



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 12. februarja 2015*

„Predhodno odločanje — Člena 56 PDEU in 57 PDEU — Direktiva 96/71/ES — Členi 3, 5 in 6 — Delavci, ki so zaposleni v družbi s sedežem v državi članici A in so napoteni v državo članico B za izvedbo del — Minimalna plača, ki jo določajo kolektivne pogodbe države članice B — Procesno upravičenje sindikalne organizacije s sedežem v državi članici B — Ureditev države članice A, ki prepoveduje prenos terjatve iz naslova plače tretji osebi“

V zadevi C-396/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Satakunnan käräjäoikeus (Finska) z odločbo z dne 12. julija 2013, ki je prispela na Sodišče 15. julija 2013, v postopku

Sähköalojen ammattiliitto ry

proti

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi S. Rodin, predsednik šestega senata, v funkciji predsednika prvega senata, A. Borg Barthet, E. Levits (poročevalec), sodnika, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen, sodnik,

generalni pravobranilec: N. Wahl,

sodni tajnik: I. Illessy, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. junija 2014,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Sähköalojen ammattiliitto ry J. Kailiala, asianajaja, in J. Hellsten,
- za Elektrobudowa Spółka Akcyjna V.-M. Lanne, asianajaja, in W. Popiołek, odvetnik,
- za finsko vlado J. Heliskoski, agent,
- za belgijsko vlado M. Jacobs in L. Van den Broeck, agentki,
- za dansko vlado M. Wolff in C. Thorning, agenta,

* Jezik postopka: finščina.

- za nemško vlado T. Henze in B. Beutler, agenta,
- za avstrijsko vlado G. Hesse, agent,
- za poljsko vlado B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga in D. Lutostańska, agenti,
- za švedsko vlado A. Falk in C. Hagerman, agenta,
- za norveško vlado P. Wennerås, agent,
- za Evropsko komisijo E. Paasivirta in J. Enegren, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 18. septembra 2014

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 56 PDEU in 57 PDEU, členov 12 in 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), Protokola (št. 30) o uporabi Listine Evropske unije o temeljnih pravicah na Poljskem in v Združenem kraljestvu, priloženega k Pogodbi DEU, členov 3, 5, drugi pododstavek, in 6 Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 431) ter člena 14(2) Uredbe (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (Rim I) (UL L 177, str. 6, in popravek v UL 2009, L 309, str. 87).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Sähköalojen ammattiliitto ry (v nadaljevanju: Sähköalojen ammattiliitto), finskim sindikatom na področju električne energije in Elektrobudowa Spółka Akcyjna (v nadaljevanju: družba ESA), družbo s sedežem na Poljskem, v zvezi s terjatvami iz naslova plač, ki izhajajo iz delovnih razmerij.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 1 Direktive 96/71, naslovljen „Področje uporabe“, določa:

„1. Ta direktiva se uporablja za podjetja s sedežem v kateri od držav članic, ki v okviru čezmejnega opravljanja storitev napotijo delavce v skladu s členom 3 na ozemlje katere od držav članic.

[...]

3. Ta direktiva se uporablja, kolikor podjetja iz odstavka 1 uporabljajo katerega od naslednjih čezmejnih ukrepov:

[...]

- (b) napotijo delavce v ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki delavca napoti in delavcem;

[...]“

4 Člen 3 te direktive, naslovljen „Določbe in pogoji za zaposlitev“, določa:

„1. Države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja iz člena 1(1) zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z naslednjimi zadevami, ki so urejene v državi članici, v kateri se opravlja delo:

— z zakonom ali drugim predpisom

in/ali

— s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, razglašenimi za splošno veljavne v smislu odstavka 8, kolikor zadevajo dejavnosti, omenjene v Prilogi:

[...]

(b) minimalni plačani letni dopust;

(c) minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo; [...]

[...]

V tej direktivi je koncept minimalnih urnih postavk iz odstavka 1 točke (c) opredeljen z nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice na katere ozemlje je delavec napoten.

[...]

7. Odstavki od 1 do 6 ne onemogočajo uporabe za delavce ugodnejših pogojev za delo in zaposlitev.

Šteje se, da so posebni dodatki, ki sodijo k napotitvi, del minimalne plače, razen če so izplačani kot povračilo za stroške, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, denimo potni stroški in stroški za stanovanje in hrano.

8. „Kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, razglašene za splošno uporabne“ pomenijo kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, ki jih morajo spoštovati vsa podjetja na zadevnem geografskem območju in poklicu ali panogi.

[...]“

5 Člen 5 navedene direktive, naslovljen „Ukrepi“, določa:

„Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za primere nespoštovanja te direktive.

Zagotovijo zlasti, da so delavcem in/ali njihovim zastopnikom na voljo primerni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive.“

6 Člen 6 te direktive, naslovljen „Sodna pristojnost“, določa:

„Za uveljavitev pravice do pogojev za delo in zaposlitev iz člena 3, je mogoče v državi članici, na katere ozemlje je ali je bil delavec napoten, začeti sodni postopek, ne da bi to vplivalo, kjer je to uporabno, na pravico do sprožitve sodnega postopka v drugi državi na podlagi obstoječih mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti.“

- 7 Priloga k Direktivi 96/71 vsebuje seznam dejavnosti, ki so navedene v členu 3(1), druga alineja, te direktive. Te vključujejo vsa gradbena dela, ki se izvajajo v zvezi z gradnjo, popravili, vzdrževanjem, spreminjanjem ali rušenjem zgradb, kot je izrecno navedeno v tej prilogi.

Finsko pravo

- 8 Člen 7 v poglavju 2 zakona o pogodbah o zaposlitvi (Työsopimuslaki (55/2001)) določa:

„Delodajalec mora spoštovati vsaj določbe nacionalne kolektivne pogodbe, ki se šteje za reprezentativno v zadevnem sektorju (splošno veljavna kolektivna pogodba) glede pogojev za zaposlitev in delovnih pogojev, ki se nanašajo na delo, ki ga delavec opravlja, ali na najbolj primerljivo delo.

Določba pogodbe o zaposlitvi, ki je v nasprotju z ustrezno določbo iz splošno veljavne kolektivne pogodbe, ni veljavna in se zato namesto nje uporabi določba iz splošno veljavne kolektivne pogodbe.

[...]“

- 9 Člen 2, četrti pododstavek, zakona o napotitvi delavcev (Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)) določa:

„Napoteni delavci morajo prejemati minimalno plačo, in sicer osebni prejemek, določen v kolektivni pogodbi v smislu člena 7 iz poglavja 2 finskega zakona o pogodbah o zaposlitvi. [...]“

- 10 Upoštevni kolektivni delovni pogodbi sta v smislu člena 7, poglavje 2, zakona o pogodbah o zaposlitvi kolektivni pogodbi za področje elektrogospodarstva in področje elektroinstalacij v gradbeništvu in se nanašata na dejavnosti iz priloge k Direktivi 96/71. Ti kolektivni pogodbi se uporabljata splošno v smislu člena 3(8) Direktive 96/71. Vsebujeta določbe v zvezi z uvrstitvijo delavcev v plačne razrede, izplačilom regresa zadnjenavedenim, dnevnicami in povračilom stroškov prevoza na delo ter določbe v zvezi s stroški namestitve.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 11 ESA, družba s sedežem na Poljskem, opravlja svojo dejavnost na področju električne energije. Podružnico ima na Finskem.
- 12 Družba ESA je, da bi opravljala dela elektrifikacije na gradbišču jedrske elektrarne Olkiluoto v občini Eurajoki (Finska), na Poljskem in na podlagi poljskega prava sklenila pogodbe o zaposlitvi s 186 delavci. Ti so bili napoteni v finsko podružnico te družbe. Razporejeni so bili na gradbišče Olkiluoto in nastanjeni v stanovanjih, ki so v Eurajokiju, približno 15 kilometrov od tega gradbišča. Stranki v postopku v glavni stvari se ne strinjata glede časa za vsakodnevni prevoz na delo, ki ga navedeni delavci porabijo za pot od svojih nastanitev do navedenega gradbišča in nazaj.
- 13 Zadevni delavci so trdili, da jim družba ESA ni plačevala minimalne plače, ki jim je pripadala na podlagi finskih kolektivnih pogodb za področje elektrogospodarstva in področje gradbeništvu, ki se uporabljajo na podlagi prava Unije, in so svoje terjatve posamično odstopili Sähköalojen ammattiliitto, da bi zagotovil njihovo izterjavo.
- 14 Sähköalojen ammattiliitto pred predložitvenim sodiščem zatrjuje, da navedeni kolektivni pogodbi določata izračun minimalne plače delavcev na podlagi meril, ki so za delavce ugodnejša od tistih, ki jih uporablja družba ESA. Ta merila se med drugim nanašajo na način uvrstitve delavcev v plačne razrede, na to, da se za plačo šteje urna postavka ali plačilo na akord, način odobritve regresa, dnevnic, povračilo stroškov prevoza na delo in povračilo stroškov namestitve.

- 15 Sähköalojen ammattiliitto je s tožbama, vloženima 8. avgusta 2011 in 3. januarja 2012, predlagala, naj se družbi ESA naloži, da ji plača skupno 6 648 383,15 EUR skupaj z zamudnimi obrestmi, kar ustreza terjatvam, ki so ji bile odstopljene.
- 16 Družba ESA je predlagala, naj se ti tožbi zavrmeta. Med drugim zatrjuje, da Sähköalojen ammattiliitto nima procesnega upravičenja za delovanje v imenu napotениh delavcev, ker poljsko pravo prepoveduje odstop terjatev iz naslova delovnih razmerij.
- 17 Predložitveno sodišče je na predlog Sähköalojen ammattiliitto odredilo, naj se premoženje družbe ESA zaseže v znesku, ki omogoča zavarovanje terjatve tega sindikata v višini največ 2.900.000 EUR. Ker je odločba o naložitvi tega ukrepa zavarovanja postala pravnomočna, je družba ESA pristojnemu organu predala bančno garancijo v tem znesku, veljavno do 30. septembra 2015.
- 18 Ker je Satakunnan käräjäoikeus (prvostopenjsko sodišče v Satakunti) dvomilo o razlagi prava Unije, zlasti člena 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU, je prekinilo postopek in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se lahko sindikat, ki deluje v interesu delavcev, proti izvajalcu storitev iz druge države članice neposredno sklicuje na člen 47 Listine kot neposredni vir pravic, če je določba, ki naj bi bila v nasprotju s členom 47 (in sicer člen 84 poljskega zakonika o delovnih razmerjih), popolnoma nacionalna določba?

2. Ali v sodnem postopku zaradi zapadlih terjatev v smislu Direktive 96/71/ES v državi zaposlitve iz prava Unije, predvsem iz načela učinkovitega pravnega varstva, ki izhaja iz člena 47 Listine in členov 5, drugi pododstavek, in 6 zgoraj navedene direktive, ki se razlaga v povezavi s svobodo združevanja na področju sindikalnih zadev, zagotovljeno v členu 12 Listine, izhaja, da nacionalno sodišče ne sme uporabiti določbe delovnega prava matične države delavcev, ki nasprotuje odstopu terjatve iz naslova plače v izterjavo sindikatu v državi zaposlitve, če ustrezna določba države zaposlitve dopušča odstop zapadle terjatve iz naslova plače v izterjavo in s tem tudi procesnega upravičenja sindikatu, ki mu pripadajo vsi delavci, ki so odstopili svojo terjatev v izterjavo?

3. Ali je treba določbe Protokola št. 30 k Pogodbi DEU razlagati tako, da jih morajo upoštevati tudi nacionalna sodišča drugih držav članic, ne le Poljske ali Združenega kraljestva, če je zadevni spor tesno povezan s Poljsko in predvsem če je pravo, ki se uporablja za pogodbe o zaposlitvi, poljsko pravo? Drugače povedano: ali poljsko-britanski protokol finskemu sodišču preprečuje ugotovitev, da zakoni ali drugi predpisi, upravna praksa ali upravni ukrepi Poljske kršijo temeljne načela, svoboščine in pravice iz Listine?

4. Ali je treba člen 14(2) Uredbe št. 593/2008 ob upoštevanju člena 47 Listine razlagati tako, da nasprotuje uporabi nacionalne določbe države članice, v skladu s katero je prepovedano odstopiti terjatve in pravice iz delovnega razmerja?

5. Ali je treba člen 14(2) Uredbe št. 593/2008 razlagati tako, da je pravo, ki se uporablja za odstop terjatev iz pogodbe o zaposlitvi, tisto pravo, ki v skladu z Uredbe št. 593/2008 velja za zadevno pogodbo o zaposlitvi, ne glede na to, ali na vsebino uveljavljane posamezne pravice vplivajo tudi določbe drugega prava?

6. Ali je treba člen 3 Direktive 96/71 ob upoštevanju členov 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da pojem minimalnih urnih postavk obsega osnovno plačilo na uro glede na plačni razred, zajamčeno plačilo na akord, regres, fiksno dnevnicu in povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz na delo v skladu z določitvijo teh pogojev za delo v splošno veljavni kolektivni pogodbi in ob upoštevanju priloge k tej direktivi?

- (a) Ali je treba člena 56 PDEU in 57 PDEU in/ali člen 3 Direktive 96/71 razlagati tako, da državam članicam preprečujejo, da kot tako imenovana ‚država gostiteljica‘ v svojih nacionalnih predpisih (splošno veljavni kolektivni pogodbi) izvajalce storitev iz drugih držav članic zaveže, da morajo delavcem, napotnim na njeno državno ozemlje, povrniti stroške za prevoz na delo in izplačati dnevnice, ob upoštevanju, da se v skladu z zadevnimi nacionalnimi predpisi šteje, da je napoteni delavec v času celotnega trajanja napotitve na službenem potovanju, tako da je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in dnevnic?
- (b) Ali je treba člena 56 PDEU in 57 PDEU in/ali člen 3 Direktive 96/71 razlagati tako, da nacionalnemu sodišču preprečujejo, da ne bi priznalo morebitne uvrstitve delavcev v plačne razrede, ki jo je v svoji matični državi opravilo in uporabilo podjetje iz druge države članice?
- (c) Ali je treba člena 56 PDEU in 57 PDEU ter/ali člen 3 Direktive 96/71 razlagati tako, da delodajalcu iz druge države članice dopuščajo, da učinkovito in za sodišče države zaposlitve zavezujoče določijo uvrstitev delavcev v plačne razrede, če je v splošno veljavni kolektivni pogodbi države zaposlitve določena drugačna uvrstitev v plačne razrede, ali pa lahko država članica gostiteljica, v katero so bili napoteni delavci izvajalca storitev iz druge države članice, izvajalcu storitev predpiše, katere določbe mora upoštevati pri uvrstitvi delavcev v plačne razrede?
- (d) Ali je treba pri razlagi člena 3 Direktive 96/71 ob upoštevanju členov 56 PDEU in 57 PDEU šteti, da so namestitvev, za katero mora delodajalec nositi stroške na podlagi kolektivne pogodbe, omenjene v [vprašanju 6(a)], in boni za prehrano, ki jih v skladu s pogodbo o zaposlitvi daje izvajalec storitev iz druge države članice, nadomestilo za stroške zaradi napotitve ali pa spadajo pod pojem minimalnih urnih postavk v smislu člena 3(1) Direktive 96/71?
- (e) Ali je treba člen 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da je treba splošno veljavno kolektivno pogodbo države zaposlitve pri razlagi vprašanja glede plačila na akord, povračila stroškov za prevoz na delo in dnevnic šteti za upravičeno zaradi zahtev javnega reda?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvih pet vprašanj

- 19 Predložitveno sodišče s prvimi petimi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, Direktiva 96/71 v povezavi s členom 47 Listine nasprotuje temu, da bi ureditev države članice, v kateri ima sedež podjetje, ki je delavce napotilo v drugo državo članico, v skladu s katero je odstop terjatev iz naslova delovnih razmerij prepovedan, preprečevala, da sindikat, kot je Sähköalojen ammattiliitto, pri sodišču druge od teh držav članic, v kateri se delo opravi, vloži tožbo za izterjavo terjatev iz naslova plač teh napotnih delavcev, ki so mu bile odstopljene.
- 20 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je ne le iz informacij, ki jih je Sodišču posredovalo predložitveno sodišče, ampak tudi iz odgovorov na vprašanja, postavljena na obravnavi pred Sodiščem, razvidno, da procesno upravičenje Sähköalojen ammattiliitto pred predložitvenim sodiščem ureja finsko postopkovno pravo, ki se uporablja v skladu z načelom *lex fori*. Poleg tega ni sporno, da ima v skladu z navedenim finskim pravom tožeča stranka procesno upravičenje za delovanje v imenu napotnih delavcev.
- 21 Zato ureditev iz poljskega zakonika o delovnih razmerjih, na katero se sklicuje družba ESA, ni upoštevna glede procesnega upravičenja Sähköalojen ammattiliitto pred predložitvenim sodiščem in ne posega v njegovo pravico, da vloži tožbo pri Satakunnan käräjäoikeus.

- 22 Poleg tega je treba navesti, da se predmet spora o glavni stvari nanaša na opredelitev obsega pojma „minimalna urna postavka“ v smislu Direktive 96/71, na katerega se lahko sklicujejo poljski delavci, napoteni na Finsko.
- 23 Iz člena 3(1), drugi pododstavek, navedene direktive je torej nedvoumno razvidno, da vprašanja v zvezi z minimalno urno postavko v smislu te direktive, ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, ureja ureditev države članice, v katero so napoteni delavci, da bi opravili svoje delo, in sicer v obravnavani zadevi ureditev Republike Finske.
- 24 Poleg tega je zlasti iz besedila drugega vprašanja predložitvenega sodišča razvidno, da je odstop terjatev iz naslova plač v izterjavo Sähköalojen ammatiliitto v korist napotениh delavcev v skladu s finskim pravom in da ima torej poljsko podjetje, ki je zaposlilo te delavce, na Finskem podružnico, v katero so ti napoteni.
- 25 V teh okoliščinah, v nasprotju s tem, kar je pred predložitvenim sodiščem zatrjevala družba ESA, v obravnavani zadevi ni nobenega razloga, na podlagi katerega bi bilo mogoče izpodbiti tožbo, ki jo je Sähköalojen ammatiliitto vložil pri Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Na prvih pet vprašanj je treba torej odgovoriti tako, da v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, Direktiva 96/71 v povezavi s členom 47 Listine nasprotuje temu, da bi ureditev države članice, v kateri ima sedež podjetje, ki je delavce napotilo v drugo državo članico, v skladu s katero je odstop terjatev iz naslova delovnih razmerij prepovedan, preprečevala, da sindikat, kot je Sähköalojen ammatiliitto, pri sodišču druge od teh držav članic, v kateri se delo opravi, vložijo tožbo za izterjavo – v korist teh napotениh delavcev – terjatev iz naslova plač, ki se nanašajo na minimalno plačo v smislu Direktive 96/71 in ki so mu bile odstopljene, s tem da je tak odstop v skladu z veljavnim pravom zadnjenaavedene države članice.

Šesto vprašanje

- 27 Predložitveno sodišče s šestim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da nasprotuje temu, da se iz minimalne plače izključijo sestavni deli plače, kot so ti v postopku v glavni stvari, ki izhajajo iz pojma osnovno plačilo na uro ali zajamčeno plačilo na akord glede na plačni razred, izplačilo regresa, dnevnic in vsakodnevni prevoz ter stroški za stanovanje, ki so opredeljeni v splošni kolektivni pogodbi iz Priloge k tej direktivi, ki se uporablja v državi članici, v katero so napoteni zadevni delavci, oziroma ki so v zvezi z boni za prehrano določeni v pogodbi o zaposlitvi med napotениmi delavci in njihovim delodajalcem v matični državi članici.
- 28 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je zakonodajalec Evropske unije sprejel Direktivo 96/71 zato, da bi, kot je razvidno iz njene uvodne izjave 6, v interesu delodajalcev in njihovega osebja opredelil pogoje, ki se uporabljajo za delovno razmerje, če podjetje s sedežem v zadevni državi članici začasno napoti delavce v drugo državo članico v okviru opravljanja storitev (sodbi Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, točka 58, in Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, točka 33).
- 29 Da bi se tako zagotovilo spoštovanje jedra prisilnih predpisov glede minimalne zaščite, člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 96/71 določa, da države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja v okviru čezmejnega opravljanja storitev zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi s področji, naštetimi v tej določbi (sodba Laval un Partneri, EU:C:2007:809, točka 73).
- 30 V zvezi s tem je treba navesti, da ima člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 96/71 dva cilja. Na eni strani, zagotoviti lojalno konkurenco med nacionalnimi podjetji in podjetji, ki čezmejno opravljajo storitve, ker tem nalaga, naj svojim delavcem glede omejenega seznama področij, priznajo pogoje za

delo in zaposlitev, ki so določeni v državi članici gostiteljici. Na drugi strani je cilj te določbe napotim delavcem zagotoviti uporabo predpisov v zvezi z minimalno zaščito države članice gostiteljice glede pogojev za delo in zaposlitev v zvezi z navedenimi področji, medtem ko začasno opravljajo delo v tej državi članici (sodba Laval un Partneri, EU:C:2007:809, točki 74 in 76).

- 31 Vendar je treba poudariti, da navedena direktiva ni uskladila materialne vsebine teh prisilnih predpisov glede minimalne zaščite, čeprav so v zvezi s tem v njej navedene nekatere informacije.
- 32 Tako je treba na eni strani navesti, da člen 3(1), drugi pododstavek, Direktive 96/71 za namene te direktive glede določitve minimalnih urnih postavk iz člena 3(1), prvi pododstavek, te direktive izrecno napotuje na nacionalno zakonodajo in prakso države članice, v katero je delavec napoten (sodba Isbir, EU:C:2013:711, točka 36).
- 33 Člen 3(7), drugi pododstavek, navedene direktive glede posebnih dodatkov, ki sodijo k napotitvi, na drugi strani določa, kdaj se ti sestavni deli plače, ki sodijo k napotitvi, v okviru pogojev za delo in zaposlitev, določenih v členu 3 iste direktive, štejejo za del minimalne plače.
- 34 Tako ob upoštevanju navedb v členu 3(7), drugi pododstavek, Direktive 96/71 opredelitev, kateri so sestavni deli minimalne plače za namene uporabe te direktive, spada na področje prava države članice napotitve, če ta opredelitev, kot izhaja iz nacionalne zakonodaje ali upoštevanih nacionalnih kolektivnih pogodb ali iz razlage nacionalnih sodišč, ne povzroča omejevanja svobodnega opravljanja storitev med državami članicami (sodba Isbir, EU:C:2013:711, točka 37).
- 35 V zvezi s tem je treba navesti, da je Sodišče že imelo priložnost opredeliti nekatere sestavne dele plače, ki ne štejejo za del minimalne plače.
- 36 Tako v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča povišan in dodatkov, ki jih nacionalna zakonodaja ali praksa države članice, v katero je delavec napoten, ne opredelujeta kot sestavne dele minimalne plače in ki spreminjajo razmerje med storitvijo delavca na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejema, na drugi, na podlagi določb Direktive 96/71 ni mogoče šteti za take sestavne dele (sodbi Komisija/Nemčija, C-341/02, EU:C:2005:220, točka 39, in Isbir, EU:C:2013:711, točka 38).
- 37 Ob upoštevanju zgoraj navedenih ugotovitev je treba preučiti različne sestavne dele plače, ki jih navaja predložitveno sodišče, da bi odločili, ali štejejo za sestavne dele minimalne plače v smislu člena 3 Direktive 96/71.

Zajamčeno plačilo delovnih ur in/ali akorda v skladu z uvrstitvijo delavcev v plačne razrede

- 38 Da bi predložitveno sodišče lahko odločilo o sporu, ki mu je bil predložen, sprašuje Sodišče, ali je treba člen 3(1) Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da nasprotuje izračunu minimalne plače na podlagi urne postavke in/ali akorda, ki temelji na uvrstitvi delavcev v plačne razrede, kot je določeno v upoštevanih kolektivnih pogodbah države članice gostiteljice.
- 39 V zvezi s tem je treba navesti, da je iz besedila člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 96/71 očitno razvidno, da je minimalna urna postavka opredeljena z nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice, v katero je delavec napoten. V skladu s tem besedilom spadajo tudi način izračuna navedene urne postavke in merila v zvezi z njim v pristojnost države članice gostiteljice.
- 40 Prvič, iz zgoraj navedenega je razvidno, da je mogoče v skladu s pravili, ki veljajo v državi članici gostiteljici, ugotoviti, ali je treba minimalno plačo izračunati na podlagi urne postavke ali akorda. Vendar morajo biti ta pravila, da bi se bilo mogoče nanje uspešno sklicevati proti delodajalcu, ki svoje delavce napotuje v to državo članico, zavezujoča in morajo izpolnjevati pogoje v zvezi s preglednostjo, kar, med drugim, pomeni, da morajo biti dostopna in jasna.

- 41 Na podlagi teh meril minimalna plača, izračunana v skladu z upoštevnima kolektivnima pogodbama, tako ne more biti odvisna od proste izbire delodajalca, ki napotuje delavce, zgolj zato, da ponudi cenejše stroške dela od stroškov lokalnih delavcev.
- 42 V postopku v glavni stvari mora nacionalno sodišče preveriti, ali so pravila o izračunu minimalne plače, ki veljajo v skladu z upoštevnima kolektivnima pogodbama, zavezujoča in pregledna.
- 43 Drugič, iz zgoraj navedenega je razvidno, da se pravila v zvezi z uvrstitvijo delavcev v plačne razrede, ki veljajo v državi članici gostiteljici na podlagi različnih meril, kot so, med drugim, usposobljenost, izobrazba, izkušnje delavcev in/ali narava dela, ki ga opravljajo, uporabljajo namesto pravil, ki se uporabljajo za napotene delavce v matični državi članici. Uvrstitev, ki jo opravi matična država članica, je treba v okviru primerjave med pogoji za delo in zaposlitev iz člena 3(7), prvi pododstavek, Direktive 96/71, ki veljajo v matični državi članici, in pogoji, ki veljajo v državi članici gostiteljici, upoštevati, le če so ugodnejši za delavca.
- 44 Vendar morajo biti tudi pravila v zvezi z uvrstitvijo delavcev v plačne razrede, ki veljajo v državi članici gostiteljici, da bi se bilo mogoče nanje uspešno sklicevati proti delodajalcu, ki napotuje delavce, zavezujoča in morajo izpolnjevati pogoje v zvezi s preglednostjo, kar, med drugim, pomeni, da morajo biti dostopna in jasna. Nacionalno sodišče je pristojno, da preveri, ali so ti pogoji v postopku v glavni stvari izpolnjeni.
- 45 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba ugotoviti, da je treba člen 3(1) Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da ne nasprotuje izračunu minimalne plače na podlagi urne postavke in/ali akorda, ki temelji na uvrstitvi delavcev v plačne razrede, kot je določeno v upoštevnih kolektivnih pogodbah države članice gostiteljice, če sta ta izračun in uvrstitev izvedena v skladu z zavezujočimi in preglednimi pravili, kar preveri nacionalno sodišče.

Dnevnice

- 46 V zvezi z vprašanjem, ali so dnevnic, kot so te v postopku v glavni stvari, del minimalne plače v smislu člena 3 Direktive 96/71, je treba navesti, da je iz spisa, predloženega Sodišču, razvidno, da upošteveni kolektivni delovni pogodbi na Finskem določata dodelitev dnevnic napotenim delavcem. V skladu s tema pogodbama navedena dnevnic pomeni plačilo fiksnega zneska dnevno, višina katerega je v upoštevnem obdobju znašala med 34 EUR in 36 EUR.
- 47 Ob upoštevanju spisa se ta dnevnic delavcem ne izplačuje iz naslova povračila stroškov, ki so dejansko nastali zaradi napotitve, v smislu člena 3(7), drugi pododstavek, Direktive 96/71.
- 48 Namen navedene dnevnic je namreč zagotoviti socialno zaščito zadevnih delavcev s tem, da se nadomestijo nevšečnosti zaradi napotitve, in sicer oddaljenost zadevnih oseb od njihovega običajnega okolja.
- 49 Iz tega je razvidno, da je treba to dnevnic opredeliti kot „posebni dodatek, ki sodi k napotitvi“, v smislu člena 3(7), drugi pododstavek, Direktive 96/71.
- 50 V skladu z navedeno določbo navedene direktive je torej ta dodatek del minimalne plače.
- 51 V teh okoliščinah je treba napotenim delavcem, kot so ti v postopku v glavni stvari, navedene dnevnic izplačati, če so do njih upravičeni lokalni delavci v primeru napotitve na finsko ozemlje.

- 52 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba ugotoviti, da je treba dnevnic, kot so te v postopku v glavni stvari, šteti za del minimalne plače, pod enakimi pogoji, kot so ti, pod katerimi so te dnevnic vštete v minimalno plačo, izplačano lokalnim delavcem v primeru njihove napotitve v zadevni državi članici.

Povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz

- 53 Uvodoma je treba navesti, da se postavljeno vprašanje v delu, v katerem se nanaša na povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz, ne nanaša na nadomestilo stroškov za pot, ki jo zadevni delavci opravijo za vožnjo na delo in z dela, ampak le na vprašanje, ali je treba člen 3 Direktive 96/71 razlagati tako, da je treba povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz šteti za sestavni del minimalne plače teh delavcev.
- 54 V skladu z določbami upoštevnih finskih kolektivnih pogodb je treba delavcem povrniti stroške za prevoz, če traja vsakodnevni prevoz na delo in z dela več kot eno uro.
- 55 V zvezi s tem je treba pojasniti, da je treba za izračun tega trajanja opredeliti čas, ki so ga v okoliščinah postopka v glavni stvari zadevni napoteni delavci porabili za pot od kraja, kjer so nastanjeni na Finskem, do delovnega mesta na gradbišču v tej državi članici. Predložitveno sodišče mora ob upoštevanju dejanskega stanja v postopku v glavni stvari odločiti, ali pogoj trajanja, določen v ureditvi, ki velja na Finskem za povračilo stroškov prevoza, zadevni delavci izpolnjujejo.
- 56 Glede na to je treba šteti, da kadar podobno povračilo stroškov za prevoz ni bilo izplačano iz naslova povračila stroškov, ki so delavcu dejansko nastali zaradi napotitve, ga je treba v smislu člena 3(7), drugi pododstavek, Direktive 96/71 šteti za posebni dodatek, ki sodi k napotitvi, in tako za sestavni del minimalne plače.
- 57 V zvezi s tem je treba torej ugotoviti, da je treba povračilo stroškov za prevoz, kot je to v postopku v glavni stvari, ki se delavcem izplača, če traja njihov vsakodnevni prevoz, ki ga opravijo za pot na delo in z dela, več kot eno uro, šteti za sestavni del minimalne plače napotjenih delavcev, če je ta pogoj izpolnjen, kar preveri predložitveno sodišče.

Povračilo stroškov za stanovanje

- 58 V zvezi z vprašanjem, ali je treba člen 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da je treba povračilo stroškov za stanovanje zadevnih delavcev šteti za sestavni del njihove minimalne plače, je treba ugotoviti, da v skladu z besedilom člena 3(7) te direktive ne gre za tak primer.
- 59 Čeprav to besedilo izključuje le povračilo stroškov stanovanja, ki so dejansko nastali zaradi napotitve, in čeprav je v skladu z informacijami, ki jih ima na voljo Sodišče, družba ESA te stroške zadevnih delavcev povrnila, ne da bi jih morali ti poravnati vnaprej in zahtevati njihovo povračilo, se namreč način povračila, ki ga je izbrala družba ESA, pri pravni opredelitvi teh stroškov ne upošteva.
- 60 Poleg tega, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 111 sklepnih predlogov, sam cilj člena 3(7) Direktive 96/71 ne omogoča, da se pri izračunu minimalne plače napotjenih delavcev upoštevajo stroški, povezani z njihovim stanovanjem.

Boni za prehrano

- 61 V zvezi z razlago člena 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU je treba glede pojma minimalna plača z vidika upoštevanja bonov za prehrano, ki jih je zadevnim delavcem izdala družba ESA, navesti, da izdaja teh bonov ne temelji niti na zakonih in drugih predpisih države članice gostiteljice, niti na upoštevni kolektivnih pogodbah, na katere se sklicuje Sähköalojen ammattiliitto, ampak izhaja iz delovnega razmerja, ki so ga na Poljskem sklenili napoteni delavci in družba ESA, njihov delodajalec.
- 62 Poleg tega so, tako kot so izplačani dodatki, odobreni za povračilo stroškov za stanovanje, ti dodatki izplačani za povračilo življenjskih stroškov, ki so delavcem dejansko nastali zaradi njihove napotitve.
- 63 Iz besedila člena 3(1) in (7) Direktive 96/71 je tako jasno razvidno, da navedenih dodatkov ni mogoče šteti za del minimalne plače v smislu člena 3 te direktive.

Regres

- 64 V zvezi z regresom je treba uvodoma navesti, da ima na podlagi člena 31(2) Listine vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta.
- 65 Ta pravica, ki je opredeljena v členu 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381), v skladu s katerim ta direktiva ne omogoča odstopanj, vsakemu delavcu zagotovi pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. Pravica do plačanega letnega dopusta, ki ga je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso šteti za načelo socialnega prava Unije, ki je posebnega pomena, je torej odobrena vsakemu delavcu, ne glede na njegov kraj opravljanja dela v Uniji (glej v tem smislu sodbi Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 54, in Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 14).
- 66 Poleg tega je iz sodne prakse Sodišča jasno razvidno, da izraz „plačani letni dopust“ iz člena 31 Listine in člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da se mora v obdobju letnega dopusta v smislu teh določb plačilo ohraniti in da mora, povedano drugače, delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo (glej sodbi Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 50, in Lock, EU:C:2014:351, točka 16).
- 67 V skladu s to sodno prakso namreč Direktiva 2003/88 ureja pravico do letnega dopusta in pravico do plačila iz tega naslova kot dva vidika ene pravice. Cilj zahteve po plačilu tega dopusta je doseči, da je delavec ob navedenem dopustu v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela (glej sodbo Lock, EU:C:2014:351, točka 17 in navedena sodna praksa).
- 68 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 89 sklepnih predlogov, je regres neločljiv del osebnega prejemka, ki ga delavec prejme za opravljene storitve.
- 69 Zato je treba člen 3 Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da mora regres, ki mora delavcu biti odobren v skladu s členom 3(1), druga alineja, (b) te direktive za minimalno obdobje plačanega letnega dopusta, ustrezati minimalni plači, do katere je ta delavec upravičen v referenčnem obdobju.

- 70 Iz vsega zgoraj navedenega je razvidno, da je treba na šesto vprašanje odgovoriti tako, da je treba člen 3 (1) in (7) Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU razlagati tako, da:
- ne nasprotuje izračunu minimalne plače na podlagi urne postavke in/ali akorda, ki temelji na uvrstitvi delavcev v plačne razrede, kot je določeno v upoštevni kolektivni pogodbi države članice gostiteljice, če sta ta izračun in uvrstitev izvedena v skladu z zavezujočimi in preglednimi pravili, kar preveri nacionalno sodišče;
 - je treba dnevnice, kot so te v postopku v glavni stvari, šteti za del minimalne plače, pod enakimi pogoji, kot so ti, pod katerimi so te dnevnice vštete v minimalno plačo, izplačano lokalnim delavcem v primeru njihove napotitve v zadevni državi članici;
 - je treba povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz, ki se delavcem izplača, če traja njihov vsakodnevni prevoz, ki ga opravijo za pot na delo in z dela, več kot eno uro, šteti za sestavni del minimalne plače napotenih delavcev, če je ta pogoj izpolnjen, kar preveri predložitveno sodišče;
 - povrnitev stroškov za stanovanje teh delavcev ni mogoče šteti za sestavni del njihove minimalne plače;
 - dodatkov v obliki bonov za prehrano, izdanih navedenim delavcem, ni mogoče šteti za del njihove minimalne plače, in
 - in da mora regres, ki mora biti napotenim delavcem odobren za minimalno obdobje plačanega letnega dopusta, ustrezati minimalni plači, do katere so ti delavci upravičeni v referenčnem obdobju.

Stroški

- 71 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **V okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev v povezavi s členom 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah nasprotuje temu, da bi ureditev države članice, v kateri ima sedež podjetje, ki je delavce napotilo v drugo državo članico, v skladu s katero je odstop terjatev iz naslova delovnih razmerij prepovedan, preprečevala, da sindikat, kot je Sähköalojen ammattiliitto ry, pri sodišču druge od teh držav članic, v kateri se delo opravi, vložijo tožbo za izterjavo – v korist teh napotenih delavcev – terjatev iz naslova plač, ki se nanašajo na minimalno plačo v smislu Direktive 96/71 in ki so mu bile odstopljene, s tem da je tak odstop v skladu z veljavnim pravom zadnjenavedene države članice.**
2. **Člen 3 (1) in (7) Direktive 96/71 v povezavi s členoma 56 PDEU in 57 PDEU je treba razlagati tako, da:**
 - **ne nasprotuje izračunu minimalne plače na podlagi urne postavke in/ali akorda, ki temelji na uvrstitvi delavcev v plačne razrede, kot je določeno v upoštevni kolektivni pogodbi države članice gostiteljice, če sta ta izračun in uvrstitev izvedena v skladu z zavezujočimi in preglednimi pravili, kar preveri nacionalno sodišče;**

- je treba dnevnice, kot so te v postopku v glavni stvari, šteti za del minimalne plače, pod enakimi pogoji, kot so ti, pod katerimi so te dnevnice vštete v minimalno plačo, izplačano lokalnim delavcem v primeru njihove napotitve v zadevni državi članici;
- je treba povračilo stroškov za vsakodnevni prevoz, ki se delavcem izplača, če traja njihov vsakodnevni prevoz, ki ga opravijo za pot na delo in z dela, več kot eno uro, šteti za sestavni del minimalne plače napotenih delavcev, če je ta pogoj izpolnjen, kar preveri predložitveno sodišče;
- povračilo stroškov za stanovanje teh delavcev ni mogoče šteti za sestavni del njihove minimalne plače;
- dodatkov v obliki bonov za prehrano, izdanih navedenim delavcem, ni mogoče šteti za del njihove minimalne plače,
- in da mora regres, ki mora biti odobren napotenim delavcem za minimalno obdobje plačanega letnega dopusta, ustrezati minimalni plači, do katere so ti delavci upravičeni v referenčnem obdobju.

Podpis