



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 12. februára 2015\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ — Smernica 96/71/ES — Články 3, 5 a 6 — Pracovníci spoločnosti so sídlom v členskom štáte A vyslaní na vykonávanie prác v členskom štáte B — Minimálna mzda stanovená kolektívnymi zmluvami členského štátu B — Aktívna legitímácia odborovej organizácie so sídlom v členskom štáte B — Právna úprava členského štátu A, ktorá zakazuje prevod pohľadávok týkajúcich sa mzdy na tretiu osobu“

Vo veci C-396/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Satakunnan käräjäoikeus (Fínsko) z 12. júla 2013 a doručený Súdnemu dvoru 15. júla 2013, ktorý súvisí s konaním:

**Sähköalojen ammattiliitto ry**

proti

**Elektrobudowa Spółka Akcyjna,**

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda šiestej komory S. Rodin, vykonávajúci funkciu predsedu prvej komory, sudcovia A. Borg Barthet, E. Levits (spravodajca), M. Berger a F. Biltgen,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: I. Illesy, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 11. júna 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Sähköalojen ammattiliitto ry, v zastúpení: J. Kailiala, asianajaja, a J. Hellsten,
- Elektrobudowa Spółka Akcyjna, v zastúpení: V.-M. Lanne, asianajaja, a W. Popiołek, advokat,
- fínska vláda, v zastúpení: J. Heliskoski, splnomocnený zástupca,
- belgická vláda, v zastúpení: M. Jacobs a L. Van den Broeck, splnomocnené zástupkyne,
- dánska vláda, v zastúpení: M. Wolff a C. Thorning, splnomocnení zástupcovia,

\* Jazyk konania: fínčina.

- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a B. Beutler, splnomocnení zástupcovia,
  - rakúska vláda, v zastúpení: G. Hesse, splnomocnený zástupca,
  - poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna a M. Arciszewski, J. Fałdyga a D. Lutostańska, splnomocnení zástupcovia,
  - švédská vláda, v zastúpení: A. Falk a C. Hagerman, splnomocnení zástupcovia,
  - nórska vláda, v zastúpení: P. Wennerås, splnomocnený zástupca,
  - Európska komisia, v zastúpení: E. Paasivirta a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,
- po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 18. septembra 2014,  
vyhlásil tento

### Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ, článkov 12 a 47 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), protokolu (č. 30) o uplatňovaní Charty základných práv Európskej únie na Poľsko a Spojené kráľovstvo, pripojeného k Zmluve FEÚ, článku 3, článku 5 druhého odseku a článku 6 smernice Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431), ako aj článku 14 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 309, s. 87).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Sähköalojen ammattiliitto ry (ďalej len „Sähköalojen ammattiliitto“), fínskymi odbormi v elektrárenském odvetví, a Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ďalej len „ESA“), spoločnosťou so sídlom v Poľsku, ktorý sa týka mzdových pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

### Právny rámec

#### *Právo Únie*

- 3 Smernica 96/71 vo svojom článku 1 nazvanom „Rozsah“ stanovuje:  
  
„1. Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu.  
  
...  
  
3. Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijímú niektoré z nasledovných nadnárodných opatrení:  
  
...  
  
b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve [ktorý je súčasťou skupiny – *neoficiálny preklad*] na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,

...“

4 Článok 3 tejto smernice s názvom „Vzťahy a podmienky zamestnania“ znie:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1 bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom vyslaným na územie členských štátov nasledujúce pracovné podmienky platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach

a/alebo

— v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch prehlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

...

b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;

c) minimálne mzdové tarify, vrátane sadzby za nadčasy...

...

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify‘ v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

...

7. Odseky 1 až 6 nebudú brániť uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.

8. ‚Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné‘, znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

...“

5 Článok 5 uvedenej smernice nazvaný „Opatrenia“ stanovuje:

„Ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijmú k tomu vhodné opatrenia.

Najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice.“

6 Článok 6 tej istej smernice, nazvaný „Súdna právomoc“, znie takto:

„V členských štátoch, na území ktorých je alebo bol vyslaný pracovník, je možné začať súdne konania na dodržiavanie práv na pracovné podmienky, zaručené v článku 3, bez dotknutia práva začať súdne konania v inom členskom štáte v zmysle existujúcich medzinárodných dohovorov o súdnej právomoci, pokiaľ možno toto právo použiť.“

7 Príloha smernice 96/71 uvádza zoznam činností uvedených v článku 3 ods. 1, druhej zarážke smernice. Tieto činnosti zahŕňujú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov, tak ako sú špecifikované v tejto prílohe.

#### *Fínske právo*

8 § 7 kapitoly 2 zákona 55/2001 o pracovných zmluvách [Työsopimuslaki (55/2001)] uvádza:

„Zamestnávateľ musí dodržať prinajmenšom ustanovenia vnútroštátnej kolektívnej zmluvy považovanej za reprezentatívnu v predmetnom odvetví (všeobecne uplatniteľná kolektívna zmluva), ktoré sa týkajú pracovných a ďalších podmienok činnosti vykonávanej zamestnancom alebo najbližšej porovnateľnej činnosti.

Ustanovenie pracovnej zmluvy, ktoré je v rozpore s príslušným ustanovením všeobecne záväznej kolektívnej zmluvy, je neplatné a namiesto neho sa uplatní ustanovenie všeobecne záväznej kolektívnej zmluvy.

...“

9 § 2 štvrtý odsek zákona 1146/1999 o vysielaní pracovníkov [Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)] stanovuje:

„Vyslaný pracovník má nárok na minimálnu mzdu, teda na odmenu určenú na základe kolektívnej zmluvy v zmysle § 7 kapitoly 2 fínskeho zákona o pracovných zmluvách... .“

10 Relevantnými kolektívnymi zmluvami v zmysle § 7 kapitoly 2 zákona o pracovných zmluvách sú kolektívne zmluvy pre odvetvie elektrickej energie a pre odvetvie elektroinštalačných prác v oblasti stavebných technológií a tie sa týkajú činností uvedených v prílohe smernice 96/71. Tieto kolektívne zmluvy sú všeobecne uplatniteľnými v zmysle článku 3 ods. 8 smernice 96/71. Obsahujú ustanovenia stanovujúce rozdelenie zamestnancov do platových tried, poskytovanie náhrady mzdy za dovolenku, vyplácanie denných diét a náhrady za cestu do práce zamestnancom, ako aj ustanovenia týkajúce sa nákladov za ubytovanie.

#### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

11 ESA, spoločnosť so sídlom v Poľsku, vykonáva svoju činnosť v oblasti elektroinštalácií. Vo Fínsku má pobočku.

12 S cieľom vykonávať elektroinštalačné práce na stavenisku jadrovej elektrárne Olkiluoto, v obci Eurajoki (Fínsko), ESA uzavrela v Poľsku a podľa poľského práva pracovné zmluvy so 186 zamestnancami. Títo zamestnanci boli vyslaní do fínskej pobočky tejto spoločnosti. Boli pridelení na stavenisko v Olkiluoto a ubytovaní v bytoch nachádzajúcich sa v Eurajoki, približne 15 km od tohto staveniska. Účastníci konania sa rozchádzajú v názoroch, pokiaľ ide o čas venovaný každodennému cestovaniu uvedených zamestnancov, aby sa dostali z miesta ich ubytovania na uvedené stavenisko a späť.

- 13 S poukázaním na to, že ESA im neposkytla minimálnu mzdu, na ktorú mali nárok podľa fínskych kolektívnych zmlúv pre odvetvie elektrickej energie a pre odvetvie elektroinštalačných prác v oblasti stavebných technológií uplatniteľných podľa práva Únie, dotknutí zamestnanci individuálne postúpili svoje pohľadávky na Sähköalojen ammattiliitto, aby ten zabezpečil ich vymożenie.
- 14 Pred vnútroštátnym súdom Sähköalojen ammattiliitto uvádzajú, že predmetné kolektívne zmluvy stanovujú výpočet minimálnej mzdy pracovníkov, ktorý vychádza z kritérií priaznivejších pre pracovníkov, než sú kritériá uplatňované zo strany ESA. Tieto kritériá sa týkajú najmä spôsobu zaraďovania zamestnancov do platových tried, chápania mzdy ako hodinovej alebo úkolovej, poskytnutia náhrady mzdy za dovolenku, denných diét, náhrad za stratu času stráveného cestou zamestnancom, ako aj úhrady nákladov za ich ubytovanie.
- 15 Prostredníctvom dvoch žalôb podaných 8. augusta 2011 a 3. januára 2012 Sähköalojen ammattiliitto požadovali, aby bola ESA zaviazaná uhradiť mu celkovo sumu 6 648 383,15 eura, s úrokmi z omeškania, zodpovedajúcu pohľadávkam, ktoré mu boli postúpené.
- 16 ESA navrhovala tieto žaloby zamietnuť. Uvádza najmä, že Sähköalojen ammattiliitto nemajú aktívnu legitimáciu konať v mene vyslaných zamestnancov z dôvodu, že poľské právo zakazuje postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu.
- 17 Na návrh Sähköalojen ammattiliitto, vnútroštátny súd nariadil zaistenie majetku ESA do výšky sumy, ktorá umožňuje, aby pohľadávka týchto odborov bola zabezpečená až do výšky 2 900 000 eur. Keďže rozhodnutie o nariadení tohto zabezpečovacieho opatrenia sa stalo konečným, ESA odovzdala príslušnému orgánu bankovú záruku na túto sumu, platnú do 30. septembra 2015.
- 18 Keďže Satakunnan käräjäoikeus (Prvostupňový súd v Satakunte) má pochybnosti o výklade práva Únie a najmä článku 3 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 a 57 ZFEÚ, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Môžu sa odbory, ktoré konajú v záujme zamestnancov, odvolávať priamo na článok 47 Charty ako na priamy prameň práva vo vzťahu k poskytovateľovi služieb z iného členského štátu, keď ustanovenie (článok 84 poľského zákonníka práce), v prípade ktorého sa namieta rozpor s článkom 47 Charty, predstavuje výlučne vnútroštátny predpis?

2. Vyplýva zo súdneho konania vo veci splatných pohľadávok v zmysle smernice 96/71 v štáte vykonávania práce z práva Únie – predovšetkým zo zásady účinnej právnej ochrany vyplývajúcej z článku 47 Charty, ako aj z článku 5 ods. 2 a článku 6 uvedenej smernice, vykladaných v spojení so slobodou združovania v odboroch upravenou v článku 12 Charty – že vnútroštátny súd musí ponechať neuplatnené také ustanovenie zákonníka práce štátu pôvodu pracovníkov, ktoré bráni postúpeniu mzdovej pohľadávky odborom štátu vykonávania práce, keď relevantný predpis štátu vykonávania práce dovoľuje, aby sa splatná mzdová pohľadávka, a teda postavenie žalobcu, postúpila na zabezpečenie jej vymożenia na odbory, do ktorých patria všetci pracovníci, ktorí postúpili svoje pohľadávky s cieľom vymożenia?

3. Majú sa ustanovenia Protokolu (č. 30) pripojeného k Zmluve FEÚ vykladať v tom zmysle, že ich musí zohľadniť aj iný vnútroštátny súd než súd nachádzajúci sa v Poľsku alebo v Spojenom kráľovstve, pokiaľ sa daný spor vyznačuje úzkou väzbou s Poľskom, a predovšetkým vtedy, keď je poľské právo rozhodným právom pre pracovné zmluvy? Inými slovami, bráni tento protokol fínskemu súdu v určení, že právne alebo správne predpisy, správna prax alebo správne opatrenia Poľska sú v rozpore so základnými právami, slobodami a zásadami deklarovanými v Charte?

4. Má sa článok 14 ods. 2 nariadenia č. 593/2008 s ohľadom na článok 47 Charty vykladať v tom zmysle, že bráni uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy členského štátu, podľa ktorej je zakázané postupovať pohľadávky a nároky z pracovného pomeru?

5. Má sa článok 14 ods. 2 nariadenia č. 593/2008 vykladať v tom zmysle, že rozhodným právom pre postúpenie pohľadávok z pracovnej zmluvy je právo, ktoré podľa nariadenia č. 593/2008 platí pre spornú pracovnú zmluvu, pričom nie je relevantné, či na obsah konkrétneho nároku majú vplyv aj predpisy iného právneho poriadku?

6. Má sa článok 3 smernice 96/71 vzhľadom na články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že pojem minimálne mzdové tarify zahŕňa základnú hodinovú mzdu podľa platovej triedy, zaručenú úkolovú mzdu, náhradu mzdy za dovolenku, denné diéty a náhradu za stratu času stráveného cestovaním do práce v súlade so stanovením týchto pracovných podmienok, na ktoré sa vzťahuje príloha smernice, v kolektívnej zmluve vyhlásenej za všeobecne uplatniteľnú?

- a) Má sa článok 56 ZFEÚ a článok 57 ZFEÚ a/alebo článok 3 smernice 96/71 vykladať v tom zmysle, že členským štátom bráni v tom, aby ako hostiteľský štát vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch (vo všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluve) uložili poskytovateľom služieb z iných členských štátov povinnosť zaplatiť pracovníkom vyslaným na ich územie náhradu za stratu času stráveného cestovaním a denné diéty, ak sa zohľadní, že podľa uplatnených vnútroštátnych právnych predpisov sa vyslaný pracovník počas celého obdobia vyslania považuje za dochádzajúceho na pracovisko, takže má nárok na náhradu za stratu času stráveného cestovaním a denné diéty?
- b) Majú sa články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ a/alebo článok 3 smernice 96/71 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu bránia v tom, aby odmietol uznať prípadné platové zaradenie uskutočnené a uplatňované podnikom z iného členského štátu v jeho domovskej krajine, pokiaľ k takému zaradeniu došlo?
- c) Majú sa články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ a/alebo článok 3 smernice 96/71 vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi z iného členského štátu dovoľujú, aby účinne a z hľadiska súdu štátu vykonávania práce záväzne stanovil zaradenie zamestnancov do platových tried, keď je vo všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluve štátu vykonávania práce stanovené odlišné zaradenie do platových tried, pokiaľ ide o výsledok, alebo môže hostiteľský členský štát, do ktorého boli vyslaní zamestnanci poskytovateľa služieb pochádzajúceho z iného členského štátu, poskytovateľovi služieb nariadiť, ktoré ustanovenia musí dodržať pri zaradení zamestnancov do platových tried?
- d) Má sa pri výklade článku 3 smernice 96/71 vzhľadom na články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ ubytovanie, pri ktorom musí náklady hradiť zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy uvedenej v šiestej otázke, a poukážky na stravovanie, ktoré poskytuje na základe pracovnej zmluvy poskytovateľ služieb pochádzajúci z iného členského štátu, považovať za náhradu nákladov spojených s vyslaním, alebo patria pod pojem minimálne mzdové tarify v zmysle článku 3 ods. 1 smernice 96/71?
- e) Má sa článok 3 smernice 96/71] v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že všeobecne uplatniteľnú kolektívnu zmluvu štátu vykonávania práce treba pri výklade otázky o úkolovej mzde, náhrade za stratu času stráveného cestovaním a denných diétach považovať za odôvodnenú na základe požiadaviek verejného poriadku?“

## O prejudiciálnych otázkach

### O prvej až piatej otázke

- 19 Svojou prvou až piatou otázkou, ktoré treba preskúmať spolu sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či za okolností, akými sú okolnosti konania vo veci samej, smernica 96/71 v spojení s článkom 47 Charty bráni tomu, aby právna úprava členského štátu sídla podniku, ktorý vyslal pracovníkov na územie iného členského štátu, podľa ktorej je zakázané postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, mohla byť prekážkou pre to, aby odbory, ako sú Sähköalojen ammattiliitto, podali žalobu pred súdom druhého z uvedených členských štátov, v ktorom sa vykonáva práca, s cieľom vymôcť mzdové pohľadávky týchto vyslaných pracovníkov, ktoré boli postúpené.
- 20 V tejto súvislosti treba konštatovať, že nielen z informácií predložených Súdnemu dvoru vnútroštátnym súdom, ale aj z odpovedí na otázky položené na pojednávaní pred Súdnym dvorom vyplýva, že aktívna legitímácia na konanie pred Sähköalojen ammattiliitto sa spravuje fínskym procesným právom, ktoré je uplatniteľné podľa zásady *lex fori*. Je nesporné, že podľa uvedeného fínskeho práva žalobca má aktívnu legitímáciu konať v mene vyslaných pracovníkov.
- 21 Právna úprava uvedená v poľskom zákonníku práce, na ktorú sa odvoláva ESA, je teda vo vzťahu k aktívnej legitímácii Sähköalojen ammattiliitto pred vnútroštátnym súdom irelevantná a nebráni, aby Sähköalojen ammattiliitto podali žalobu na Satakunnan käräjäoikeus.
- 22 Treba poznamenať, že predmet konania vo veci samej sa týka určenia pôsobnosti pojmu minimálne mzdové tarify v zmysle smernice 96/71, ktoré môžu požadovať poľskí pracovníci vyslaní do Fínska.
- 23 Z článku 3 ods. 1 druhého pododseku uvedenej smernice nepochybne vyplýva, že otázky týkajúce sa minimálnych mzdových taríf v zmysle smernice sú upravené, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, právnymi predpismi členského štátu na územie ktorého sú pracovníci s cieľom vykonávania ich práce vyslaní, teda v danom prípade Fínska.
- 24 Okrem toho najmä zo znenia druhej otázky položenej vnútroštátnym súdom vyplýva, že postúpenie mzdových pohľadávok, ktorými disponuje Sähköalojen ammattiliitto, s cieľom ich vymáhania v prospech vyslaných pracovníkov, je v súlade s fínskym právom a že poľský podnik, ktorý zamestnal týchto pracovníkov, má vo Fínsku pobočku, ku ktorej boli títo pracovníci vyslaní.
- 25 Za týchto okolností, v rozpore s tým, čo uvádzala ESA pred vnútroštátnym súdom, neexistuje žiadny dôvod, ktorý by mohol spochybniť žalobu, ktorú Sähköalojen ammattiliitto podali na Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Na prvú až piatu otázku preto treba odpovedať, že za okolností, akými sú okolnosti konania vo veci samej, smernica 96/71 v spojení s článkom 47 Charty bráni tomu, aby právna úprava členského štátu sídla podniku, ktorý vyslal pracovníkov na územie iného členského štátu, podľa ktorej je zakázané postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, mohla byť prekážkou toho, aby odbory, ako sú Sähköalojen ammattiliitto, podali žalobu pred súdom druhého z uvedených členských štátov, v ktorom sa vykonáva práca, s cieľom vymôcť v prospech vyslaných pracovníkov mzdové pohľadávky súvisiace s minimálnou mzdou v zmysle smernice 96/71, ktoré im boli postúpené, keďže toto postúpenie je v súlade s právom účinným v poslednom uvedenom členskom štáte.

### O šiestej otázke

- 27 Svojou šiestou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 3 smernice 96/71 vzhľadom na články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa z minimálnej mzdy vylúčili zložky odmeňovania, o aké ide v konaní vo veci samej, ktoré vyplývajú z pojmu základná

hodinová mzda alebo zaručená úkolová mzda, v súlade s rozdelením do platových tried, poskytnutie náhrady mzdy za dovolenku, denných diét a náhrady za stratu času stráveného cestovaním, ako aj náhrady nákladov na ubytovanie, ktoré sú definované kolektívnou zmluvou, na ktorú sa vzťahuje príloha smernice, ktorá je v členskom štáte vyslania dotknutých pracovníkov všeobecne uplatniteľná, alebo pokiaľ ide o poskytnutie poukážok na stravovanie, sú stanovené pracovnoprávnym vzťahom medzi vyslanými pracovníkmi a ich zamestnávateľom v členskom štáte pôvodu.

- 28 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že normotvorca Únie prijal smernicu 96/71, ako vyplýva z jej odôvodnenia 6 preto, aby v záujme zamestnávateľov a ich pracovníkov upravil pracovné podmienky a podmienky zamestnania uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah, keď podnik usadený v danom členskom štáte vyslala pracovníkov na územie iného členského štátu dočasne v rámci poskytovania služieb (rozsudky Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, bod 58, a Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, bod 33).
- 29 Aby sa zabezpečilo dodržiavanie základu kogentných pravidiel minimálnej ochrany, článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 96/71 stanovuje, že členské štáty zabezpečia, aby podniky bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy v rámci poskytovania nadnárodných služieb zaručili pracovníkom vyslaným na územie členských štátov pracovné podmienky a podmienky zamestnania uvedené v tomto ustanovení (rozsudok Laval un Partneri, EU:C:2007:809, bod 73).
- 30 V tomto kontexte treba poznamenať, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 96/71 má dvojitý cieľ. Cieľom tohto ustanovenia je na jednej strane zabezpečiť poctivú hospodársku súťaž medzi vnútroštátnymi podnikmi a podnikmi poskytujúcimi nadnárodné služby, pretože im ukladá priznať svojim pracovníkom v hostiteľskom členskom štáte, pokiaľ ide o vymedzený zoznam oblastí, pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené v hostiteľskom členskom štáte. Na druhej strane cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť uplatnenie pravidiel minimálnej ochrany hostiteľského členského štátu na vyslaných pracovníkov, pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa uvedených oblastí počas ich dočasného výkonu práce na území zmieneneho členského štátu (rozsudok Laval un Partneri, EU:C:2007:809, body 74 a 76).
- 31 Treba však zdôrazniť, že uvedená smernica nezosúladila hmotnoprávny obsah týchto kogentných pravidiel minimálnej ochrany, hoci k nej poskytuje určité informácie.
- 32 Na jednej strane treba poznamenať, že článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 96/71 na účely tejto smernice výslovne odkazuje na vnútroštátne právne predpisy alebo prax členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný, pokiaľ ide o vymedzenie minimálnej mzdovej tarify uvedenej v článku 3 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice (rozsudok Isbir, EU:C:2013:711, bod 36).
- 33 Na druhej strane článok 3 ods. 7 druhý pododsek uvedenej smernice spresňuje, pokiaľ ide o prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, v akom rozsahu sa tieto zložky odmeňovania považujú za súčasť minimálnej mzdy v kontexte pracovných podmienok a podmienok zamestnania stanovených v článku 3 tej istej smernice.
- 34 S výhradou údajov uvedených v článku 3 ods. 7 druhom pododseku smernice 96/71 tak stanovenie toho, aké sú podstatné zložky pojmu minimálnej mzdy na účely uplatnenia tejto smernice, teda prináleží právu členského štátu vyslania, avšak len v takom rozsahu, v akom táto definícia, ako vyplýva z právnych predpisov alebo z relevantných vnútroštátnych kolektívnych zmlúv, alebo z výkladu, ktorý podávajú vnútroštátne súdy, nemá za následok obmedzenie voľného poskytovania služieb medzi členskými štátmi (rozsudok Isbir, EU:C:2013:711, bod 37).
- 35 V tomto kontexte treba poznamenať, že Súdny dvor už mal príležitosť kvalifikovať určité zložky odmeňovania ako tvoriace súčasť minimálnej mzdy.



36 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zvýhodnenia a príplatky, ktoré nie sú definované ako zložky minimálnej mzdy podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný, a ktoré majú vplyv na pomer medzi plnením pracovníka na jednej strane a prijatým protiplnením na strane druhej, nemôžu byť na základe ustanovení smernice 96/71 považované za takéto zložky (rozsudky Komisia/Nemecko, C-341/02, EU:C:2005:220, bod 39, a Isbir, EU:C:2013:711, bod 38).

37 Práve vo svetle vyššie uvedených úvah treba skúmať rôzne zložky odmeňovania uvádzané vnútroštátnym súdom s cieľom určiť, či sú súčasťou minimálnej mzdy v zmysle článku 3 smernice 96/71.

Zaručená základná hodinová mzda a/alebo zaručená úkolová mzda, v súlade s rozdelením pracovníkov do platových tried

38 S cieľom rozhodnúť spor, ktorý prejednáva, sa vnútroštátny súd pýta Súdneho dvora, či článok 3 ods. 1 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ treba vykladať v tom zmysle, že odporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu.

39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že zo znenia článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 96/71 výslovne vyplýva, že minimálne mzdové tarify sú definované podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný. Toto znenie vychádza z predpokladu, že spôsob výpočtu uvedených taríf a kritériá stanovené vo vzťahu k nim budú tiež stanovené hostiteľským členským štátom.

40 Z vyššie uvedeného vyplýva, že po prvé predpisy platné v hostiteľskom členskom štáte môžu určiť, či sa výpočet minimálnej mzdy má vykonať ako hodinová alebo úkolová mzda. Aby ich však bolo možné namietat' voči zamestnávateľovi vysielajúcemu svojich pracovníkov do tohto členského štátu, tieto predpisy musia byť záväzné a musia zodpovedať podmienkam transparentnosti, čo predpokladá najmä, aby boli dostupné a jasné.

41 Pri uplatnení týchto kritérií minimálna mzda vypočítaná s odkazom na príslušné kolektívne zmluvy nemôže závisieť od voľného výberu vysielajúceho zamestnávateľa s jediným účelom ponúknuť prácu svojich vyslaných pracovníkov za nižšiu cenu nákladov, než je cena nákladov miestnych pracovníkov.

42 V konaní vo veci samej prislúcha vnútroštátnemu súdu, aby overil záväznosť a transparentnosť pravidiel na výpočet minimálnej mzdy, ktoré sa uplatňujú podľa príslušných kolektívnych zmlúv.

43 Z vyššie uvedeného vyplýva, že po druhé pravidlá zaradenia pracovníkov do platových tried uplatňované v hostiteľskom členskom štáte na základe rôznych kritérií, ako sú najmä kvalifikácia, vzdelanie, skúsenosti pracovníkov a/alebo povaha práce vykonávanej pracovníkmi, sa uplatňujú namiesto pravidiel uplatniteľných na vyslaných pracovníkov v členskom štáte pôvodu. Iba v rámci porovnania medzi pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnania uvedenými v článku 3 ods. 7 prvom pododseku smernice 96/71, uplatňovanými v členskom štáte pôvodu a účinnými v hostiteľskom členskom štáte, treba zohľadniť zaradenie vykonané členským štátom pôvodu, pokiaľ je pre pracovníka výhodnejšie.

44 Avšak pravidlá zaradenia pracovníkov do platových tried uplatňované v hostiteľskom členskom štáte musia byť na to, aby ich bolo možné namietat' voči zamestnávateľovi vysielajúcemu pracovníkov, tiež záväzné a musia zodpovedať podmienkam transparentnosti, čo predpokladá najmä, aby boli dostupné a jasné. Vnútroštátnemu súdu prislúcha overiť, či sú tieto podmienky v konaní vo veci samej splnené.

45 Vzhľadom na všetko vyššie uvedené treba prijať záver, že článok 3 ods. 1 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ treba vykladať v tom zmysle, že neodporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

#### Denné diéty

46 Pokiaľ ide o otázku, či denné diéty, o aké ide v konaní vo veci samej, sú súčasťou minimálnej mzdy, v zmysle článku 3 smernice 96/71, treba poznamenať, že zo spisu, ktorým disponuje Súdny dvor vyplýva, že relevantné kolektívne pracovné zmluvy vo Fínsku stanovujú poskytnutie denných diét vyslaným pracovníkom. V súlade s týmito zmluvami majú uvedené diéty podobu každodenného vyplácania fixnej sumy, ktorej výška sa počas predmetného obdobia pohybovala medzi 34 a 36 eurami.

47 Vzhľadom na spis sa zdá, že tieto diéty sa pracovníkom nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním v zmysle článku 3 ods. 7 druhého pododseku smernice 96/71.

48 Uvedené diéty majú totiž za cieľ zabezpečiť sociálnu ochranu dotknutých pracovníkov tým, že im kompenzujú ťažkosti spojené s vyslaním, spočívajúce vo vzdialení sa dotknutých osôb z ich obvyklého prostredia.

49 Z toho vyplýva, že takéto diéty treba kvalifikovať ako „prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie“, v zmysle článku 3 ods. 7 druhého pododseku smernice 96/71.

50 V súlade s uvedeným ustanovením sú tieto prídavky súčasťou minimálnej mzdy.

51 Za týchto okolností musia byť uvedené denné diéty vyplácané vyslaným pracovníkom, ako sú pracovníci v konaní vo veci samej, v rovnakom rozsahu, v akom na ne majú nárok miestni pracovníci v prípade vyslania na fínske územie.

52 Vzhľadom na vyššie uvedené treba prijať záver, že denné diéty, o aké ide v konaní vo veci samej, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy za podmienok zhodných s podmienkami, akým podlieha zahrnutie týchto prídavkov do minimálnej mzdy vyplácanej miestnym pracovníkom pri príležitosti ich vyslania v rámci dotknutého členského štátu.

#### Náhrada za stratu času stráveného cestovaním

53 Na úvod treba poznamenať, že pokiaľ ide o náhradu za stratu času stráveného cestovaním, položená otázka sa týka nie náhrady nákladov cestovania vykonaného dotknutými pracovníkmi s cieľom dostaviť sa na svoje pracovisko a na návrat z neho, ale len toho, či článok 3 smernice 96/71 treba vykladať v tom zmysle, že náhradu za stratu času stráveného cestovaním treba považovať za súčasť minimálnej mzdy týchto pracovníkov.

54 Podľa relevantných ustanovení fínskych kolektívnych zmlúv sa zamestnancom vypláca náhrada za stratu času stráveného cestovaním, pokiaľ denné dochádzanie tam a späť vykonávané zamestnancami trvá viac než hodinu.

55 V tejto súvislosti treba spresniť, že na účely výpočtu tohto trvania treba určiť čas skutočne vynaložený dotknutými vyslanými pracovníkmi, za okolností daného prípadu, na vykonanie cesty medzi miestom, kde sú vo Fínsku ubytovaní a miestom ich práce na stavenisku v tomto členskom štáte.

Vnútroštátnemu súdu prislúcha rozhodnúť, vzhľadom na okolnosti konania vo veci samej, či je zo strany dotknutých pracovníkov splnená podmienka trvania stanovená právnou úpravou uplatniteľnou vo Fínsku, na vyplatenie náhrady za stratu času stráveného cestovaním.

- 56 Z tohto hľadiska treba prijať záver, že keďže sa takáto náhrada za stratu času stráveného cestovaním nevypláca ako náhrada skutočne vynaložených nákladov vzniknutých pracovníkovi z dôvodu vyslania, treba ju v súlade s článkom 3 ods. 7 druhým pododsekom smernice 96/71 považovať za prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, a teda tvoriacu súčasť minimálnej mzdy.
- 57 Treba teda konštatovať, že náhradu za stratu času stráveného cestovaním, o akú ide v konaní vo veci samej, ktorá sa vypláca pracovníkom pod podmienkou, že každodenná cesta, ktorú vykonávajú, aby sa dostavili na pracovisko a vrátili sa z neho, trvá viac ako jednu hodinu, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov, pokiaľ je táto podmienka splnená, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

#### Náhrada nákladov na ubytovanie

- 58 Pokiaľ ide o otázku, či článok 3 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ treba vykladať v tom zmysle, že náhrada nákladov na ubytovanie dotknutých pracovníkov sa má považovať za súčasť minimálnej mzdy týchto pracovníkov, treba konštatovať, že podľa znenia článku 3 ods. 7 tejto smernice nejde o taký prípad.
- 59 Hoci toto znenie nevyklučuje náhradu skutočných nákladov na ubytovanie vzniknutých z dôvodu vyslania a hoci podľa informácií, ktorými disponuje Súdny dvor, ESA nahradila tieto náklady dotknutých zamestnancov bez toho, aby ich zamestnanci museli vopred uhradiť a požadovať ich náhradu, spôsob, akým sa ESA rozhodla nahradiť náklady, je irelevantný vo vzťahu ku právnej kvalifikácii týchto nákladov.
- 60 Navyše, ako to poznamenal generálny advokát v bode 111 svojich návrhov, samotný cieľ článku 3 ods. 7 smernice 96/71 nemôže dovoliť zohľadniť pri výpočte minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov výdavky spojené s ich ubytovaním.

#### Poukážky na stravovanie

- 61 Pokiaľ ide o výklad článku 3 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ, pokiaľ ide o pojem minimálnej mzdy vzhľadom na zohľadnenie poukážok na stravovanie, ktoré dotknutým pracovníkom vydala ESA, treba poznamenať, že vydanie týchto poukážok nevychádza ani zo zákonných ustanovení, ustanovení iných právnych predpisov alebo správnych opatrení hostiteľského členského štátu ani z relevantných kolektívnych zmlúv, na ktoré sa odvolávajú Sähköalojen ammattiliitto, ale vychádza z pracovnoprávneho vzťahu založeného v Poľsku medzi vyslanými pracovníkmi a ESA, ich zamestnávateľom.
- 62 Okrem toho, podobne ako v prípade vyplatenia prídavkov poskytovaných s cieľom kompenzovať náklady na ubytovanie, tieto prídavky sa vyplácajú ako náhrada životných nákladov, ktoré pracovníkom skutočne vznikli z dôvodu ich vyslania.
- 63 Preto zo samotného znenia článku 3 ods. 1 a 7 smernice 96/71 jasne vyplýva, že uvedené prídavky sa nemajú považovať za súčasť minimálnej mzdy v zmysle článku 3 tejto smernice.

## Náhrada mzdy za dovolenku

- 64 Pokiaľ ide o poskytovanie náhrady mzdy za dovolenku, na úvod treba pripomenúť, že podľa článku 31 ods. 2 Charty má každý pracovník právo na každoročnú platenú dovolenku.
- 65 Toto právo, spresnené v článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9), od ktorého sa táto smernica nedovoľuje odkloniť, umožňuje každému pracovníkovi využívať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Právo na platenú ročnú dovolenku, ktoré podľa ustálenej judikatúry treba považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, sa teda poskytuje každému pracovníkovi bez ohľadu na jeho miesto zamestnania v rámci Únie (pozri v tom zmysle rozsudky Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 54, ako aj Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 14).
- 66 Okrem toho z judikatúry Súdneho dvora jasne vyplýva, že pojem „ročná platená dovolenka“, uvedený v článku 31 a článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 znamená, že musí byť zachovaná odmena za dobu ročnej dovolenky v zmysle týchto ustanovení a že pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku (pozri rozsudky Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, ako aj Lock, EU:C:2014:351, bod 16).
- 67 Podľa tejto judikatúry totiž smernica 2003/88 považuje právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby z tohto dôvodu za dve zložky jediného práva. Cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby pracovník počas čerpania uvedenej dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas období, keď plní pracovné úlohy (pozri rozsudok Lock, EU:C:2014:351, bod 17 a citovanú judikatúru).
- 68 Ako to poznamenal generálny advokát v bode 89 svojich návrhov, náhrada mzdy za dovolenku je úzko spojená s odmenou, ktorá je pracovníkovi vyplácaná ako protihodnota za jeho plnenie.
- 69 Z toho vyplýva, že článok 3 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa má vykladať tak, že minimálna náhrada mzdy za dovolenku, ktorú treba poskytnúť pracovníkovi podľa článku 3 ods. 1 druhého pododseku písm. b) tejto smernice, za minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky, zodpovedá minimálnej mzde, na ktorú má tento pracovník nárok počas referenčného obdobia.
- 70 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že na šiestu položenú otázku treba odpovedať, že článok 3 ods. 1 a 7 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa má vykladať tak, že:
- neodporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu,
  - denné diéty, o aké ide v konaní vo veci samej, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy za podmienok zhodných s podmienkami, akým podlieha zahrnutie týchto prídavkov do minimálnej mzdy vyplácanej miestnym pracovníkom pri príležitosti ich vyslania v rámci dotknutého členského štátu,
  - náhradu za stratu času stráveného cestovaním, ktorá sa vypláca pracovníkom pod podmienkou, že každodenná cesta, ktorú vykonávajú, aby sa dostavili na pracovisko a vrátili sa z neho, trvá viac ako jednu hodinu, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov, pokiaľ je táto podmienka splnená, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu,
  - náhrada nákladov na ubytovanie týchto pracovníkov sa nemá považovať za súčasť ich minimálnej mzdy,

- prídavky v podobe poukážok na stravovanie vydaných uvedeným pracovníkom sa nemajú považovať za súčasť minimálnej mzdy a
- náhrada mzdy za dovolenku, ktorú treba poskytnúť vyslaným pracovníkom za minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky, zodpovedá minimálnej mzde, na ktorú majú títo pracovníci nárok počas referenčného obdobia.

## O trovách

- <sup>71</sup> Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

- 1. Za okolností, akými sú okolnosti konania vo veci samej, smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb v spojení s článkom 47 Charty základných práv Európskej únie bráni tomu, aby právna úprava členského štátu sídla podniku, ktorý vyslal pracovníkov na územie iného členského štátu, podľa ktorej je zakázané postúpenie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, mohla byť prekážkou toho, aby odbory, ako sú Sähköalojen ammattiliitto, podali žalobu pred súdom druhého z uvedených členských štátov, v ktorom sa vykonáva práca, s cieľom vymôcť v prospech vyslaných pracovníkov mzdové pohľadávky súvisiace s minimálnou mzdou v zmysle smernice 96/71, ktoré im boli postúpené, keďže toto postúpenie je v súlade s právom účinným v poslednom uvedenom členskom štáte.**
- 2. Článok 3 ods. 1 a 7 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa má vykladať tak, že:**
  - neodporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu,
  - denné diéty, o aké ide v konaní vo veci samej, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy za podmienok zhodných s podmienkami, akým podlieha zahrnutie týchto prídavkov do minimálnej mzdy vyplácanej miestnym pracovníkom pri príležitosti ich vyslania v rámci dotknutého členského štátu,
  - náhradu za stratu času stráveného cestovaním, ktorá sa vypláca pracovníkom pod podmienkou, že každodenná cesta, ktorú vykonávajú, aby sa dostavili na pracovisko a vrátili sa z neho, trvá viac ako jednu hodinu, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov, pokiaľ je táto podmienka splnená, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu,
  - náhrada nákladov na ubytovanie týchto pracovníkov sa nemá považovať za súčasť ich minimálnej mzdy,
  - prídavky v podobe poukážok na stravovanie vydaných uvedeným pracovníkom sa nemajú považovať za súčasť minimálnej mzdy a

- náhrada mzdy za dovolenku, ktorú treba poskytnúť vyslaným pracovníkom za minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky, zodpovedá minimálnej mzde, na ktorú majú títo pracovníci nárok počas referenčného obdobia.

Podpisy