HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

12 februarie 2015*

„Trimitere preliminară — Articolele 56 TFUE și 57 TFUE — Directiva 96/71/CE — Articolele 3, 5 și 6 — Lucrători ai unei societăți cu sediul într-un stat membru A, detașați pentru a efectua lucrări într-un stat membru B — Salariu minim prevăzut de convențiile colective din statul membru B — Calitate procesuală activă a unei organizații sindicale cu sediul în statul membru B — Reglementare a statului membru A care interzice transferul către un terț al unor creanțe referitoare la remunerații”

În cauza C-396/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Satakunnan käräjäoikeus (Finlanda), prin decizia din 12 iulie 2013, primită de Curte la 15 iulie 2013, în procedura

Sähköalojen ammattiliitto ry

împotriva

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul S. Rodin, președintele Camerei a șasea, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, domnii A. Borg Barthet și E. Levits (raportor), doamna M. Berger și domnul F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: domnul I. Illessy, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 iunie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Sähköalojen ammattiliitto ry, de J. Kailiala, asianajaja, și de J. Hellsten;

— pentru Elektrobudowa Spółka Akcyjna, de V.-M. Lanne, asianajaja, și de W. Popiołek, adwokat;

— pentru guvernul finlandez, de J. Heliskoski, în calitate de agent;

— pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;

— pentru guvernul danez, de M. Wolff și de C. Thorning, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: finlandeza.

— pentru guvernul german, de T. Henze și de B. Beutler, în calitate de agenți;

— pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;

— pentru guvernul polonez, de B. Majczyna și de M. Arciszewski, precum și de J. Fałdyga și de D. Lutostańska, în calitate de agenți;

— pentru guvernul suedez, de A. Falk și de C. Hagerman, în calitate de agenți;

— pentru guvernul norvegian, de P. Wennerås, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de E. Paasivirta și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 18 septembrie 2014,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, a articolelor 12 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a Protocolului (nr. 30) privind aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în Polonia și în Regatul Unit, anexat la Tratatul FUE, a articolului 3, a articolului 5 al doilea paragraf și a articolului 6 din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29), precum și a articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO L 177, p. 6, rectificare în JO 2009, L 309, p. 87).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Sähköalojen ammattiliitto ry (denumit în continuare „Sähköalojen ammattiliitto”), sindicat finlandez din sectorul electricității, pe de o parte, și Elektrobudowa Spółka Akcyjna (denumită în continuare „ESA”), societate cu sediul în Polonia, pe de altă parte, cu privire la creanțe salariale care rezultă din raporturi de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Directiva 96/71 prevede la articolul 1, intitulat „Domeniul de aplicare”:

„(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.

[…]

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

[…]

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării,

[…]”

4 Potrivit articolului 3 din această directivă, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

— prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau

— prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

[…]

(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

(c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare […]

[…]

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[…]

(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

[…]”

5 Articolul 5 din directiva menționată, intitulat „Măsuri”, prevede:

„Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.

Statele membre se asigură că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.”

6 Articolul 6 din aceeași directivă, intitulat „Competența judiciară”, are următorul cuprins:

„Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.”

7 Anexa la Directiva 96/71 stabilește lista cu activitățile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță din aceasta. Ele înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, astfel cum sunt specificate în această anexă.

Dreptul finlandez

8 Articolul 7 din capitolul 2 din Legea privind contractul de muncă [Työsopimuslaki (55/2001)] prevede:

„Într-o convenție colectivă națională considerată reprezentativă pentru sectorul în cauză (convenție colectivă de generală aplicare), angajatorul trebuie să respecte cel puțin dispozițiile cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă specifice raportului de muncă ce sunt aplicabile activității desfășurate de lucrător sau celei mai apropiate activități comparabile.

O clauză dintr-un contract de muncă ce este contrară prevederii corespunzătoare care figurează în convenția colectivă de generală aplicare nu este validă și determină aplicarea, în locul său, a dispoziției din convenția colectivă de generală aplicare.

[…]”

9 Articolul 2 al patrulea paragraf din Legea privind lucrătorii detașați [Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)] prevede:

„Lucrătorul detașat trebuie să primească un salariu minim echivalent cu remunerația specificată într-o convenție colectivă în sensul articolului 7 din capitolul 2 din Legea finlandeză privind contractul de muncă […]”

10 Convențiile colective de muncă pertinente, în sensul articolului 7 din capitolul 2 din Legea privind contractul de muncă, sunt cele din sectorul electrificării și din sectorul instalațiilor electrice, în cadrul sectorului instalațiilor tehnice de construcții, iar acestea privesc activitățile vizate în anexa la Directiva 96/71. Convențiile colective menționate sunt de aplicare generală, în sensul articolului 3 alineatul (8) din Directiva 96/71. Ele conțin dispoziții de încadrare a lucrătorilor în categorii salariale, acordarea în favoarea acestora a unei indemnizații de concediu, plata unei diurne și a unei indemnizații pentru deplasare, precum și dispoziții privind costurile de cazare.

Litigiul principal și întrebările preliminare

11 ESA, societate cu sediul în Polonia, își desfășoară activitatea în domeniul energiei electrice. Aceasta are o sucursală în Finlanda.

12 Pentru a executa lucrări de electrificare pe șantierul centralei nucleare din Olkiluoto, în comuna Eurajoki (Finlanda), ESA a încheiat în Polonia și în temeiul dreptului polonez contracte de muncă cu 186 de lucrători. Aceștia au fost detașați la sucursala finlandeză a societății menționate. Ei au fost repartizați la șantierul din Olkiluoto și au fost cazați în apartamente situate în Eurajoki, la aproximativ

15 kilometri de acest șantier. Părțile din litigiul principal nu sunt de acord în ceea ce privește timpul consacrat traseelor zilnice pe care le efectuează respectivii lucrători pentru a merge de la locul în care sunt cazați la șantierul respectiv și înapoi.

13 Susținând că ESA nu le-a acordat remunerația minimă care li se datora în temeiul convențiilor colective finlandeze din sectorul instalațiilor electrificării și din sectorul instalațiilor tehnice de construcții, aplicabile potrivit dreptului Uniunii, lucrătorii în cauză și-au cedat în mod individual creanțele către Sähköalojen ammattiliitto, pentru ca acesta să asigure recuperarea lor.

14 În fața instanței de trimitere, Sähköalojen ammattiliitto susține că respectivele convenții colective prevăd un calcul al remunerației minime a lucrătorilor întemeiat pe criterii mai favorabile lucrătorilor decât cele aplicate de ESA. Aceste criterii privesc în special modul de a încadra lucrătorii pe grupe de salarizare, de a considera o salarizare ca fiind în regie sau în acord, de a atribui lucrătorilor o indemnizație de concediu, o diurnă, o indemnizație de deplasare, precum și suportarea cazării lor.

15 Astfel, prin două acțiuni introduse la 8 august 2011 și, respectiv, la 3 ianuarie 2012, Sähköalojen ammattiliitto a solicitat obligarea ESA la plata către acesta a sumei totale de 6 648 383,15 euro, cu dobânzi, corespunzând creanțelor care i-au fost cedate.

16 ESA a solicitat respingerea acestor acțiuni. Ea arată, printre altele, că Sähköalojen ammattiliitto nu are calitate procesuală activă în numele lucrătorilor detașați, pentru motivul că dreptul polonez interzice cesiunea de creanțe care decurg dintr-un raport de muncă.

17 La cererea Sähköalojen ammattiliitto, instanța de trimitere a dispus punerea sechestrului pe activele ESA într-un cuantum care să permită garantarea de către acest sindicat a creanței până la concurența sumei de 2 900 000 de euro. Întrucât decizia prin care s-a dispus instituirea acestei măsuri conservatorii a devenit definitivă, ESA a remis autorității competente o garanție bancară în acest cuantum, valabilă până la 30 septembrie 2015.

18 Întrucât a avut îndoieli cu privire la interpretarea dreptului Uniunii și în special a articolului 3 din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, Satakunnan käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Satakunta) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Un sindicat care acționează în interesul lucrătorilor poate invoca direct articolul 47 din cartă ca izvor de drept împotriva unui prestator de servicii din alt stat membru în cazul în care prevederea despre care se pretinde că este contrară articolului 47 (și anume articolul 84 din Codul muncii polonez) este o prevedere pur națională?

2) În cadrul unei proceduri judiciare având ca obiect creanțe scadente în statul în care este efectuată munca în sensul Directivei 96/71, rezultă din dreptul Uniunii, în special din principiul protecției jurisdicționale efective, consacrat la articolul 47 din cartă, precum și la articolul 5 al doilea paragraf și la articolul 6 din directiva menționată coroborat cu libertatea de asociere sindicală garantată de articolul 12 din cartă că instanța națională trebuie să lase neaplicată o prevedere din Codul muncii al statului de origine al lucrătorilor care se opune cesiunii creanțelor salariale către un sindicat din statul în care este efectuată munca în vederea recuperării lor de către acest sindicat în cazul în care prevederea corespunzătoare a statului în care este efectuată munca permite cesiunea creanței salariale scadente în vederea recuperării sale și, prin urmare, transmiterea calității procesuale active unui sindicat la care sunt afiliați toți lucrătorii care și-au cesionat creanța în vederea recuperării?

3) Clauzele Protocolului (nr. 30) la Tratatul FUE trebuie interpretate în sensul că trebuie luate în considerare inclusiv alte instanțe judecătorești naționale decât cele din Polonia sau din Regatul Unit, dacă litigiul în discuție prezintă o legătură strânsă cu Polonia și în special dacă legislația aplicabilă contractelor de muncă este cea poloneză? Cu alte cuvinte: protocolul polono-britanic împiedică o

instanță judecătorească finlandeză să constate că acte cu putere de lege sau acte administrative, practici sau măsuri administrative adoptate de Polonia încalcă drepturile fundamentale, libertățile și principiile proclamate de cartă?

4) Luând în considerare articolul 47 din cartă, articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că interzice aplicarea unei reglementări naționale a unui stat membru care interzice cesiunea de creanțe și de drepturi care rezultă dintr-un raport de muncă?

5) Articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că legislația aplicabilă cesiunii de creanțe rezultate din contractul de muncă este legislația care, potrivit Regulamentului nr. 593/2008, este aplicabilă contractului de muncă în discuție, fără să fie relevant aspectul dacă și prevederile altei legislații au de asemenea efecte asupra conținutului dreptului individual?

6) Articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie interpretat, în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, în sensul că noțiunea de salariu minim cuprinde tariful orar de bază în funcție de încadrarea în categorii salariale, salariul garantat pentru munca în acord, indemnizația de concediu, diurna fixă și indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă, astfel cum aceste condiții de lucru sunt stabilite în convenția colectivă cu aplicabilitate generală care intră sub incidența anexei la directivă?

a) Articolele 56 TFUE și 57 TFUE și/sau articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie interpretate în sensul că împiedică statele membre, în calitate de așa-numite «state gazdă», ca, prin reglementările lor naționale (convenția colectivă de generală aplicare), să impună prestatorilor de servicii din alte state membre obligația de a plăti indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă și diurna lucrătorilor detașați pe teritoriul statului gazdă, ținând seama de faptul că, potrivit legislației naționale în cauză, se consideră că lucrătorul detașat călătorește în interes de serviciu pe întreaga durată a detașării sale, astfel încât are dreptul la indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă și la diurnă?

b) Articolele 56 TFUE și 57 TFUE și/sau articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie interpretate în sensul că împiedică o instanță națională să refuze recunoașterea unei eventuale încadrări a lucrătorilor în categorii salariale create și aplicate de o societate dintr-un alt stat membru în statul său de origine, dacă o astfel de încadrare a fost efectuată?

c) Articolele 56 TFUE și 57 TFUE și/sau articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie interpretate în sensul că permit unui angajator dintr-un alt stat membru să stabilească, în mod valabil și obligatoriu pentru instanța din statul în care este efectuată munca, încadrarea lucrătorilor în categorii salariale în cazul în care într-o convenție colectivă de generală aplicare din statul în care este efectuată munca se prevede o altă încadrare în categorii salariale din punctul de vedere al rezultatului final sau poate statul membru gazdă în care au fost detașați lucrătorii prestatorului de servicii originar din celălalt stat membru să îi impună prestatorului de servicii să respecte prevederile privind încadrarea lucrătorilor în categoriile salariale?

d) La interpretarea în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE a articolului 3 din Directiva 96/71, trebuie să se considere cazarea pe care trebuie să o suporte angajatorul în temeiul convenției colective menționate la a șasea întrebare preliminară, precum și tichetele de masă pe care prestatorul de servicii provenit dintr-un alt stat membru le acordă în temeiul contractului de muncă drept o compensație pentru cheltuielile efectuate în urma detașării sau acestea sunt incluse în noțiunea de salariu minim în sensul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71?

e) Prevederile articolului 3 din Directiva 96/71 coroborate cu cele ale articolelor 56 TFUE și 57 TFUE trebuie interpretate în sensul că o convenție colectivă de generală aplicare a statului membru în care este efectuată munca trebuie considerată justificată pe motive de ordine publică în cadrul interpretării întrebării privind plata în acord, indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă și diurna?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima-a cincea întrebare

19 Prin intermediul primei-a cincea întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere ridică, în esență, problema dacă, în împrejurări precum cele din cauza principală, Directiva 96/71, interpretată în lumina articolului 47 din cartă, se opune ca o reglementare a statului membru în care se află sediul întreprinderii care a detașat lucrători pe teritoriul altui stat membru, în temeiul căreia cesiunea de creanțe rezultate din raporturile de muncă este interzisă, să poată să împiedice un sindicat cum este Sähköalojen ammattiliitto să introducă o acțiune în fața instanței din al doilea dintre aceste state membre, în care este executată munca, în scopul de a recupera creanțe salariale ale respectivilor lucrători detașați care i-au fost cedate.

20 În această privință, trebuie să se constate că nu numai din informațiile furnizate Curții de instanța de trimitere, ci și din răspunsurile date la întrebările adresate în ședința din fața Curții reiese că respectiva calitate procesuală activă, în fața instanței de trimitere, a Sähköalojen ammattiliitto este guvernată de dreptul procesual finlandez, aplicabil potrivit principiului *lex fori*. Este, pe de altă parte, cert că, potrivit aceluiași drept finlandez, reclamanta are calitate procesuală activă în numele lucrătorilor detașați.

21 Astfel, reglementarea care figurează în Codul muncii polonez, invocată de ESA, este lipsită de pertinență în ceea ce privește calitatea procesuală activă, în fața instanței de trimitere, a Sähköalojen ammattiliitto și nu se opune dreptului acestuia de a formula o acțiune la Satakunnan käräjäoikeus.

22 Pe de altă parte, trebuie să se arate că obiectul litigiului principal este legat de stabilirea domeniului de aplicare al noțiunii „salariu minim”, în sensul Directivei 96/71, pe care îl pot pretinde lucrătorii polonezi detașați în Finlanda.

23 Or, din articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din directiva menționată rezultă fără ambiguitate că aspectele care privesc salariul minim în sensul acesteia sunt guvernate, indiferent care este legea aplicabilă raportului de muncă, de reglementarea statului pe teritoriul căruia sunt detașați lucrătorii în scopul de a-și executa munca, și anume, în speță, Republica Finlanda.

24 În plus, în special din modul de redactare a celei de a doua întrebări adresate de instanța de trimitere reiese că cesiunea creanțelor salariale de care a beneficiat Sähköalojen ammattiliitto în scopul recuperării lor în favoarea lucrătorilor detașați este conformă cu dreptul finlandez și că, pe de altă parte, întreprinderea poloneză care i-a angajat pe respectivii lucrători are în Finlanda o sucursală la care au fost detașați aceștia.

25 În aceste condiții, contrar celor arătate de ESA în fața instanței de trimitere, în speță nu există niciun motiv care să poată repune în discuție acțiunea pe care Sähköalojen ammattiliitto a inițiat-o la Satakunnan käräjäoikeus.

26 Trebuie să se răspundă, așadar, la prima-a cincea întrebare că, în împrejurări cum sunt cele din cauza principală, Directiva 96/71, interpretată în lumina articolului 47 din cartă, se opune ca o reglementare a statului membru în care se află sediul întreprinderii care a detașat lucrători pe teritoriul altui stat

membru, în temeiul căreia cesiunea de creanțe rezultate din raporturile de muncă este interzisă, să poată să împiedice un sindicat cum este Sähköalojen ammattiliitto să introducă o acțiune la instanța din al doilea dintre aceste state membre, în care este executată munca, în scopul de a recupera, în favoarea lucrătorilor detașați, creanțe salariale care sunt legate de salariul minim, în sensul Directivei 96/71, și care i-au fost cedate, respectiva cesiune fiind conformă cu dreptul în vigoare în acest din urmă stat membru.

Cu privire la a șasea întrebare

27 Prin intermediul celei de a șasea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 3 din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că se opune ca din salariul minim să fie excluse elemente de salarizare cum sunt cele în discuție în litigiul principal, care rezultă din noțiunea de tarif orar de bază sau de salariu garantat pentru munca în acord, în conformitate cu o încadrare în categorii salariale, din acordarea unei indemnizații de concediu, a unor diurne și a unor indemnizații pentru deplasarea zilnică, precum și a unei indemnizații pentru cheltuielile cu cazarea, care sunt definite de o convenție colectivă care intră sub incidența anexei la această directivă, de aplicare generală în statul membru de detașare a lucrătorilor în cauză, sau, în ceea ce privește acordarea de tichete de masă, sunt prevăzute de raportul de muncă dintre lucrătorii detașați și angajatorul lor în statul membru de origine.

28 Este necesar să se amintească, în această privință, că legiuitorul Uniunii Europene a adoptat Directiva 96/71 în scopul, astfel cum reiese din cuprinsul considerentului (6) al acesteia, de a prevedea, în interesul angajatorilor și al personalului acestora, condițiile de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă în cazul în care o întreprindere stabilită într-un anumit stat membru detașează lucrători pe teritoriul altui stat membru, cu titlu temporar, în cadrul unei prestări de servicii (Hotărârea Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, punctul 58, și Hotărârea Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, punctul 33).

29 Astfel, pentru a asigura respectarea unui nucleu de norme imperative de protecție minimă, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 prevede că statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, întreprinderile garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora condiții de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate în această dispoziție (Hotărârea Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punctul 73).

30 În acest context, trebuie să se arate că articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 urmărește un dublu obiectiv. Pe de o parte, acesta tinde să asigure o concurență loială între întreprinderile naționale și întreprinderile care efectuează o prestare de servicii transnațională, întrucât impune acestora din urmă să recunoască lucrătorilor lor, în ceea ce privește o listă limitată cu aspecte, condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul membru gazdă. Pe de altă parte, această dispoziție urmărește să asigure lucrătorilor detașați aplicarea normelor de protecție minimă din statul membru gazdă în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare la aspectele menționate pe perioada în care efectuează o muncă temporară pe teritoriul statului membru respectiv (Hotărârea Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punctele 74 și 76).

31 Trebuie subliniat însă că directiva menționată nu a armonizat conținutul material al acestor norme imperative de protecție minimă, chiar dacă furnizează anumite informații cu privire la acesta.

32 Astfel, este necesar să se arate, pe de o parte, că articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 96/71 face trimitere expresă, în scopul aplicării acesteia, la legislația sau la practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul în vederea stabilirii salariului minim vizat la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă (Hotărârea Isbir, EU:C:2013:711, punctul 36).

33 Pe de altă parte, articolul 3 alineatul (7) al doilea paragraf din directiva menționată precizează, în ceea ce privește alocațiile proprii detașării, în ce măsură aceste elemente de salarizare sunt considerate parte a salariului minim în contextul condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la articolul 3 din aceeași directivă.

34 Astfel, sub rezerva indicațiilor care figurează la articolul 3 alineatul (7) al doilea paragraf din Directiva 96/71, preocuparea de a stabili care sunt elementele constitutive ale noțiunii de salariu minim în vederea aplicării directivei ține de dreptul statului membru în care se face detașarea, cu singura condiție ca această definire, astfel cum rezultă din legislația sau din convențiile colective naționale relevante sau din interpretarea conferită acestora de instanțele naționale, să nu aibă drept efect împiedicarea liberei prestări a serviciilor între statele membre (Hotărârea Isbir, EU:C:2013:711, punctul 37).

35 În acest context, este necesar să se arate că Curtea a avut deja ocazia să califice anumite elemente de remunerare ca nefăcând parte din salariul minim.

36 Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, majorările și sporurile, care nu sunt definite drept elemente care fac parte din salariul minim de legislația sau de practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și care modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care acesta o primește, pe de altă parte, nu pot, în temeiul dispozițiilor Directivei 96/71, să fie considerate astfel de elemente (Hotărârea Comisia/Germania, C-341/02, EU:C:2005:220, punctul 39, și Hotărârea Isbir, EU:C:2013:711, punctul 38).

37 Considerațiile de mai sus sunt cele în lumina cărora trebuie să se examineze diferitele elemente de salarizare menționate de instanța de trimitere, în scopul de a stabili dacă acestea fac parte din salariul minim în sensul articolului 3 din Directiva 96/71.

Salariul garantat pentru munca pe oră și/sau în acord, în conformitate cu încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare

38 Pentru a putea soluționa litigiul din fața acesteia, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă.

39 În această privință, trebuie să se arate că din modul de redactare a articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 96/71 reiese în mod explicit că salariul minim este definit de legislația și/sau de practica națională(e) ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul. Acest mod de redactare implică faptul că modul de calcul al respectivului salariu și criteriile reținute în ceea ce îl privește sunt de asemenea de competența statului membru gazdă.

40 Din cele de mai sus rezultă, în primul rând, că, prin normele în vigoare în statul membru gazdă, se poate determina dacă, în speță, calculul salariului minim trebuie să se efectueze pe oră sau în acord. Cu toate acestea, pentru a fi opozabile angajatorului care își detașează lucrătorii în acest stat membru, normele menționate trebuie să fie imperative și să respecte condițiile de transparență, ceea ce implică, printre altele, ca acestea să fie accesibile și clare.

41 Astfel, în temeiul criteriilor menționate, salariul minim calculat prin referire la convențiile colective pertinente nu poate să depindă de libera alegere a angajatorului care detașează salariați numai în scopul de a propune un cost al muncii mai mic decât cel al lucrătorilor locali.

42 În cauza principală, revine instanței naționale sarcina să verifice caracterul imperativ și transparent al normelor de calcul al salariului minim aplicate în temeiul convențiilor colective pertinente.

43 Din cele de mai sus rezultă, în al doilea rând, că normele de încadrare a lucrătorilor în grupe de salarizare, aplicate în statul membru gazdă pe baza diferitor criterii, cum sunt, printre altele, calificarea, formarea, experiența lucrătorilor și/sau natura muncii efectuate de aceștia, se aplică în locul normelor aplicabile lucrătorilor detașați în statul membru de origine. Numai în cadrul unei comparații între condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la articolul 3 alineatul (7) primul paragraf din Directiva 96/71 aplicate în statul membru de origine și cele în vigoare în statul membru gazdă încadrarea efectuată de statul membru de origine trebuie luată în considerare în cazul în care este mai favorabilă pentru lucrător.

44 Cu toate acestea, pentru a fi opozabile angajatorului care detașează lucrători, normele privind încadrarea acestora în grupe de salarizare, aplicate în statul membru gazdă, trebuie să aibă de asemenea caracter imperativ și să respecte condițiile de transparență, ceea ce implică, printre altele, ca acestea să fie accesibile și clare. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

45 Având în vedere toate considerațiile de mai sus, trebuie să se concluzioneze că articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.

Diurna

46 În ceea ce privește aspectul dacă o diurnă cum este cea în discuție în litigiul principal este o parte a salariului minim, în sensul articolului 3 din Directiva 96/71, trebuie să se arate că din dosarul de care dispune Curtea reiese că convențiile colective în materie de muncă pertinente în Finlanda prevăd acordarea unei diurne lucrătorilor detașați. În conformitate cu aceste convenții, diurna respectivă ia forma plății zilnice a unei sume fixe, al cărei cuantum, în perioada în discuție, era cuprins între 34 de euro și 36 de euro.

47 Din dosar reiese că această diurnă nu este vărsată lucrătorilor cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, în sensul articolului 3 alineatul (7) al doilea paragraf din Directiva 96/71.

48 Astfel, diurna menționată este destinată să asigure protecția socială a lucrătorilor în cauză, compensând inconvenientele cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea persoanelor interesate de mediul lor obișnuit.

49 Rezultă că o astfel de diurnă trebuie calificată drept „alocație specifică detașării”, în sensul articolului 3 alineatul (7) al doilea paragraf din Directiva 96/71.

50 Or, în conformitate cu dispoziția menționată, această alocație este o parte a salariului minim.

51 În aceste condiții, diurna respectivă trebuie plătită unor lucrători detașați cum sunt cei în discuție în litigiul principal în aceeași măsură în care lucrătorii locali beneficiază de aceasta cu ocazia unei detașări pe teritoriul finlandez.

52 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se concluzioneze că o diurnă cum este cea în discuție în litigiul principal trebuie considerată parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea acestei diurne în salariul minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză.

Indemnizația pentru deplasarea zilnică

53 Trebuie să se arate cu titlu introductiv că, în ceea ce privește indemnizația pentru deplasarea zilnică, întrebarea adresată nu vizează compensarea costurilor deplasărilor efectuate de lucrătorii în cauză pentru a ajunge la locul de muncă și a se întoarce de acolo, ci numai aspectul dacă articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că o compensare a timpului de deplasare zilnic trebuie considerată un element al salariului minim al acestor lucrători.

54 Potrivit dispozițiilor pertinente ale convențiilor colective finlandeze, indemnizația pentru deplasarea zilnică la locul de muncă trebuie plătită lucrătorilor dacă naveta zilnică dus-întors efectuată de aceștia durează mai mult de o oră.

55 Trebuie să se precizeze în această privință că, în vederea calculării acestei durate, este necesar să se stabilească timpul consumat în mod efectiv în împrejurările proprii cauzei de lucrătorii detașați în cauză pentru a efectua deplasarea între locul în care sunt cazați în Finlanda și cel în care se află locul lor de muncă pe șantierul situat în acest stat membru. Revine instanței de trimitere obligația de a decide, în lumina faptelor în discuție în litigiul principal, dacă condiția privind durata, prevăzută de reglementarea aplicabilă în Finlanda pentru plata indemnizației pentru deplasarea zilnică la locul de muncă, este îndeplinită de lucrătorii în cauză.

56 Din această perspectivă, este necesar să se considere că, din moment ce o astfel de indemnizație pentru deplasarea zilnică nu este vărsată cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, în sensul articolului 3 alineatul (7) al doilea paragraf din Directiva 96/71, aceasta nu trebuie considerată o alocație specifică detașării și, astfel, parte a salariului minim.

57 Trebuie să se considere, așadar, că o indemnizație pentru deplasarea zilnică, cum este cea în discuție în litigiul principal, care este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim al lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.

Suportarea cheltuielilor cu cazarea

58 În ceea ce privește aspectul dacă articolul 3 din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că suportarea cheltuielilor cu cazarea trebuie considerată ca fiind un element al salariului minim al acestora, este necesar să se constate că, potrivit modului de redactare a articolului 3 alineatul (7) din directiva menționată, această situație nu se regăsește în speță.

59 Astfel, chiar dacă acest mod de redactare nu exclude rambursarea cheltuielilor cu cazarea efectuate în mod efectiv pentru detașare și dacă, potrivit informațiilor de care dispune Curtea, ESA a suportat aceste cheltuieli ale lucrătorilor în cauză fără ca aceștia să fi trebuit să le avanseze și să solicite rambursarea lor, modalitatea suportării alese de ESA este lipsită de pertinență în ceea ce privește calificarea juridică a acestor cheltuieli.

60 În plus, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 111 din concluzii, obiectivul însuși al articolului 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 nu poate permite luarea în considerare, în calculul salariului minim al lucrătorilor detașați, a cheltuielilor legate de cazarea acestora.

Tichetele de masă

61 În ceea ce privește interpretarea articolului 3 din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, în ceea ce privește noțiunea de salariu minim din perspectiva suportării cheltuielilor cu tichetele de masă oferite lucrătorilor vizați de ESA, trebuie să se arate că oferirea acestor tichete nu se întemeiază nici pe dispoziții ale unor acte cu putere de lege și acte administrative ale statului membru gazdă, nici pe convențiile colective pertinente invocate de Sähköalojen ammattiliitto, ci își are originea în raportul de muncă stabilit, în Polonia, între lucrătorii detașați și ESA, angajatorul lor.

62 În plus, asemenea plății alocațiilor acordate în vederea compensării cheltuielilor cu cazarea, aceste alocații sunt plătite cu titlu de compensație pentru costul vieții suportat în mod efectiv de lucrători ca urmare a detașării lor.

63 Prin urmare, din însuși modul de redactare a articolului 3 alineatele (1) și (7) din Directiva 96/71 reiese cu claritate că alocațiile respective nu trebuie considerate parte a salariului minim, în sensul articolului 3 din această directivă.

Prima de concediu

64 În ceea ce privește acordarea unei prime de concediu, este necesar să se amintească, cu titlu introductiv, că, în temeiul articolului 31 alineatul (2) din cartă, orice lucrător are dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit.

65 Acest drept, precizat la articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), de la care această directivă nu permite să se deroge, permite oricărui lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Dreptul la concediu anual plătit, care, potrivit unei jurisprudențe constante, trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, este acordat, așadar, fiecărui lucrător, indiferent de locul în care lucrează în cadrul Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 54, precum și Hotărârea Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 14).

66 În plus, din jurisprudența Curții reiese cu claritate că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 31 din cartă și la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual plătit în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de odihnă (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50, și Hotărârea Lock, EU:C:2014:351, punctul 16).

67 Astfel, potrivit acestei jurisprudențe, Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual și pe cel la obținerea unei plăți în acest temei ca fiind două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (a se vedea Hotărârea Lock, EU:C:2014:351, punctul 17 și jurisprudența citată).

68 Astfel, după cum a arătat avocatul general la punctul 89 din concluzii, prima de concediu este legată în mod intrinsec de remunerația pe care lucrătorul o primește în schimbul serviciilor pe care le prestează.

69 În consecință, articolul 3 din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că prima de concediu minimă care trebuie acordată lucrătorului, conform articolului 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (b) din această directivă, pe durata minimă a concediilor anuale plătite corespunde salariului minim la care acest lucrător are dreptul în perioada de referință.

70 Din ansamblul considerațiilor de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a șasea întrebare că articolul 3 alineatele (1) și (7) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că:

— nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

— o diurnă cum este cea în discuție în litigiul principal trebuie considerată o parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea acestei diurne în salariul minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză;

— o indemnizație pentru deplasarea zilnică, ce este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim al lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

— suportarea cheltuielilor cu cazarea acestor lucrători nu trebuie considerată un element al salariului minim al acestora;

— o alocație care ia forma unor tichete de masă oferite lucrătorilor respectivi nu trebuie considerată parte a salariului minim al acestora și

— prima de concediu care trebuie acordată lucrătorilor detașați pentru durata minimă a concediilor anuale plătite corespunde salariului minim la care aceștia au dreptul în perioada de referință.

Cu privire la cheltuielile de judecată

71 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) În împrejurări cum sunt cele din cauza principală, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, interpretată în lumina articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, se opune ca o reglementare a statului membru în care se află sediul întreprinderii care a detașat lucrători pe teritoriul altui stat membru, în temeiul căreia cesiunea de creanțe rezultate din raporturile de muncă este interzisă, să poată să împiedice un sindicat cum este Sähköalojen ammattiliitto să introducă o acțiune la instanța din al doilea dintre aceste state membre, în care este executată munca, în scopul de a recupera, în favoarea lucrătorilor detașați, creanțe salariale care sunt legate de salariul minim, în sensul Directivei 96/71, și care i-au fost cedate, respectiva cesiune fiind conformă cu dreptul în vigoare în acest din urmă stat membru.

2) **Articolul 3 alineatele (1) și (7) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că:**

— **nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;**

— **o diurnă cum este cea în discuție în litigiul principal trebuie considerată parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea acestei diurne în salariul minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză;**

— **o indemnizație pentru deplasarea zilnică, ce este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim al lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;**

— **suportarea cheltuielilor cu cazarea acestor lucrători nu trebuie considerată un element al salariului minim al acestora;**

— **o alocație care ia forma unor tichete de masă oferite lucrătorilor respectivi nu trebuie considerată parte a salariului minim al acestora și**

— **prima de concediu care trebuie acordată lucrătorilor detașați pentru durata minimă a concediilor anuale plătite corespunde salariului minim la care aceștia au dreptul în perioada de referință.**

Semnături