



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

12. veljače 2015.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Članci 56. i 57. UFEU-a – Direktiva 96/71/EZ – Članci 3., 5. i 6. – Radnici društva sa sjedištem u državi članici A koji su upućeni obaviti radove u državu članicu B – Minimalna plaća koja je propisana kolektivnim ugovorima države članice B – Aktivna procesna legitimacija sindikata sa sjedištem u državi članici B – Propisi države članice A koji zabranjuju da se trećoj osobi ustupe potraživanja koja se odnose na naknade“

U predmetu C-396/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Satakunnan käräjäoikeus (Finska), odlukom od 12. srpnja 2013., koju je Sud zaprimio 15. srpnja 2013., u postupku

Sähköalojen ammattiliitto ry

protiv

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: S. Rodin, predsjednik šestog vijeća, u svojstvu predsjednika prvog vijeća, A. Borg Barthet, E. Levits (izvjestitelj), M. Berger i F. Biltgen, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Wahl,

tajnik: I. Illessy, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 11. lipnja 2014.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Sähköalojen ammattiliitto ry, J. Kailiala, *asianajaja*, i M. J. Hellsten,
- za Elektrobudowa Spółka Akcyjna, V.-M. Lanne, *asianajaja*, i W. Popiołek, *adwokat*,
- za finsku vladu, J. Heliskoski, u svojstvu agenta,
- za belgijsku vladu, M. Jacobs i L. Van den Broeck, u svojstvu agenata,
- za dansku vladu, M. Wolff i C. Thorning, u svojstvu agenata,
- za njemačku vladu, T. Henze i B. Beutler, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: finski

- za austrijsku vladu, G. Hesse, u svojstvu agenta,
 - za poljsku vladu, B. Majczyna i M. Arciszewski kao i J. Fałdyga i D. Lutostańska, u svojstvu agenata,
 - za švedsku vladu, A. Falk i C. Hagerman, u svojstvu agenata,
 - za norvešku vladu, P. Wennerås, u svojstvu agenta,
 - za Europsku komisiju, E. Paasivirta i J. Enegren, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 18. rujna 2014.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 56. i 57. UFEU-a, članka 12. i 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), Protokola (br. 30.) o primjeni Povelje Europske unije o temeljnim pravima na Poljsku i Ujedinjenu Kraljevinu, koji je priložen UFEU-u, članka 3., 5. stavka 2. i 6. 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. i ispravci SL 2007, L 301, str. 28. i L 310, str. 22.) kao i 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) (SL L 177, str. 6. i ispravak SL 2009, L 309, str. 87.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 19., svezak 6., str. 109.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Sähköalojen ammattiliitto ry (u daljnjem tekstu: Sähköalojen ammattiliitto), finskog sindikata u području električne energije, i Elektrobudowa Spółka Akcyjna (u daljnjem tekstu: ESA), društva sa sjedištem u Poljskoj, u vezi s potraživanjima radnika iz radnih odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Direktiva 96/71 u članku 1., naslovljenom „Opseg“, propisuje:

„1. Ova se Direktiva primjenjuje na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, upućuju radnike u skladu sa stavkom 3. na državno područje države članice.

[...]

3. Ova se Direktiva primjenjuje u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. poduzimaju jednu od sljedećih transnacionalnih mjera:

[...]

- b) upućuju radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja

[...]“

- 4 U skladu s člankom 3. te direktive, naslovljenim „Uvjeti zaposlenja“:

„1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenim na njihovo državno područje jamče uvjete zaposlenja u odnosu na sljedeća pitanja, koja su u državi članic[i] 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 [...]

[...]

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 zapošljavanja 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.

[...]“

- 5 Članak 5. navedene direktive, naslovljen „Mjere“, propisuje:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere za slučaj nepoštovanja odredaba ove Direktive.

Posebno osiguravaju da radnicima i/ili njihovim predstavnicima budu na raspolaganju odgovarajući postupci za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive.“

- 6 Članak 6. iste direktive, naslovljen „Sudska nadležnost“, glasi:

„Kako bi se ostvarilo pravo na uvjete zaposlenja zajamčene u članku 3., mogu se pokrenuti sudski postupci u državi članici na čijem je državnom području radnik bio ili jest upućen, ne dovodeći u pitanje, prema potrebi, pravo na pokretanje sudskih postupaka u drugoj državi na temelju postojećih međunarodnih konvencija o sudskoj nadležnosti.“

- 7 Prilog Direktivi 96/71 utvrđuje popis djelatnosti iz članka 3. stavka 1. podstavka 2. Popis uključuje sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravlanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, kako su navedeni u tom prilogu.

Finsko pravo

- 8 Poglavlje 2. članak 7. Zakona o ugovoru o radu (Työsopimuslaki (55/2001)) određuje:

„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.

Članak ugovora o radu koji je protivan odgovarajućoj odredbi iz kolektivnog ugovora opće primjene je nevaljan i umjesto njega treba primijeniti odredbu koja je sadržana u kolektivnom ugovoru opće primjene.

[...]“

- 9 Članak 2. stavak. 4. Zakona o radnicima koji su upućeni na rad (Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)) propisuje:

„Radnik koji je upućen na rad mora primiti minimalnu plaću, odnosno naknadu koja je određena na temelju kolektivnog ugovora u smislu poglavlja 2. članka 7. finskog Zakona o ugovoru o radu [...]“

- 10 Relevantni kolektivni ugovori u smislu poglavlja 2. članka 7. Zakona o ugovoru o radu su oni iz sektora elektrifikacije i sektora električne instalacije, unutar sektora tehničkih instalacija građevina, i odnose se na djelatnosti iz Priloga Direktivi 96/71. Ti su kolektivni ugovori univerzalno primjenjivi u smislu članka 3. stavka 8. Direktive 96/71. Oni sadrže odredbe koje propisuju podjelu radnika u platne razrede, dodjelu naknade za godišnji odmor te plaćanje dnevnice i naknade za prijevoz kao i odredbe koje se odnose na troškove smještaja.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 11 ESA, društvo sa sjedištem u Poljskoj, obavlja svoju djelatnost u području električne energije. ESA ima podružnicu u Finskoj.
- 12 Kako bi obavila radove elektrifikacije na gradilištu nuklearne elektrane Olkiluoto u općini Eurajoki (Finska), ESA je u Poljskoj, uz primjenu poljskog prava, sklopila ugovore o radu sa 186 radnika. Ti radnici upućeni su u finsku podružnicu tog društva. Radnici su zaposleni na gradilištu Olkiluoto i smješteni u stanove koji se nalaze u Eurojakiju, oko 15 kilometara od toga gradilišta. Stranke glavnog postupka ne slažu se oko toga koliko im je vremena svakodnevno potrebno za prijevoz od mjesta smještaja do gradilišta i natrag.
- 13 Tvrdeći da im ESA nije odobrila minimalnu naknadu koju im duguje na temelju finskih kolektivnih ugovora u sektoru elektrifikacije i sektoru tehničke instalacije zgrada, koji su primjenjivi na temelju prava Unije, predmetni radnici svoja su potraživanja pojedinačno prenijeli na Sähköalojen ammattiliitto kako bi on osigurao njihovu naplatu.
- 14 Sähköalojen ammattiliitto pred sudom koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku tvrdi da navedeni kolektivni ugovori predviđaju izračun minimalne naknade radnicima koji se temelji na kriterijima koji su za radnike povoljniji od onih koje primjenjuje ESA. Ti kriteriji posebice se odnose na način

razvrstavanja radnika po platnim razredima, određivanja naknade prema satnici ili prema učinku te odobravanja radnicima naknade za godišnji odmor, dnevnice, naknade za prijevoz kao i naknade za stanovanje.

- 15 Stoga je dvjema tužbama, podnesenima 8. kolovoza 2011. i 3. siječnja 2012., Sähköalojen ammattiliitto zahtijevao da se ESA-i naloži isplata ukupnog iznosa od 6 648 383,15 eura uz pripadajuće kamate, koji odgovora tražbinama koje su mu ustupljene.
- 16 ESA je zahtijevala da se te tužbe odbace. ESA osobito ističe da Sähköalojen ammattiliitto nema aktivnu procesnu legitimaciju za postupanje u ime upućenih radnika, s obrazloženjem da poljsko pravo zabranjuje ustup tražbina koje proizlaze iz radnog odnosa.
- 17 Na zahtjev Sähköalojen ammattiliitta, sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku naložio je pljenidbu iznosa na aktivni ESA-e koji omogućuje da se tražbina tog sindikata osigura do iznosa od 2.900.000 eura. Budući da je odluka kojom je naložena ta mjera osiguranja postala pravomoćna, ESA je nadležnom tijelu izdala bankarsku garanciju u tom iznosu koja važi do 30. rujna 2015.
- 18 Budući da je imao dvojbe u vezi s tumačenjem prava Unije, osobito članka 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, Satakunnan käräjäoikeus (prvostupanijski 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 Zakonika 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. navedene direktive, zajedno 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 kojeg su članovi svi radnici koji su ustupili tražbine s ciljem naplate?

3. Treba li odredbe Protokola (br. 30) UFEU-a tumačiti na način da ih i nacionalni sudovi koji se ne nalaze u Poljskoj ili Ujedinjenoj Kraljevini moraju uzimati u obzir ako predmetni spor predstavlja usku vezu s Poljskom i osobito ako je pravo mjerodavno za ugovore o radu poljsko pravo? Drugim riječima, je li taj protokol zapreka 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 br. 593/2008 tumačiti na način da zabranjuje primjenu propisa države članice koji zabranjuje ustup tražbina i prava koji proizlaze iz radnog odnosa?

5. Treba li članak 14. stavak 2. Uredbe br. 593/2008 tumačiti na način da je mjerodavno pravo za ustup tražbina koje proizlaze iz ugovora o radu mjerodavno pravo i za predmetni ugovor o radu na temelju Uredbe br. 593/2008, neovisno o tome imaju li odredbe nekog drugog prava također utjecaj na sadržaj pojedinačnog prava na koje se poziva?

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 prijevoza na posao, kako su ti radni uvjeti određeni u kolektivnom ugovoru opće primjene koji proizlazi iz Priloga toj direktivi?

- a) 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, kako ih se naziva u nacionalnom propisu (kolektivnom ugovoru opće primjene), pružateljima usluga iz drugih država članica uvedu obvezu isplate naknade za prijevoz i dnevnicama radnicima upućenima na njihovo državno područje, uzimajući u obzir činjenicu da se prema predmetnom nacionalnom propisu za svakog upućenog radnika smatra da radi u režimu profesionalnog premještaja tijekom cijelog trajanja premještaja, što mu istovremeno stvara pravo i na naknadu prijevoza i na dnevnice?
- b) 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 u svojoj državi podrijetla, ako je provedena takva podjela?
- c) 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?
- d) Treba li, u okviru tumačenja članka 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, naknadu troškova smještaja koju poslodavcu nalažu odredbe kolektivnog ugovora navedenog u pitanju 6.(a) i bonove za hranu podijeljene na temelju ugovora o radu pružatelja 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?
- e) Mogu li se članak 3. Direktive 96/71 i članci 56. i 57. UFEU-a tumačiti na način da kolektivni ugovor opće primjene države obavljanja posla treba smatrati opravdanim zbog zahtjeva javnog poretka u okviru tumačenja pitanja naknade za rad plaćen po učinku, naknade prijevoza i dnevnic?“

O prethodnim pitanjima

Prvo do petog pitanja

- 19 Prvim do petim pitanjem, koja treba ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku u biti se pita jesu li Direktivi 96/71, tumačenoj u skladu s člankom 47. Povelje, u okolnostima poput onih u glavnom postupku protivni propisi države članice sjedišta poduzeća koje je uputilo radnike na državno područje druge države članice prema kojima je ustup potraživanja iz radnih odnosa zabranjen, a koji mogu predstavljati zapreku tomu da sindikat, poput Sähköalojen ammattiliitta, podnese tužbu sudu koji se nalazi u drugoj od tih dviju država članica, u kojoj je posao obavljen, kako bi naplatio potraživanja za plaće tih upućenih radnika koja su mu ustupljena.
- 20 U tom pogledu treba utvrditi da ne samo iz podataka koje je Sudu dostavio sud koji je uputio zahtjev nego i iz odgovora na pitanja koja su postavljena tijekom rasprave pred Sudom proizlazi da je aktivna procesna legitimacija Sähköalojen ammattiliitta pred sudom koji je uputio zahtjev uređena finskim

postupovnim pravom, koje se primjenjuje prema načelu *lex fori*. Nadalje je nesporno da, u skladu s navedenim finskim pravom, tužitelj ima aktivnu procesnu legitimaciju za postupanje u ime upućenih radnika.

- 21 Stoga uređenje iz poljskog zakona o radu, na koji se poziva ESA, nije relevantno u pogledu aktivne procesne legitimacije Sähköalojen ammattiliitta pred sudom koji je uputio zahtjev i nije zapreka njegovu pravu da podnese tužbu Satakunnan käräjäoikeusu.
- 22 Nadalje valja istaknuti da se predmet glavnog postupka odnosi na određivanje opsega pojma „minimalne plaće“, u smislu Direktive 96/71, koju mogu tražiti poljski radnici upućeni u Finsku.
- 23 Međutim, iz članka 3. stavka 1. drugog podstavka navedene direktive nedvojbeno proizlazi da su pitanja koja se odnose na minimalnu plaću u smislu istog članka, neovisno o tome koje se pravo primjenjuje na radni odnos, uređena propisima države članice na čije su državno područje radnici upućeni kako bi obavili posao, odnosno u ovom slučaju Republike Finske.
- 24 Osim toga, posebice iz sadržaja drugog pitanja koje je postavio sud koji je uputio zahtjev proizlazi da je ustup potraživanja za plaće koji je zbog njihove naplate u korist upućenih radnika koristio Sähköalojen ammattiliitto sukladan finskom pravu i da, nadalje, poljsko poduzeće koje je uposlilo te radnike u Finskoj ima podružnicu kojoj su ti radnici upućeni.
- 25 U tim okolnostima, a protivno onome što navodi ESA pred sudom koji je uputio zahtjev, u ovom slučaju ne postoji nikakav razlog koji bi mogao dovesti u pitanje sudski postupak koji je pokrenuo Sähköalojen ammattiliitto pred Satakunnan käräjäoikeusu.
- 26 Dakle, na pitanja od prvog do petog treba odgovoriti da su, u okolnostima poput onih u glavnom predmetu, Direktivi 96/71, s obzirom na članak 47. Povelje, protivni propisi države članice sjedišta poduzeća koje je uputilo radnike na državno područje druge države članice prema kojima je zabranjen ustup potraživanja iz radnih odnosa, a koji mogu predstavljati zapreku tomu da sindikat poput Sähköalojen ammattiliitta podnese tužbu sudu koji se nalazi u drugoj od tih dviju država članica, u kojoj je obavljen posao, kako bi u korist upućenih radnika naplatio potraživanja za plaće koje se odnose na minimalnu plaću u smislu Direktive 96/71 i koja su mu ustupljena, s time da je taj ustup u skladu s pravom koje je na snazi u potonjoj državi članici.

Šesto pitanje

- 27 Šestim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, tumačiti na način da mu je protivno to da su iz minimalne plaće isključeni dijelovi naknade, poput onih iz glavnog predmeta, koji proizlaze iz pojma osnovne plaće po satu ili zajamčene plaće za rad plaćen po učinku, sukladno razvrstavanju po platnim razredima, dodjela naknade za godišnji odmor, dnevnicu i naknade prijevoza na posao kao i naknade za troškove smještaja, koji su određeni kolektivnim ugovorom iz Priloga toj direktivi opće primjene u državi članici upućivanja predmetnih radnika ili, kada je riječ o dodjeli bonova za hranu, koji su određeni/predviđeni ugovorom o radu između upućenih radnika i njihova poslodavca u državi članici podrijetla.
- 28 U tom pogledu valja podsjetiti da je zakonodavac Unije donio Direktivu 96/71, kako to proizlazi iz njezine uvodne izjave 6., s ciljem da odredi, u interesu poslodavaca i njihovih zaposlenika, uvjete zaposlenja koji se primjenjuju na radni odnos u situaciji kada poduzeće sa sjedištem u određenoj državi članici u okviru pružanja usluga privremeno upućuje radnike na područje druge države članice (presuda Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, t. 58. i presuda Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, t. 33.).

- 29 S ciljem osiguranja poštovanja jezgre prisilnih propisa za minimalnu zaštitu, članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 96/71 predviđa da države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća u okviru prekograničnog pružanja usluga radnicima koji su upućeni na njihovo područje jamče uvjete zaposlenja nabrojene u toj odredbi (presuda Laval un Partneri, EU:C:2007:809, t. 73.).
- 30 U tom kontekstu važno je istaknuti da članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 96/71 ima dvostruki cilj. S jedne strane, on nastoji osigurati pošteno tržišno natjecanje između nacionalnih poduzeća i onih koja obavljaju transnacionalne usluge u mjeri u kojoj im to nameće da svojim radnicima, u ograničenim područjima, priznaju uvjete zaposlenja iz države članice domaćina. S druge strane, tom se odredbom upućenim radnicima nastoji osigurati primjena pravila minimalne zaštite države članice domaćina kad je riječ o uvjetima zaposlenja koji se odnose na ta područja dok privremeno rade na državnom području navedene države članice (presuda Laval un Partneri, EU:C:2007:809, t. 74. i 76.).
- 31 Međutim, treba istaknuti da navedena direktiva nije uskladila materijalni sadržaj tih prisilnih pravila o minimalnoj zaštiti, iako pruža određene podatke u vezi s tim.
- 32 Stoga valja istaknuti da, s jedne strane, za određivanje minimalne plaće iz njezina članka 3. stavka 1. podstavka 1., članak 3. stavak 1. podstavak 2. Direktive 96/71 izričito upućuje, za potrebe te direktive, na nacionalno zakonodavstvo ili praksu države članice na čije je državno područje radnik upućen (presuda Isbir, EU:C:2013:711, t. 36.).
- 33 S druge strane, članak 3. stavak 7. podstavak 2. navedene direktive, kad je riječ o doplacima karakterističnima za upućivanje, pojašnjava u kojoj se mjeri ti dijelovi naknade smatraju dijelom minimalne plaće u kontekstu uvjeta zaposlenja utvrđenih u članku 3. iste direktive.
- 34 Stoga, uz iznimku onoga što je navedeno u članku 3. stavku 7. podstavku 2. Direktive 96/71, određivanje konstitutivnih dijelova pojma minimalne plaće za potrebe primjene te direktive pripada u područje prava države članice upućivanja, pod uvjetom da učinak te definicije, kako to proizlazi iz zakonodavstva ili relevantnih nacionalnih kolektivnih ugovora ili tumačenja koja o tome daju nacionalni sudovi, nije sprečavanje slobode pružanja usluga između država članica (presuda Isbir, EU:C:2013:711, t. 37.).
- 35 U tom kontekstu valja istaknuti da je Sud već imao priliku odrediti da određeni dijelovi naknade ne čine dio minimalne plaće.
- 36 Stoga, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, povećanje i dodaci koji nacionalnim zakonodavstvom ili praksom države članice na čije je područje radnik upućen nisu određeni kao dijelovi koji se smatraju dijelom minimalne plaće i koji mijenjaju odnos između radnikove činidbe, s jedne strane, i protučinidbe koju prima, s druge strane, sukladno odredbama Direktive 96/71, ne mogu se smatrati kao ti elementi (presude Komisija/Njemačka, C-341/02, EU:C:2005:220, t. 39. i Isbir, EU:C:2013:711, t. 38.).
- 37 S obzirom na prethodna razmatranja, valja ispitati različite dijelove naknade na koje se poziva sud koji je uputio zahtjev, kako bi se utvrdilo jesu li oni dio minimalne plaće u smislu članka 3. Direktive 96/71.

Zajamčena plaća za rad po satu i/ili učinku, sukladno razvrstavanju radnika u platne razrede

- 38 Kako bi mogao riješiti spor o kojem odlučuje, sud koji je uputio zahtjev pita Sud treba li članak 3. stavak 1. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, tumačiti na način da mu je protivnik izračun minimalne plaće po satu i/ili učinku zasnovan na razvrstavanju radnika u platne razrede kakav je propisan relevantnim kolektivnim ugovorima države članice domaćina.

- 39 U pogledu toga valja istaknuti da iz teksta članka 3. stavka 1. podstavka 2. Direktive 96/71 izričito proizlazi da je minimalna plaća određena nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen. U skladu s tim tekstom, način izračuna navedene minimalne plaće i odabrani kriteriji u vezi s njime također su oni države članice domaćina.
- 40 Kao prvo, iz ovoga što prethodi proizlazi da se pravilima na snazi u državi članici domaćinu može odrediti treba li izračun minimalne plaće biti obavljen po satu ili po učinku. Međutim, kako bi se protiv poslodavca koji upućuje svoje radnike u tu državu članicu moglo pozvati na ta pravila, ona moraju biti obvezujuća i udovoljavati uvjetima transparentnosti, što posebice zahtijeva da su dostupna i jasna.
- 41 Dakle, primjenom tih kriterija, minimalna plaća koja je izračunata u skladu s relevantnim kolektivnim ugovorima ne može ovisiti o slobodnom izboru poslodavca koji upućuje radnike s isključivim ciljem da ponudi nižu cijenu rada od one lokalnih radnika.
- 42 U glavnom predmetu na nacionalnom je sudu da provjeri obvezujući karakter i transparentnost pravila za izračun minimalne plaće koja se primjenjuju na temelju relevantnih kolektivnih ugovora.
- 43 Kao drugo, iz onoga što prethodi proizlazi da se pravila o razvrstavanju radnika u platne razrede koja se primjenjuju u državi članici domaćinu na temelju različitih kriterija, poput posebice kvalifikacije, obrazovanja, iskustva radnikâ i/ili prirode posla koji oni obavljaju, primjenjuju umjesto pravila primjenjivih na upućene radnike u državi članici podrijetla. Samo se u okviru usporedbe između uvjeta zaposlenja iz članka 3. stavka 7. podstavka 1. Direktive 96/71 koji se primjenjuju u državi članici podrijetla i onih koji su na snazi u državi članici domaćinu mora uzeti u obzir razvrstavanje koje je provela država članica podrijetla, kada je povoljnije za radnika.
- 44 Međutim, kako bi se protiv poslodavca koji upućuje radnike moglo pozvati na pravila o njihovu razvrstavanju u platne razrede primjenjiva u državi članici domaćinu, ona također moraju biti obvezujuća i udovoljavati uvjetima transparentnosti, što posebice znači da moraju biti dostupna i jasna. Na nacionalnom je sudu da provjeri jesu li ti uvjeti ispunjeni u glavnom predmetu.
- 45 Uzimajući u obzir sva prethodna razmatranja, valja zaključiti da članak 3. stavak 1. Direktive 96/71, uzimajući u obzir članke 56. i 57. UFEU-a, treba tumačiti na način da mu nije protivan izračun minimalne plaće po satu i/ili učinku zasnovan na razvrstavanju radnika u platne razrede kako je propisano relevantnim kolektivnim ugovorima države članice domaćina, pod uvjetom da su taj izračun i to razvrstavanje provedeni u skladu s obvezujućim i transparentnim pravilima, što je nacionalni sud dužan provjeriti.

Dnevnica

- 46 Kada se radi o pitanju je li dnevica poput one iz glavnog predmeta dio minimalne plaće u smislu članka 3. Direktive 96/71, valja istaknuti da iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da relevantni kolektivni ugovori u Finskoj predviđaju dodjelu dnevnice upućenim radnicima. Sukladno tim ugovorima, navedena naknada ima oblik dnevnice u fiksnom iznosu, koji je tijekom predmetnog razdoblja iznosio između 34 i 36 eura.
- 47 S obzirom na spis, čini se da ta dnevica nije plaćena radnicima kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, u smislu članka 3. stavka 7. podstavka 2. Direktive 96/71.
- 48 Naime, navedena dnevica namijenjena je tomu da osigura socijalnu zaštitu predmetnih radnika, nadoknađujući neugodnosti nastale upućivanjem koje se sastoje u njihovu udaljavanju od uobičajenog okruženja.

- 49 Iz toga slijedi da takvu naknadu treba kvalificirati kao „doplatke karakteristične za upućivanje“, u smislu članka 3. stavka 7. podstavka 2. Direktive 96/71.
- 50 Međutim, sukladno navedenoj odredbi, taj doplatak dio je minimalne plaće.
- 51 U tim uvjetima, navedena dnevnicu mora se isplatiti upućenim radnicima, poput onih iz glavnog predmeta, isto kao lokalnim radnicima prilikom upućivanja na finsko državno područje.
- 52 S obzirom na sve prethodno izneseno, valja zaključiti da dnevnicu poput one iz glavnog predmeta treba smatrati dijelom minimalne plaće, pod uvjetima koji su jednaki onima kojima podliježe uključivanje te dnevnicu u minimalnu plaću isplaćenu lokalnim radnicima prilikom njihova upućivanja u odnosnu državu članicu.

Naknada za prijevoz

- 53 Uvodno valja istaknuti da se postavljeno pitanje, u dijelu u kojem se odnosi na naknadu prijevoza na posao, ne odnosi na naknadu troškova predmetnih radnika za dolazak na posao i povratak s posla, već samo na pitanje treba li članak 3. Direktive 96/71 tumačiti na način da se naknada troškova za prijevoz treba smatrati dijelom minimalne plaće tih radnika.
- 54 U skladu s relevantnim odredbama finskih kolektivnih ugovora, naknada za prijevoz isplaćuje se radnicima ako dolazak na posao i povratak s posla ukupno traje dulje od jednog sata.
- 55 U tom pogledu treba pojasniti da je u cilju izračuna tog trajanja važno odrediti koliko je odnosnim upućenim radnicima, u specifičnim okolnostima ovog slučaja, stvarno trebalo vremena za putovanje od mjesta gdje su smješteni u Finskoj do mjesta njihova rada, na gradilištu koje je smješteno u toj državi članici. Sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku dužan je, s obzirom na činjenice iz glavnog predmeta, odlučiti jesu li odnosni radnici ispunili uvjet koji se odnosi na trajanje predviđen propisima koji se u Finskoj primjenjuju na isplatu naknade za prijevoz.
- 56 U tom smislu valja smatrati da, kada se takva naknada za prijevoz ne isplaćuje kao nadoknada za troškove koji su radniku stvarno nastali zbog upućivanja, u skladu s člankom 3. stavkom 7. podstavkom 2. Direktive 96/71, treba je smatrati doplatkom karakterističnim za upućivanje te stoga dijelom minimalne plaće.
- 57 Dakle, potrebno je smatrati da naknadu za prijevoz poput one iz glavnog predmeta, koja se isplaćuje radnicima pod uvjetom da putovanje u dolasku na posao i odlasku s posla traje dulje od jednog sata, treba smatrati dijelom minimalne plaće upućenih radnika ako je taj uvjet ispunjen, što je dužan provjeriti nacionalni sud.

Naknada troškova smještaja

- 58 Kada je riječ o pitanju treba li članak 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, tumačiti na način da naknadu troškova smještaja odnosnih radnika treba smatrati dijelom minimalne plaće tih radnika, valja utvrditi da to, u skladu s tekstom članka 3. stavka 7. te direktive, ne može biti slučaj.
- 59 Naime, iako taj tekst ne isključuje nadoknadu za stvarno nastale troškove smještaja zbog upućivanja i iako je, u skladu s podacima kojima raspolaže Sud, ESA naknadila te troškove odnosnih radnika a da ih oni nisu morali unaprijed platiti i onda tražiti nadoknadu, način naknađivanja troškova smještaja koji je odabrala ESA nije relevantan za pravnu kvalifikaciju tih troškova.

60 Štoviše, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 111. svojeg mišljenja, sam cilj članka 3. stavka 7. Direktive 96/71 ne može dopustiti da se pri izračunu minimalne plaće upućenih radnika uzmu u obzir troškovi vezani uz njihov smještaj.

Bonovi za hranu

61 Kada je riječ o tumačenju članka 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, što se tiče pojma minimalne plaće u pogledu uzimanja u obzir bonova za hranu koje je odnosnim radnicima podijelila ESA, valja istaknuti da se podjela tih bonova ne zasniva ni na zakonu ili drugom propisu države članice domaćina ni na relevantnim kolektivnim ugovorima na koje se poziva Sähköalojen ammattiliitto, već potječe iz ustanovljenog radnog odnosa u Poljskoj između upućenih radnika i ESA-e, njihova poslodavca.

62 Nadalje, poput doplataka koji su odobreni u svrhu naknade troškova smještaja, ti se doplaci isplaćuju na ime naknade troškova života koji su stvarno nastali radnicima zbog njihova upućivanja.

63 Stoga iz samog teksta članka 3. stavaka 1. i 7. Direktive 96/71 jasno proizlazi da se navedeni doplaci ne mogu smatrati dijelom minimalne plaće u smislu članka 3. te direktive.

Naknada za godišnji odmor

64 Kada je riječ o dodjeljivanju naknade za godišnji odmor, uvodno valja podsjetiti da temeljem članka 31. stavka 2. Povelje svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

65 To pravo, pobliže opisano u članku 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.), od kojega ta direktiva ne omogućuje odstupanje, omogućuje svim radnicima da koriste razdoblje plaćenog godišnjeg odmora u trajanju od najmanje četiri tjedna. Minimalna naknada za plaćeni godišnji odmor koju u skladu s ustaljenom sudskom praksom treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Unije dodjeljuje se stoga svakom radniku, bez obzira na njegovo mjesto zaposlenja unutar Unije (vidjeti u tom smislu presudu Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i presudu C-520/06, EU:C:2009:18, t. 54., kao i presudu Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 14.).

66 Nadalje, iz sudske prakse Suda jasno proizlazi da izraz „plaćeni godišnji odmor“ iz članka 31. Povelje i članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 znači da tijekom trajanja „godišnjeg odmora“ u smislu te direktive plaću treba održati na istoj razini i da, drugim riječima, radnik treba primati redovnu plaću za to razdoblje odmora (vidjeti presudu Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 50. kao i presudu Lock, EU:C:2014:351, t. 16.).

67 Naime, prema toj sudskoj praksi, Direktiva 2003/88 odnosi se prema pravu na godišnji odmor i onome na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava. Cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada (vidjeti presudu Lock, EU:C:2014:351, t. 17. i navedenu sudsku praksu).

68 Stoga je, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 89. svojeg mišljenja, naknada za godišnji odmor neodvojivo povezana s naknadom koju radnik primi za isporučene usluge.

69 Iz toga slijedi da članak 3. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, treba tumačiti na način da minimalna naknada koja radniku mora biti odobrena sukladno članku 3. stavku 1. podstavku 2. točki (b) te direktive za minimalno trajanje plaćenog godišnjeg odmora odgovara minimalnoj plaći na koju taj radnik ima pravo tijekom odnosnog razdoblja.

- 70 Iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da na šesto pitanje treba odgovoriti da članak 3. stavke 1. i 7. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, treba tumačiti na način da:
- mu nije protivan izračun minimalne plaće po satu i/ili učinku zasnovan na razvrstavanju radnika u platne razrede kako je propisano relevantnim kolektivnim ugovorima države članice domaćina, pod uvjetom da su taj izračun i to razvrstavanje provedeni u skladu s obvezujućim i transparentnim pravilima, što je nacionalni sud dužan provjeriti;
 - dnevnicu poput one iz glavnog predmeta treba smatrati dijelom minimalne plaće, pod uvjetima koji su jednaki onima kojima podliježe uključivanje te dnevnicе u minimalnu plaću isplaćenu lokalnim radnicima prilikom njihova upućivanja u odnosnu državu članicu;
 - naknadu za prijevoz poput one iz glavnog predmeta, koja se isplaćuje radnicima pod uvjetom da svakodnevno putovanje u dolasku na posao i odlasku s posla traje dulje od jednog sata, treba smatrati dijelom minimalne plaće upućenih radnika ako je taj uvjet ispunjen, što je dužan provjeriti nacionalni sud;
 - naknadu za smještaj odnosnih radnika ne treba smatrati dijelom minimalne plaće tih radnika;
 - doplatke u obliku bonova za hranu koji su dodijeljeni navedenim radnicima ne može se smatrati dijelom njihove minimalne plaće; i
 - naknada koja upućenom radniku mora biti odobrena za minimalno trajanje plaćenog godišnjeg odmora odgovara minimalnoj plaći na koju taj radnik ima pravo tijekom odnosnog razdoblja.

Troškovi

- 71 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **U okolnostima poput onih iz glavnog predmeta Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, s obzirom na članak 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, protivno je to da propisi države članice sjedišta poduzeća koje je uputilo radnike na državno područje druge države članice prema kojima je zabranjen ustup potraživanja iz radnih odnosa, a koji mogu predstavljati zapreku tomu da sindikat poput Sähköalojen ammattiliitta podnese tužbu sudu koji se nalazi u drugoj od tih dviju država članica, u kojoj je obavljen posao, kako bi u korist upućenih radnika naplatio potraživanja za plaće koje se odnose na minimalnu plaću u smislu Direktive 96/71 i koje su mu ustupljene, s time da je taj ustup u skladu s pravom koje je na snazi u potonjoj državi članici.**
2. **Članak 3. stavke 1. i 7. Direktive 96/71, s obzirom na članke 56. i 57. UFEU-a, treba tumačiti na način da:**
 - mu nije protivan izračun minimalne plaće po satu i/ili učinku zasnovan na razvrstavanju radnika u platne razrede kako je propisano relevantnim kolektivnim ugovorima države članice domaćina, pod uvjetom da su taj izračun i to razvrstavanje provedeni u skladu s obvezujućim i transparentnim pravilima, što je nacionalni sud dužan provjeriti;

- dnevnicu poput one iz glavnog predmeta treba smatrati dijelom minimalne plaće, pod uvjetima koji su jednaki onima kojima podliježe uključivanje te dnevnice u minimalnu plaću isplaćenu lokalnim radnicima prilikom njihova upućivanja u odnosnu državu članicu;
- naknadu za prijevoz poput one iz glavnog predmeta, koja se isplaćuje radnicima pod uvjetom da svakodnevno putovanje u dolasku na posao i odlasku s posla traje dulje od jednog sata, treba smatrati dijelom minimalne plaće upućenih radnika ako je taj uvjet ispunjen, što je dužan provjeriti nacionalni sud;
- naknadu za smještaj odnosnih radnika ne treba smatrati dijelom minimalne plaće tih radnika;
- doplatke u obliku bonova za hranu koji su dodijeljeni navedenim radnicima ne može se smatrati dijelom njihove minimalne plaće; i
- naknada koja upućenom radniku mora biti odobrena za minimalno trajanje plaćenog godišnjeg odmora odgovara minimalnoj plaći na koju taj radnik ima pravo tijekom odnosnog razdoblja.

Potpisi