

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 12 lutego 2015 r. (*)

Odesłanie prejudycjalne – Artykuły 56 TFUE i 57 TFUE – Dyrektywa 96/71/WE – Artykuły 3, 5 i 6 – Pracownicy spółki z siedzibą w państwie członkowskim A, delegowani w celu wykonywania prac do państwa członkowskiego B – Płaca minimalna przewidziana w układach zbiorowych państwa członkowskiego B – Legitymacja procesowa organizacji związkowej z siedzibą w państwie członkowskim B – Przepisy państwa członkowskiego A zakazujące przeniesienia na osobę trzecią wierzytelności z tytułu wynagrodzenia

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,

sekretarz: I. Illessy, administrator

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 czerwca 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Sähköalojen ammattiliitto ry przez J. Kailialę, asianajaja, oraz J. Hellstena,
- w imieniu Elektrobudowy Spółki Akcyjnej przez V.-M. Lanne'a, asianajaja, oraz W. Popiołka, adwokata,
- w imieniu rządu fińskiego przez J. Heliskoskiego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs oraz L. Van den Broeck, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu duńskiego przez M. Wolff oraz C. Thorninga, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henze'a oraz B. Beutlera, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hesse’a, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę oraz M. Arciszewskiego, a także przez J. Fałdygę oraz D. Lutostańską, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu szwedzkiego przez A. Falk oraz C. Hagermana, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu norweskiego przez P. Wenneråsa, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez E. Paasivirtę oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

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

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 56 TFUE i 57 TFUE, art. 12 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), protokołu (nr 30) w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa, załączonego do traktatu FUE, art. 3, art. 5 akapit drugi i art. 6 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1, i sprostowania Dz.U. 2007, L 301, s. 28, i L 310, s. 22), a także art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177, s. 6, i sprostowanie Dz.U. 2009, L 309, s. 87).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Sähköalojen ammattiliitto ry (zwanym dalej „Sähköalojen ammattiliitto”), fińskim związkiem zawodowym sektora energii elektrycznej, a Elektrobudową Spółką Akcyjną (zwana dalej „ESA”), spółką z siedzibą w Polsce, dotyczącego wierzytelności płacowych wynikających ze stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Dyrektywa 96/71 w art. 1, zatytułowanym „Zakres stosowania”, stanowi:

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego państwa członkowskiego.

[...]

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

[...]

- b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania;

[...]”.

4 Na mocy art. 3 tej dyrektywy, zatytułowanego „Warunki zatrudnienia”:

„1. Państwa członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do [jest właściwe dla] stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki [pracy i] zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

- przepisy prawne [ustawowe], rozporządzenia [wykonawcze] lub przepisy administracyjne i/lub

lub

- umowy [układy] zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:

[...]

- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny [...];

[...]

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c), jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

[...]

7. Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowiły przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia [i pracy].

Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

8. Określenie »umowy [układy] zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane« oznacza umowy [układy] zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

[...]”.

5 Artykuł 5 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Środki”, przewiduje:

„Państwa członkowskie podejmą odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych przez niniejszą dyrektywę”.

- 6 Artykuł 6 tej samej dyrektywy zatytułowany „Właściwość sądu” ma następujące brzmienie:

„Aby zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego [zagwarantowanych] w art. 3, w państwie członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, może być wszczęte postępowanie sądowe, z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu [jurysdykcji]”.

- 7 Załącznik do dyrektywy 96/71 zawiera wykaz rodzajów działalności, o których mowa w art. 3 ust. 1 tiret drugie tej dyrektywy. Obejmują one wszystkie prace wykonywane w sektorze budowlanym i związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przeróbką lub rozbiórką budowli, takie jak wyszczególnione w załączniku.

Prawo fińskie

- 8 Rozdział 2 § 7 Työsopimuslaki (55/2001) (ustawy o umowie o pracę) stanowi:

„Pracodawca przestrzega co najmniej tych przepisów krajowego układu zbiorowego uznawanego za reprezentatywny w rozpatrywanym sektorze (powszechnie stosowany układ zbiorowy), które dotyczą warunków zatrudnienia i pracy mających zastosowanie do zadań, jakie wykonuje pracownik, lub tych, których charakter jest do nich najbardziej zbliżony.

Warunek umowy o pracę, który jest sprzeczny z odpowiednim postanowieniem powszechnie stosowanego układu zbiorowego jest nieważny, a w jego miejsce stosuje się postanowienie zawarte w powszechnie stosowanym układzie zbiorowym.

[...]”.

- 9 Paragraf 2 akapit czwarty Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) (ustawy o pracownikach delegowanych) przewiduje:

„Pracownikowi delegowanemu wypłaca się minimalną stawkę płacy, czyli wynagrodzenie określone na podstawie układu zbiorowego w rozumieniu rozdziału 2 § 7 fińskiej ustawy o umowie o pracę [...]”.

- 10 Odpowiednimi układami zbiorowymi pracy w rozumieniu rozdziału 2 § 7 Työsopimuslaki są układy obowiązujące w sektorze elektryfikacji i w sektorze instalacji elektrycznych, w ramach działu instalacji technicznych budynku, które dotyczą rodzajów działalności, o których mowa w załączniku do dyrektywy 96/71. Te układy zbiorowe są powszechnie stosowane w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71. Zawierają one postanowienia przewidujące zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia, przyznanie im dodatku wakacyjnego, stałej diety i odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, a także postanowienia dotyczące kosztów zakwaterowania.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 11 ESA, spółka z siedzibą w Polsce, prowadzi działalność w sektorze energii elektrycznej. Posiada ona oddział w Finlandii.

- 12 W celu wykonywania prac elektryfikacyjnych na terenie budowy elektrowni jądrowej w

Olkiluoto, w gminie Eurajoki (Finlandia), ESA zawarła w Polsce i na podstawie prawa polskiego umowy o pracę ze 186 pracownikami. Pracownicy ci zostali oddelegowani do fińskiego oddziału tej spółki. Zostali przydzieleni do prac na terenie budowy w Olkiluoto i zakwaterowani w mieszkaniach położonych w Eurajoki, około 15 kilometrów od tej budowy. Strony w postępowaniu głównym pozostają w sporze co do czasu potrzebnego na codziennie przejazdy tych pracowników z miejsca ich zakwaterowania do wspomnianej budowy i z powrotem.

13 Utrzymując, że ESA nie przyznała im minimalnego wynagrodzenia, które było im należne na mocy fińskich układów zbiorowych obowiązujących w sektorze elektryfikacji i w sektorze instalacji technicznych budynku, mających zastosowanie na mocy prawa Unii, pracownicy, o których mowa, indywidualnie przenieśli swe wierzytelności na Sähköalojen ammattiliitto, aby związek tej zapewnił ich odzyskanie.

14 Przed sądem odsyłającym Sähköalojen ammattiliitto utrzymuje, że wspomniane układy zbiorowe przewidują obliczenie wynagrodzenia minimalnego pracowników w oparciu o kryteria korzystniejsze dla pracowników niż kryteria stosowane przez ESA. Kryteria te dotyczą między innymi zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia, uznania wynagrodzenia za oparte na stawce godzinowej lub za wynagrodzenie za pracę na akord, przyznania pracownikom dodatku wakacyjnego, stałej diety, odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, a także pokrycia kosztów zakwaterowania.

15 W konsekwencji dwoma skargami wniesionymi odpowiednio w dniu 8 sierpnia 2011 r. i w dniu 3 stycznia 2012 r. Sähköalojen ammattiliitto zażądał nakazania ESA wypłacenia mu całkowitej kwoty w wysokości 6 648 383,15 EUR wraz z odsetkami, która odpowiada sumie przeniesionych na niego wierzytelności.

16 ESA wniosła o oddalenie skarg. Podniosła w szczególności, że Sähköalojen ammattiliitto nie posiada legitymacji procesowej do występowania w imieniu pracowników delegowanych z tego względu, że prawo polskie zakazuje przenoszenia wierzytelności wynikających ze stosunku pracy.

17 Na wniosek Sähköalojen ammattiliitto sąd odsyłający nakazał zajęcie aktywów ESA o wartości umożliwiającej zagwarantowanie wierzytelności tego związku zawodowego do wysokości 2 900 000 EUR. Ponieważ postanowienie w sprawie zarządzenia tego środka zabezpieczającego stało się ostateczne, ESA wydała właściwemu organowi gwarancję bankową na tę kwotę, ważną do dnia 30 września 2015 r.

18 Żywiąc wątpliwości co do właściwej wykładni prawa Unii, a w szczególności art. 3 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i art. 57 TFUE, Satakunnan käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji regionu Satakunta) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy związek zawodowy działający w interesie pracowników może powołać się bezpośrednio na art. 47 [karty] jako na bezpośrednie źródło praw[...] wobec usługodawcy z innego państwa członkowskiego, jeśli przepis, któremu zarzuca się sprzeczność z art. 47 (a mianowicie art. 84 polskiego kodeksu pracy), stanowi przepis czysto krajowy?

2) Czy w postępowaniu sądowym o wymagalne wierzytelności w rozumieniu dyrektywy [96/71] prowadzonym w państwie miejsca [wykonywania pracy] z prawa Unii, w szczególności z wyrażonej w art. 47 [karty] oraz w art. 5 akapit drugi i art. 6 [wspomnianej dyrektywy] zasady skutecznej ochrony prawnej, interpretowanej w związku z zagwarantowaną w art. 12 [karty] wolnością stowarzyszania się w dziedzinie związków zawodowych (wolnością zrzeszania się), wynika, że sąd krajowy winien odstąpić od zastosowania przepisu kodeksu pracy państwa [pochodzenia] pracownika stojącego na

przeszkodzie przeniesieniu wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę na związek zawodowy państwa miejsca [wykonywania pracy] w celu zapewnienia jej [odzyskania], jeśli odpowiedni przepis państwa miejsca [wykonywania pracy] dopuszcza przeniesienie wymagalnej wierzytelności z tytułu wynagrodzenia w celu zapewnienia jej [odzyskania] – a tym samym legitymacji procesowej – na związek zawodowy zrzeszający wszystkich pracowników, którzy przenieśli swoje wierzytelności w celu [odzyskania]?

- 3) Czy postanowienia protokołu (nr 30) do traktatu FUE należy interpretować w ten sposób, że muszą one zostać uwzględnione także przez sąd krajowy w innym państwie niż Polska i Zjednoczone Królestwo, jeśli rozpatrywany spór wykazuje ścisły związek z Polską, a w szczególności jeśli prawem właściwym dla umów o pracę jest prawo polskie? Innymi słowy: czy protokół [ten] uniemożliwia sądowi fińskiemu stwierdzenie, że polskie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, praktyka administracyjna lub środki administracyjne naruszają proklamowane w [karcie] prawa podstawowe, swobody i zasady?
- 4) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia [nr 593/2008] należy z uwzględnieniem art. 47 [karty] interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, zgodnie z którym zabronione jest przenoszenie wierzytelności i roszczeń ze stosunku pracy?
- 5) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia [nr 593/2008] należy interpretować w ten sposób, że prawem właściwym dla przenoszenia wierzytelności z umowy o pracę jest prawo, które zgodnie z rozporządzeniem [nr 593/2008] jest właściwe dla rozpatrywanej umowy o pracę, bez względu na to, czy na treść konkretnego roszczenia mają wpływ także przepisy innego prawa?
- 6) Czy art. 3 dyrektywy 96/71 należy w świetle art. 56 TFUE i [art.] 57 TFUE interpretować w ten sposób, że pojęcie minimaln[ej] staw[ki] płacy obejmuje podstawową stawkę godzinową zgodnie z grupą zaszeregowania, wynagrodzenie gwarantowane w przypadku pracy na akord, dodatek wakacyjny, stałą dietę, odszkodowanie [...] za czas potrzebny na dotarcie do pracy [...] zgodnie z tymi warunkami pracy określonymi w uznanym za powszechnie [stosowany] układzie zbiorowym, objętymi załącznikiem do dyrektywy?
 - a) Czy art. 56 TFUE [i 57] TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że zakazują one państwom członkowskim w charakterze tzw. »państw przyjmujących« zobowiązania w ich krajowych przepisach (w powszechnie [stosowanym] układzie zbiorowym) usługodawców z innych państw członkowskich do wypłacania pracownikom delegowanym na ich terytorium odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz [stałej] diety, biorąc pod uwagę okoliczność, że zgodnie z odnośnymi przepisami krajowymi [każdy] delegowany pracownik podczas całego okresu delegacji jest uważany za wykonującego pracę w ramach podróży służbowej, a więc przysługuj[ą] mu [...] odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz [...] [stałe] diety?
 - b) Czy art. 56 TFUE i 57 TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że zakazują one sądowi krajowemu odmowy uznania ewentualnego zaszeregowania do kategorii wynagrodzenia dokonanego i stosowanego przez przedsiębiorstwo z innego państwa członkowskiego w swoim [...] państwie [pochodzenia]?
 - c) Czy art. 56 TFUE i 57 TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że pozwalają one pracodawcy z innego państwa członkowskiego na dokonanie skutecznego i wiążącego dla sądu państwa miejsca [wykonywania pracy] zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia, jeśli w powszechnie

[stosowanym] układzie zbiorowym państwa miejsca [wykonywania pracy] przewidziane jest zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia prowadzące do innego rezultatu, czy też przyjmujące państwo członkowskie, do którego delegowani zostali pracownicy usługodawcy pochodzącego z innego państwa członkowskiego, może wskazać usługodawcy przepisy, których musi on przestrzegać, dokonując zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia?

- d) Czy przy dokonywaniu wykładni art. 3 [dyrektywy 96/71] w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE zakwaterowanie, którego koszty musi ponieść pracodawca na mocy układu zbiorowego wymienionego w [pytaniu szóstym], oraz bony na posiłki, które zapewnia pochodzący z innego państwa członkowskiego usługodawca zgodnie z umową o pracę, należy uważać za odszkodowanie za koszty związane z delegacją, czy też objęte są one pojęciem minimaln[ej] staw[ki] płacy w rozumieniu art. 3 ust. 1 [dyrektywy 96/71]?
- e) Czy art. 3 dyrektywy [96/71] w związku z art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że powszechnie [stosowany] układ zbiorowy państwa miejsca [wykonywania pracy] należy przy dokonywaniu wykładni kwestii wynagrodzenia za pracę na akord, odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz diet uważać za uzasadniony wymogami porządku publicznego?"

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań od pierwszego do piątego

- 19 Poprzez pytania od pierwszego do piątego, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy w okolicznościach takich jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym dyrektywa 96/71 interpretowana w świetle art. 47 karty 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 przeszkodzie temu, aby związek zawodowy, taki jak Sähköalojen ammattiliitto, wniósł skargę do sądu drugiego z tych państw członkowskich, w którym praca jest wykonywana, w celu odzyskania wierzytelności płacowych tych pracowników oddelegowanych, które zostały na niego przeniesione.
- 20 W tym względzie należy stwierdzić, że nie tylko z informacji przedstawionych Trybunałowi przez sąd odsyłający, ale także z odpowiedzi udzielonych na pytania postawione podczas rozprawy przed Trybunałem wynika, że kwestia legitymacji procesowej Sähköalojen ammattiliitto przed sądem odsyłającym jest regulowana przepisami fińskiego prawa procesowego, mającego zastosowanie zgodnie z zasadą *lex fori*. Jest ponadto bezsporne, że zgodnie ze wspomnianymi przepisami prawa fińskiego strona skarżąca ma legitymację procesową do występowania w imieniu pracowników delegowanych.
- 21 Tak więc przywołane przez ESA przepisy polskiego kodeksu pracy są bez znaczenia dla legitymacji procesowej Sähköalojen ammattiliitto przed sądem odsyłającym i nie stoją na przeszkodzie prawu tego związku zawodowego do wniesienia skargi do Satakunnan käräjäoikeus.
- 22 Ponadto należy podnieść, że przedmiot sporu w postępowaniu głównym odnosi się do określenia zakresu pojęcia „minimalnej stawki płacy” w rozumieniu dyrektywy 96/71, jakiej mogą się domagać pracownicy polscy delegowani do Finlandii.
- 23 Tymczasem z art. 3 ust. 1 akapit drugi wspomnianej dyrektywy wyraźnie wynika, że

niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy kwestie dotyczące minimalnej stawki płac w jej rozumieniu są regulowane przez przepisy państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownicy są delegowani do celów wykonywania pracy, czyli w niniejszym przypadku Republiki Finlandii.

- 24 Poza tym między innymi z brzmienia pytania drugiego przedstawionego przez sąd odsyłający wynika, że przeniesienie wierzycelności płacowych, z jakiego skorzystał Sähköalojen ammattiliitto w celu ich odzyskania na rzecz pracowników delegowanych, jest zgodne z prawem fińskim, a ponadto że przedsiębiorstwo polskie, które zatrudniło tych pracowników posiada w Finlandii oddział, do którego ci ostatni zostali oddelegowani.
- 25 W takich okolicznościach, wbrew temu, co podniosła ESA przed sądem odsyłającym, w niniejszym przypadku nie istnieje żaden powód dla podważenia powództwa, jakie Sähköalojen ammattiliitto wniósł do Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 A zatem na pytania od pierwszego do piątego należy odpowiedzieć, że w okolicznościach takich jak w rozpatrywane w sprawie postępowaniu głównym dyrektywa 96/71 interpretowana w świetle art. 47 karty, sprzeciwia się temu, aby przepisy państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorstwa, które oddelegowało pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego, na mocy których zakazane jest przenoszenie wierzycelności wynikających ze stosunków pracy, mogły stać na przeszkodzie temu, aby związek zawodowy, taki jak Sähköalojen ammattiliitto, wniósł skargę do sądu drugiego z tych państw członkowskich, w którym praca jest wykonywana, w celu odzyskania na rzecz pracowników delegowanych wierzycelności płacowych, które dotyczą płacy minimalnej w rozumieniu dyrektywy 96/71 i które zostały na niego przeniesione, ponieważ przeniesienie to jest zgodne z prawem obowiązującym w tym ostatnim państwie członkowskim.

W przedmiocie pytanie szóstego

- 27 Poprzez pytanie szóste sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 3 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on temu, aby z płacy minimalnej zostały wykluczone elementy wynagrodzenia takie jak rozpatrywane w sprawie postępowaniu głównym, które wynikają z pojęcia podstawowej stawki godzinowej lub wynagrodzenia gwarantowanego w przypadku pracy na akord zgodnie z grupą zaszeregowania, z przyznania dodatku wakacyjnego, stałej diety i odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, a także ze zwrotu kosztów zakwaterowania, które są określone w układzie zbiorowym dotyczącym sektora objętego załącznikiem do tej dyrektywy, powszechnie stosowanym w państwie członkowskim oddelegowania danych pracowników lub, w zakresie dotyczącym przyznania bonów na posiłki, które są przewidziane w ramach stosunku pracy pomiędzy pracownikami delegowanymi a ich pracodawcą w państwie członkowskim pochodzenia.
- 28 W tym kontekście należy przypomnieć, że prawodawca Unii Europejskiej przyjął dyrektywę 96/71 celem – jak wynika z jej motywu szóstego – ustalenia w interesie pracodawcy i jego personelu warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do stosunku pracy w przypadku, gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim deleguje tymczasowo pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach świadczenia usług (wyroki: Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, pkt 58, Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, pkt 33).
- 29 Tak więc w celu zapewnienia przestrzegania najważniejszych bezwzględnie wiążących norm ochrony minimalnej art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 przewiduje, że państwa członkowskie zapewnią, iż bez względu na to, jakie prawo jest właściwe do stosunku pracy, w ramach transgranicznego świadczenia usług przedsiębiorstwa będą gwarantowały pracownikom

delegowanym na ich terytorium warunki pracy i zatrudnienia, obejmujące zagadnienia wymienione w tym przepisie (wyrok Laval un Partneri, EU:C:2007:809, pkt 73).

30 W tym kontekście należy podnieść, że art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 dąży do realizacji podwójnego celu. Przepis ten ma na celu z jednej strony zapewnienie uczciwej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi a przedsiębiorstwami dokonującymi transgranicznego świadczenia usług w zakresie, w jakim nakłada na te ostatnie obowiązek zapewnienia ich pracownikom, jeśli chodzi o ograniczoną listę zagadnień, warunki pracy i zatrudnienia ustalone w przyjmującym państwie członkowskim. Z drugiej strony, ten sam przepis ma na celu zapewnienie pracownikom delegowanym stosowania względem nich norm ochrony minimalnej przyjmującego państwa członkowskiego, jeśli chodzi o warunki pracy i zatrudnienia dotyczące tych zagadnień, podczas tymczasowego wykonywania pracy na terytorium tego państwa członkowskiego (wyrok Laval un Partneri, EU:C:2007:809, pkt 74–76).

31 Jednakże należy podkreślić, że wspomniana dyrektywa nie dokonała harmonizacji bezwzględnie wiążących norm prawa materialnego dotyczących ochrony minimalnej, nawet jeśli dostarcza pewnych informacji na ich temat.

32 Należy zatem podnieść, po pierwsze, że art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 96/71 odsyła wyraźnie dla celów tej dyrektywy na potrzeby określenia minimalnej stawki płacy, o której mowa w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, do prawa krajowego lub praktyki państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany (wyrok Isbir, EU:C:2013:711, pkt 36).

33 Po drugie w odniesieniu do dodatków właściwych delegowaniu w art. 3 ust. 7 akapit drugi wspomnianej dyrektywy wyjaśniono, w jakim stopniu te elementy wynagrodzenia są uznawane za część płacy minimalnej w kontekście warunków pracy i zatrudnienia określonych w art. 3 tej dyrektywy.

34 W konsekwencji, z zastrzeżeniem wskazówek zawartych w art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71, obowiązek zdefiniowania konstytutywnych elementów pojęcia płacy minimalnej, umożliwiającego zastosowanie tejże dyrektywy, spoczywa na prawie państwa członkowskiego oddelegowania, jednak tylko w zakresie, w jakim definicja ta, wynikająca z odnośnych krajowych przepisów ustawowych lub układów zbiorowych lub wykładni nadawanej im przez sądy krajowe, nie powoduje powstania przeszkody w swobodnym świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi (wyrok Isbir, EU:C:2013:711, pkt 37).

35 W tym kontekście należy podnieść, że Trybunał już orzekł co do niektórych elementów wynagrodzenia, że stanowią one część płacy minimalnej.

36 Zgodnie zatem z utrwalony orzecznictwem Trybunału podwyżki i dodatki, które nie są zdefiniowane jako składniki płacy minimalnej przez prawo lub praktykę krajową państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany, i które prowadzą do zmiany równowagi między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego świadczeniem wzajemnym, nie mogą jednak – na mocy przepisów dyrektywy 96/71 – być uznane za takie elementy (wyroki: Komisja/Niemcy, C-341/02, EU:C:2005:220, pkt 39, Isbir, EU:C:2013:711, pkt 38).

37 To właśnie w świetle powyższych rozważań należy zbadać poszczególne elementy wynagrodzenia przytoczone przez sąd odsyłający w celu określenia, czy stanowią one część płacy minimalnej w rozumieniu art. 3 dyrektywy 96/71.

Płaca gwarantowana za pracę na podstawie stawki godzinowej lub za pracę na akord zgodnie z zaszeregowaniem pracowników do kategorii wynagrodzenia

- 38 W celu rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wyjaśnienie, czy art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on obliczaniu płacy minimalnej za pracę na podstawie stawki godzinowej lub za pracę na akord w oparciu o zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia przewidziane w odpowiednich układach zbiorowych obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim.
- 39 W tym zakresie należy podnieść, że z art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 96/71 wyraźnie wynika, że pojęcie minimalnej stawki płac definiowane jest przez prawo krajowe lub praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. Brzmienie tego przepisu wskazuje, że obliczenie wspomnianej stawki oraz określenie kryteriów tego obliczenia także należą do kompetencji przyjmującego państwa członkowskiego.
- 40 Z powyższego wynika po pierwsze, że obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim przepisy mogą określać, czy płaca minimalna powinna być obliczona w oparciu o stawkę godzinową czy w oparciu o wynagrodzenie za pracę na akord. Niemniej jednak, aby na przepisy te można było powołać się względem pracodawcy delegującego pracowników do tego państwa członkowskiego, muszą one być wiążące oraz spełniać wymogi przejrzystości, co oznacza w szczególności, że muszą być dostępne i jasne.
- 41 Tak więc na podstawie tych kryteriów płaca minimalna obliczona poprzez odniesienie do odpowiednich układów zbiorowych nie może zależeć od swobodnego wyboru pracodawcy delegującego pracowników wyłącznie w celu oferowania kosztu pracy niższego niż w przypadku pracowników lokalnych.
- 42 W sprawie w postępowaniu głównym do sądu krajowego należy zweryfikowanie, czy przepisy dotyczące obliczania płacy minimalnej stosowane na podstawie odpowiednich układów zbiorowych są wiążące i przejrzyste.
- 43 Z powyższego wynika, że po drugie przepisy dotyczące zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia, stosowane w przyjmującym państwie członkowskim na podstawie różnych kryteriów, takich jak między innymi kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenie pracowników lub charakter wykonywanej przez nich pracy, stosuje się zamiast przepisów mających zastosowanie do pracowników delegowanych w państwie członkowskim pochodzenia. Zaszeregowanie dokonane w państwie członkowskim pochodzenia powinno być uwzględniane tylko wtedy, gdy porównanie pomiędzy warunkami zatrudnienia i pracy, o których mowa w art. 3 ust. 7 akapit pierwszy dyrektywy 96/71, stosowanymi w państwie członkowskim pochodzenia a warunkami zatrudnienia i pracy w przyjmującym państwie członkowskim wykaże, że wspomniane zaszeregowanie jest korzystniejsze dla pracownika.
- 44 Niemniej jednak, aby na stosowane w przyjmującym państwie członkowskim przepisy dotyczące zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia można było powołać się względem pracodawcy delegującego tych pracowników, muszą one także być wiążące i spełniać wymogi przejrzystości, co oznacza w szczególności, że muszą być dostępne i jasne. Do sądu krajowego należy zweryfikowanie, czy w sprawie w postępowaniu głównym wymogi te są spełnione.
- 45 W świetle całości powyższych rozważań należy stwierdzić, że art. 3 ust. 1 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 zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia przewidziane w odpowiednich układach zbiorowych obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, pod warunkiem, że to obliczenie i zaszeregowanie są dokonywane na podstawie wiążących i przejrzystych przepisów, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego.

Stała dieta

- 46 W odniesieniu do kwestii, czy stała dieta, taka jak rozpatrywana w sprawie w postępowaniu głównym, stanowi część płacy minimalnej w rozumieniu art. 3 dyrektywy 96/71, należy podnieść, że z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że odpowiednie zbiorowe układy pracy obowiązujące w Finlandii przewidują przyznanie pracownikom delegowanym stałej diety. Zgodnie z tymi układami dieta ta ma postać dziennej wypłaty stałej kwoty, której wysokość w rozpatrywanym okresie wynosiła od 34 do 36 EUR.
- 47 W świetle akt sprawy wydaje się, że dieta ta nie jest wypłacana pracownikom tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania w rozumieniu art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71.
- 48 Celem tej diety jest bowiem zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompensowanie niedogodności związanych z oddelegowaniem, polegających na oddaleniu zainteresowanych od ich zwykłego otoczenia.
- 49 W konsekwencji taką dietę należy zakwalifikować jako „dodatek właściwy delegowaniu” w rozumieniu art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71.
- 50 Tymczasem, zgodnie ze wspomnianym przepisem ten dodatek stanowi część płacy minimalnej.
- 51 W takich okolicznościach wspomniana stała dieta powinna być wypłacana pracownikom delegowanym, których dotyczy postępowanie główne, w takim samym zakresie jak pracownikom lokalnym w przypadku ich delegowania na terytorium Finlandii.
- 52 W świetle powyższego należy stwierdzić, że 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 to płacy minimalnej wypłacanej pracownikom lokalnym w przypadku ich delegowania wewnątrz danego państwa członkowskiego.

Odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy

- 53 Na wstępie należy podnieść, że ponieważ przedstawione pytanie dotyczy odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, to nie odnosi się ono do odszkodowania za koszty związane z oddelegowaniem poniesione przez danych pracowników w celu przybycia na miejsce pracy i powrotu z niego, ale wyłącznie do kwestii, czy art. 3 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy należy uznać za element płacy minimalnej tych pracowników.
- 54 Zgodnie z odpowiednimi przepisami fińskich układów zbiorowych odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy jest wypłacane pracownikom, w przypadku gdy codzienny dojazd do miejsca pracy zajmuje ponad godzinę.
- 55 W tym zakresie należy wyjaśnić, że w celu obliczenia tego czasu dojazdu należy określić rzeczywisty czas potrzebny w okolicznościach właściwych dla danego przypadku rozpatrywanym pracownikom delegowanym na przejazd z miejsca zakwaterowania w Finlandii do miejsca pracy na plac budowy położony w tym państwie członkowskim. Do sądu odsyłającego należy zadecydowanie, czy w świetle okoliczności faktycznych rozpatrywanych w sprawie w postępowaniu głównym w przypadku rozpatrywanych pracowników spełniony jest warunek czasu przejazdu przewidziany w obowiązujących w Finlandii przepisach dotyczących wypłaty odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy.

- 56 W tym kontekście należy stwierdzić, że ponieważ takie odszkodowanie za czas potrzebny na

dotarcie do pracy nie jest wypłacane tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych przez pracownika na skutek delegowania, to zgodnie z art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71 należy je uznać za dodatek właściwy delegowaniu, a tym samym za część płacy minimalnej.

- 57 W tej kwestii należy zatem stwierdzić, że odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy, takie jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym, 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

- 58 Co się tyczy kwestii, czy art. 3 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że pokrycie kosztów zakwaterowania rozpatrywanych pracowników należy uznać za element ich płacy minimalnej, należy stwierdzić, że zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 7 tej dyrektywy, że nie należy.

- 59 Nawet bowiem jeśli brzmienie tego przepisu wyklucza tylko zwrot kosztów zakwaterowania faktycznie poniesionych na skutek delegowania oraz jeśli zgodnie z informacjami, jakie posiada Trybunał, ESA pokryła te koszty rozpatrywanych pracowników, przy czym pracownicy ci nie musieli ich ponieść i żądać ich zwrotu, to sposób pokrycia kosztów wybrany przez ESA nie ma wpływu na kwalifikację prawną tych kosztów.

- 60 Ponadto, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 111 swej opinii, sam cel art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 nie umożliwia uwzględnienia przy obliczaniu płacy minimalnej pracowników delegowanych kosztów związanych z ich zakwaterowaniem.

Bony na posiłki

- 61 W odniesieniu do wykładni art. 3 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE, co się tyczy pojęcia płacy minimalnej w zakresie dotyczącym uwzględnienia bonów na posiłki wydawanych rozpatrywanym pracownikom przez ESA, należy podnieść, że wydawanie tych bonów nie opiera się ani na przepisach ustawowych, wykonawczych czy administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego, ani też na odpowiednich układach zbiorowych przywołanych przez Sähköalojen ammattiliitto, lecz zostało przewidziane w ramach stosunku pracy zawiązanego w Polsce pomiędzy pracownikami delegowanymi a ESA, ich pracodawcą.

- 62 Poza tym podobnie jak w przypadku wypłaty dodatków przyznawanych w celu zrekompensowania kosztów zakwaterowania, dodatki te są wypłacane tytułem zrekompensowania kosztu życia faktycznie poniesionego przez pracowników na skutek delegowania.

- 63 W związku z powyższym z samego brzmienia art. 3 ust. 1 i 7 dyrektywy 96/71 wyraźnie wynika, że wspomniane dodatki nie powinny być uznawane za część płacy minimalnej w rozumieniu art. 3 tej dyrektywy.

Dodatek wakacyjny

- 64 Co się tyczy przyznania dodatku wakacyjnego, należy na wstępie przypomnieć, że na mocy art. 31 ust. 2 karty każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu.

- 65 Prawo to, uszczegółowione w art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9), od którego na mocy tej dyrektywy nie można przyznać odstępstwa, umożliwia każdemu pracownikowi korzystanie z corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech

tygodni. Prawo do corocznego płatnego urlopu, które zgodnie z utrwalonym orzecznictwem musi zostać uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, jest zatem przyznawane każdemu pracownikowi, niezależnie od miejsca pracy na terytorium Unii (zob. podobnie wyroki: Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 54, a także Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 14).

- 66 Poza tym z orzecznictwa Trybunału wyraźnie wynika, że sformułowanie „coroczny płatny urlop” zawarte w art. 31 karty i w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu tych przepisów wynagrodzenie musi być wypłacane oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (zob. wyroki: Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 50, a także Lock, EU:C:2014:351, pkt 16).
- 67 W istocie zgodnie z tym orzecznictwem dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy (zob. wyrok Lock, EU:C:2014:351, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 Tak więc, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 89 opinii, dodatek wakacyjny jest nierozdzielnie związany z wynagrodzeniem, które pracownik otrzymuje w zamian za świadczone usługi.
- 69 W związku z powyższym art. 3 dyrektywy 96/71, w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować z ten sposób, że minimalny dodatek wakacyjny, jaki musi być przyznany pracownikowi zgodnie z art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. b) tej dyrektywy za minimalny wymiar płatnych urlopów wypoczynkowych, odpowiada płacy minimalnej, do jakiej pracownik ten ma prawo w okresie odniesienia.
- 70 Z całości powyższych rozważań wynika, że na pytanie szóste należy odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 i 7 dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób iż:
- nie sprzeciwia się on obliczaniu płacy minimalnej za pracę na podstawie stawki godzinowej lub za pracę na akord w oparciu o zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia, przewidziane w odpowiednich układach zbiorowych obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, pod warunkiem, że to obliczenie i to zaszeregowanie 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 to 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 wypłacanych 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.

W przedmiocie kosztów

71 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 1) **W okolicznościach takich jak w 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 przeszkodzie 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, ponieważ 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 zaszeregowanie pracowników do kategorii wynagrodzenia, przewidziane w odpowiednich układach zbiorowych obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, pod warunkiem, że to obliczenie i to zaszeregowanie 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 to 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 wypłacanych 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.**

Podpis

* Język postępowania: fiński.