice, vykládané ve spojení se svobodou odborového sdružování zakotvenou v článku 12 Listiny, že vnitrostátní soud musí ponechat nepoužitým ustanovení zákoníku práce domovského státu pracovníků, které brání postoupení mzdové pohledávky za účelem vymáhání na odbory státu, ve kterém je práce vykonávána, pokud příslušné ustanovení státu, ve kterém je práce vykonávána, postoupení splatné mzdové pohledávky za účelem vymáhání a tím i postavení žalobce na odbory, v nichž jsou sdruženi všichni pracovníci, kteří svoji pohledávku za účelem vymáhání postoupili, připouští?

3) Je nutno ustanovení protokolu (č. 30) připojeného k Lisabonské smlouvě vykládat v tom smyslu, že je musí zohlednit i jiný než v Polsku nebo ve Spojeném království nacházející se vnitrostátní soud, pokud dotčený spor vykazuje úzkou vazbu na Polsko, a zejména pokud právem, které je rozhodné pro pracovní smlouvy, je polské právo? Řečeno jinak: brání tento protokol finskému soudu v konstatování, že právní nebo správní předpisy, správní praxe nebo správní opatření Polska porušují základní práva, svobody a zásady proklamované v Listině?

4) Je nutno čl. 14 odst. 2 nařízení č. 593/2008 s ohledem na článek 47 Listiny vykládat v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravy členského státu, podle níž je zakázáno postupovat pohledávky a nároky vyplývající z pracovního poměru?

5) Je nutno čl. 14 odst. 2 nařízení č. 593/2008 vykládat v tom smyslu, že právem, jímž se řídí postoupení pohledávek vyplývajících z pracovní smlouvy, je právo, jímž se podle nařízení č. 593/2008 řídí dotčená pracovní smlouva, aniž záleží na tom, zda na obsah konkrétního nároku mají vliv i ustanovení jiného práva?

6) Je nutno článek 3 směrnice 96/71 vykládat ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU v tom smyslu, že pojem ‚minimální mzda‘ zahrnuje základní hodinovou mzdu podle příslušné mzdové skupiny, garantovanou úkolovou mzdu, příspěvek na dovolenou, pevný denní příspěvek a náhradu za dobu strávenou cestou na pracoviště, jak byly tyto pracovní podmínky vymezeny v kolektivní smlouvě, která byla prohlášena za všeobecně použitelnou a spadá pod přílohu směrnice?

a) Je nutno články 56 SFEU a 57 SFEU nebo článek 3 směrnice 96/71 vykládat v tom smyslu, že brání členským státům, aby jako takzvaný ‚hostitelský stát‘ ve svých vnitrostátních právních předpisech (všeobecně použitelné kolektivní smlouvě) uložily poskytovatelům služeb z jiného členského státu povinnost vyplácet pracovníkům vyslaným na území hostitelského státu náhradu za dobu strávenou cestou na pracoviště a denní příspěvek, pokud se zohlední, že podle příslušných vnitrostátních právních předpisů se vyslaný pracovník během celé doby vyslání považuje za pracovníka, který je na služební cestě, a má tedy nárok na náhradu za dobu na cestě a na diety?

b) Je nutno články 56 SFEU a 57 SFEU nebo článek 3 směrnice 96/71 vykládat v tom smyslu, že znemožňují vnitrostátnímu soudu odmítnout uznat případné zařazení do mzdových tříd, které bylo provedeno podnikem z jiného členského státu v jeho domovském státě?

c) Je nutno články 56 SFEU a 57 SFEU nebo článek 3 směrnice 96/71 vykládat v tom smyslu, že zaměstnavateli z jiného členského státu dovolují, platně a pro soud státu, ve kterém je práce vykonávána, závazně, provést zařazení pracovníků do mzdových skupin, pokud ve všeobecně použitelné kolektivní smlouvě státu, ve kterém je práce vykonávána, je – pokud jde o výsledek – stanoveno jiné zařazení do mzdových skupin, nebo může hostitelský členský stát, do něhož byli pracovníci poskytovatele služeb pocházejícího z jiného členského státu vysláni, tomuto poskytovateli služeb uložit pravidla, kterými se musí při zařazování pracovníků do mzdových skupin řídit?

d) Je nutno při výkladu článku 3 směrnice 96/71 ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU považovat ubytování, jehož náklady musí na základě kolektivní smlouvy uvedené v šesté otázce nést zaměstnavatel, a stravenky, které poskytovatel služeb pocházející z jiného členského státu poskytuje na základě pracovní smlouvy, za náhradu výdajů vzniklých v důsledku vyslání, nebo spadají pod pojem ‚minimální mzda‘ ve smyslu čl. 3 odst. 1?

e) Lze článek 3 směrnice 96/71 ve spojení s články 56 SFEU a 57 SFEU vykládat v tom smyslu, že všeobecně použitelná kolektivní smlouva státu, ve kterém je práce vykonávána, musí být při výkladu otázky týkající se úkolového odměňování, náhrady za dobu strávenou cestou na pracoviště a denních příspěvků považována za odůvodněnou požadavkem veřejného pořádku?“

K předběžným otázkám

K první až páté otázce

- 19) Podstatou první až páté otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně je, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, brání směrnice 96/71, vykládaná ve světle článku 47 Listiny, tomu, aby právní úprava členského státu sídla podniku, který vyslal pracovníky na území jiného členského státu, podle níž je zakázáno postoupení pohledávek vyplývajících

z pracovních poměrů, mohla bránit tomu, aby taková odborová organizace, jako je Sähköalojen ammattiliitto, podala žalobu k soudu druhého z těchto členských států, ve kterém je práce vykonávána, za účelem vymáhání mzdových pohledávek těchto vyslaných pracovníků, které jí byly postoupeny.

- 20 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že nejen z informací, které poskytl Soudnímu dvoru předkládající soud, ale i z odpovědí na otázky položené na jednání u Soudního dvora vyplývá, že aktivní legitimace Sähköalojen ammattiliitto před předkládajícím soudem se řídí finským procesním právem, použitelným podle zásady *lex fori*. Kromě toho je nesporné, že podle uvedeného finského práva má žalobkyně aktivní legitimaci k podání žaloby jménem vyslaných pracovníků.
- 21 Právní úprava obsažená v polském zákoníku práce, které se dovolává společnost ESA, je tak z hlediska aktivní legitimace Sähköalojen ammattiliitto před předkládajícím soudem irelevantní a nebrání právu posledně uvedené podat žalobu k Satakunnan käräjäoikeus.
- 22 Kromě toho je nutné uvést, že předmět sporu v původním řízení se týká určení rozsahu pojmu „minimální mzda“ ve smyslu směrnice 96/71, kterou mohou požadovat polští pracovníci vyslaní do Finska.
- 23 Z článku 3 odst. 1 druhého pododstavce uvedené směrnice přitom vyplývá, že otázky týkající se minimální mzdy ve smyslu této směrnice se řídí, bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, právní úpravou členského státu, na jehož území jsou pracovníci za účelem výkonu práce vysláni, to znamená v tomto případě právní úpravou Finské republiky.
- 24 Zejména ze znění druhé otázky položené předkládajícím soudem nadto vyplývá, že postoupení mzdových pohledávek na Sähköalojen ammattiliitto za účelem jejich vymáhání ve prospěch vyslaných pracovníků je v souladu s finským právem a že polský podnik, který tyto pracovníky zaměstnal, má kromě toho ve Finsku pobočku, k níž byli tito pracovníci vysláni.
- 25 Na rozdíl od toho, co uvedla společnost ESA u předkládajícího soudu, neexistuje za těchto podmínek v tomto případě žádný důvod, který by mohl zpochybnit žalobu, kterou Sähköalojen ammattiliitto podala k Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Na první až pátou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, brání směrnice 96/71, vykládaná ve světle článku 47 Listiny, tomu, aby právní úprava členského státu sídla podniku, který vyslal pracovníky na území jiného členského státu, podle níž je zakázáno postoupení pohledávek vyplývajících z pracovních poměrů, mohla bránit tomu, aby taková odborová organizace, jako je Sähköalojen ammattiliitto, podala žalobu k soudu druhého z těchto členských států, ve kterém je práce vykonávána, za účelem vymáhání, ve prospěch vyslaných pracovníků, mzdových pohledávek, které souvisejí s minimální mzdou ve smyslu směrnice 96/71 a které jí byly postoupeny, přičemž toto postoupení je v souladu s právem platným v posledně uvedeném členském státě.

K šesté otázce

- 27 Podstatou šesté otázky předkládajícího soudu je, zda článek 3 směrnice 96/71 musí být ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU vykládan v tom smyslu, že brání tomu, aby z minimální mzdy byly vyloučeny takové složky odměny, o jaké se jedná v původním řízení, které vyplývají z pojmu „základní hodinová mzda“ nebo „garantovaná úkolová mzda“, podle příslušné mzdové skupiny, přiznání příspěvku na dovolenou, denního příspěvku a náhrady za dobu strávenou cestou na pracoviště, jakož i z náhrady výdajů za ubytování, které jsou vymezeny kolektivní smlouvou, jež spadá pod přílohu této směrnice

a v členském státě vyslání dotčených pracovníků je všeobecně použitelná, nebo jsou v případě příznání stravenek stanoveny v rámci pracovního poměru mezi vyslanými pracovníky a jejich zaměstnavatelem v domovském členském státě.

- 28 V této souvislosti je třeba připomenout, že zákonodárce Evropské unie přijal směrnici 96/71 za tím účelem, aby – jak vyplývá z jejího šestého bodu odůvodnění – v zájmu zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců stanovil pracovní podmínky platné pro pracovní poměr, jestliže podnik usazený v daném členském státě vysílá v rámci poskytování služeb dočasně pracovníky na území jiného členského státu (rozsudky *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, bod 58, a *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, bod 33).
- 29 S cílem zajistit dodržování základních kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany tedy čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 96/71 stanoví, že členské státy zajistí, aby podniky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v tomto ustanovení (rozsudek *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, bod 73).
- 30 V tomto kontextu je důležité uvést, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 96/71 má dvojí cíl. Má zabezpečit poctivou soutěž mezi vnitrostátními podniky a podniky poskytujícími služby nadnárodně, jelikož ukládá posledně uvedeným podnikům, aby svým pracovníkům ohledně omezeného výčtu záležitostí přiznaly pracovní podmínky, které jsou stanoveny v hostitelském členském státě. Kromě toho má toto ustanovení zajistit vyslaným pracovníkům použití ustanovení pro minimální ochranu hostitelského členského státu, pokud jde o pracovní podmínky týkající se uvedených záležitostí, během doby, kdy dočasně vykonávají práci na území tohoto členského státu (rozsudek *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, body 74 a 76).
- 31 Je však nutné zdůraznit, že uvedená směrnice neharmonizovala věcný obsah těchto kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, i když v jeho ohledu poskytuje určité informace.
- 32 Je tak třeba uvést, že čl. 3 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 96/71 odkazuje pro účely této směrnice při stanovení minimální mzdy uvedené v jejím čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci výslovně na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán (rozsudek *Isbir*, EU:C:2013:711, bod 36).
- 33 A dále čl. 3 odst. 7 druhý pododstavec uvedené směrnice upřesňuje, pokud jde o zvláštní příplatky za vyslání, do jaké míry se tyto složky odměny považují za součást minimální mzdy v souvislosti s pracovními podmínkami stanovenými v článku 3 téže směrnice.
- 34 S výhradou údajů obsažených v čl. 3 odst. 7 druhém pododstavci směrnice 96/71 je tedy vymezení, jaké jsou podstatné složky pojmu minimální mzdy pro účely použití této směrnice, přenecháno právu členského státu vyslání, za předpokladu, že toto vymezení, tak jak vyplývá z právních předpisů nebo z relevantních vnitrostátních kolektivních smluv nebo z výkladu podaného vnitrostátním soudy, nemá za následek omezení volného pohybu služeb mezi členskými státy (rozsudek *Isbir*, EU:C:2013:711, body 37).
- 35 V této souvislosti je třeba uvést, že Soudní dvůr již měl v případě některých složek odměny příležitost určit, že se nepovažují za součást minimální mzdy.
- 36 Podle ustálené judikatury Soudního dvora tak navýšení a příplatky, které nejsou vymezeny vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán, jakožto složky tvořící součást minimální mzdy a které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, nemohou být na základě ustanovení směrnice 96/71 považovány za takové složky (rozsudek *Komise v. Německo*, C-341/02, EU:C:2005:220, bod 39, a *Isbir*, EU:C:2013:711, bod 38).

- 37 Ve světle výše uvedených úvah je třeba přezkoumat jednotlivé složky odměny uvedené předkládajícím soudem za účelem určení, zda jsou součástí minimální mzdy ve smyslu článku 3 směrnice 96/71.

Garantovaná hodinová nebo úkolová mzda podle zařazení pracovníků do mzdových skupin

- 38 Aby mohl předkládající soud vyřešit jím projednávaný spor, táže se Soudního dvora, zda čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 musí být ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU vykládán v tom smyslu, že brání výpočtu minimální hodinové nebo úkolové mzdy na základě zařazení pracovníků do mzdových skupin, jak jej stanoví relevantní kolektivní smlouvy hostitelského členského státu.
- 39 V tomto ohledu je třeba uvést, že z čl. 3 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 96/71 výslovně vyplývá, že minimální mzdu vymezují vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán. Toto znění implikuje, že způsob výpočtu uvedené mzdy a kritéria, která jsou v té souvislosti zvolena, jsou rovněž na hostitelském členském státu.
- 40 Z výše uvedeného zaprvé vyplývá, že pravidla platná v hostitelském členském státě mohou určit, zda výpočet minimální mzdy má být proveden podle hodin nebo úkolů. Nicméně k tomu, aby se těchto pravidel bylo možné dovolávat vůči zaměstnavateli, který vyslal pracovníky do tohoto členského státu, musí být tato pravidla závazná a splňovat podmínky transparentnosti, což zejména vyžaduje, aby byla dostupná a jasná.
- 41 Podle těchto kritérií tak nemůže být minimální mzda vypočtená s odkazem na relevantní kolektivní smlouvy volně určována zaměstnavatelem vysílajícím zaměstnance s pouhým cílem nabídnout nižší cenu za práci než v případě místních pracovníků.
- 42 Ve věci v původním řízení musí vnitrostátní soud ověřit závaznost a transparentnost pravidel pro výpočet minimální mzdy uplatňovaných na základě relevantních kolektivních smluv.
- 43 Z výše uvedeného zadruhé vyplývá, že pravidla zařazování pracovníků do mzdových skupin, uplatňovaná v hostitelském členském státě na základě různých kritérií, jako je zejména kvalifikace, vzdělání, odborná praxe pracovníků nebo povaha vykonávané práce, se použijí namísto pravidel použitelných na vyslané pracovníky v domovském členském státě. Zařazení provedené domovským členským státem je třeba zohlednit, pokud je pro pracovníka výhodnější, pouze v rámci porovnání pracovních podmínek, ve smyslu čl. 3 odst. 7 prvního pododstavce směrnice 96/71 uplatňovaných v domovském členském státě a podmínek platných v hostitelském členském státě.
- 44 Nicméně k tomu, aby se pravidel zařazování pracovníků do mzdových skupin uplatňovaných v hostitelském členském státě bylo možné dovolávat vůči zaměstnavateli, který tyto pracovníky vyslal, musí být tato pravidla také závazná a splňovat podmínky transparentnosti, což znamená zejména to, že musí být dostupná a jasná. Vnitrostátní soud musí ověřit, zda ve věci v původním řízení jsou tyto podmínky splněny.
- 45 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba učinit závěr, že čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 musí být ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU vykládán v tom smyslu, že nebrání výpočtu minimální hodinové nebo úkolové mzdy na základě zařazení pracovníků do mzdových skupin, jak jej stanoví relevantní kolektivní smlouvy hostitelského členského státu, za předpokladu, že tento výpočet a toto zařazení jsou provedeny podle závazných a transparentních pravidel, což musí ověřit vnitrostátní soud.

Denní příspěvek

- 46 Pokud jde o otázku, zda takový denní příspěvek, o jaký se jedná v původním řízení, je součástí minimální mzdy ve smyslu článku 3 směrnice 96/71, je třeba uvést, že ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že relevantní kolektivní smlouvy ve Finsku stanoví, že vyslaným pracovníkům se přiznává denní příspěvek. Podle těchto smluv má uvedený příspěvek formu pevné denní platby, jejíž výše byla během předmětné doby 34 eur až 36 eur.
- 47 Podle spisu se jeví, že tento příspěvek není pracovníkům vyplácen jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání ve smyslu čl. 3 odst. 7 druhého pododstavce směrnice 96/71.
- 48 Uvedený příspěvek má totiž zajistit sociální ochranu dotčených pracovníků tím, že jim kompenzuje obtíže spojené s vysláním spočívající v jejich vzdálení se z jejich obvyklého prostředí.
- 49 Z toho vyplývá, že takový příspěvek musí být kvalifikován jako „zvláštní příplatek za vyslání“ ve smyslu čl. 3 odst. 7 druhého pododstavce směrnice 96/71.
- 50 Podle uvedeného ustanovení je přitom tento příplatek součástí minimální mzdy.
- 51 Za těchto podmínek musí být uvedený denní příplatek vyplácen takovým vyslaným pracovníkům, o jaké se jedná v původním řízení, ve stejném rozsahu jako místním pracovníkům, kteří na něj mají nárok při vyslání na finském území.
- 52 S ohledem na výše uvedené je třeba učinit závěr, že takový denní příspěvek, o jaký se jedná v původním řízení, musí být považován za součást minimální mzdy, za stejných podmínek, jakým podléhá zahrnutí tohoto příspěvku do minimální mzdy vyplácené místním pracovníkům při jejich vyslání v rámci předmětného členského státu.

Náhrada za dobu strávenou cestou

- 53 Úvodem je třeba uvést, že v rozsahu, v němž hovoří o náhradě za dobu strávenou cestou, se položená otázka týká nikoliv náhrady cestovních nákladů vynaložených dotčenými pracovníky na cestu na jejich pracoviště a zpět, ale pouze toho, zda je nutno článek 3 směrnice 96/71 vykládat v tom smyslu, že náhradu za dobu strávenou cestou je třeba považovat za složku minimální mzdy těchto pracovníků.
- 54 Podle relevantních ustanovení finských kolektivních smluv je vyplácena náhrada za dobu strávenou cestou těm pracovníkům, jimž každodenní dojíždění do místa výkonu práce a zpět zabere více než hodinu.
- 55 Je třeba upřesnit, že pro účely výpočtu této doby je důležité určit čas skutečně vynaložený za okolností daného případu dotčenými vyslanými pracovníky na cestu mezi místem ve Finsku, kde jsou ubytováni, a místem jejich práce na staveništi v témže členském státě. Předkládající soud musí s ohledem na skutkové okolnosti původního řízení rozhodnout, zda je podmínka doby trvání stanovená právní úpravou použitelnou ve Finsku pro vyplácení náhrady za dobu strávenou cestou v případě dotčených pracovníků splněna.
- 56 Z tohoto hlediska je třeba mít za to, že vzhledem k tomu, že taková náhrada za dobu strávenou cestou není vyplácena jako náhrada výdajů skutečně vynaložených pracovníkem v důsledku vyslání, musí být v souladu s čl. 3 odst. 7 druhým pododstavcem směrnice 96/71 považována za zvláštní příplatek za vyslání, a být tak součástí minimální mzdy.

57 Je tedy třeba konstatovat, že taková náhrada za dobu strávenou cestou, o jakou se jedná v původním řízení, která je vyplácena pracovníkům, pokud jim každodenní dojíždění do místa výkonu práce a zpět zabere více než hodinu, musí být považována za součást minimální mzdy vyslaných pracovníků za předpokladu, že je tato podmínka splněna, což musí ověřit vnitrostátní soud.

Náhrada výdajů za ubytování

58 Pokud jde o to, zda článek 3 směrnice 96/71 je nutno vykládat ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU v tom smyslu, že náhradu výdajů za ubytování dotčených pracovníků je třeba považovat za složku jejich minimální mzdy, je třeba konstatovat, že podle znění čl. 3 odst. 7 této směrnice tomu tak být nemůže.

59 Třebaže toto znění nevyklučuje náhradu výdajů za ubytování skutečně vynaložených v důsledku vyslání a i když podle informací, které má Soudní dvůr k dispozici, společnost ESA tyto výdaje dotčených pracovníků uhradila, aniž je museli zaplatit předem a žádat o jejich náhradu, způsob úhrady zvolený společností ESA nemá na právní kvalifikaci těchto výdajů vliv.

60 Nadto, jak uvedl generální advokát v bodě 111 svého stanoviska, již samotný cíl čl. 3 odst. 7 směrnice 96/71 neumožňuje zohlednit při výpočtu minimální mzdy vyslaných pracovníků výdaje související s jejich ubytováním.

Stravenky

61 Pokud jde o výklad článku 3 směrnice 96/71, ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU, v souvislosti s pojmem „minimální mzda“ s ohledem na zohlednění stravenek, které poskytla dotčeným pracovníkům společnost ESA, je třeba uvést, že poskytnutí těchto stravenek není založeno na právních či správních předpisech hostitelského členského státu ani na relevantních kolektivních smlouvách, kterých se dovolává Sähköalojen ammattiliitto, ale vychází z pracovního poměru založeného v Polsku mezi vyslanými pracovníky a společností ESA, jejich zaměstnavatelem.

62 Kromě toho podobně jako v případě vyplácení příspěvků přiznaných za účelem náhrady výdajů za ubytování jsou tyto příspěvky vypláceny jako náhrada nákladů na živobytí skutečně vynaložených pracovníky v důsledku jejich vyslání.

63 Ze samotného znění čl. 3 odst. 1 a 7 směrnice 96/71 tudíž vyplývá, že uvedené příspěvky nelze považovat za součást minimální mzdy ve smyslu článku 3 této směrnice.

Příspěvek na dovolenou

64 Co se týče přiznání příspěvku na dovolenou, na úvod je třeba připomenout, že podle čl. 31 odst. 2 Listiny má každý pracovník právo na každoroční placenou dovolenou.

65 Toto právo, upřesněné v článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), od něhož tato směrnice neumožňuje odchylku, umožňuje, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, které je třeba podle ustálené judikatury považovat za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, je tudíž přiznáno každému pracovníkovi bez ohledu na místo výkonu jeho práce v rámci Unie (v tomto smyslu viz rozsudky Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 54, jakož i Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 14).

- 66 Z judikatury Soudního dvora nadto jasně vyplývá, že výraz „placená dovolená za kalendářní rok“ uvedený v článku 31 Listiny a v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 znamená, že za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu těchto ustanovení musí být odměna zachována, jinými slovy, že zaměstnanec musí obdržet za tuto dobu odpočinku obvyklou odměnu (viz rozsudky Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, jakož i Lock, EU:C:2014:351, bod 16).
- 67 Podle této judikatury totiž směrnice 2003/88 považuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na odměnu za dobu této dovolené za dvě části jednoho nároku. Cílem požadavku odměny za dobu této dovolené je, aby byl pracovník během zmíněné dovolené v situaci srovnatelné, pokud jde o mzdu, s obdobím, kdy pracuje (viz rozsudek Lock, EU:C:2014:351, bod 17 a citovaná judikatura).
- 68 Jak uvedl generální advokát v bodě 89 svého stanoviska, příspěvek na dovolenou tak úzce souvisí s odměnou, kterou pracovník pobírá jako protihodnotu za jím poskytované služby.
- 69 Z toho vyplývá, že článek 3 směrnice 96/71 musí být ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU vykládán v tom smyslu, že příspěvek na dovolenou, který musí být v souladu s čl. 3 odst. 1 druhou odrážkou písm. b) této směrnice přiznán pracovníkovi za minimální délku placené dovolené za kalendářní rok, odpovídá minimální mzdě, na kterou má tento pracovník nárok během referenčního období.
- 70 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že na šestou otázku je třeba odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 a 7 směrnice 96/71 musí být ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU vykládán v tom smyslu, že:
- nebrání výpočtu minimální hodinové nebo úkolové mzdy na základě zařazení pracovníků do mzdových skupin, jak jej stanoví relevantní kolektivní smlouvy hostitelského členského státu, za předpokladu, že tento výpočet a toto zařazení jsou provedeny podle závazných a transparentních pravidel, což musí ověřit vnitrostátní soud;
 - takový denní příspěvek, o jaký se jedná v původním řízení, musí být považován za součást minimální mzdy za stejných podmínek, jakým podléhá zahrnutí tohoto příspěvku do minimální mzdy vyplácené místním pracovníkům při jejich vyslání v rámci předmětného členského státu;
 - náhrada za dobu strávenou cestou, která je vyplácena pracovníkům, pokud jim každodenní dojíždění do místa výkonu práce a zpět zabere více než hodinu, musí být považována za součást minimální mzdy vyslaných pracovníků, za předpokladu, že je tato podmínka splněna, což musí ověřit vnitrostátní soud;
 - náhradu výdajů za ubytování těchto pracovníků nelze považovat za složku jejich minimální mzdy;
 - příspěvek ve formě stravenek poskytovaných uvedeným pracovníkům nelze považovat za složku jejich minimální mzdy a
 - příspěvek na dovolenou, který musí být přiznán vyslaným pracovníkům za minimální délku placené dovolené za kalendářní rok, odpovídá minimální mzdě, na kterou mají tito pracovníci nárok během referenčního období.

K nákladům řízení

- 71 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

- 1) Za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, brání směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb vykládaná ve světle článku 47 Listiny základních práv Evropské unie tomu, aby právní úprava členského státu sídla podniku, který vyslal pracovníky na území jiného členského státu, podle níž je zakázáno postoupení pohledávek vyplývajících z pracovních poměrů, mohla bránit tomu, aby taková odborová organizace, jako je Sähköalojen ammattiliitto ry, podala žalobu k soudu druhého z těchto členských států, ve kterém je práce vykonávána, za účelem vymáhání, ve prospěch vyslaných pracovníků, mzdových pohledávek, které souvisejí s minimální mzdou ve smyslu směrnice 96/71 a které jí byly postoupeny, přičemž toto postoupení je v souladu s právem platným v posledně uvedeném členském státě.
- 2) Článek 3 odst. 1 a 7 směrnice 96/71 musí být, ve světle článků 56 SFEU a 57 SFEU, vykládán v tom smyslu, že:
 - nebrání výpočtu minimální hodinové nebo úkolové mzdy na základě zařazení pracovníků do mzdových skupin, jak jej stanoví relevantní kolektivní smlouvy hostitelského členského státu, za předpokladu, že tento výpočet a toto zařazení jsou provedeny podle závazných a transparentních pravidel, což musí ověřit vnitrostátní soud;
 - takový denní příspěvek, o jaký se jedná v původním řízení, musí být považován za součást minimální mzdy za stejných podmínek, jakým podléhá zahrnutí tohoto příspěvku do minimální mzdy vyplácené místním pracovníkům při jejich vyslání v rámci předmětného členského státu;
 - náhrada za dobu strávenou cestou, která je vyplácena pracovníkům, pokud jim každodenní dojíždění do místa výkonu práce a zpět zabere více než hodinu, musí být považována za součást minimální mzdy vyslaných pracovníků, za předpokladu, že je tato podmínka splněna, což musí ověřit vnitrostátní soud;
 - náhradu výdajů za ubytování těchto pracovníků nelze považovat za složku jejich minimální mzdy;
 - příspěvek ve formě stravenek poskytovaných uvedeným pracovníkům nelze považovat za složku jejich minimální mzdy a
 - příspěvek na dovolenou, který musí být přiznán vyslaným pracovníkům za minimální délku placené dovolené za kalendářní rok, odpovídá minimální mzdě, na kterou mají tito pracovníci nárok během referenčního období.

Podpisy.