

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 12 lutego 2015 r.

w sprawie C-396/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez *Satakunnan käräjäoikeus* (Finlandia) postanowieniem z dnia 12 lipca 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 lipca 2013 r., w postępowaniu:

Sähköalojen ammattiliitto ry

przeciwko

Elektrobudowie Spółce Akcyjnej,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: S. Rodin, prezes szóstej izby, pełniący obowiązki prezesa pierwszej izby, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca), M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

[...]

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 18 września 2014 r.,

wydaje następujący

Wyrok

[...]

1) W okolicznościach takich, jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w świetle art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej sprzeciwia się temu, aby przepisy państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorstwa, które oddelegowało pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego, na mocy których zakazane jest przenoszenie wierzytelności wynikających ze stosunków pracy, mogły stać na

przeszkodzi temu, aby związek zawodowy, taki jak *Sähköalojen ammattiliitto ry*, wniósł skargę do sądu drugiego z tych państw członkowskich, w którym praca jest wykonywana, w celu odzyskania na rzecz pracowników delegowanych wierzytelności placowych, które dotyczą płacy minimalnej w rozumieniu dyrektywy 96/71 i które zostały na niego przeniesione, przy czym przeniesienie to jest zgodne z prawem obowiązującym w tym ostatnim państwie członkowskim.

2) Artykuł 3 ust. 1 i 7 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że:

- nie sprzeciwia się on obliczaniu płacy minimalnej za pracę na podstawie stawki godzinowej lub za pracę na akord w oparciu o zaszerogowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia, przewidziane w odpowiednich układach zbiorowych obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, pod warunkiem że to obliczenie i to zaszerogowanie są dokonywane na podstawie wiążących i przejrzystych przepisów, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego;
- stała dieta taka jak rozpatrywana w sprawie w postępowaniu głównym powinna być uznana za część płacy minimalnej na warunkach identycznych jak te, jakim podlega włączenie tej diety do płacy minimalnej wypłacanej pracownikom lokalnym w przypadku ich delegowania wewnątrz danego państwa członkowskiego;
- odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy, które jest wypłacane pracownikom, pod warunkiem że codzienny dojazd do miejsca pracy i z powrotem zajmuje im ponad godzinę, należy uznać za część płacy minimalnej pracowników delegowanych, o ile ten warunek jest spełniony, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego;
- pokrycie kosztów zakwaterowania tych pracowników nie powinno być uznawane za element ich płacy minimalnej;
- dodatek w postaci bonów na posiłki wydawanych wspomnianym pracownikom nie powinien być uznawany za część ich płacy minimalnej, i
- dodatek wakacyjny, jaki musi być przyznany pracownikom delegowanym za minimalny wymiar płatnych urlopów wypoczynkowych, odpowiada płacy minimalnej, do jakiej pracownicy ci mają prawo w okresie odniesienia.