



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
NILSA WAHLA
od 18. rujna 2014.¹

Predmet C-396/13

**Sähköalojen ammattiliitto ry
protiv
Elektrobudowa Spółka Akcyjna**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Satakunnan käräjäoikeus (Finska))

„Sloboda kretanja radnika – Upućeni radnici – Tražbine za plaće koje proizlaze iz radnog odnosa – Uredba (EZ) br. 593/2008 (Uredba Rim I) – Izbor prava – Članak 8. – Pravo koje se primjenjuje na pojedinačne ugovore o radu – Članak 14. – Ustup tražbina za plaće sindikatu – Članak 23. – Posebna kolizijska pravila vezana uz ugovorne obveze – Direktiva 96/71/EZ – Članak 3. – Pojam ‚minimalne plaće‘ – Margina prosudbe država članica – Sloboda pružanja usluga – Socijalna zaštita radnika“

Sadržaj

I – Pravni okvir	3
A – Pravo Unije	3
1. Uredba Rim I	3
2. Direktiva 96/71	3
B – Finsko pravo	5
II – Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja	5
III – Analiza	8
A – Kontekst	8
1. Paradoks iz Direktive 96/71	8
2. Pristup iz sudske prakse	10

¹ – Izvorni jezik: engleski

B – Članak 3. stavak 1. Direktive 96/71 kao posebno pravilo o izboru primjenjivog prava	11
C – Minimalna plaća	14
1. Kolektivni ugovori opće primjene u kontekstu Direktive 96/71	14
2. Pojam	15
3. Sastavni elementi minimalne plaće	17
a) Platna klasifikacija i razvrstavanje radnika u platne razrede	17
b) Naknada za godišnji odmor i problem suprotstavljenih minimuma	18
c) Dodatne naknade za radne zadatke	19
i) Fiksna dnevnicica	21
ii) Naknada za prijevoz	21
4. Uzimanje u obzir smještaja i bonova za hranu pri izračunavanju minimalne plaće	22
5. Iznimka javnog poretka iz članka 3. stavka 10. Direktive 96/71	23
IV – Zaključak	24

1. Poduzeće sa sjedištem u Poljskoj upućuje radnike u Finsku kako bi obavljali poslove na gradilištu nuklearne elektrane. Prema kolektivnom ugovoru „opće primjene“² za relevantni sektor u Finskoj, radnici imaju pravo na određena prava, uključujući minimalnu plaću koja se sastoji od nekoliko različitih elemenata. Radnici zatim finskom sindikatu ustupaju tražbine za plaće koje proizlaze iz tih kolektivnih ugovora. Sindikat potom pokreće postupak protiv poslodavca kako bi ostvario ta prava.

2. Pojavljuju se dva pitanja. Kao prvo, sud koji je uputio zahtjev traži smjernice u pogledu izbora prava koje se primjenjuje na ustupanje tražbina za plaće. Dok je ustupanje trećim stranama (u ovom slučaju: sindikatu) prema finskom pravu dopušteno – te čak predstavlja uobičajenu praksu u ovom konkretnom kontekstu – čini se da je takvo ustupanje prema poljskom pravu zabranjeno³. Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev pita kako se pojam „minimalne plaće“ treba tumačiti za potrebe Direktive 96/71. Tom se direktivom od država članica zahtijeva da osiguraju minimalnu razinu zaštite (među ostalim, u pogledu plaće) za radnike koji su upućeni na njihovo područje. U tom smislu, Sud sada ima priliku ponovno se osvrnuti na svoju opsežnu sudsku praksu u tom području te pružiti, u mjeri u kojoj je to moguće, pozitivnu definiciju pojma minimalne plaće u kontekstu upućivanja radnika.

2 — Vidjeti članak 3. Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL 1997., L 18, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 5., str. 127.)

3 — U skladu s člankom 84. poljskog Zakona o radu (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm, i kasnije izmjene), zabranjeno je ustupanje trećoj strani naknade koja proizlazi iz radnog odnosa.

I – Pravni okvir

A – Pravo Unije

1. Uredba Rim I⁴

3. Uredba Rim I uređuje izbor prava u pogledu ugovornih obveza. Ovdje je osobito relevantna uvodna izjava 23. Ona glasi:

„U pogledu ugovora sklopljenih s ugovornim strankama koje se smatraju slabijima, te je ugovorne stranke potrebno zaštititi pravilima o sukobu zakona koja su povoljnija za njih od općih pravila.“

4. Sukladno članku 3. stavku 1. Uredbe, na ugovor se primjenjuje pravo koje su stranke izabrale.

5. Članak 8. stavak 1. te uredbe sadržava posebno pravilo o izboru prava koje se primjenjuje u odnosu na individualne ugovore o radu. U njemu stoji sljedeće:

„Individualni ugovor o radu podliježe pravu koje odaberu ugovorne stranke u skladu s člankom 3. Međutim, takav izbor prava ne može za posljedicu imati lišavanje zaposlenika zaštite koju im osiguravaju odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno na temelju stavaka 2., 3. i 4. ovog članka.“

6. U članku 14. Uredbe Rim I određeno je pravo koje se primjenjuje na dobrovoljni ustup ili ugovornu subrogaciju tražbina. U članku 14. stavku 2. stoji sljedeće:

„Pravom kojem podliježe ustupljena odnosno subrogirana tražbina utvrđuje se ustupivost, odnos između [cesionara] i dužnika, uvjete pod kojima se može pozvati na ustup tražbine odnosno subrogaciju protiv dužnika, te [jesu li] obveze dužnika namirene.“

7. Članak 23. Uredbe predviđa sljedeće:

„[...] ova Uredba ne dovodi u pitanje primjenu odredaba prava Zajednice, koje u pogledu definiranih pitanja, utvrđuju pravila o sukobu zakona vezanih za ugovorne obveze.“

2. Direktiva 96/71

8. Direktiva 96/71 utvrđuje pravila kojima se uređuje upućivanje radnika u druge države članice. Tom se direktivom, u skladu s uvodnom izjavom 5. u njezinoj preambuli, nastoji pomiriti promicanje slobode pružanja transnacionalnih usluga, s jedne strane, s potrebom za poštenim tržišnim natjecanjem i mjerama koje jamče poštovanje prava radnika, s druge strane.

9. Iz uvodnih izjava 6. i 13. u preambuli Direktive 96/71 također proizlazi da je njezina svrha usklađivanje zakona država članica koji se primjenjuju na transnacionalno pružanje usluga. To se čini određivanjem uvjeta kojima se uređuje predviđeni radni odnos, uključujući osobito jezgru prisilnih pravila za minimalnu zaštitu koje se pridržavaju poslodavci u zemlji domaćinu koji upućuju radnike na obavljanje privremenog rada na državnom području države članice u kojoj se usluge pružaju.

4 — Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I) (SL 2008., L 177, str. 6.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 19., svezak 6., str. 109.). Ta je uredba nasljednik Konvencije o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze, otvorene za potpisivanje u Rimu 19. lipnja 1980. (SL 1980., L 266, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 13., str. 7.) (u daljnjem tekstu: Rimska konvencija).

10. Što se tiče pitanja izbora primjenjivog prava, uvodna izjava 11. navodi da Rimska konvencija ne utječe na primjenu odredaba koje, u odnosu na konkretan slučaj, propisuju pravila o izboru prava koja se odnose na ugovorne obveze.

11. Članak 3., u dijelu koji je ovdje relevantan, glasi:

„1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća [koja upućuju radnike] radnicima upućenim na njihovo državno područje jamče uvjete zaposlenja u odnosu na sljedeća pitanja, koja su u državi članici u kojoj se obavlja posao određena:

— zakonom ili drugim propisom,

i/ili

— kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima proglašenim univerzalno primjenjivim u smislu stavka 8., ako se odnose na djelatnosti iz Priloga:

[...]

(b) minimalni plaćeni godišnji odmori;

(c) minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na dopunske strukovne mirovinske sustave [...] [...]

Za potrebe ove Direktive, pojam minimalnih plaća iz stavka 1. točke (c) određen je nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen.

[...]

7. Stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta zaposlenja koji su povoljniji za radnike.

Doplaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom minimalne plaće, ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja.

8. „Kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci proglašeni univerzalno primjenjivima“ znači kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji.

[...]

10. Ova Direktiva ne sprečava države članice da, u skladu s Ugovorom, na svoja poduzeća i poduzeća drugih država na jednak način primjenjuju:

— uvjete zaposlenja na pitanja osim pitanja iz prvog podstavka stavka 1. u mjeri u kojoj se radi o odredbama javnog poretka,

— uvjete zaposlenja određenih kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima u smislu stavka 8. i koji se odnose na djelatnosti osim onih spomenutih u Prilogu.“

12. U Prilogu Direktivi navedene su djelatnosti spomenute u članku 3. stavku 1. drugoj alineji. Te djelatnosti uključuju sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravljanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, kako je određeno u tom prilogu.

B – *Finsko pravo*

13. Zakon o ugovoru o radu⁵ sadržava odredbe koje se odnose na ugovore o radu sklopljene između poslodavca i zaposlenika. U poglavlju 1. članku 7. tog zakona predviđena je mogućnost ustupa tražbina koje proizlaze iz ugovora o radu trećim stranama bez suglasnosti druge stranke ugovora ako je tražbina iz tog ugovora dospjela.

14. U poglavlju 2. članku 7. Zakona o ugovoru o radu predviđena su pravila u pogledu opće primjenjivosti kolektivnih ugovora. U njemu stoji sljedeće:

„U kolektivnom ugovoru s nacionalnim područjem primjene koji se smatra reprezentativnim za sektor na koji se odnosi (kolektivni ugovor opće primjene) poslodavac mora poštovati barem odredbe koje se odnose na uvjete rada i zapošljavanja primjenjive na zadaće koje obavlja radnik ili one koje su s njima najusporedivije [...]“

15. Zakon o radnicima koji su upućeni na rad⁶, sukladno članku 1., primjenjuje se na posao koji na temelju ugovora o radu u smislu poglavlja 1. članka 1. Zakona o ugovoru o radu obavlja radnik upućen u Finsku.

16. Članak 2. Zakona o radnicima koji su upućeni na rad uređuje uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u odnosu na upućene radnike. On propisuje da se – neovisno o pravu kojem podliježe radni odnos – određene odredbe finskog prava primjenjuju ako su povoljnije za radnika od onih koje bi se inače primjenjivale. Te odredbe uključuju odredbe kolektivnih ugovora opće primjene u smislu poglavlja 2. članka 7. Zakona o ugovoru o radu u pogledu godišnjeg odmora, radnog vremena i sigurnosti na radu.

17. U skladu s člankom 2. Zakona o radnicima koji su upućeni na rad, upućeni radnici imaju pravo na minimalnu plaću istovjetnu naknadi predviđenoj kolektivnim ugovorom u smislu poglavlja 2. članka 7. Zakona o ugovoru o radu.

II – Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja

18. Ovaj predmet proizlazi iz spora između finskog sindikata Sähköalojen ammattiliitto ry (u daljnjem tekstu: sindikat) i poljskog poduzeća Elektrobudowa Spółka Akcyjna (u daljnjem tekstu: Elektrobudowa). Sporne su tražbine za plaće 186 poljskih radnika koji su – nakon što su sklopili ugovore o radu s poduzećem Elektrobudowa u Poljskoj – upućeni na rad na gradilištu nuklearne elektrane u Olkiluotu u Finskoj. Poslovi su obavljani pod nadzorom podružnice poduzeća Elektrobudowa sa sjedištem u Eurajokiju, u Finskoj.

19. Odnosni su radnici pojedinačno ustupili sindikatu svoje tražbine za plaću. Radnici su članovi sindikata koji je na sebe preuzeo naplatu tražbina za plaće pred sudom koji je uputio zahtjev. U biti, sindikat tvrdi da poduzeće Elektrobudowanije nije platilo zaposlenike u skladu s primjenjivim kolektivnim ugovorima iz sektora elektrifikacije i električne instalacije, unutar sektora tehničkih

5 — Zakon br. 55/2001 od 26. siječnja 2001. o ugovoru o radu (Työsopimuslaki)

6 — Zakon br. 1146/1999 od 9. prosinca 1999. o radnicima koji su upućeni na rad, kako je izmijenjen Aktom br. 74/2001 (Laki lähetetyistä työntekijöistä)

instalacija građevina za poslove instalacije (u daljnjem tekstu: primjenjivi kolektivni ugovori)⁷. Nesporno je da su ti kronološki uzastopni kolektivni ugovori proglašeni opće primjenjivima u skladu s člankom 3. stavkom 8. Direktive 96/71 te, na temelju njezina priloga, također spadaju u područje primjene Direktive⁸.

20. Točnije, sindikat tvrdi da poduzeće Elektrobudowa nije poštovalo minimalna prava radnika predviđena kolektivnim ugovorima. Ti kolektivni ugovori sadržavaju različita pravila za plaćanje rada po satu i plaćanje po učinku. Sindikat ističe da poduzeće Elektrobudowa nije ispunilo obveze predviđene tim ugovorima da ponudi svojim zaposlenicima plaćanje po učinku kako bi se podigla razina primitaka. Budući da je posao trebao biti ponuđen na potonjoj osnovi, mora se isplatiti zajamčena plaća za rad po učinku. Osim toga, radnici nisu pojedinačno raspoređeni u platne razrede u skladu s kolektivnim ugovorima. Sindikat dalje navodi da odnosni radnici imaju pravo na naknadu za godišnji odmor, fiksnu dnevnicu i naknadu za prijevoz, kako je određeno kolektivnim ugovorima.

21. Poduzeće Elektrobudowa, pak, tvrdi da je spor problem između upućenih radnika i poduzeća. Ističe da je razlog to što se tražbina ne može ustupiti na temelju poljskog Zakona o radu, koji zaposleniku ne dopušta odricanje od prava na naknadu koje proizlazi iz radnog odnosa niti prenošenje tog prava na treću stranu. Budući da je, prema poduzeću Elektrobudowa, pravo koje se primjenjuje na pojedinačne ugovore o radu i radne odnose te na prava koja iz njih proizlaze određeno poljskim pravom, tražbine se ne mogu valjano prenijeti na sindikat. Osim toga, što se tiče prikladne razine naknade za obavljeni posao, poduzeće Elektrobudowa ističe da tražbine za plaće nisu u skladu s Direktivom 96/71 i/ili člankom 56. UFEU-a.

22. Odgovarajući na očitovanja poduzeća Elektrobudowa u pogledu ustupivosti tražbina, sindikat tvrdi da je ustup tražbina valjan, s obzirom na to da se one temelje na poslu koji je obavljen u Finskoj te da su odnosni radnici ujedno i članovi sindikata koji djeluje kao tužitelj u postupku pred sudom koji je uputio zahtjev. Prema sindikatu, zabrana takvog ustupanja bila bi u suprotnosti s nekoliko prava iz Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

23. Budući da je imao dvojbe u vezi s tumačenjem prava Unije, Satakunnan käräjäoikeus (prvostupanjski sud u Satakunti) odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Može li se sindikat koji djeluje u interesu radnika izravno pozivati na članak 47. [Povelje] kao neposredan izvor prava pružatelju usluge iz druge države članice u situaciji kad je odredba za koju se tvrdi da je protivna članku 47. (članak 84. poljskog Zakona o radu) isključivo nacionalna odredba?
2. Proizlazi li u sudskom postupku o dospjelim tražbinama u državi obavljanja posla u smislu Direktive 96/71 iz prava [Unije] – posebno iz načela djelotvorne sudske zaštite sadržanog u članku 47. [Povelje] te članku 5. drugom podstavku i članku 6. [Direktive 96/71], tumačenih u vezi sa slobodom sindikalnog udruživanja zajamčenom člankom 12. [Povelje] – da nacionalni sud ne smije primijeniti odredbu radnog prava države podrijetla radnika koja zabranjuje ustup tražbina za plaće sindikatu u državi obavljanja posla kako bi taj sindikat osigurao njihovu naplatu, dok odgovarajuća odredba države obavljanja posla dopušta ustup dospjele tražbine za plaću radi osiguranja njezine naplate, a tako i prijenos svojstva osobe koja ima aktivnu procesnu legitimaciju sindikatu čiji su članovi svi radnici koji su ustupili tražbine s ciljem naplate?

7 — Redom „Sähköistysalan työehtosopimus 2010.-2013.“, dostupan na URL-u: [http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf\(375.pdf](http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf(375.pdf) i „Talotekniikka-alaan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007.-2010.“, nije dostupan na internetu.

8 — Mora se naglasiti da se mogućnost određivanja minimalnih uvjeta u skladu s člankom 3. stavkom 1. Direktive 96/71 putem kolektivnog pregovaranja odnosi samo na građevinski sektor. Za analizu zakonodavnog postupka koji je doveo do usvajanja Direktive vidjeti Davies, P., „Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?“, 34(1997) *Common Market Law Review*, str. 571. do 602.

3. Treba li odredbe Protokola br. 30 Ugovora iz Lisabona tumačiti na način da ih i nacionalni sudovi koji se ne nalaze u Poljskoj ili Ujedinjenoj Kraljevini moraju uzimati u obzir ako predmetni spor ima usku vezu s Poljskom i osobito ako je pravo mjerodavno za ugovore o radu poljsko pravo? Drugim riječima, zabranjuje li taj protokol finskom sudu da proglasi da su poljski zakoni ili drugi propisi, praksa ili upravne mjere protivni načelima, slobodama i temeljnim pravima koje proklamira [Povelja]?
4. S obzirom na članak 47. [Povelje], treba li članak 14. stavak 2. Uredbe Rim I tumačiti na način da zabranjuje primjenu propisa države članice koji zabranjuju ustup tražbina i prava koji proizlaze iz radnog odnosa?
5. Treba li članak 14. stavak 2. Uredbe Rim I tumačiti na način da je pravo mjerodavno za ustup tražbina koje proizlaze iz ugovora o radu mjerodavno i za predmetni ugovor o radu na temelju Uredbe Rim I, neovisno o tome imaju li odredbe nekog drugog prava također utjecaj na sadržaj pojedinačnog prava?
6. Treba li članak 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, tumačiti na način da pojam minimalne plaće obuhvaća osnovnu plaću po satu prema klasifikaciji po platnim razredima, zajamčenu plaću za rad plaćen po učinku, naknadu za godišnji odmor, fiksne dnevnice i naknadu za prijevoz na posao, kako su ti radni uvjeti određeni u kolektivnom ugovoru opće primjene koji proizlazi iz Priloga toj direktivi?
 - 6.1. Treba li članke 56. i [57]. UFEU-a i/ili članak 3. [Direktive 96/71] tumačiti na način da su zapreka državama članicama da, kao države domaćini, u svojem nacionalnom zakonodavstvu (kolektivnom ugovoru opće primjene) pružateljima usluga iz drugih država članica uvedu obvezu isplate naknade za prijevoz i dnevnicu radnicima upućenima na svoje državno područje, uzimajući u obzir činjenicu da se prema predmetnom nacionalnom zakonodavstvu za svakog upućenog radnika smatra da radi u režimu profesionalnog premještaja tijekom cijelog trajanja upućivanja, što mu istodobno stvara pravo i na naknadu za prijevoz i na dnevnicu?
 - 6.2. Treba li članke 56. i 57. UFEU-a i/ili članak 3. [Direktive 96/71] tumačiti na način da nacionalnom sudu ne dopuštaju odbijanje priznanja podjele radnika na platne razrede koje je društvo iz druge države članice utvrdilo i primjenjuje ih u svojoj državi podrijetla, ako je provedena takva podjela?
 - 6.3. Treba li članke 56. i 57. UFEU-a i/ili članak 3. Direktive [96/71] tumačiti na način da poslodavcu iz druge države članice dopuštaju valjano i za sud države obavljanja posla obvezujuće određivanje klasifikacije radnika u platne razrede u situaciji u kojoj je kolektivni ugovor opće primjene u državi obavljanja posla zahtijevao uvođenje drukčije klasifikacije po platnim razredima s gledišta krajnjeg rezultata, ili država članica domaćin u koju su radnici pružatelja usluga iz druge države članice bili upućeni može pružatelju usluga naložiti poštovanje odredbe o kriterijima za klasifikaciju radnika u platne kategorije?
 - 6.4. Treba li pri tumačenju članka 3. [Direktive 96/71], s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, naknadu troškova smještaja čiju isplatu poslodavcu nalažu odredbe kolektivnog ugovora navedenog u šestom pitanju i bonove za hranu koje je na temelju ugovora o radu podijelio pružatelj usluga iz druge države članice smatrati naknadama troškova nastalima zbog upućivanja ili oni potpadaju pod pojam minimalne plaće u smislu članka 3. stavka 1. Direktive?

6.5. Može li se članak 3. Direktive 96/71, u vezi s člancima 56. i 57. UFEU-a, tumačiti na način da kolektivni ugovor opće primjene države obavljanja posla treba smatrati opravdanim zbog zahtjeva javnog poretka pri tumačenju pitanja naknade za rad plaćen po učinku, naknade za prijevoz i dnevnica?“

24. Pisana očitovanja u predmetnom postupku podnijeli su Sähköalojen ammattiliitto i poduzeće Elektrobudowa kao i finska, belgijska, danska, njemačka, austrijska, poljska, švedska i norveška vlada te Komisija. Usmena očitovanja na raspravi 11. lipnja 2014. iznijeli su Sähköalojen ammattiliitto i poduzeće Elektrobudowa kao i finska, njemačka, poljska i norveška vlada te Komisija.

III – Analiza

A – Kontekst

25. Sud koji je uputio zahtjev postavio je Sudu više pitanja. Međutim, kako je već objašnjeno, skup problema koji se javlja u glavnom postupku odnosi se na dva – iako usko povezana – pitanja. Kako bih se pozabavio tim pitanjima, putem nekoliko uvodnih zapažanja započet ću opisom osnovne svrhe Direktive 96/71 i ciljeva koji se njome nastoje postići. U tom kontekstu, pružit ću kratak pregled relevantnog razvoja u sudskoj praksi. U vezi s dvama glavnim problemima koji se pojavljuju u ovom predmetu, prvo ću razmotriti pitanje prava koje se primjenjuje na ustup tražbina za plaće. Potom ću proučiti pojam „minimalne plaće“. U svjetlu te analize, nastojat ću sudu koji je uputio zahtjev pružiti korisne smjernice u pogledu načina na koji se treba pozabaviti elementima naknade o kojima postoji spor u glavnom postupku.

1. Paradoks iz Direktive 96/71

26. Opće je poznato da su predmeti poput *Laval un Partneri*⁹, *Rüffert*¹⁰ i *Komisija/Luksemburg*¹¹ izazvali intenzivnu raspravu u pravnoj teoriji, osobito u pogledu posljedica slobode pružanja usluga na prava radnika (i prava sindikata da štite ta prava) u prekograničnim situacijama. Ovaj predmet, kao nastavak navedene sudske prakse, još jednom pokazuje da je pružanje usluga izvan državnih granica i dalje sporno pitanje. Doista, uključuje nekoliko problema koji se osobito odnose na položaj upućenih radnika¹² koji obavljaju poslove u državi članici različitoj od one u kojoj su zaposleni.

27. Kako onda odrediti prikladne standarde zaštite za te radnike? Direktiva 96/71 osmišljena je (barem donekle) kako bi se uklonili ti problemi te kako bi se dali odgovori na pitanje kada se trebaju primijeniti standardi koje je predvidjela država članica domaćin. U tom pogledu, iz preambule Direktive proizlazi da joj je svrha – naznačivanjem pravila države članice domaćina koja strana poduzeća trebaju primijeniti na upućene radnike – pomiriti cilj promicanja transnacionalnog pružanja usluga, s jedne strane, s „poštenim tržišnim natjecanjem“, s druge strane. U tom kontekstu, njome se nastoji osigurati da države članice poduzmu odgovarajuće mjere kako bi se odnosnim radnicima jamčila određena minimalna razina zaštite.

9 — Presuda od 18. prosinca 2007., C-341/05, EU:C:2007:809 (u daljnjem tekstu: *Laval*)

10 — Presuda od 3. travnja 2008., *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189

11 — Presuda od 19. lipnja 2008., *Komisija/Luksemburg*, C-319/06, EU:C:2008:350

12 — Sukladno članku 2. Direktive 96/71, „upućeni radnik“ znači radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi.

28. Međutim, na daljnjoj razini, moguće je primijetiti napetost između jasno iskazanih ciljeva Direktive. Ona, uz slobodu kretanja, utjelovljuje i želju država članica da zaštite svoja unutarnja tržišta rada¹³. Postojanje razlika u troškovima rada između različitih država članica nedvojbeno je pružilo razlog za uvođenje pravila kojima se uređuje upućivanje radnika iz jedne države članice u drugu¹⁴.

29. U biti, prije nego što je Direktiva stupila na snagu, opsežna sudska praksa¹⁵ ovog Suda predstavljala je osnovu za utvrđivanje koje se pravo treba primijeniti na upućene radnike koji pružaju usluge u državi članici različitoj od one u kojoj njihov poslodavac obično djeluje. Ovdje je osobito relevantno to da je Sud u presudama *Rush Portuguesa*¹⁶ i *Vander Elst*¹⁷ državi članici domaćinu dao široku marginu prosudbe da primijeni svoje radno pravo na upućene radnike, pod uvjetom da se poštuju relevantne odredbe Ugovora o slobodi pružanja usluga¹⁸. To je državi članici domaćinu u određenoj mjeri dalo *carte blanche* da proširi primjenu cjelokupnog domaćeg radnog prava na upućene radnike. Sukladno tom načinu razmišljanja, strana su poduzeća slobodno mogla pružati usluge u državi članici domaćinu, pod uvjetom da su se prilagodila radnopravnom zakonodavstvu države domaćina.

30. U tom kontekstu, Direktiva 96/71 donekle je paradoksalna. Čini se da se temelji na Komisijinu odgovoru na tu sudsku praksu, iako znatno razvodnjenu tijekom kasnijeg zakonodavnog postupka¹⁹. Doista, čini se da predstavlja kompromis između suprotstavljenih interesa država članica koje šalju strane radnike i onih koje ih primaju. Dok odredbe Ugovora na čijoj je osnovi Direktiva donesena (konkretno, članak 57. stavak 2. i članak 66. UEZ-a) stavljaju jasan naglasak na promicanje prekograničnog pružanja usluga, konačan je rezultat direktiva koja – barem naizgled – daje prednost zaštiti domaćih radnih sustava.

31. Doista, pitanja koja se smatraju osobito važnima za osiguravanje minimalne razine zaštite upućenih radnika istaknuta su u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71. Ta pitanja, koja se mogu opisati kao jezgra prisilnih pravila za minimalnu zaštitu, uključuju radno vrijeme, godišnje odmire i minimalnu plaću. S obzirom na tu jezgru, polazna je točka Direktive da se na upućene radnike treba primijeniti zakonodavstvo države članice domaćina. Posljedično, poduzeća koja upućuju svoje zaposlenike moraju primijeniti zakonodavstvo države u kojoj se ugovor izvršava, osim ako je pravo matične države članice povoljnije za radnika²⁰.

32. Međutim, u osnovi, iako je izvorni cilj Direktive 96/71 možda i bio *odrediti granice*, a ne promicati slobodu pružanja usluga – ili je, vjerojatnije, predstavljao nepomirljivu kombinaciju tih ciljeva – čini se da je Sud u kasnijoj sudskoj praksi svoju pozornost sa zaštite domaćeg tržišta rada prebacio na slobodu pružanja usluga.

13 — U tom pogledu vidjeti Davies, P., *op. cit.*, osobito str. 591.

14 — Vidjeti Komisijin prijedlog Direktive Vijeća o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (COM(91) 230 *final*), osobito str. 5. do 8.

15 — Vidjeti, primjerice, presude od 17. prosinca 1981., *Webb*, 279/80, EU:C:1981:314; od 3. veljače 1982., *Seco i Desquenne & Giral*, 62/81 i 63/81, EU:C:1982:34; i od 27. ožujka 1990., *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142.

16 — EU:C:1990:142

17 — C-43/93, EU:C:1994:310

18 — Presude od 27. ožujka 1990., *Rush Portuguesa*, EU:C:1990:142, t. 17. i 18. i od 9. kolovoza 1994., *Vander Elst*, EU:C:1994:310, t. 23.

19 — Vidjeti Davies, P., *op. cit.*, str. 591., o napetostima iz Direktive 96/71.

20 — Vidjeti presude od 18. prosinca 2007., *Laval*, EU:C:2007:809, t. 80. i od 3. travnja 2008., *Rüffert*, EU:C:2008:189, t. 32. do 34.

2. Pristup iz sudske prakse

33. Gore opisana promjena pristupa jasno proizlazi iz sudske prakse koja se razvila iz presude Laval²¹. Kao logična posljedica cilja promicanja slobode pružanja usluga, poseban je naglasak stavljen na potrebu jamčenja određenih minimalnih prava upućenih radnika kako bi se izbjegao socijalni damping²². Moglo bi se reći da su ta minimalna prava osmišljena kako bi se upućenim radnicima osigurala prikladna razina socijalne zaštite tijekom upućivanja. U tom pogledu, jasno određene minimalne plaće omogućuju radnicima dostatna sredstva za život u državi članici domaćinu tijekom upućivanja²³.

34. U istom smislu, pristup koji je Sud zauzeo znatno ograničava slobodu država članica da u pogledu upućenih radnika predvide standarde više od nužnog minimuma²⁴. Slično tomu, iako zakonodavac Unije nije imao namjeru obvezati države članice da odrede minimalne plaće ako u tom smislu nema nikakvih odredbi u zakonodavstvu odnosne države članice²⁵, čini se da je presuda Laval znatno ograničila mogućnost država članica da zadrže vlastite pristupe u određivanju plaća²⁶.

35. Taj je razvoj u sudskoj praksi važno imati na umu prilikom tumačenja odredbi Direktive 96/71.

36. Ovdje je problem u činjenici da se Direktivom 96/71 ne usklađuje izričito materijalni sadržaj tih prisilnih pravila²⁷. Dapače, države članice u tom su području usvojile prilično različite pristupe²⁸. Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi, države članice slobodno mogu odrediti sadržaj tih pravila, pod uvjetom da se to učini sukladno pravu Unije²⁹.

37. Gledano iz te perspektive, problemi koji se u ovom slučaju pojavljuju u vezi sa značenjem pojma „minimalne plaće“ nisu potpuno novi. Naime, Sud je već pružio smjernice o tome što se *ne* treba smatrati dijelom minimalne plaće. Ta se sudska praksa odnosila na pitanja kao što su: metoda za utvrđivanje jesu li upućeni radnici doista primili plaće jednake minimalnoj plaći u državi članici domaćinu³⁰; može li se za statistički prosjek isplaćenih plaća smatrati da predstavlja minimalnu plaću³¹ te koje vrste elemenata treba isključiti iz pojma minimalne plaće³².

21 — EU:C:2007:809

22 — *Ibid.*, t. 103. do 108.

23 — Vidjeti, primjerice, Sigeman, T., „Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt“, 2005 *Europarättslig tidskrift*, str. 465. do 495., na str. 474.

24 — Presude od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 80. i 81.; od 3. travnja 2008., Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, t. 32. do 34. i od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 47. Vidjeti također Kilpatrick, C., „Laval’s regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court’s new approach to posted workers“, 6(34) 2009 *European Law Review*, str. 844. do 865.

25 — Vidjeti Komisijin Prijedlog direktive za provedbu Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (COM(2012) 131 *final*), str. 3. Vidjeti također dokument Vijeća 10048/96 ADD1 od 20. rujna 1996.

26 — U tom smislu vidjeti presudu od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 81. Od literature vidjeti, primjerice, Kilpatrick, C., op. cit., str. 853. i 854.

27 — Vidjeti presudu od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, C-490/04, EU:C:2007:430, t. 19.

28 — Vidjeti, primjerice, van Hoek, A., i Houwerzijl, M., *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, str. 8. *et seq.*, dostupno na URL-u <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

29 — Presude od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 60.; od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, EU:C:2007:430, t. 19. i od 7. studenoga 2013., Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, t. 37.

30 — Presuda od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, C-341/02, EU:C:2005:220

31 — Presuda od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809

32 — Presuda od 7. studenog 2013., Isbir, EU:C:2013:711

38. Međutim, ta sudska praksa ne pruža izričit odgovor na pitanje što pojam „minimalne plaće“ doista znači. Sud je osobito istaknuo da, iako države članice zadržavaju slobodu određivanja materijalnog sadržaja minimalne plaće u smislu Direktive 96/71, za elemente naknade koji „mijenjaju odnos između usluge koju je radnik pružio, s jedne strane, te protučinidbe koju prima u obliku naknade za tu uslugu, s druge, ne može se smatrati da predstavljaju minimalnu plaću“³³. Kako ću nastojati pokazati u točki 70. *et seq.* u nastavku, ne vjerujem da to opažanje na ikakav smislen način pruža pomoć pri tumačenju pojma „minimalne plaće“.

39. Stoga se u dotičnom predmetu od Suda traži da postigne ravnotežu između, s jedne strane, interesa poduzeća koja žele iskoristiti tržišnu prednost koju im upućivanje radnika iz jedne države članice u drugu može donijeti te, s druge strane, interesa odnosnih radnika. Međutim, prije nego što se pozabavim tim pitanjima, treba razmotriti pitanja koja sud koji je uputio zahtjev ima u pogledu ustupivosti tražbina za plaće koje proizlaze iz kolektivnih ugovora opće primjene u državi članici domaćinu.

B – Članak 3. stavak 1. Direktive 96/71 kao posebno pravilo o izboru primjenjivog prava

40. Prvih pet pitanja u biti se odnosi na određivanje prava koje treba primijeniti kako bi se utvrdilo može li upućeni radnik tražbinu za plaću koju ima prema svojem poslodavcu ustupiti sindikatu u državi članici domaćinu. Kako bi se odgovorilo na to pitanje, odredbe Uredbe Rim I moraju se tumačiti s obzirom na odredbe Direktive 96/71.

41. Kako bi se odlučilo na temelju kojeg se prava određuje je li određena tražbina *ustupiva*, prvo treba utvrditi kojem pravu podliježe sama (sporna) *tražbina*. To je jasno istaknuto u članku 14. stavku 2. Uredbe Rim I, u kojem stoji da se „[p]ravom kojem podliježe ustupljena odnosno subrogirana tražbina utvrđuje [njezina] ustupivost“. Doista, s obzirom na to da pitanje ustupivosti tražbine logično ovisi o njezinu postojanju, treba utvrditi pravo koje se primjenjuje na predmetnu tražbinu.

42. Odmah na početku, nužno je podsjetiti da je glavno pravilo u vezi s izborom prava koje se primjenjuje u pogledu ugovornih odnosa izraženo u članku 3. stavku 1. Uredbe Rim I. U skladu s tim, izbor stranaka mora se poštovati koliko je god to moguće. Ideja da stranke imaju slobodu izabrati mjerodavno pravo spominje se i u članku 8. stavku 1. Uredbe Rim I, u kojem je predviđeno glavno pravilo u vezi s ugovorima o radu. Stranke stoga izabiru pravo kojem, u skladu s načelom iz članka 3. stavka 1., podliježe predmetni ugovor o radu³⁴.

43. U vezi s ovim predmetom, iz spisa se može vidjeti da su stranke koje su sklopile ugovore o radu izričito izabrale poljsko pravo (iako s nejasnim navodom u ugovoru u radu da se odredbe finskog radnog prava također „uzimaju u obzir“) kao pravo kojem podliježu uvjeti zaposlenja odnosnih radnika. Međutim, u završnoj analizi nije potrebno utvrditi pravo koje se primjenjuje na pojedinačne ugovore o radu na koje se odnosi dotični predmet.

44. Umjesto toga, važno je imati na umu da je sindikat svoje tražbine temeljio na pravima koja proizlaze iz više odredbi relevantnih kolektivnih ugovora koji su proglašeni opće primjenjivima u državi članici domaćinu (odnosno u Finskoj). Te se odredbe odnose na minimalna prava koja se jamče radnicima u relevantnim poslovnim sektorima. Doista, problemi u osnovi dotičnog predmeta proizlaze upravo iz činjenice su u relevantnim kolektivnim ugovorima predviđena prava radnika koja ne odgovaraju pravima koja se radnicima jamče, primjerice, u poljskom pravu.

33 — *Ibid.*, EU:C:2013:711, t. 45.

34 — U članku 8. navedeno je nekoliko uvjeta prema kojima se u ostalim okolnostima (odnosno ako stranke nisu izabrale pravo) treba utvrditi pravo koje se primjenjuje na pojedinačne ugovore o radu.

45. U vezi s time, i poljska vlada i poduzeće Elektrobudowa ističu da se tražbine koje proizlaze iz ugovora o radu ne mogu „odvojiti“ od cjelokupnog ugovora. Tvrde da bi bilo koji drugi zaključak doveo do povećane nesigurnosti u pogledu prava koje se primjenjuje u odnosu na tražbine koje proizlaze iz radnog odnosa. Sukladno tomu, pravu koje se primjenjuje na pojedinačne ugovore o radu, prema njima, podliježu sve tražbine koje proizlaze iz tog odnosa. Oni smatraju da se poljsko pravo primjenjuje u skladu s izričitim izborom stranaka. Posljedično, tražbine koje sindikat utjeruje trebaju se razmotriti na temelju primjenjivog poljskog zakonodavstva.

46. Nisam uvjeren u te argumente.

47. S jedne strane, ne vidim nijedan razlog koji bi isključio mogućnost istodobne primjene dvaju (ili više) prava na prava i obveze koji proizlaze iz jednog te istog ugovora. Doista, takav scenarij jasno je predviđen – i prihvaćen – u članku 8. stavku 1. Uredbe Rim I, kojim se dopušta istodobna primjena više pravâ na isti ugovor o radu³⁵.

48. S druge strane, kako ističe austrijska vlada, ovdje je u biti ključno pitanje koja se skupina kolizijskih pravila treba primijeniti: ona iz Uredbe Rim I ili možda posebija kolizijska pravila sadržana u nekom drugom pravnom instrumentu Unije, u skladu s člankom 23. Uredbe Rim I?

49. Ovdje se mora istaknuti da, sukladno uvodnoj izjavi 23. iz njezine preambule, u Uredbi Rim I nipošto ne nedostaje svijesti o potrebi zaštite stranaka koje se smatraju slabijima u predmetnom ugovornom odnosu. Kako bi se takve stranke zaštitile, prednost se mora dati kolizijskim pravilima koja su povoljnija za te stranke, a ne općim pravilima.

50. Treba podsjetiti da članak 23. Uredbe Rim I sadržava iznimku od primjenjivosti kolizijskih pravila koja ta uredba utvrđuje. Drugim riječima, ako su pravom Unije u pogledu određenih pitanja predviđena kolizijska pravila vezana za ugovorne obveze, tim pravilima treba dati prednost.

51. Moje je čvrsto shvaćanje da članak 3. stavak 1. Direktive 96/71 – i nacionalne mjere kojima se provodi ta odredba – predstavlja izraz takvog pravila u pogledu pitanja koja su uređena tom odredbom. Tu je osobito važno da je u članku 3. stavku 1. predviđeno da države članice trebaju osigurati da, *neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos*, poduzeća poštuju jezgru prisilnih pravila navedenih u toj odredbi (uključujući minimalne plaće). Tom je odredbom, dakle, predviđena, kako je to Sud prethodno istaknuo, „razina zaštite koju [država članica domaćin] mora jamčiti“³⁶. U tom smislu, s obzirom na prisilna pravila iz Direktive, kolizijska pravila koja proizlaze iz članka 3. stavka 1. Uredbe Rim I imaju prednost pred svim ostalim (općenitijim) pravilima iz te iste uredbe.

52. U tom je pogledu polazna točka Direktive 96/71 da pitanja koja se (uz šest drugih pitanja navedenih u članku 3. stavku 1.) odnose na minimalne plaće podliježu zakonodavstvu države članice domaćina (osim ako matična država članica predviđa bolju zaštitu)³⁷. Doista, iz uvodne izjave 13. u preambuli Direktive 96/71 proizlazi da je ta direktiva osmišljena kako bi se uskladili zakoni država članica s ciljem uspostave jezgre prisilnih pravila za minimalnu zaštitu koju u državi članici domaćinu moraju poštovati poslodavci koji onamo upućuju radnike. Ta je jezgra prisilnih pravila navedena u članku 3. stavku 1. Direktive.

35 — Također vidjeti Izvješće o Konvenciji o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze Giuliana, M. i Lagardea, P. (SL 1980., C 282, str. 1.), osobito u pogledu članka 12. stavka 2. Konvencije kojim je uređeno pitanje ustupivosti: „Neovisno o odredbama stavka 2., pitanja koja obuhvaća, s iznimkom ustupivosti, u pogledu odnosa između cedenta i dužnika ako između njih postoji ugovor, podliježu pravu kojem podliježe njihov ugovor ako taj ugovor uređuje i navedena pitanja.“

36 — Presuda od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 81.

37 — U tom pogledu vidjeti presudu od 3. travnja 2008., Rüffert, EU:C:2008:189, t. 34.

53. Istina, rješenje koje je u Direktivi usvojeno možda jest u suprotnosti sa slobodom izbora stranaka glede mjerodavnog prava. To je slučaj u postupku pred sudom koji je uputio zahtjev. U tom je smislu u suprotnosti i s općim pravilom u vezi s izborom prava koje je u pogledu ugovora o radu predviđeno u članku 8. stavku 1. Uredbe Rim I. Također ne odgovara ni drugim uvjetima navedenima u članku 8. Međutim, to je stajalište jasno prihvaćeno: ne samo da je priznato u članku 23. te uredbe te potvrđeno uvodnom izjavom 11. iz preambule Direktive 96/71 nego je i u skladu s ciljem, navedenim u uvodnoj izjavi 23. iz preambule uredbe, davanja prednosti kolizijskim pravilima koja su povoljnija za slabiju stranku.

54. Uvjeti zaposlenja koje država članica domaćin može nametnuti poduzećima koja upućuju radnike na njezino područje načelno su iscrpno navedeni u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71³⁸. Postoji samo jedna iznimka od tog pravila, ona iz članka 3. stavka 1. Direktive, koja državama članicama dopušta da (u skladu s relevantnim odredbama Ugovora te uz poštovanje načela jednakog postupanja) nametnu pravila u pogledu pitanja različitih od onih iz članka 3. stavka 1. ako se to smatra potrebnim iz razloga javnog poretka. Toj ću se iznimci vratiti u točki 115. u nastavku.

55. Posljedično, s obzirom na to da predmetne tražbine za plaće pred sudom koji je uputio zahtjev proizlaze iz minimalne plaće u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71, što se mora poštovati, odgovor na pitanje jesu li tražbine valjano zasnovane treba se utvrditi na temelju prava države članice koje je mjerodavno sukladno članku 3. stavku 1. Direktive³⁹. Odnosno, sukladno pravu države članice u koju su radnici upućeni.

56. Drugim riječima, tražbine za predmetne plaće iz glavnog postupka spadaju u područje primjene posebnog kolizijskog pravila iz članka 3. stavka 1. Direktive 96/71. Razlog je tomu osobito to što ta odredba upućuje na pravo države članice u koju su radnici upućeni. Iz toga, sukladno članku 14. stavku 2. Uredbe Rim I, proizlazi da se na ustupivost tih tražbina također nužno primjenjuje pravo te države.

57. U svjetlu navedenog, smatram da se, u skladu s pravilnim tumačenjem članka 14. stavka 2. Uredbe Rim I, u vezi s člankom 3. stavkom 1. Direktive 96/71, odgovor na pitanje može li upućeni radnik sindikatu u državi članici domaćinu ustupiti tražbinu za plaću koju ima prema poslodavcu treba utvrditi na temelju prava koje se primjenjuje na odnosne tražbine za plaće. Budući da te tražbine proizlaze iz uvjeta navedenih u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71, pravo države članice u koju su radnici upućeni mora se primijeniti ne samo u pogledu tih tražbina nego i u pogledu njihove ustupivosti.

58. Naposljetku, što se tiče pitanja 1. do 4., želim naglasiti da su ona relevantna samo ako se poljsko pravo bude smatralo mjerodavnim za ustupivost tražbina za plaće u okolnostima iz dotičnog predmeta. Budući da sam čvrsto uvjeren da se na ustupivost tražbina za plaće primjenjuje finsko pravo, sada ću se osvrnuti na pojam minimalne plaće.

38 — Vidjeti presudu od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 31. i 49.

39 — Tu se mora istaknuti da za odluku o mjerodavnom pravu nije potrebno prvo utvrditi jesu li predmetne tražbine kao takve opravdane. U tom je smislu dovoljno da te tražbine postoje. Da to nije tako, posljedica bi bio neobičan redosljed ocjenjivanja prema kojem bi se prvo trebalo pozabaviti materijalnim pitanjem prije nego što se odluči o pitanju izbora prava.

C – Minimalna plaća

59. Drugo pitanje u pogledu kojeg sud koji je uputio zahtjev traži smjernice tiče se pojma „minimalne plaće“ u smislu Direktive 96/71, kako se tumači u svjetlu članka 56. UFEU-a. Iako je sud koji je uputio zahtjev šesto pitanje podijelio na nekoliko potpitanja, smatram da se ona mogu razmotriti zajedno. U biti, od Suda se traži da pojašni što predstavlja „minimalnu plaću“ u smislu Direktive 96/71. Prije nego što se pozabavim tim pitanjem, iznijet ću neka općenita zapažanja u pogledu sustava kolektivnih ugovora na koje se odnosi dotični predmet, u vezi s člankom 3. stavkom 8. Direktive.

1. Kolektivni ugovori opće primjene u kontekstu Direktive 96/71

60. Kolektivno pregovaranje kao metoda određivanja plaća sporno je pitanje, osobito u vrijeme financijske krize. Direktiva 96/71, podložno mnogim uvjetima, prihvaća i mogućnost određivanja minimalnih standarda zaštite za upućene radnike putem kolektivnog pregovaranja.

61. Minimalna plaća određena nacionalnim pravom i/ili praksom u državi članici domaćinu mora se utvrditi u skladu s postupcima iz Direktive 96/71. Točnije, iz članka 3. stavka 1. proizlazi da se, u pogledu građevinskog sektora (kako je definiran u Prilogu Direktivi), minimalni uvjeti navedeni u toj odredbi mogu odrediti „zakonom ili drugim propisom, i/ili kolektivnim ugovorima [...] proglašenim opće primjenjivim“ u smislu članka 3. stavka 8.

62. U ovom predmetu poduzeće Elektrobudowa tvrdilo je da finski sustav kolektivnih ugovora nije transparentan jer domaćim poduzećima dopušta da pod određenim uvjetima sklope alternativne kolektivne ugovore koji imaju prednost pred onim koji je proglašen opće primjenjivim u odnosnom sektoru. Posljedično, smatra da se prema stranim poduzećima koja u Finskoj žele pružati usluge neopravdano različito postupiti. Doista, u članku 3. stavku 8. Direktive 96/71 izričito je predviđeno da se *sva* poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji moraju pridržavati minimalnih standarda utvrđenih kolektivnim ugovorima opće primjene.

63. Istina, sud koji je uputio zahtjev nije se izričito bavio tim pitanjem niti je u tom pogledu od Suda tražio smjernice. Ni stranke se njime nisu detaljno bavile. Međutim, zaključio bih da se sustav kao što je finski, u kojem (domaća) poduzeća mogu primjenjivost kolektivnog ugovora opće primjene „zaobići“ sklapanjem drugog – po mogućnosti još detaljnijeg te u nekim slučajevima za radnike manje povoljnog – kolektivnog ugovora⁴⁰ ne čini posve prihvatljivim iz perspektive prekograničnog pružanja usluga.

64. U biti, čini mi se dvojbenim da je takav sustav potpuno u skladu s presudom Suda u predmetu *Portugaia Construções*⁴¹. Prema toj presudi, ako poslodavac sa sjedištem u drugoj državi članici, za razliku od poslodavca iz države članice domaćina, ne može izbjeći obveze koje proizlaze iz kolektivnog ugovora kojim je uređen odnosni gospodarski sektor, radi se o nejednakom postupanju koje je u suprotnosti s tadašnjim člankom 49. UEZ-a. U tom je predmetu domaći poslodavac mogao isplaćivati plaće niže od minimalne predviđene kolektivnim ugovorom opće primjene sklapanjem drugog kolektivnog ugovora specifičnog za jedno poduzeće, dok poslodavac sa sjedištem u drugoj državi članici tu mogućnost nije imao. Određene usporedbe nedvojbeno se mogu povući između tog slučaja i onog na koji prigovara poduzeće Elektrobudowa.

65. Neovisno o tome, dotični predmet ne odnosi se izravno na usklađenost finskog sustava kolektivnih ugovora s pravom Unije. Stoga ću sada detaljnije proučiti pojam minimalnih plaća.

40 — U skladu s člankom 7. stavkom 1. iz poglavlja 2. finskog Zakona o ugovoru o radu, svi poslodavci načelno trebaju primijeniti barem odredbe kolektivnog ugovora proglašenog opće primjenjivim u odnosnom sektoru koje se odnose na uvjete radnog odnosa. Međutim, postoji iznimka od tog pravila. Naime, u članku 7. stavku 3. iz poglavlja 2. tog zakona stoji da poslodavac, ako je on (ili njegovo udruženje poslodavaca) sklopio kolektivni ugovor s nacionalnim udruženjem zaposlenika, mora umjesto toga primijeniti taj ugovor.

41 — C-164/99, EU:C:2002:40

2. Pojam

66. Jasno je da države članice imaju značajnu marginu prosudbe pri utvrđivanju materijalnog sadržaja pravila navedenih u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71. Međutim, kako pokazuje sudska praksa spomenuta u točki 37., ta margina prosudbe ima granice. Ako nikakve granice ne bi postojale, cilj poticanja slobode pružanja usluga diljem Europske unije bio bi znatno otežan. Sudska praksa Suda pruža određene smjernice na temelju kojih se mogu odrediti obrisi pojma „minimalne plaće“.

67. U presudi Laval Sud je, s jedne strane, priznao da države članice imaju obvezu proširiti na upućene radnike minimalnu razinu zaštite predviđenu u svojem nacionalnom zakonodavstvu⁴². Međutim, s druge strane, naveo je da razina zaštite načelno ne može ići iznad onoga što je predviđeno u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71⁴³. Zbog tog se navoda smatra da je presuda Laval transformirala Direktivu iz direktive minimalnog usklađivanja u direktivu potpunog usklađivanja. Stoga se za minimalni standard predviđen Direktivom – koji je državama članicama ostavio široku slobodu da na upućene radnike primijene više (od minimalnih) standarde zaštite države članice domaćina – može smatrati da sada predstavlja gornju granicu⁴⁴.

68. Kako god bilo, čini se da je namjera zakonodavca Unije bila uvesti obvezu uspostave sustava minimalnih plaća. On također nije od samog početka ograničio nadležnosti država članica u određivanju sadržaja tog minimuma (naravno, vanjske su granice te nadležnosti bile određene člancima 56. i 57. UFEU-a). Osim toga, kao iznimka od pravila da se na upućene radnike primjenjuje zakonodavstvo matične države, članak 3. stavak 1. Direktive 96/71 treba usko tumačiti. Sukladno tomu, pitanja na koja se primjenjuju standardi države članice domaćina ograničena su na ona navedena u članku 3. stavku 1., a minimum predviđen u državi članici domaćinu razina je koja se treba primijeniti⁴⁵.

69. Međutim, taj nam pristup ne govori kakvi elementi mogu biti uključeni u minimum koji država članica domaćin predviđa u pogledu minimalne plaće.

70. Sud je to pokušao učiniti u predmetu Isbir. U presudi u tom predmetu Sud je zaključio da se samo za elemente naknade koji ne mijenjaju odnos između činidbe radnika, s jedne strane, i protučinidbe koju za to prima, s druge strane, može smatrati da predstavljaju sastavni dio minimalne plaće u smislu Direktive 96/71⁴⁶. Na temelju toga, Sud je istaknuo da se, u smislu Direktive 96/71, stvaranje kapitala od kojeg će radnik dugoročno imati koristi ne može smatrati dijelom uobičajenog odnosa između obavljenog posla i financijske protučinidbe poslodavca za taj posao. Dodatni je razlog za to i činjenica da se cilj doprinosna odnosio na socijalnu politiku.

71. Gornji navod u biti se temelji na presudi Suda u predmetu Komisija/Njemačka⁴⁷, u kojem se Sud bavio potpuno drukčijom situacijom. Taj se predmet *nije* odnosio na nadležnost države članice domaćina da definira pojam minimalne plaće. Umjesto toga, razmatrale su se metode utvrđivanja jesu li upućeni radnici *doista* primili plaće jednake minimalnoj plaći u državi članici domaćinu. Točnije, tom su presudom pojašnjeni uvjeti pod kojima država članica domaćin mora uzeti u obzir naknade

42 — Vidjeti presudu od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, osobito t. 80. i 81.

43 — *Ibid.*, t. 80.

44 — Vidjeti, među ostalim, Deakin, S., „The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe’s ‘Social Market Economy’“ u Bruun, N., Lörcher, K. i Schömann, I. (urednici), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford: 2012, str. 19. do 43., na str. 28.; Kilpatrick, C., *op. cit.*, str. 848.

45 — Presude od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 80. i 81.; od 3. travnja 2008., Rüffert, EU:C:2008:189, t. 33. i 34. i od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 24. do 26.

46 — Presuda od 7. prosinca 2013., Isbir, EU:C:2013:711, t. 40.

47 — EU:C:2005:220

isplaćene upućenim radnicima koje nisu određene kao sastavni elementi minimalne plaće u državi članici domaćinu. U tom konkretnom kontekstu Sud je zaključio da, ako poslodavac od radnika zahtijeva da obavi dodatni posao ili da radi pod određenim uvjetima, tom se radniku mora osigurati naknada za tu dodatnu uslugu a da se ne uzima u obzir pri izračunavanju minimalne plaće.

72. Zaključak do kojeg je Sud došao u predmetu *Isbir*⁴⁸ ima određenu privlačnost. Međutim, ne vjerujem da gore navedena odluka u pogledu elemenata koji se mogu ili ne mogu smatrati dijelom minimalne plaće u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71 može poslužiti kao praktična smjernica u pogledu nadležnosti država članica u određivanju pojma minimalne plaće.

73. Smatram da se zaključak Suda temelji na umjetnom razlikovanju između, s jedne strane, naknade koja predstavlja protučinidbu za obavljeni posao te, s druge strane, drugih vrsta naknade. Kao prvo, teško je napraviti takvo razlikovanje, s obzirom na to da naknada nužno predstavlja protučinidbu za obavljeni posao. Kao drugo, kako je norveška vlada pravilno istaknula na raspravi, problem s razlikovanjem između različitih vrsta naknade očit je već iz članka 3. stavka 1. točke (c), u kojem je plaća za prekovremeni rad izričito navedena kao sastavni dio minimalne plaće. Nije pravilno smatrati da je naknada za prekovremeni rad neraskidivo povezana s obavljenim poslom jer se odnosi na posebne okolnosti u kojima je posao obavljen. Drugim riječima, definicija iz presude *Isbir* zanemaruje subjektivne aspekte naknade koji se, s obzirom na to da je plaća za prekovremeni rad uključena u članak 3. stavak 1., ne mogu isključiti iz minimalne plaće.

74. Upravo suprotno, smatram da se granica margine prosudbe država članica može pronaći ako se članak 3. stavak 1. Direktive 96/71 tumači u svjetlu cilja pružanja minimalne razine socijalne zaštite za upućene radnike, a *ne* u svjetlu zaštite domaćeg tržišta rada. Osim toga, i mnogi drugi uvjeti moraju se ispuniti.

75. Kao prvo, kako je gore spomenuto, da bi bila usklađena s Direktivom, minimalna plaća utvrđena zakonodavstvom i/ili kolektivnim ugovorima u državi članici domaćinu mora biti određena sukladno postupcima predviđenima u Direktivi. Točnije, iz članka 3. stavka 1. proizlazi da kolektivni ugovori moraju biti proglašeni opće primjenjivima u smislu članka 3. stavka 8., u kojem su predviđeni konkretniji uvjeti. Neovisno o mogućim problemima povezanim s finskim sustavom kolektivnih ugovora na koje sam se gore ukratko osvrnuo, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi – a što nijedna stranka nije osporavala – da su spomenuti kolektivni ugovori proglašeni opće primjenjivima te da su tim kolektivnim ugovorima predviđeni standardi koje u pogledu upućenih radnika strana poduzeća moraju poštovati⁴⁹.

76. Kao drugo i možda najosnovnije, Sud je u presudi *Laval* poseban naglasak stavio na činjenicu da se u članku 3. stavku 1. točki (c) spominje „minimalna plaća“. Ta odredba stoga isključuje plaće predviđene u relevantnim odredbama koje su više od minimalne⁵⁰. Drugim riječima, čak i pod pretpostavkom da u praksi većina radnika (ili svi) prima *de facto* višu plaću zbog osobnih okolnosti, to ne mijenja činjenicu da apsolutni minimum predviđen, ovisno o konkretnom slučaju, u zakonodavstvu i/ili odnosnom kolektivnom ugovoru predstavlja relevantno mjerilo za potrebe članka 3. stavka 1. točke (c). Bilo koje drugo rješenje u praksi bi za posljedicu imalo prihvaćanje mnoštva minimuma ili pak različitih plaća koje ovise o osobnim okolnostima pojedinog radnika te koje, posljedično, nadilaze minimum prihvaćen u državi članici domaćinu.

77. Imajući na umu opažanja Suda u presudi *Laval*, sada ću se pozabaviti različitim aspektima naknade o kojima se spori pred sudom koji je uputio zahtjev.

48 — EU:C:2013:711, t. 40.

49 — Međutim, sporno je jesu li ti kolektivni ugovori u stvarnosti primjenjivi na odnosne radnike. To je pitanje, iako svakako zanimljivo, izvan nadležnosti ovog Suda.

50 — Presuda od 18. prosinca 2007., *Laval*, EU:C:2007:809, t. 70. i 71.

3. Sastavni elementi minimalne plaće

78. Pojam „minimalne plaće“ može uključivati mnoštvo elemenata te može imati mnogo različitih oblika u različitim državama članicama. Doista, minimalna plaća može se temeljiti na određenom razdoblju (mjesec ili sat) ili na određenoj razini produktivnosti; može imati jedinstvenu stopu, utemeljenu na ugovoru, za sve zaposlenike u određenoj industriji ili više različitih stopa minimalne plaće ovisno o zanimanju, vještinama i poslu kako je predviđeno u kolektivnim ugovorima. Osim toga, različite naknade i dodaci obično su uključeni u primjenjivu minimalnu plaću⁵¹. Posljedično te osobito s obzirom na marginu prosudbe koju države članice imaju u definiranju sadržaja „minimalne plaće“, određivanje pozitivne, sveobuhvatne definicije tog pojma putem sudskog obrazloženja ne čini se poželjnim. Kako sljedeća analiza pokazuje, određivanje obrisa primjenjivog minimuma nužno zahtijeva analizu svakog slučaja posebno.

a) Platna klasifikacija i razvrstavanje radnika u platne razrede

79. Iz spisa predmeta očito je da su odnosni radnici plaćani po satu. Čini se da ta plaća zadovoljava minimalni iznos najnižeg platnog razreda plaća po satu prema primjenjivim kolektivnim ugovorima. Međutim, ona je i dalje niža od zajamčene plaće po učinku predviđene u tim ugovorima. Problem koji nastaje u vezi s platnim razredima predviđenima u predmetnim kolektivnim ugovorima jest taj da finskim zakonodavstvom nije predviđena opća (a ni za pojedine sektore) minimalna plaća. Umjesto toga, o tom pitanju odlučuju socijalni partneri putem kolektivnog pregovaranja. Dodatan je problem i činjenica da kolektivni ugovori na koje se sindikat poziva sadržavaju i pravila o plaći po satu i o plaći po učinku.

80. U tom pogledu, sindikat smatra da strani poslodavac koji upućuje radnike u Finsku ima obvezu svojim zaposlenicima ponuditi da budu plaćeni po učinku kako bi se povećala razina primitaka, u kojem se slučaju mora isplatiti posebna zajamčena plaća po učinku. Drugo usko povezano i sporno pitanje odnosi se na razvrstavanje (ili njegov nedostatak) radnika u platne razrede sukladno predmetnim kolektivnim ugovorima.

81. Gotovo je nesporno da i plaća po satu i plaća po učinku predstavljaju oblike naknade za pružene usluge te su stoga obuhvaćene pojmom „minimalne plaće“ u smislu članka 3. stavka 1. Direktive 96/71. Međutim, teško mi je prihvatiti navod sindikata koji podupire velika većina vlada koje su Sudu podnijele očitovanja. Oni tvrde da, za trenutačne potrebe, zajamčena plaća po učinku treba predstavljati minimum. U biti, ne vidim nijedan smislen razlog zašto bi se išta drugo osim najniže plaće (u ovom slučaju plaće po satu) iz kolektivnog ugovora moglo smatrati „minimumom“ u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71. Isto zapažanje vrijedi i za platne razrede o kojima se raspravlja. Doista, ako bi se zauzelo bilo koje drugo stajalište, u praksi bi se dopustila situacija srodna onoj koja je izričito zabranjena u presudi Laval, gdje je sindikat zahtijevao da strano poduzeće poštuje plaću koja se temelji na statističkom prosjeku plaća isplaćenih stručnim kvalificiranim radnicima⁵². Doista, za takav se prosjek teško može tumačiti da predstavlja „minimum“ u smislu Direktive 96/71.

51 — Vidjeti izvješće službi Komisije o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (COM(2006) 159 *final*), str. 16.

52 — Vidjeti u tom smislu presudu od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 71. Sud je u svojem obrazloženju poseban značaj pridao činjenici da odnosni kolektivni ugovori nisu zadovoljavali uvjet iz članka 3. stavka 1. i članka 3. stavka 8. Direktive 96/71 koji se treba primijeniti kao ispravno mjerilo za minimalnu plaću u državi članici domaćinu.

82. Najosnovnije od svega, ovdje se bavimo kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju u specifičnom sektoru građevinske industrije. U tim okolnostima, ne vidim način na koji najniža plaća – bilo prema platnoj klasifikaciji, bilo prema platnim razredima – predviđena kolektivnim ugovorima ne bi odgovarajuće zaštitila upućene radnike. Uostalom, ta će plaća biti primjenjiva i na neke domaće radnike. U tom pogledu, sve iznad tog minimuma nužno će biti u suprotnosti s člankom 56. UFEU-a⁵³.

83. Imajući na umu naglasak koji je Sud u svojoj sudskoj praksi stavio na slobodu pružanja usluga, moje je shvaćanje da bi se dopuštanjem državama članicama da nametnu posebnu platnu klasifikaciju ili platne razrede stranim poduzećima iznad minimuma izričito predviđenog u relevantnom zakonodavstvu ili kolektivnim ugovorima stavio neopravdan naglasak na zaštitu domaćeg tržišta rada na štetu slobodnog pružanja usluga. Ako poduzeće koje upućuje radnike u državu članicu domaćina poštuje taj minimum, država članica ne može nametnuti posebnu platnu klasifikaciju ili zahtijevati od tog poduzeća da razvrsta svoje zaposlenike u posebne platne razrede. To bi rezultiralo plaćama većima od minimuma predviđenog u relevantnim kolektivnim ugovorima.

b) Naknada za godišnji odmor i problem suprotstavljenih *minimuma*

84. Sud koji je uputio zahtjev izrazio je dvojbe i o tome kako riješiti pitanje naknade za godišnji odmor o kojem se spori u predmetu koji se pred njim vodi. Odmah na početku, ističem da naknada za godišnji odmor („lomaraha“) predstavlja element naknade koji nije predviđen u relevantnim zakonodavnim odredbama iz Zakona o godišnjem odmoru, kojima su uređeni godišnji odmor i naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora („lomakorvaus“)⁵⁴. Za razliku od naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, ovaj element naknade temelji se na odredbama kolektivnih ugovora. Isplata naknade za godišnji odmor znači da je naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora, kako je predviđena u zakonodavstvu, uvećana za 50%.

85. Ovdje je, prije detaljnijeg razmatranja naknade za godišnji odmor kao oblika naknade, potrebno ukratko razmotriti očitovanje poduzeća Elektrobudowa u pogledu naknade za godišnji odmor. Ono tvrdi da se naknada za godišnji odmor poput predmetne ne može smatrati dijelom minimalne plaće jer ide iznad onoga što zakonodavstvo zahtijeva.

86. U tekstu članka 3. stavka 1. Direktive 96/71 izričito je prihvaćeno da se primjenjiva minimalna plaća može odrediti u zakonodavstvu *i/ili* u kolektivnim ugovorima. Čini se da to upućuje na to da, dok se neki od elemenata te minimalne plaće mogu temeljiti na zakonodavstvu, drugi mogu imati osnovu u kolektivnim ugovorima (opće primjene). U tom pogledu, čini se da u Direktivi nema ničega što bi *a priori* isključilo tu konkretnu naknadu iz opsega pojma „minimalne plaće“. To je tako unatoč tome što ona predstavlja dodatak naknadi plaće za vrijeme godišnjeg odmora predviđene u zakonodavstvu.

87. Međutim, moram istaknuti jednu važnu napomenu. Pristup naveden u gornjoj točki 85. temelji se na pretpostavci da se radi o *različitim* elementima naknade. Da to nije slučaj, u biti bismo se bavili suprotstavljenim *minimumima* jer bi i primjenjivo zakonodavstvo *i* relevantni kolektivni ugovor opće primjene u smislu članka 3. stavka 8. sadržavali odredbe o jednom te istom elementu naknade⁵⁵.

53 — Vidjeti t. 90. *et seq.* u nastavku. Doista, važno je imati na umu da upućeni radnici, za razliku od radnika migranata, po definiciji samo privremeno rade u državi članici domaćinu, tako da se ne čini potrebnim ili prikladnim da se sva prava koja uživaju radnici koji uobičajeno rade u državi članici domaćinu prošire na upućene radnike. To potvrđuje i pristup Suda iz ranije sudske prakse. U pogledu razlike u pravima, vidjeti Kilpatrick, C., *op. cit.*, str. 847. do 849. Također vidjeti, u vezi s konkretnim primjerom građevinske industrije, Davies, P., *op. cit.*, str. 601.

54 — Zakon br. 162/2005 od 18. ožujka 2005. o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom br. 1448/2007 (Vuosilomalaki). U člancima 16. i 17. tog zakona predviđena su pravila prema kojima se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora zaposleniku treba isplatiti tijekom i na kraju radnog odnosa.

55 — U pogledu pitanja suprotstavljenih minimuma u vezi sa situacijom u kojoj zakonska minimalna plaća postoji usporedno s minimumom predviđenim u kolektivnom ugovoru vidjeti Kilpatrick, C., *op. cit.*, str. 855. i 856.

Prema tom scenariju te s obzirom na glavni cilj Direktive 96/71 – kako ga je Sud protumačio – a to je promicanje slobode pružanja usluga, takav bi se sukob morao riješiti u korist najnižeg od tih „*minimuma*“⁵⁶. Bilo koji drugi zaključak ne samo da bi bio nepomirljiv s tim ciljem već bi i konceptualno bio neusklađen s idejom „*minimuma*“.

88. Sada ću, nakon dovršetka tog dijela, proučiti naknadu za godišnji odmor kao sastavni dio „*minimalne plaće*“ u smislu članka 3. stavka 1. Direktive 96/71.

89. U tom bih pogledu istaknuo da su, prema članku 3. stavku 1. točki (b) Direktive 96/71, poduzeća koja upućuju radnike u drugu državu članicu obvezna poštovati ne samo minimalnu plaću nego i pravila kojima je uređeno najkraće trajanje *plaćenog* godišnjeg odmora u državi članici domaćinu. Samo to što je taj dio plaće predviđen kolektivnim ugovorom ne znači da bi ga trebalo isključiti iz opsega pojma plaće. Ako bi ga se isključilo, u praksi bi radnici koji su upućeni u odnosnu državu članicu domaćina bili lišeni primanja naknade koja odgovara minimumu koji se primjenjuje u toj državi, što bi predstavljalo povredu Direktive 96/71. Za razliku od naknada o kojima se govori u nastavku, naknada za godišnji odmor predstavlja sastavni dio plaće koju radnik prima za usluge koje pruža.

c) Dodatne naknade za radne zadatke

90. Fiksna dnevnicu i naknada za prijevoz predviđene kolektivnim ugovorima također zadaju sudu koji je uputio zahtjev mnoštvo problema. Istina, bilo bi primamljivo tvrditi da takve naknade ne spadaju u opseg „*minimalne plaće*“ jednostavno zbog nedostatka bilo kakve veze između tih naknada i obavljenog posla. Uostalom, obje su vezane za osobu koja obavlja posao (i za njezinu osobnu situaciju).

91. Međutim, to bi bilo u suprotnosti s tekстом članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71, u kojem se plaća za prekovremeni rad izričito spominje kao sastavni dio *minimalne plaće*. Doista, kako se već upozoravalo u točki 73. u pogledu presude Suda u predmetu *Isbir*⁵⁷, plaća za prekovremeni rad, kao i naknade o kojima se ovdje govori, usko je povezana s osobnom situacijom radnika, a ne s poslom koji je doista obavljen. S obzirom na tu činjenicu, ne vidim na koji bi način te naknade automatski spadale u opseg članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71.

92. Doista, dodatne naknade za radne zadatke mogu spadati u opseg članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71, *pod uvjetom da odgovaraju plaći koja se smatra minimalnom plaćom za takve zadatke*. Ta je odredba neizbježna posljedica margine prosudbe koju države članice uživaju pri određivanju materijalnog sadržaja tog pojma. Neovisno o tome, važna se odredba ovdje primjenjuje. Sadržaj prisilnih pravila u pogledu minimalne zaštite za potrebe članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71 mora biti u skladu s člankom 56. UFEU-a⁵⁸.

93. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, članak 56. UFEU-a ne zahtijeva samo uklanjanje svih oblika diskriminacije na temelju državljanstva protiv pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugim državama članicama. Također zahtijeva ukidanje svih ograničenja koja mogu spriječiti, otežati ili učiniti manje privlačnima djelatnosti pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici u kojoj pruža slične usluge. To je tako čak i ako se ograničenje bez razlike primjenjuje i na domaće pružatelje usluga i na one iz drugih država članica⁵⁹.

56 — U kontekstu kolektivnih ugovora koji nisu zadovoljavali kriterije iz članka 3. stavka 8. Direktive 96/71 vidjeti presudu od 18. prosinca 2007., *Laval*, EU:C:2007:809, t. 78.

57 — EU:C:2013:711

58 — Slično tomu, vidjeti predmet *E-2/11, STX Norway Offshore AS i drugi/The Norwegian State*, t. 72. *et seq.*

59 — Presude od 23. studenoga 1999., *Arblade i drugi, C-369/96 i C-376/96*, EU:C:1999:575, t. 33. i od 24. siječnja 2002., *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, t. 16. i navedena sudska praksa.

94. Mora se imati na umu da države članice pružanje usluga na svojem državnom području ne smiju uvjetovati poštovanjem svih uvjeta potrebnih za osnivanje podružnice. To služi kako bi se osiguralo da prekogranično pružanje usluga ne bude bezrazložno otežano. U tom pogledu, primjena nacionalnih pravila države članice domaćina na strana poduzeća može spriječiti, otežati ili učiniti manje privlačnim pružanje usluga zato što uključuje troškove i dodatan financijski teret⁶⁰.

95. Iz spisa predmeta vidljivo je da se odnosne naknade jednako primjenjuju i na strana i na domaća poduzeća. Međutim, ne mogu *a priori* isključiti mogućnost da obveza da plaćaju te naknade stranim pružateljima usluga može to pružanje usluga u državi članici domaćinu učiniti manje privlačnim ili ga otežati. Ta obveza stoga može predstavljati ograničenje slobode pružanja usluga u smislu članka 56. UFEU-a. Takva bi obveza praktično poništila svaku natjecateljsku prednost koju niži troškovi rada u matičnoj državi članici možda nude. Razlog je tomu to što se te naknade – podložno mnogim uvjetima – moraju plaćati u okolnostima u kojima se posao obavlja na lokaciji različitoj od one na kojoj su zaposlenici zaposleni⁶¹. Stoga, iako neka domaća poduzeća ne moraju plaćati te naknade, čini se da je njihovo plaćanje nužna posljedica upućivanja radnika u državu članicu domaćina.

96. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, ako se relevantne odredbe primjenjuju bez razlike na sve osobe i poduzeća koja djeluju na području države članice domaćina, ograničenje može biti opravdano ako zadovoljava prevladavajuće zahtjeve povezane s javnim interesom. To vrijedi osim ako je taj interes zaštićen pravilima koja pružatelj takve usluge mora poštovati u državi članici u kojoj ima sjedište. Osim toga, ograničenje mora predstavljati prikladnu mjeru za osiguravanje ostvarenja cilja kojem teži te ne smije ići iznad onoga što je potrebno da bi se taj cilj ostvario⁶². Ovdje je osobito važno da prevladavajući razlozi povezani s javnim interesom uključuju socijalnu zaštitu radnika⁶³.

97. Iako će to u konačnoj analizi utvrditi sud koji je uputio zahtjev, čini mi se da obje predmetne naknade ispunjavaju svrhu nadoknade dodatnih troškova koje zaposlenik ima kao posljedicu radnog zadatka. Što se tiče upućenih radnika, moglo bi se tvrditi da plaćanje tih naknada osigurava ostvarenje razine naknade potrebne za održavanje razumnog standarda života tijekom trajanja radnog zadatka. Zato ne mogu *in abstracto* isključiti da bi plaćanje tih naknada moglo biti potrebno za socijalnu zaštitu odnosnih zaposlenika.

98. Međutim, plaćanje tih dodatnih naknada mora biti proporcionalno ostvarenju tog cilja, imajući u vidu sve relevantne čimbenike. Sud koji je uputio zahtjev osobito treba usporediti, s jedne strane, administrativni i financijski teret koji snose pružatelji usluga te, s druge strane, povećanu socijalnu zaštitu koja se osigurava zaposlenicima u usporedbi sa zaštitom koju jamči pravo države članice u kojoj njihov poslodavac ima sjedište⁶⁴.

99. Kako bih pomogao sudu koji je uputio zahtjev u tom zadatku, u nastavku ću izložiti sljedeća zapažanja.

60 — Presude od 15. ožujka 2001., Mazzoleni i ISA, C-165/98, EU:C:2001:162, t. 23. i 24. i od 24. siječnja 2002., Portugaia Construções, EU:C:2002:40, t. 18. i navedena sudska praksa. Također vidjeti presudu od 3. listopada 2006., FKP Scorpio Konzertproduktionen, C-290/04, EU:C:2006:630, t. 46. i navedenu sudsku praksu.

61 — To jasno proizlazi iz mehanizma uspostavljenog člankom 14. kolektivnog ugovora iz sektora električne energije. U skladu s tom odredbom, plaćanje (pune ili djelomične) fiksne dnevnice i naknade za prijevoz obvezno je samo ako je mjesto rada najmanje 40 km udaljeno od mjesta na kojem su radnici zaposleni te najmanje 15 km od prebivališta radnika.

62 — Vidjeti, primjerice, presude od 17. prosinca 1981., Webb, EU:C:1981:314, t. 17.; od 20. veljače 2001., Analir i drugi, C-205/99, EU:C:2001:107, t. 25.; od 15. ožujka 2001., Mazzoleni i ISA, EU:C:2001:162, t. 26.; od 12. listopada 2004., Wolff & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610, t. 34. i od 24. siječnja 2002., Portugaia Construções, EU:C:2002:40, t. 19. Za nedavni izraz tog pravila vidjeti također presudu od 19. prosinca 2012., Komisija/Belgija, C-577/10, EU:C:2012:814, t. 44.

63 — Presuda od 23. studenoga 1999., Arblade i drugi, EU:C:1999:575, t. 36. te također u tom pogledu presuda od 15. ožujka 2001., Mazzoleni i ISA, EU:C:2001:162, t. 27.

64 — Vidjeti, primjerice, presudu od 25. listopada 2001., Finalarte i drugi, C-49/98, C-50/98, C-52/98 do C-54/98 i C-68/98 do C-71/98, EU:C:2001:564, t. 49. i 50.

i) Fiksna dnevnic

100. S jedne strane, sud koji je uputio zahtjev polazi od pretpostavke da će upućeni radnici na temelju predmetnih kolektivnih ugovora imati pravo na fiksnu dnevnicu tijekom cijelog trajanja svojeg upućivanja⁶⁵. Razlog tomu jest to što su zaposleni u Poljskoj, a ne ondje gdje se posao treba obaviti. Teško mi je prihvatiti da to predstavlja proporcionalnu mjeru za zaštitu upućenih radnika.

101. U biti, za to postoje dva razloga.

102. Kao prvo, fiksna dnevnic poput one koja je predmet glavnog postupka predstavlja naknadu za dodatne troškove koje zaposlenik može imati tijekom razdoblja u kojem (privremeno) izbiva iz mjesta prebivališta. Obično je to u slučaju radnih zadataka koji zahtijevaju noćenje. Iako nije sporno da su zaposlenici zaposleni u Poljskoj, oni su se tijekom upućivanja u Finskoj svejedno koristili smještajem koji je platio njihov poslodavac u blizini gradilišta nuklearne elektrane. U tim se okolnostima čini teškim uvjerljivo tvrditi da je plaćanje fiksne dnevnice nužno da bi se zaštitili upućeni radnici.

103. Kao drugo, ako bi državi članici domaćinu bilo dopušteno zahtijevati da se naknada poput predmetne isplaćuje upućenim radnicima tijekom cijelog trajanja njihova upućivanja, uvjeren sam da bi to znatno umanjilo mogućnost stranih poduzeća da se natječu s domaćima, s obzirom na to da bi troškovi povezani s upućivanjem radnika nedvojbeno odvratili strana poduzeća⁶⁶. Obveza plaćanja upućenim radnicima naknade kao što je fiksna dnevnic tijekom *cijelog* trajanja njihova upućivanja po samoj svojoj naravi stavlja strana poduzeća u nepovoljan položaj. Čini se da je razlog to što su poduzeća koja upućuju radnike u Finsku sustavno obvezna plaćati tu naknadu, dok domaća nisu nužno obvezna to činiti sustavno.

ii) Naknada za prijevoz

104. Iz zahtjeva za prethodnu odluku očito je da je prema kolektivnim ugovorima poslodavac obvezan zaposlenicima plaćati i naknadu za prijevoz ako im putovanje do mjesta rada traje više od jednog sata. Sindikat zahtijeva isplatu te naknade sukladno najnižoj stopi predviđenoj u tim ugovorima. Stranke se ne slažu o tome je li trajanje dnevnog putovanja doista bilo dulje od jednog sata.

105. Neovisno o tome, putovanje do mjesta na kojem se posao obavlja zaposleniku nedvojbeno uzrokuje ne samo troškove nego i gubitak vremena. Iako se dnevno putovanje od lokacije smještaja koji je poslodavac osigurao do mjesta rada ne može smatrati stvarnim radnim vremenom, ipak predstavlja vrijeme koje je izgubljeno s ciljem obavljanja usluga dogovorenih ugovorom o radu. Osim toga, čini se da u konkretnim okolnostima dotičnog predmeta vrijeme potrošeno na putovanje na mjesto rada nije pitanje u pogledu kojeg zaposlenici imaju slobodu izbora, ne samo s obzirom na lokaciju smještaja koji plaća poslodavac nego i na udaljenost gradilišta.

106. U tom se pogledu kompenziranje zaposleniku za to vrijeme posebnom naknadom koja je (nakon što se dosegne prag od jednog sata dnevno) proporcionalna vremenu potrošenom na putovanje na posao doista *prima facie* čini mjerom koja istinski doprinosi socijalnoj zaštiti radnika. Uostalom, kao i naknada za prekovremeni rad, plaćanje naknade za prijevoz osigurava zaposlenicima kompenzaciju za vrijeme i novac potrošene zbog dnevnog putovanja.

65 — Za 2012. godinu ta je dnevnic iznosila 36 eura na dan.

66 — Sukladno predmetnim kolektivnim ugovorima, uz uvjete navedene u bilješci 61., postoji dodatan uvjet plaćanja pune fiksne dnevnice. U skladu s člankom 14. stavkom (A) točkom 2. ugovora, puna dnevnic plaća se samo ako putovanje („työmätka“) traje više od 10 sati.

107. Međutim, kao i fiksna dnevnicna, čini se da i obveza nametnuta stranim poduzećima da svojim upućenim radnicima plaćaju naknadu za prijevoz ima učinak odvratanja kad je riječ o transnacionalnom pružanju usluga. Razlog su tomu dodatni troškovi koje takva obveza zahtijeva. Ipak, smatram kako je potreba za postojanjem obveze stranih poduzeća da plaćaju tu naknadu usko povezana s činjeničnim okolnostima odnosnog slučaja. Primjerice, ako bi zbog udaljenosti mjesta rada svi domaći radnici imali pravo na takvu naknadu, tada bi njezino *neplaćanje* lišilo upućene radnike minimuma zaštite koju zahtijeva država članica domaćin. Međutim, ako to ne bi bio slučaj i ako neki domaći radnici ne bi imali pravo na tu naknadu, ne vidim nijedan razlog koji bi, iz perspektive socijalne zaštite radnika, opravdao sustavno nametanje takve obveze stranim poduzećima. Smatram da se naknada za prijevoz, kao i dnevnicna, može opravdati te da se, posljedično, može smatrati potrebnom iz perspektive socijalne zaštite radnika samo ako domaći radnik koji posao obavlja pod sličnim uvjetima ima u svim okolnostima pravo na tu naknadu.

108. Zaključno, moje je shvaćanje da su fiksna dnevnicna i naknada za prijevoz obuhvaćene člankom 3. stavkom 1. točkom (c) Direktive 96/71. Međutim, budući da primjena obveze plaćanja tih naknada na strana poduzeća koja upućuju radnike može pružanje usluga učiniti manje privlačnim, s obzirom na to da uključuje troškove i dodatan financijski teret, sud koji je uputio zahtjev treba ocijeniti je li cilj kolektivnih ugovora opće primjene kojima su predviđene te naknade socijalna zaštita te provjeriti da oni ne idu iznad onoga što je potrebno za ostvarenje tog cilja.

109. Kako se gornjom analizom nastojalo pokazati, na pitanje što u svakom pojedinom slučaju može biti obuhvaćeno pojmom „minimalne plaće“ te s obzirom na svaki pojedini element naknade može se odgovoriti uzimanjem kao polazne točke plaće koja odgovara minimalnoj predviđenoj u relevantnim odredbama koje se primjenjuju u državi članici domaćinu te provjerom, u pogledu naknada ovisnih o osobnim okolnostima zaposlenika, je li njihovo plaćanje potrebno za socijalnu zaštitu radnika.

4. Uzimanje u obzir smještaja i bonova za hranu pri izračunavanju minimalne plaće

110. U predmetu pred sudom koji je uputio zahtjev poduzeće Elektrobudowa omogućilo je odnosnim upućenim radnicima smještaj i bonove za hranu⁶⁷. Stoga se pojavljuje pitanje kako se te pogodnosti trebaju sagledati pri utvrđivanju jesu li ti radnici *de facto* primili plaću koja je jednaka minimalnoj predviđenoj u državi članici domaćinu. Člankom 3. stavkom 7. Direktive 96/71 predviđeno je da se naknade karakteristične za upućivanje smatraju dijelom minimalne plaće ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su to troškovi putovanja, hrane i smještaja. Bavimo li se ovdje nadoknadom stvarno nastalih troškova zbog upućivanja ili nečim drugim?

111. Čak se i prema doslovnom tumačenju članka 3. stavka 7. odgovor na to pitanje čini prilično izravnim. Naime, iako poslodavac nije zaposlenicima nadoknadio troškove hrane i smještaja *ex post*, omogućio im je smještaj i bonove za hranu tijekom upućivanja. Svejedno se može tvrditi da te pogodnosti predstavljaju naknade „karakteristične za upućivanje“ te da se stoga trebaju uzeti u obzir pri izračunavanju primaju li upućeni radnici plaću koja odgovara minimalnom standardu koji se primjenjuje u državi članici domaćinu. Međutim, smatram da bi takav tretman tih pogodnosti pomogao zaobići svrhu članka 3. stavka 7. Direktive 96/71.

112. Cilj je te odredbe da se pri izračunavanju minimalne plaće isključi mogućnost uzimanja u obzir pogodnosti vezanih za putovanje, *hranu i smještaj* na način koji bi odnosne radnike lišio gospodarske protuvrijednosti za njihov rad. Razlog je tomu to što su sve te pogodnosti neraskidivo povezane s upućivanjem radnika. Naravno, moglo bi se tvrditi da osobito bonovi za hranu predstavljaju dodatnu

⁶⁷ — Iz zahtjeva za prethodnu odluku čini se da je poduzeće Elektrobudowa, sukladno predmetnim kolektivnim ugovorima, obvezno platiti smještaj ako se posao obavlja na mjestu koje je različito od onoga gdje su zaposlenici zaposleni. Međutim, bonovi za hranu, koji se mogu koristiti i za kupnju namirnica u određenim dućanima, predviđeni su ugovorom o radu.

pogodnost. Uostalom, upućeni radnici imaju jednake troškove povezane s hranom i kad rade u svojoj matičnoj državi. Međutim, bonovi za hranu, ili da uporabimo terminologiju iz Direktive, troškovi za hranu, svejedno se čine potrebnima kako bi se radnicima nadoknadili veći troškovi života u državi članici domaćinu. Imajući to na umu, teško se može osporavati da bi uključivanje smještaja i bonova za hranu koje poslodavac pruža u izračunavanje minimalne plaće u praksi snizilo prosječnu razinu plaće odnosnih upućenih radnika ispod prihvaćenog minimuma.

113. Presuda Suda u predmetu Komisija/Njemačka osobito je korisna. U toj je presudi Sud zaključio da, ako poslodavac zahtijeva od radnika da radi pod posebnim uvjetima, mora mu pružiti naknadu za tu dodatnu uslugu bez da se uzme u obzir pri izračunavanju minimalne plaće⁶⁸. Ta je ista ideja izražena u članku 3. stavku 7. Direktive 96/71. Doista, budući da bi uzimanje tih pogodnosti u obzir poremetilo, na štetu radnika, ravnotežu između usluga koje je radnik pružio i protučinidbe koju je zauzvrat primio, te se pogodnosti ne bi trebale uzeti u obzir pri uspoređivanju bruto iznosa plaća koju upućeni radnici *de facto* primaju i minimalne plaće koja je predviđena zakonodavstvom države članice domaćina.

114. Drugim riječima, smještaj i bonovi za hranu koje pruža poduzeće koje upućuje radnike u državu članicu domaćina trebaju se smatrati nadoknadom stvarno nastalih troškova zbog upućivanja. Stoga se ne mogu uzeti u obzir pri izračunavanju jesu li upućeni radnici primili plaće jednake minimalnoj koja je predviđena u državi članici domaćinu.

5. Iznimka javnog poretka iz članka 3. stavka 10. Direktive 96/71

115. Konačno, sud koji je uputio zahtjev želi znati – ako predmetne pogodnosti⁶⁹ ne spadaju u jezgru prisilnih pravila predviđenih u članku 3. stavku 1. – mogu li se smatrati pitanjima koja su obuhvaćena člankom 3. stavkom 10. Direktive 96/71. Ta odredba dopušta državama članicama da na poduzeća koja upućuju radnike na njihovo državno područje primjenjuju uvjete zaposlenja na pitanja *osim pitanja iz članka 3. stavka 1.* u mjeri u kojoj se radi o odredbama javnog poretka.

116. Smatram da se na to pitanje mora negativno odgovoriti.

117. Kao prvo, ističem da se, sukladno članku 3. stavku 10. Direktive 96/71, ta odredba primjenjuje samo na uvjete zaposlenja koji obuhvaćaju pitanja *različita* od onih koja su posebno navedena u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g), ako se ti uvjeti primjenjuju u skladu s Ugovorom⁷⁰. Kao drugo, iz sudske prakse Suda jasno proizlazi da se članak 3. stavak 10. – „iznimka od iznimke“ – mora usko tumačiti⁷¹.

118. Točnije, da bi spadale u okvir iznimke javnog poretka, predmetne odredbe moraju se smatrati toliko ključnima za zaštitu političkog, društvenog ili gospodarskog poretka dotične države članice da ih sve osobe na državnom području te države članice moraju poštovati te da svi pravni odnosi unutar te države moraju biti s njima u skladu⁷². Primjerice, pravila kojima se zabranjuje prisilni rad vjerojatno

68 — U tom pogledu vidjeti presudu od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, EU:C:2005:220, t. 39. i 40.

69 — Odnosno plaća po učinku, naknada za prijevoz i dnevnice.

70 — U tom pogledu vidjeti presudu od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 82. Također vidjeti presudu od 3. travnja 2008., Rüffert, EU:C:2008:189, t. 36. i 37. u pogledu tadašnjeg članka 49. UEZ-a.

71 — Vidjeti presudu od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 31. Iznimka se, kako je navedeno u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71, u dotičnom predmetu odnosi na načelo primjene zakonodavstva matične države članice.

72 — Vidjeti presudu od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 29. do 31. i navedenu sudsku praksu. Kako je jedan komentator istaknuo, učinak je presude Suda u predmetu Komisija/Luksemburg protumačiti da članak 3. stavak 10. „gotovo ne postoji“. Vidjeti Barnard, C., „The UK and Posted Workers: The Effect of *Commission v Luxembourg* on the Territorial Application of British Labour Law“, 1(38) 2009 *Industrial Law Journal*, str. 122. do 132., na str. 129.

se mogu smatrati takvim pravilima⁷³. Stoga je Sud, osobito vodeći računa o potrebi tumačenja članka 3. stavka 10. na način da se ne ugrozi sloboda pružanja usluga, naglasio da se „odredbe javnog poretka“ moraju tumačiti tako da obuhvaćaju samo ona prisilna pravila od kojih se ne može odstupiti te koja, po svojoj naravi i cilju, zadovoljavaju prevladavajuće zahtjeve povezane s javnim interesom.

119. U svjetlu tog, moglo bi se reći, vrlo uskog tumačenja članka 3. stavka 10. Direktive 96/71, elementi naknade koje spominje sud koji je uputio zahtjev ne mogu zadovoljiti potreban visoki standard koji je Sud uspostavio u svojoj prijašnjoj sudskoj praksi. Najvažnije od svega, svi ti elementi – kako je gore objašnjeno – spadaju u područje primjene članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive. Osim toga, svi idu iznad nužnog minimuma koji zahtijevaju zakonodavstvo i/ili kolektivni ugovori⁷⁴ te se u tom smislu ne mogu smatrati nužnima za zadovoljavanje prevladavajućih zahtjeva povezanih s javnim interesom.

IV – Zaključak

120. S obzirom na navedeno, predlažem da Sud na pitanja koja je uputio Satakunnan käräjäoikeus odgovori na sljedeći način:

1. Sukladno pravilnom tumačenju članka 14. stavka 2. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I), s obzirom na članak 3. stavak 1. Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, odgovor na pitanje može li upućeni radnik tražbinu za plaću koju ima prema poslodavcu ustupiti sindikatu treba se utvrditi sukladno pravu koje se primjenjuje na odnosne tražbine za plaću. Ako te tražbine proizlaze iz uvjeta navedenih u članku 3. stavku 1. Direktive 96/71, pravo države članice u koju su radnici upućeni mora se primijeniti ne samo u pogledu tih tražbina nego i u pogledu njihove ustupivosti.
2. Sukladno pravilnom tumačenju članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 96/71, s obzirom na članak 56. UFEU-a, pojam minimalne plaće može obuhvaćati osnovnu plaću po satu prema klasifikaciji po platnim razredima, zajamčenu plaću za rad plaćen po učinku, naknadu za godišnji odmor, fiksne dnevnice i naknadu za prijevoz na posao, kako su ti radni uvjeti određeni u kolektivnom ugovoru opće primjene u smislu članka 3. stavka 8. Direktive 96/71 koji spada u područje primjene Priloga toj direktivi (ili, ovisno o slučaju, u drugim relevantnim instrumentima). Međutim:
 - država članica domaćin ne može stranim poduzećima koja upućuju radnike u tu državu nametnuti posebne platne klasifikacije ili platne razrede iznad minimuma predviđenog u takvom kolektivnom ugovoru u državi članici domaćinu;
 - država članica domaćin ne može stranim poduzećima koja upućuju radnike u tu državu nametnuti obvezu plaćanja fiksne dnevnice upućenim radnicima tijekom cijelog trajanja upućivanja ili plaćanja naknade za prijevoz tim radnicima ako sud koji je uputio zahtjev utvrdi da primjena tih naknada na strana poduzeća čini pružanje usluga manje privlačnim te ako plaćanje tih naknada ide iznad onoga što je potrebno za ostvarenje cilja socijalne zaštite radnika.

73 — Presuda od 19. lipnja 2008., Komisija/Luksemburg, EU:C:2008:350, t. 3. i 32.

74 — Također vidjeti, *mutatis mutandis*, presudu od 18. prosinca 2007., Laval, EU:C:2007:809, t. 84.

3. Sukladno pravilnom tumačenju članka 3. stavka 7. Direktive 96/71, plaćeni smještaj i bonovi za hranu koje pruža poduzeće koje upućuje radnike u okolnostima dotičnog predmeta trebaju se smatrati nadoknadom stvarno nastalih troškova zbog upućivanja. Stoga se ne mogu uzeti u obzir pri izračunavanju jesu li upućeni radnici primili plaću jednaku minimalnoj plaći predviđenoj u državi članici domaćinu.
4. Sukladno pravilnom tumačenju članka 3. stavka 10. Direktive 96/71, elementi naknade kao što su naknada za rad plaćen po učinku, naknada prijevoza i dnevnice, predviđeni u kolektivnim ugovorima opće primjene, ne mogu se smatrati uvjetima zaposlenja čije je poštovanje nužno kako bi se zadovoljili prevladavajući zahtjevi povezani s javnim interesom u smislu te odredbe.