



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2015. február 12. *

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — EUMSZ 56. cikk és EUMSZ 57. cikk — 96/71/EK irányelv — 3., 5. és 6. cikk — Az »A« tagállamban székhellyel rendelkező társaság által foglalkoztatott, »B« tagállamba munkavégzés érdekében kiküldött munkavállalók — A »B« tagállam kollektív megállapodásai által előírt minimálbér — A »B« tagállamban székhellyel rendelkező szakszervezet keresetőségi joga — Az »A« tagállamnak a bérkövetelések harmadik félre való átruházását tiltó szabályozása”

A C-396/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Satakunnan käräjäoikeus (Finnország) a Bírósághoz 2013. július 15-én érkezett, 2013. július 12-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Sähköalojen ammattiliitto ry**

és

az **Elektrobudowa Spółka Akcyjna** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: S. Rodin, a hatodik tanács elnöke, az első tanács elnökeként eljárva, A. Borg Barthet, E. Levits (előadó), M. Berger és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: N. Wahl,

hivatalvezető: Illéssy I. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. június 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Sähköalojen ammattiliitto ry képviseletében J. Kailiala asianajaja, és J. Hellsten,
- az Elektrobudowa Spółka Akcyjna képviseletében V.-M. Lanne asianajaja, és W. Popiołek adwokat,
- a finn kormány képviseletében J. Heliskoski, meghatalmazotti minőségben,
- a belga kormány képviseletében M. Jacobs és L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben,
- a dán kormány képviseletében M. Wolff és C. Thorning, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: finn.

- a német kormány képviselőjében T. Henze és B. Beutler, meghatalmazotti minőségben,
 - az osztrák kormány képviselőjében G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
 - a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna és M. Arciszewski, valamint J. Fałdyga és D. Lutostańska, meghatalmazotti minőségben,
 - a svéd kormány képviselőjében A. Falk és C. Hagerman, meghatalmazotti minőségben,
 - a norvég kormány képviselőjében P. Wennerås, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében E. Paasivirta és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2014. szeptember 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 56. cikk, az EUMSZ 57. cikk, az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 12. és 47. cikke, az EUM-Szerződéshez csatolt, az Európai Unió Alapjogi Chartájának Lengyelországra és az Egyesült Királyságra történő alkalmazásáról szóló 30. jegyzőkönyv, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.) 3. cikkének, 5. cikke második bekezdésének és 6. cikkének, valamint a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (Róma I.) (HL L 177., 6. o.; helyesbítése: HL 2009. L 309., 87. o.) 14. cikke (2) bekezdésének értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet a Sähköalojen ammattiliitto ry, (a továbbiakban: Sähköalojen ammattiliitto), a villamosenergia-ágazatban működő finn szakszervezet és az Elektrobudowa Spółka Akcyjna (a továbbiakban: ESA), Lengyelországban letelepedett társaság között munkaviszonyokból származó munkavállalói követelések tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 96/71 irányelv „Hatály” című 1. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Ezt az irányelvet arra, a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.

[...]

(3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:

[...]

b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; [...]

[...]”.

4 Ezen irányelvnek „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok” című 3. cikke szerint::

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban [helyesen: A tagállamok gondoskodnak arról, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalók részére az alábbi kérdésekkel kapcsolatosan a munkaviszonyra vonatkozó azon feltételeket biztosítsák, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:]

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:

[...]

- b) minimális éves szabadság;
- c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; [...]

[...]

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk [helyesen: a második francia bekezdés] c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

[...]

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok [helyesen: nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb munka- és foglalkoztatási feltételek] alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik [helyesen: a minimálbér részének kell tekinteni], kivéve ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

(8) »Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat« az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

[...]”.

5 Az említett irányelvnek az „Intézkedések” című 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére”.

- 6 Az említett irányelv „Joghatóság” című 6. cikkének szövege a következő:

„A 3. cikkben biztosított, munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, anélkül hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert”.

- 7 A 96/71 irányelv melléklete felsorolja az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második francia bekezdésében említett tevékenységeket. E tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka.

A finn jog

- 8 A munkaszerződésről szóló 55/2001 törvény (Työsopimuslaki [5/2001]) 2. fejezetének 7. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„A munkáltató köteles betartani legalább az érintett ágazatban irányadónak tekintett nemzeti kollektív megállapodásban (általánosan alkalmazandó kollektív megállapodás) foglalt, a munkavállaló tevékenységével, vagy az ahhoz legközelebb eső, hasonló tevékenységgel összefüggő munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó rendelkezéseket.

A munkaszerződésnek az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásban szereplő megfelelő rendelkezéssel ellentétes kikötése érvénytelen, és ahelyett az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásban szereplő rendelkezést kell alkalmazni

[...]”.

- 9 A munkavállalók kiküldetéséről szóló 1146/1999 törvény (Laki lähetetyistä työntekijöistä [1146/1999]) 2. cikkének negyedik bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A kiküldetésben lévő munkavállalókat a minimálbér, azaz a munkaszerződésről szóló finn törvény 2. fejezetének 7. §-a szerinti kollektív megállapodás alapján meghatározott díjazás illeti meg [...]”.

- 10 A munkaszerződésről szóló törvény 2. fejezetének 7. §-a értelmében alkalmazandó kollektív megállapodások a villamosenergia-ágazatban, illetve az épülettechnológia-ágazatban az elektromos berendezések alágazatában általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások, amelyek a 96/71 irányelv mellékletében említett tevékenységekre vonatkoznak. E kollektív megállapodások a 96/71 irányelv 3. cikk (8) bekezdése értelmében vett általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások. Tartalmazznak a munkavállalók bércsoport-besorolására, a munkavállalók részére szabadságpénz, napidíj és útidőtérítés fizetésére vonatkozó rendelkezéseket, valamint az elszállásolás költségeivel kapcsolatos rendelkezéseket is.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 11 A Lengyelországban letelepedett ESA társaság a villamos energia területén gyakorolja tevékenységét. Finnországban fiókteleppel rendelkezik.

- 12 Az Eurajoki (Finnország) településen az olkiluotói atomerómű építkezésén végzendő elektromos munkák céljából az ESA 186 munkavállalóval kötött Lengyelországban és a lengyel jog alkalmazásával munkaszerződéseket. E munkavállalókat az említett társaság finnországi fióktelepére küldte ki. Az olkiluotói építkezést jelölték ki számukra a munkavégzés helyeként, és Eurajokiban, a fenti építkezés helyétől hozzávetőleg 15 kilométerre elhelyezkedő lakásokban szállásolták el őket. Az alapeljárás feleinek álláspontja eltér a tekintetben, hogy az említett munkavállalók számára mennyi időt vesz igénybe a szálláshely és az említett építkezés közötti oda- és visszautazás.
- 13 Mivel az érintett munkavállalók azt állítják, hogy az ESA nem a villamosenergia-ágazatban és az épülettechnológia-ágazatban az uniós jog alapján alkalmazandó finn kollektív megállapodások szerint járó minimálbért fizette a részükre, követeléseiket egyénileg átruházták a Sähköalojen ammattiliitto részére annak érdekében, hogy az utóbbi gondoskodjon az összegek behajtásáról.
- 14 A kérdést előterjesztő bíróság előtt a Sähköalojen ammattiliitto azt állítja, hogy az említett kollektív megállapodások a munkavállalók részére kedvezőbb szempontok alapján rendelkeznek a munkavállalók minimálbérének kiszámításáról, mint amelyeket az ESA alkalmazott. E szempontok többek között arra vonatkoznak, hogy a munkavállalókat milyen módon sorolják bércsoportokba, tekintenek valamely díjazást időbérnek vagy teljesítménybérnek, fizetnek a munkavállalók részére szabadságpénzt, napidíjat, útidőtérítést, valamint fedezik a szállásköltségeiket.
- 15 Ily módon a Sähköalojen ammattiliitto 2011. augusztus 8-án és a 2012. január 3-án benyújtott két keresetében azt kérte, hogy kötelezzék az ESÁ-t arra, hogy rá átruházott követelések címén fizessen meg a részére összesen 6 648 383,15 euró összeget és az ahhoz kapcsolódó kamatokat.
- 16 Az ESA e keresetek elutasítását kérte. Különösen arra hivatkozott, hogy a Sähköalojen ammattiliitto nem rendelkezik keresetösségi joggal a kiküldött munkavállalók nevében, mivel a lengyel jog tiltja a munkaviszonyból származó követelések átruházását.
- 17 A Sähköalojen ammattiliitto kérelme alapján a kérdést előterjesztő bíróság elrendelte az ESA vagyonának lefoglalását olyan összegben, amely lehetővé tette az említett szakszervezet követelésének 2 900 000 euró értékig történő biztosítását. Mivel a fenti ideiglenes intézkedést elrendelő határozat jogerőre emelkedett, az ESA átadta az illetékes hatóság részére a fenti összegű, 2015. szeptember 30-ig érvényes bankgaranciát.
- 18 Mivel kétségei támadtak az uniós jog, különösen a 96/71 irányelv 3. cikkének az EUMSZ 56. és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel történő értelmezését illetően, a Satakunnan käräjäoikeus (satakuntai elsőfokú bíróság) az eljárás felfüggesztéséről határozott, és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:

„1) Valamely, a munkavállalók érdekében eljáró szakszervezet közvetlenül hivatkozhat-e egy más tagállambeli szolgáltatóval szemben a [Charta] 47. cikkére mint közvetlen jogforrásra, ha az állítólag a 47. cikkbe (azaz a lengyel munka törvénykönyvének 84. cikkébe) ütköző rendelkezés tisztán nemzeti rendelkezés?

2) A foglalkoztatás helye szerinti államban folyamatban lévő, a [96/71 irányelv] értelmében vett, esedékes követelések miatti bírósági eljárásban az következik az uniós jogból, különösen a Charta 47. cikke, valamint az említett irányelv 5. cikkének (2) bekezdése és 6. cikke szerinti hatékony jogvédelem elvéből – az Alapjogi Charta 12. cikkében a szakszervezetek területén biztosított egyesületi szabadsággal összefüggésben értelmezve –, hogy a nemzeti bíróság nem alkalmazhatja a munkavállaló származás szerinti állama munka törvénykönyvének azon rendelkezését, amely kizárja a bérkövetelésnek behajtás érdekében a foglalkoztatás helye szerinti államban tevékenykedő szakszervezetre való átruházását, miközben a foglalkoztatás helye szerinti állam vonatkozó

rendelkezése lehetővé teszi az esedékes bérkövetelés behajtás érdekében történő átruházását, és így a felperesi jogállás olyan szakszervezetre való átruházását, amelynek minden olyan munkavállaló a tagja, aki a behajtási követelését átruházta?

3) Úgy kell-e értelmezni a EUM-Szerződéshez csatolt (30.) jegyzőkönyv rendelkezéseit, hogy azokat a Lengyelországon vagy az Egyesült Királyságon kívüli nemzeti bíróságnak is figyelembe kell vennie, amennyiben a szóban forgó jogvita szoros kapcsolatban van Lengyelországgal, és különösen, ha a munkaszerződésekre alkalmazandó jog a lengyel jog? Másképpen fogalmazva: e jegyzőkönyv megakadályozza-e a finn bíróságot abban, hogy megállapítsa, Lengyelország jogi vagy közigazgatási rendelkezései, közigazgatási gyakorlata vagy közigazgatási intézkedései sértik a [Chartában] kihirdetett alapjogokat, szabadságokat és elveket?

4) Úgy kell-e értelmezni a Róma I. rendelet 14. cikkének (2) bekezdését a Charta 47. cikkére figyelemmel, hogy az kizárja valamely tagállam olyan nemzeti szabályozásának alkalmazását, amely tiltja a munkaviszonyból eredő követelések és igények átruházását?

5) Úgy kell-e értelmezni az 593/2008 rendelet 14. cikkének (2) bekezdését, hogy a munkaszerződésből eredő követelések átruházására azt a jogot kell alkalmazni, amely az 593/2008 rendelet szerint a szóban forgó munkaszerződésre irányadó, anélkül hogy jelentősége lenne annak, hogy egy adott igény tartalmára valamely más jog rendelkezései is kihatnak?

6) Úgy kell-e értelmezni a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikk és az EUMSZ 57. cikk fényében, hogy a minimális bérszint fogalma magában foglalja a bércsoport szerinti alapórabért, a garantált teljesítménybért, a szabadságpénzt, a rögzítettapidíjat és a napi munkába menetel miatti térítést (útidőtérítés), ahogyan ezen, az irányelv mellékletének hatálya alá tartozó munkafeltételeket az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás rögzíti?

a) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket, és/vagy a 96/71 irányelv 3. cikkét, hogy az kizárja, hogy a tagállamok úgynevezett fogadó államként nemzeti jogi rendelkezéseikben (általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásban) arra kötelezzék a más tagállambeli szolgáltatókat, hogy a területükre kiküldött munkavállalóknak útidőtérítést ésapidíjat fizessenek, ha figyelembe vesszük, hogy a hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések szerint a kiküldetésben lévő munkavállaló a kiküldetés egész időtartama alatt szolgálati út keretében tevékenykedőnek tekintendő, úgyhogy útidőtérítést ésapidíjat igényelhet?

b) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket, és/vagy a 96/71 irányelv 3. cikkét, hogy az kizárja, hogy a nemzeti bíróság megtagadja a más tagállambeli vállalkozás által a származás szerinti államában bevezetett és alkalmazott bércsoport-besorolás elismerését?

c) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket, és/vagy a 96/71 irányelv 3. cikkét, hogy az lehetővé teszi, hogy egy más tagállambeli munkáltató érvényesen és a foglalkoztatás helye szerinti állam bíróságára nézve kötelezően megállapítsa a munkavállalók bércsoportokba való besorolását, ha a foglalkoztatás helye szerinti államban általánosan alkalmazandó kollektív megállapodás az eredmény szempontjából más bércsoport-besorolást ír elő, vagy pedig a fogadó tagállam, amelybe a más tagállamból származó szolgáltató munkavállalóit kiküldték, előírhatja a szolgáltatónak, hogy milyen rendelkezéseket kell figyelembe vennie a munkavállalók bércsoportokba való besorolásakor?

d) Úgy kell-e értelmezni a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikkel és az EUMSZ 57. cikkel összefüggésben, hogy az elszállásolás, amelynek költségeit a 6. kérdésben említett kollektív megállapodás alapján a munkáltatónak kell viselnie, és az étkezési utalványok, amelyeket a más tagállamból származó szolgáltató a munkaszerződés szerint nyújt, a kiküldetéssel kapcsolatban felmerült költségek megtérítésének tekintendők, vagy a 3. cikk (1) bekezdése értelmében vett minimális bérszint fogalmába tartoznak?

- e) Úgy kell-e értelmezni a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikkel és az EUMSZ 57. cikkel összefüggésben, hogy a teljesítménybér, az útidőtérítés és a napidíj kérdéseinek értelmezésekor úgy kell tekinteni, hogy a foglalkoztatás helye szerinti államban általánosan alkalmazandó kollektív megállapodást igazolják a közreaddal kapcsolatos követelmények?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az 1)–5) kérdésről

- 19 Első, második, harmadik, negyedik és ötödik kérdésével, amelyeket indokolt együttesen vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy olyan körülmények között, mint amelyek az alapügyben is felmerültek, a Charta 47. cikkére tekintettel értelmezett 96/71 irányelvvel ellentétes-e, ha az azon vállalkozás székhelye szerinti tagállam szabályozása, amely munkavállalókat küldött ki egy másik tagállam területére, amelynek alapján tilos a munkaviszonyból származó követelések átruházása, akadályát képezheti annak, hogy az olyan szakszervezet, mint a Sähköalojen ammattiliitto, keresetet nyújtson be ezen második, a munkavégzés helye szerinti tagállam bírósága előtt a fent említett kiküldött munkavállalók azon bérköveteléseinek behajtása érdekében, amelyeket a részére átruháztak.
- 20 E tekintetben meg kell állapítani, hogy nem csupán a Bíróság részére a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból, hanem a Bíróság előtti tárgyaláson feltett kérdésekre adott válaszokból is kitűnik, hogy a Sähköalojen ammattiliittonak a kérdést előterjesztő bíróság előtti keresetelési joga a *lex fori* elv alapján alkalmazandó finn eljárásjog hatálya alá tartozik. Egyébiránt kétségtelen, hogy az említett finn jog alapján a felperes keresetelési joggal rendelkezik arra, hogy a kiküldött munkavállalók nevében eljárjon.
- 21 Az ESA által hivatkozott lengyel munka törvénykönyvében szereplő szabályozás tehát irreleváns a Sähköalojen ammattiliittonak a kérdést előterjesztő bíróság előtti keresetelési joga szempontjából, és nem akadályozza az utóbbit azon jogának gyakorlásában, hogy keresetet nyújtson be a Satakunnan käräjäoikeus előtt.
- 22 Egyébiránt meg kell jegyezni, hogy az alapeljárás tárgya a 96/71 irányelv értelmében vett azon „minimális bérszint” fogalma tartalmának meghatározásával kapcsolatos, amelyre a Finnországba kiküldött lengyel munkavállalók jogot formálhatnak.
- 23 Márpedig az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdéséből egyértelműen következik, hogy az említett irányelv értelmében vett minimális bérszinttel kapcsolatos kérdésekre – a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül – azon tagállam, a jelen esetben a Finn Köztársaság jogszabályai érvényesek, amelynek területére a munkavállalókat munkavégzés céljából kiküldték.
- 24 Ezenkívül különösen a kérdést előterjesztő bíróság által feltett második kérdés szövegéből következik, hogy a bérkövetelések átruházása, amelynek a Sähköalojen ammattiliitto volt a kedvezményezettje annak érdekében, hogy azokat a kiküldött munkavállalók javára behajtsa, összhangban van a finn joggal, és hogy egyébiránt az említett munkavállalókat foglalkoztató lengyel vállalkozás Finnországban fiókteleppel rendelkezik, amelyhez az utóbbiakat munkavégzés céljából kiküldték.
- 25 E feltételek mellett, ellentétben azzal, amit az ESA a kérdést előterjesztő bíróság előtt állít, a jelen ügyben nincs olyan indok, amely megkérdőjelezhetné a Sähköalojen ammattiliitto által a Satakunnan käräjäoikeus előtt indított keresetet.

26 Az első, második, harmadik, negyedik és ötödik kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy olyan körülmények között, mint amelyek az alapügyben is felmerültek, a Charta 47. cikkére tekintettel értelmezett 96/71 irányelvvel ellentétes, ha az azon vállalkozás székhelye szerinti tagállam szabályozása, amely munkavállalókat küldött ki egy másik tagállam területére, amelynek alapján tilos a munkaviszonyból származó követelések átruházása, akadályát képezheti annak, hogy az olyan szakszervezet, mint a Sähköalojen ammattiliitto, keresetet nyújtson be ezen második, a munkavégzés helye szerinti tagállam bírósága előtt a 96/71 irányelv értelmében vett minimálbérrel kapcsolatos és a részére átruházott bérköveteléseknek a kiküldött munkavállalók javára történő behajtása érdekében, mivel ezen átruházás összhangban van az utóbbi tagállam hatályos szabályozásával.

A hatodik kérdésről

27 Hatodik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a minimálbérbe nem foglalják bele a díjazás alapügyben is szóban forgó olyan elemeit, amelyek a bércsoport-besorolásnak megfelelően az alapórabér vagy a garantált teljesítménybér fogalmából, illetve a szabadságpénz, a napidíj és az útidőtérítés fizetéséből, valamint az elszállásolás költségeinek megtérítéséből következnek, mely utóbbiakat az említett irányelv mellékletének hatálya alá tartozó és az érintett munkavállalók kiküldetésének helye szerinti tagállamban általánosan alkalmazott kollektív megállapodás határoz meg, vagy amelyeket az étkezési utalványok odaitélése esetében a kiküldött munkavállalók és a származási ország szerinti munkáltatójuk közötti munkaviszony szabályoz.

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az európai uniós jogalkotó abból a célból fogadta el a 96/71 irányelvet, mint annak (6) preambulumbekzdéséből is következik, hogy a munkáltatók és az általuk foglalkoztatott személyi állomány érdekében meghatározza a munkaviszonyra vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételeket arra az esetre, ha valamely adott tagállamban letelepedett vállalkozás ideiglenesen, szolgáltatások nyújtása keretében kiküldi a munkavállalóit valamely másik tagállam területére (Laval un Partneri ítélet, C-341/05, EU:C:2007:809, 58. pont, Isbir-ítélet, C-522/12, EU:C:2013:711, 33. pont).

29 Ily módon a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok legalacsonyabb mértékét képező rendelkezések betartásának biztosítása érdekében a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy a tagállamok gondoskodnak arról, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, a vállalkozások a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében biztosítják a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalóknak azokat a munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyek az e rendelkezésben felsorolt kérdésekkel kapcsolatosak (Laval un Partneri ítélet, EU:C:2007:809, 73. pont).

30 Ezen összefüggésben rá kell mutatni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése kettős célra irányul. Egyrészt arra irányul, hogy biztosítsa a tisztességes versenyt a belföldi vállalkozások és a határon átnyúló szolgáltatást nyújtó vállalkozások között, amennyiben ez utóbbiak részére előírja, hogy valamely zárt felsorolást képező kérdéscsoport tekintetében ismerjék el a munkavállalók számára a fogadó tagállamban megállapított munka- és foglalkoztatási feltételeket. Másrészt e rendelkezés arra irányul, hogy az említett kérdésekkel kapcsolatos munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában biztosítsa a fogadó tagállam minimális védelmet nyújtó szabályainak alkalmazását a kiküldött munkavállalók számára, mialatt ideiglenesen munkát végeznek az említett tagállam területén (Laval un Partneri ítélet, EU:C:2007:809, 74. és 76. pont).

31 Mindazonáltal hangsúlyozni kell, hogy az említett irányelv nem harmonizálta e minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok érdemi tartalmát, még ha nyújt is bizonyos információkat annak kapcsán.

- 32 Meg kell tehát jegyezni egyrészt, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése az ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése szerinti minimális bérszint megállapítása érdekében kifejezetten annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályaira, illetve gyakorlatára hivatkozik, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik (Isbir-ítélet, EU:C:2013:711, 36. pont).
- 33 Másrészt az említett irányelv 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdése a kiküldetéshez tartozó juttatások vonatkozásában pontosítja, hogy a díjazás ezen elemei mennyiben tekinthetők a minimálbér részének az ugyanezen irányelv 3. cikkében meghatározott munka- és foglalkoztatási feltételek összefüggésében.
- 34 Ily módon a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdésében szereplő rendelkezések függvényében a kiküldetés helye szerinti tagállam feladata annak meghatározása, hogy az említett irányelv alkalmazása szempontjából melyek a minimálbér fogalmának alkotóelemei, amennyiben ez a jogszabályokból, a vonatkozó nemzeti szintű kollektív megállapodásokból vagy azoknak a nemzeti bíróság általi értelmezéséből következő meghatározás nem fejt ki a tagállamok közötti szolgálatásnyújtás szabadságát korlátozó hatást (Isbir-ítélet, EU:C:2013:711, 37. pont).
- 35 Ezen összefüggésben meg kell említeni, hogy a Bíróságnak korábban már alkalma nyílt a díjazás bizonyos elemeinek akként való minősítésére, hogy azok nem képezik a minimálbér alkotóelemeit.
- 36 Ily módon a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint azok a pótlékok és kiegészítések, amelyeket annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, nem határoznak meg a minimálbér alkotóelemeként, és amelyek módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát, a 96/71 irányelv rendelkezései értelmében nem tekinthetők ilyen alkotóelemeknek (Bizottság kontra Németország ítélet, C-341/02, EU:C:2005:220, 39. pont; Isbir-ítélet, EU:C:2013:711, 38. pont).
- 37 A fenti megfontolásokra tekintettel kell megvizsgálni a kérdést előterjesztő bíróság által említett különböző bérelemeket annak meghatározása céljából, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke értelmében vett minimálbér részét képezik-e.

A munkavállalók bérezési csoportokba való besorolásának megfelelő garantált időbér és/vagy teljesítménybér

- 38 Az előtte folyamatban lévő jogvita megoldása érdekében a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a munkavállalók bércsoportokba történő besorolásán alapuló, időbér- vagy teljesítménybér-alapú minimálbérszámítás, ahogyan azt a fogadó tagállam vonatkozó kollektív megállapodásai szabályozzák.
- 39 E tekintetben rá kell mutatni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésének szövegéből egyértelműen kitűnik, hogy a minimális bérszintet annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik. E szöveg arra utal, hogy az említett bérszint számítási módja és az annak kapcsán elfogadott szempontok szintén a fogadó tagállam hatáskörébe tartoznak.
- 40 A fentiekből következik, hogy először is a fogadó tagállamban hatályban lévő szabályok meghatározhatják, hogy a minimálbért időbérként vagy teljesítménybérként kell számítani. Mindazonáltal ahhoz, hogy a munkavállalóit e tagállamba kiküldő munkáltatóval szemben hivatkozni

lehesen rájuk, e szabályoknak kötelező erejűeknek kell lenniük, és meg kell felelniük az átláthatóság feltételeinek, ami többek között azt foglalja magában, hogy azok hozzáférhetőek és egyértelműek legyenek.

- 41 Ily módon az e szempontok alkalmazásával a vonatkozó kollektív megállapodásokra való hivatkozással kiszámított minimálbér nem függhet a munkavállalókat kiküldő munkáltató azon egyedüli célból hozott szabad döntésétől, hogy a helyi munkavállalók munkabéreköltségénél alacsonyabbat kínáljon.
- 42 Az alapügyben a nemzeti bíróság feladata a vonatkozó kollektív megállapodások alapján alkalmazott, a minimálbér számítására vonatkozó ezen szabályok kötelező és átlátható jellegének vizsgálata.
- 43 A fentiekből következik, hogy másodszer a munkavállalók bércsoport-besorolására vonatkozó, a fogadó tagállamban különböző szempontok, így például a munkavállalók végzettsége, képzettsége, tapasztalata és/vagy az általuk végzett munka jellege alapján alkalmazott szabályok alkalmazandók a kiküldött munkavállalókra a származási hely szerinti tagállamban alkalmazandó szabályok helyett. A származási hely szerinti tagállam besorolását csupán a származási hely szerinti tagállamban alkalmazott és a fogadó tagállamban hatályban lévő – a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdésének első albekezdésében említett – munka- és foglalkoztatási feltételek közötti összehasonlítás keretében kell figyelembe venni abban az esetben, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.
- 44 Mindazonáltal ahhoz, hogy a munkavállalókat kiküldő munkáltatóval szemben hivatkozni lehessen rájuk, az említett munkavállalók bércsoportokba való besorolására vonatkozó, a fogadó tagállamban alkalmazandó szabályoknak szintén kötelező erejűeknek kell lenniük, és meg kell felelniük az átláthatóság feltételeinek, ami többek között azt jelenti, hogy azoknak hozzáférhetőeknek és egyértelműeknek kell lenniük. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy e feltételek az alapügyben teljesülnek-e.
- 45 A fenti megfontolások összességére tekintettel meg kell állapítani, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a munkavállalók bércsoportokba történő besorolásán alapuló, időbér- vagy teljesítménybér-alapú minimálbér-számítás, ahogyan azt a fogadó tagállam vonatkozó kollektív megállapodásai szabályozzák, azzal a feltétellel, hogy a számítást és az említett besorolást kötelező erejű és átlátható szabályok szerint végzik, aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata.

Napidíj

- 46 Azon kérdést illetően, hogy az olyanapidíj, mint amelyről az alapügyben is szó van, a 96/71 irányelv 3. cikke értelmében részét képezi-e a minimálbérnek, meg kell említeni, hogy a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból következik, hogy a vonatkozó finnországi kollektív munkaszerződésekapidíjnak a kiküldött munkavállalók részére történő odaitéléséről rendelkeznek. E szerződéseknek megfelelően az említett díj naponta fizetett, meghatározott összeg formáját ölti, amelynek az összege az érintett időszakban 34 euró és 36 euró között volt.
- 47 Az ügyiratokból kitűnik, hogy e díjat nem a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdése második albekezdésének értelmében vett, a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítése címén fizetik a munkavállalók részére.
- 48 Az említett díjnak ugyanis az a rendeltetése, hogy biztosítsa az érintett munkavállalók szociális védelmét a kiküldetéshez kapcsolódó, abban álló hátrányok ellensúlyozása révén, hogy az érintettek szokásos környezetüktől távol tartózkodnak.
- 49 Ebből következik, hogy az ilyen díjat a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdése értelmében vett, kiküldetéshez tartozó juttatásnak kell tekinteni.

- 50 Márpedig az említett irányelv fenti rendelkezésének megfelelően e juttatás a minimálbér részét képezi.
- 51 E körülmények között az említett napidíjat az alapügyben szóban forgókhöz hasonló kiküldött munkavállalók részére ugyanolyan feltételek mellett kell kifizetni, mint ahogyan arra a helyi munkavállalók a Finnország területére történő kiküldetés esetén jogosultak.
- 52 A fentiekre tekintettel meg kell állapítani, hogy az olyan napidíjat, amelyről az alapügyben is szó van, úgy kell tekinteni, mint amely a minimálbér részét képezi, ugyanolyan feltételek szerint, mint amelyek mellett e díjat a helyi munkavállalók részére az érintett tagállamon belüli kiküldetésük esetén fizetett minimálbérbe belefoglalják.

Napi útidőtérítés

- 53 Előjáróban rá kell mutatni, hogy amennyiben a napi útidőtérítésre vonatkozik, az előterjesztett kérdés nem az érintett munkavállalóknál a munkahelyükre történő utazás és az onnan való visszatérés érdekében felmerült utazási költségek ellentételezésére irányul, hanem kizárólag arra, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a napi útidőtérítés az említett munkavállalók minimálbére egyik alkotórészének tekintendő-e.
- 54 A finn kollektív megállapodások releváns rendelkezései szerint útidőtérítést kell fizetni a munkavállalóknak, ha a napi oda-vissza utazás egy óránál többet vesz számukra igénybe.
- 55 E tekintetben pontosítani kell, hogy a fenti időtartam kiszámítása céljából meg kell határozni azt az időt, amelyet a jelen eset adott körülményei között az érintett kiküldött munkavállalók a finnországi szálláshelyük és az e tagállamban található építkezésen lévő munkahelyük közötti utazás során ténylegesen eltöltenek. A kérdést előterjesztő bíróság feladata az alapügyben szóban forgó tényállásra tekintettel annak eldöntése, hogy az útidőtérítés fizetésére Finnországban alkalmazandó szabályozásban szereplő, időtartamra vonatkozó feltétel teljesül-e az érintett munkavállalók vonatkozásában.
- 56 Ezen összefüggésben meg kell állapítani, hogy amennyiben az ilyen útidőtérítést nem a munkavállalónál a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítése címén fizetik, azt a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdése második albekezdésének megfelelően a kiküldetéshez tartozó juttatásnak, és így módon a minimálbér részének kell tekinteni.
- 57 Meg kell tehát állapítani, hogy az olyan útidőtérítést, amelyről az alapügyben is szó van, és amelyet azzal a feltétellel fizetnek a munkavállalók részére, hogy a napi oda-vissza utazás egy óránál többet vesz számukra igénybe, e feltétel teljesülése esetén – aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata – a kiküldött munkavállalók minimálbére részének kell tekinteni.

Az elszállásolás költségeinek megtérítése

- 58 Azon kérdést illetően, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikke és az EUMSZ 57. cikke tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy az érintett munkavállalók elszállásolása költségeinek megtérítését a minimálbérüket alkotó egyik elemnek kell-e tekinteni, meg kell állapítani, hogy az említett irányelv 3. cikke (7) bekezdésének szövege alapján ez a helyzet nem állhat elő.
- 59 Ugyanis még ha e szöveg kizárólag a kiküldetés folytán ténylegesen felmerülő elszállásolási költségek megtérítését zárja is ki, és a Bíróság rendelkezésére álló információk szerint az ESA fedezte is az érintett munkavállalók e költségeit anélkül, hogy az utóbbiaknak azokat meg kellett volna előlegezniük és azok megtérítését kellett volna kérniük, a költségviselésnek az ESA által választott módja irreleváns az említett költségek jogi minősítése szempontjából.

- 60 Ráadásul, ahogyan a főtanácsnok az indítványának 111. pontjában rámutatott, a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdésének célja nem teszi lehetővé a kiküldött munkavállalók elszállásolásához kapcsolódó költségeknek az említett munkavállalók minimálbérének számítása során történő figyelembevételét.

Étkezési utalványok

- 61 A 96/71 irányelv 3. cikkének az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel történő értelmezése kapcsán, ami az ESA által az érintett munkavállalók részére átadott étkezési utalványok figyelembevételére tekintettel a minimálbér fogalmát illeti, rá kell mutatni, hogy ezen utalványok átadása nem alapul sem a fogadó tagállam jogszabályi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésein, sem pedig a Sähköalojen ammattiliitto által hivatkozott vonatkozó kollektív szerződéseken, hanem annak forrása a kiküldött munkavállalók és munkáltatójuk, az ESA között Lengyelországban létrejött munkaviszony.
- 62 Ezenkívül az elszállásolás költségeinek megtérítése érdekében fizetett juttatásokhoz hasonlóan e juttatásokat a munkavállalóknál a kiküldetésük folytán ténylegesen felmerült megélhetési költségek ellentételezése címén fizetik ki.
- 63 Következésképpen magából a 96/71 irányelv 3. cikke (1) és (7) bekezdésének szövegéből egyértelműen kitűnik, hogy az említett juttatások nem tekintendők az említett irányelv 3. cikke értelmében vett minimálbér részének.

Szabadságpénz

- 64 A szabadságpénz odaítélését illetően előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van éves fizetett szabadsághoz.
- 65 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkében meghatározott ezen jog, amelytől az említett rendelet nem enged eltérést, lehetővé teszi, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg. A fizetett éves szabadsághoz való jogot tehát, amelyet az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az európai uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, minden munkavállaló részére megadják az Unión belüli munkavégzés helyétől függetlenül (lásd ebben az értelemben: Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 54. pont; Lock-ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 14. pont).
- 66 Ezenkívül a Bíróság ítélkezési gyakorlatából egyértelműen kitűnik, hogy a Charta 31. cikkében és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves szabadság” kifejezés azt jelenti, hogy az ezen rendelkezések értelmében vett éves szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell, és hogy más szóval a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia a rendes munkabérét (lásd: Robinson-Steele és társai ítélet, C-131/04 és C-257/04, EU:C:2006:177, 50. pont; Lock-ítélet, EU:C:2014:351, 16. pont).
- 67 Az említett ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és az e szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egyetlen egységes jog két alkotórészeként kezeli. A szabadságra járó bér kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal (lásd: Lock-ítélet, EU:C:2014:351, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 68 Ily módon, ahogyan a főtanácsnok az indítványa 89. pontjában rámutatott, a szabadságpénz azon díjazás lényegi részét képezi, amelyet a munkavállaló az általa elvégzett szolgáltatásokért cserébe kap.

- 69 A fentiekből következik, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkét az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló részére az említett rendelet 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdése b) pontjának megfelelően a minimális fizetett éves szabadság idejére fizetendő minimális szabadságpénz azon minimálbérnek felel meg, amelyre e munkavállaló a referencia-időszak során jogosult.
- 70 A fenti megállapítások összességéből következik, hogy a hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) és (7) bekezdését az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell értelmezni, hogy:
- azzal nem ellentétes a munkavállalók bércsoportokba történő besorolásán alapuló, időbér- vagy teljesítménybér-alapú, a fogadó tagállam vonatkozó kollektív megállapodásai által szabályozott minimálbér-számítás, azzal a feltétellel, hogy e számítást és az említett besorolást kötelező erejű és átlátható szabályok szerint végzik, aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata;
 - az olyan napidíjat, amelyről az alapügyben is szó van, úgy kell tekinteni, mint amely a minimálbér részét képezi, ugyanolyan feltételek szerint, mint amelyek mellett e díjat a helyi munkavállalók részére az érintett tagállamon belüli kiküldetésük esetén fizetett minimálbérbe belefoglalják;
 - az olyan útidőtérítést, amelyet azzal a feltétellel fizetnek a munkavállalók részére, hogy a napi oda-vissza utazás egy óránál többet vesz számukra igénybe, e feltétel teljesülése esetén – aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata – a kiküldött munkavállalók minimálbére részének kell tekinteni;
 - az érintett munkavállalók elszállásolása költségeinek megtérítése nem tekinthető a minimálbérüket alkotó egyik elemnek;
 - az említett munkavállaló részére átadott étkezési utalványok formáját öltő juttatások nem tekintendők e munkavállaló minimálbére részének;
 - a munkavállaló részére a minimális fizetett éves szabadság idejére fizetendő szabadságpénz azon minimálbérnek felel meg, amelyre e munkavállaló a referencia-időszak során jogosult.

A költségekről

- 71 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

- 1) Olyan körülmények között, mint amelyek az alapügyben is felmerültek, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikkére tekintettel értelmezett, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel ellentétes, ha az azon vállalkozás székhelye szerinti tagállam szabályozása, amely munkavállalókat küldött ki egy másik tagállam területére, amelynek alapján tilos a munkaviszonyból származó követelések átruházása, akadályát képezheti annak, hogy az olyan szakszervezet, mint a Sähköalojen ammattiliitto, keresetet nyújtson be ezen második, a munkavégzés helye szerinti tagállam bírósága előtt a 96/71 irányelv értelmében vett minimálbérrel kapcsolatos és a részére átruházott bérköveteléseknek a kiküldött munkavállalók javára történő behajtása érdekében, mivel ezen átruházás összhangban van az utóbbi tagállam hatályos szabályozásával.**

- 2) A 96/71 irányelv 3. cikkének (1) és (7) bekezdését az EUMSZ 56. cikkre és az EUMSZ 57. cikkre tekintettel úgy kell értelmezni, hogy
- azzal nem ellentétes a munkavállalók bércsoportokba történő besorolásán alapuló, időbér- vagy teljesítménybér-alapú, a fogadó tagállam vonatkozó kollektív megállapodásai által szabályozott minimálbér-számítás, azzal a feltétellel, hogy e számítás és az említett besorolást kötelező erejű és átlátható szabályok szerint végzik, aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata;
 - az olyan napidíjat, amelyről az alapügyben is szó van, úgy kell tekinteni, mint amely a minimálbér részét képezi, ugyanolyan feltételek szerint, mint amelyek mellett e díjat a helyi munkavállalók részére az érintett tagállamon belüli kiküldetésük esetén fizetett minimálbérbe belefoglalják;
 - az olyan útidőtérítést, amelyet azzal a feltétellel fizetnek a munkavállalók részére, hogy a napi oda-vissza utazás egy óránál többet vesz számukra igénybe, e feltétel teljesülése esetén – aminek a vizsgálata a nemzeti bíróság feladata – a kiküldött munkavállalók minimálbére részének kell tekinteni;
 - az érintett munkavállalók elszállásolása költségeinek megtérítése nem tekinthető a minimálbérüket alkotó egyik elemnek;
 - az említett munkavállalók részére átadott étkezési utalványok formáját öltő juttatások nem tekintendők e munkavállalók minimálbére részének;
 - a munkavállalók részére a minimális fizetett éves szabadság idejére fizetendő szabadságpénz azon minimálbérnek felel meg, amelyre e munkavállalók a referencia-időszak során jogosultak.

Aláírás