

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 1 grudnia 2020 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 96/71/WE – Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 – Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług – Kierowcy ciężarówek w transporcie międzynarodowym – Zakres stosowania – Pojęcie „pracownika delegowanego” – Przewozy kabotażowe – Artykuł 3 ust. 1, 3 i 8 – Artykuł 56 TFUE – Swoboda świadczenia usług – Umowy zbiorowe uznane za powszechnie stosowane

W sprawie C-815/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Hoge Raad der Nederlanden (sąd najwyższy Niderlandów) postanowieniem z dnia 14 grudnia 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 21 grudnia 2018 r., w postępowaniu:

Federatie Nederlandse Vakbeweging

przeciwko

Van den Bosch Transporten BV,

Van den Bosch Transporte GmbH,

Silo-Tank Kft,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan, L. Bay Larsen (sprawozdawca) i N. Piçarra, prezesi izb, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos i P.G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: M. Ferreira, główna administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 stycznia 2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Federatie Nederlandse Vakbeweging – J. H. Mastenbroek, advocaat,
- w imieniu Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH oraz Silo-Tank Kft – R. A. A. Duk i F. M. Dekker, advocaten,

- w imieniu rządu niderlandzkiego – J. Langer i M. K. Bulterman, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego – A.-L. Desjonquères, C. Mosser, R. Coesme i A. Ferrand, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu węgierskiego – Z. Fehér, M. M. Tátrai i Zs. Wagner, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, D. Lutostańska i A. Siwek-Ślusarek, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – W. Mölls, B.-R. Killmann i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 30 kwietnia 2020 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 56 TFUE oraz art. 1 ust. 1 i 3, art. 2 ust. 1, a także art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy 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).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu toczącego się między Federatie Nederlandse Vakbeweging (niderlandzką federacją związków zawodowych), (zwaną dalej „FNV”) a Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH i Silo-Tank Kft w przedmiocie stosowania Collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer (układu zbiorowego pracy dla towarowego transportu drogowego, zwanego dalej „CCT »transport towarowy«”) do pochodzących z Niemiec i Węgier kierowców w kontekście umów czarteru na przewozy w ramach transportu międzynarodowego.

Ramy prawne

Dyrektywa 96/71

- 3 Motywy 4 i 5 dyrektywy 96/71 stanowią:
 - „(4) Świadczenie usług może polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego.
 - (5) Promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych”.

4 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „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.

2. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do personelu pływającego.

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

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania

lub

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

lub

c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuj[ą] pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

[...]”.

5 Artykuł 2 rzeczony dyrektywy, zatytułowany „Definicja”, ma następujące brzmienie:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy określenie »pracownik delegowany« oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państw[o] w którym zwyczajowo pracuje.

2. Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany”.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy zatytułowany „Warunki zatrudnienia”, stanowi:

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

– przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne

i/lub

- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w załączniku:
 - a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
 - b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
 - c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
 - d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
 - e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
 - f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
 - g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

[...]

3. Państwa członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym państwie członkowskim, zdecydować o niestosowaniu [...] ust. 1 [tiret drugie] lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od [...] ust. 1 [tiret drugie] lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również od decyzji państwa członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

[...]

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

W przypadku braku systemu uznawania zbiorowych umów lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu pierwszego akapitu państwa członkowskie mogą, jeśli tak zdecydują, oprzeć się na:

- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle,

i/lub

- umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,

o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantuje równość traktowania w przypadku dziedzin, o których mowa w pierwszym akapicie ust. 1 niniejszego artykułu, wymienionych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie, a znajdujących się w podobnej sytuacji.

[...]

10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie, w oparciu o zasadę równego traktowania, zgodnie z traktatem i w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych [oraz przedsiębiorstw z innych państw]:

- warunków zatrudnienia dotyczących dziedzin innych niż wskazane w pierwszym akapicie ust. 1, w przypadku przepisów polityki publicznej [przepisów o charakterze normy porządku publicznego];
- warunków pracy i zatrudnienia ustalonych w umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 i dotyczących innych rodzajów działalności niż wymienione w załączniku”.

Dyrektywa 2014/67

- 7 Artykuł 9 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. 2014, L 159, s. 11) stanowi:

„Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie [96/71], o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w szczególności następujące środki:

[...]

- b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG [z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. 1991, L 288, s. 32)], w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie

i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;

[...]”.

Dyrektywa 2020/1057

- 8 Motyw 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71 i dyrektywy 2014/67 dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.U. 2020, L 249, s. 49) stanowi:

„[...] Przepisy dotyczące delegowania pracowników, zawarte w dyrektywie 96/71 [...] mają zastosowanie do sektora transportu drogowego [...]”.

Rozporządzenie nr 1072/2009

- 9 Motyw 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r. dotyczącego wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych (Dz.U. 2009, L 300, s. 72) uściśla, że przepisy dyrektywy 96/71 mają zastosowanie do przewoźników wykonujących przewozy kabotażowe.

- 10 Artykuł 2 tego rozporządzenia, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Na użytek niniejszego rozporządzenia:

[...]

- 3) »przyjmujące państwo członkowskie« oznacza państwo członkowskie, w którym przewoźnik prowadzi działalność, inne niż państwo członkowskie siedziby przewoźnika;

[...]

- 6) »przewóz kabotażowy« oznacza krajowy zarobkowy przewóz wykonywany tymczasowo w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z niniejszym rozporządzeniem;

[...]”.

- 11 Artykuł 8 rzeczonego rozporządzenia, zatytułowany „Zasada ogólna”, stanowi w ust. 2 akapit pierwszy:

„Po dostarczeniu rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym przewoźnicy drogowi, o których mowa w ust. 1, uprawnieni są do wykonywania tym samym pojazdem lub, w przypadku zespołu pojazdów, pojazdem silnikowym tego pojazdu, do trzech przewozów kabotażowych będących następstwem transportu międzynarodowego z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do przyjmującego państwa członkowskiego. Ostatni rozładunek rzeczy w trakcie przewozu kabotażowego przed opuszczeniem przyjmującego państwa członkowskiego ma miejsce w ciągu siedmiu dni od ostatniego rozładunku w przyjmującym państwie członkowskim w ramach dostawy rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 Van den Bosch Transporten jest przedsiębiorstwem transportowym z siedzibą w Erp (Niderlandy). Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte, spółka prawa niemieckiego, i Silo-Tank, spółka prawa węgierskiego, są spółkami siostrzanymi należącymi do tej samej grupy. Wszystkie trzy spółki mają tego samego dyrektora i udziałowca.
- 13 Van den Bosch Transporten jest członkiem Vereniging Goederenvervoer Nederland (niderlandzkiego stowarzyszenia transportu towarowego). Stowarzyszenie to i FNV zawarły CCT „transport towarowy”, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2012 r. i wygasł w dniu 31 grudnia 2013 r. Układ ten nie został uznany za powszechnie stosowany. Collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (układ zbiorowy pracy dla zarobkowego towarowego transportu drogowego i najmu żurawi samojezdnych, zwany dalej „CCT »zarobkowy transport drogowy«”) był natomiast uznany za powszechnie stosowany od dnia 31 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (zarządzenie ministra pracy i spraw socjalnych) z dnia 25 stycznia 2013 r. (Stcrt. 2013, nr 2496) wyłączyło jednak przedsiębiorstwa objęte CCT „transport towarowy” ze stosowania CCT „zarobkowy transport drogowy”. Wyłączenie to odnosiło się między innymi do Van den Bosch Transporten.
- 14 Artykuł 44 CCT „transport towarowy”, zatytułowany „Przepis czarterowy”, którego brzmienie było prawie identyczne z brzmieniem art. 73 CCT „zarobkowy transport drogowy”, stanowił:

„1. Pracodawca jest zobowiązany zagwarantować w umowach podwykonawstwa wykonywanych przez niezależnych podwykonawców działających w charakterze pracodawcy w przedsiębiorstwie lub z przedsiębiorstwa z siedzibą w Niderlandach, iż wobec pracowników tych niezależnych podwykonawców będą stosowane podstawowe warunki pracy [określone w tym układzie zbiorowym pracy], jeżeli wynika to z dyrektywy 96/71[...], nawet jeżeli strony postanowiły stosować do umowy prawo państwa innego niż Niderlandy.

2. Pracodawca musi poinformować pracowników, o których mowa w ust. 1, o warunkach pracy, które mają do nich zastosowanie.

[...]”.
- 15 Van den Bosch Transporten zawarła z Van den Bosch Transporte i z Silo-Tank umowy czarteru na przewozy w ramach transportu międzynarodowego.
- 16 Pracownicy pochodzący z Niemiec i Węgier, związani odpowiednio z Van den Bosch Transporte i Silo-Tank umową o pracę, byli zatrudnieni jako kierowcy w ramach wspomnianych umów czarterowych. Co do zasady w okresie, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, czarter odbywał się z Erp, gdzie kończyły się przejazdy. Jednakże większość przewozów wykonywanych na podstawie umów czarterowych odbywała się poza terytorium Królestwa Niderlandów.
- 17 Podstawowych warunków pracy określonych w CCT „transport towarowy” nie stosowano wobec kierowców pochodzących z Niemiec i Węgier.
- 18 FNV wniosła powództwo przeciwko Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte i Silo-Tank, którego celem było nakazanie tym spółkom przestrzegania CCT „transport towarowy”, a w szczególności jego art. 44. Zdaniem FNV, w sytuacji gdy Van den Bosch

Transporten korzystała z usług kierowców pochodzących z Niemiec i z Węgier, powinna ona była na mocy tego przepisu stosować wobec nich podstawowe warunki pracy zawarte w tym układzie zbiorowym jako do pracowników delegowanych w rozumieniu dyrektywy 96/71.

- 19 W wyroku wstępnym wydanym w pierwszej instancji orzeczono, że podstawowe warunki pracy określone w CCT „transport towarowy” powinny rzeczywiście mieć zastosowanie do kierowców pochodzących z Niemiec i Węgier, z których korzystała Van den Bosch Transporten.
- 20 Sąd apelacyjny uchylił ten wyrok wstępny i przekazał sprawę pierwszemu sądowi do ponownego rozpoznania. Niemniej jednak oddalił on tezę Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte i Silo-Tank, zgodnie z którą należało stwierdzić nieważność art. 44 CCT „transport towarowy” ze względu na to, że wynikający z niego obowiązek stanowił dla nich nieuzasadnioną przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług zagwarantowanym w art. 56 TFUE. Na poparcie tego orzeczenia sąd apelacyjny stwierdził w istocie, że mimo iż ten układ zbiorowy nie został uznany za powszechnie stosowany, przedsiębiorstwa nim objęte zostały wyłączone ze stosowania CCT „zarobkowy transport drogowy”, który jest wobec nich powszechnie stosowany, a którego art. 73 jest zasadniczo identyczny z art. 44 CCT „transport towarowy” i którego treść jest w pozostałym zakresie praktycznie identyczna z treścią tego ostatniego układu zbiorowego pracy. W szczególności, jeśli chodzi o zobowiązanie, które powinno mieć również zastosowanie do podwykonawcy, CCT „transport towarowy” ma taki sam skutek jak CCT „zarobkowy transport drogowy”, gdyż ponadto okres ważności tych dwóch umów wygasał w tym samym dniu. Z materialnego punktu widzenia należałoby zatem traktować CCT „transport towarowy” w taki sam sposób, jak gdyby został on faktycznie uznany za powszechnie stosowany, i to zarówno w odniesieniu do przedsiębiorców z danej branży mających siedzibę w Niderlandach, jak i wobec wszystkich zagranicznych przewoźników.
- 21 Wynika z tego, że art. 44 CCT „transport towarowy” nie należy uważać za nieuzasadnioną przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług w rozumieniu art. 56 TFUE.
- 22 Ponadto sąd apelacyjny uznał, że aby można było zobowiązać podwykonawców, zgodnie z art. 44 CCT „transport towarowy”, do przyznania pracownikom warunków pracy przewidzianych w tym układzie, przedmiotowe umowy podwykonawstwa powinny być objęte zakresem stosowania dyrektywy 96/71. W tym względzie Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte i Silo-Tank podnosiły przed tym sądem, że wyrażenie „[delegować] na terytorium (innego) państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71 należy interpretować dosłownie, podczas gdy zdaniem FNV wyrażenie to należy rozumieć szeroko, jako obejmujące również sytuację, w której delegowanie odbywa się „z lub na terytorium innego państwa członkowskiego”. W tym ostatnim przypadku nie ma znaczenia, w jakich państwach członkowskich dany kierowca faktycznie wykonuje następujące po sobie czynności w ramach czarteru.
- 23 Sąd apelacyjny uznał, że przeważa wykładnia literalna art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71, w związku z czym czarter, taki jak będący przedmiotem niniejszej sprawy, nie jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy, a jedynie czarter wykonywany, przynajmniej głównie, „na terytorium” innego państwa członkowskiego.
- 24 FNV wniosła od tego orzeczenia sądu apelacyjnego odwołanie do sądu odsyłającego, Hoge Raad der Nederlanden (sądu najwyższego Niderlandów), podnosząc, że orzeczenie to opiera się na literalnej wykładni art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71. Van den Bosch Transporten, Van

den Bosch Transporte i Silo-Tank wniosły odwołanie wzajemne w zakresie, w jakim sąd apelacyjny orzekł, że art. 44 CCT „transport towarowy” nie powinien być uważany za nieuzasadnioną przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług.

- 25 Sąd odsyłający wskazuje, że skarga główna porusza w szczególności kwestię wykładni wyrażenia „na terytorium innego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 w przypadku międzynarodowych przewozów drogowych, takich jak przewozy dokonywane przez Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte i Silo-Tank. Wykładnia ta jest decydująca dla ustalenia, czy kierowcy czynni w międzynarodowym transporcie drogowym, tacy jak w rozpatrywanej sprawie, są objęci zakresem stosowania dyrektywy 96/71. W tym celu należałoby najpierw zastanowić się, czy dyrektywa 96/71 ma zastosowanie do międzynarodowego transportu drogowego.
- 26 Sąd odsyłający uważa ponadto, że w skardze głównej powstaje pytanie, czy okoliczność, iż przedsiębiorstwa delegujące danych pracowników są powiązane, w niniejszym przypadku w ramach grupy, ze spółką, do której pracownicy ci są delegowani, ma znaczenie dla celów wykładni wyżej wspomnianych przepisów dyrektywy 96/71.
- 27 Ponadto w skardze tej podniesiono posiłkowo, że sąd apelacyjny nie uwzględnił faktu, iż część przejazdów, jakie Van den Bosch Transporte i Silo-Tank wykonywały na rzecz Van den Bosch Transporten, odbywała się w całości na terytorium Królestwa Niderlandów w ramach przewozów kabotażowych. Powstaje zatem pytanie, czy tego rodzaju przewozy są objęte zakresem stosowania dyrektywy 96/71.
- 28 Wreszcie sąd odsyłający wskazuje, że odwołanie wzajemne zostało wniesione na wypadek uwzględnienia przez niego, w całości lub w części, odwołania głównego. Zarzut podniesiony na poparcie tego odwołania wzajemnego również sam nasuwa pytania dotyczące wykładni, które rodzą konieczność przedstawienia Trybunałowi pytań prejudycjalnych.
- 29 W tych okolicznościach Hoge Raad der Nederlanden (sąd najwyższy Niderlandów) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
 - „1) Czy dyrektywę 96/71 [...] należy interpretować w ten sposób, że ma ona również zastosowanie do pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, a zatem wykonuje pracę w więcej niż jednym państwie członkowskim?
 - 2) a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: na podstawie jakiego kryterium lub z jakiego punktu widzenia należy określać, czy pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, jest delegowany »na terytorium innego państwa członkowskiego« w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy [96/71] oraz czy pracownik ten »przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje« w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy [96/71]?
 - b) Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie dla odpowiedzi na pytanie drugie lit. a) ma znaczenie okoliczność, że przedsiębiorstwo delegujące pracownika, o którym mowa w pytaniu drugim lit. a), jest powiązane – na przykład w ramach koncernu – z przedsiębiorstwem, do którego został on delegowany?

- c) Jeżeli praca świadczona przez pracownika, o którym mowa w pytaniu drugim lit. a), polega częściowo na przewozie kabotażowym – to znaczy przewozie, który jest wykonywany wyłącznie na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracownik ten zwyczajowo pracuje – czy pracownika tego w każdym przypadku należy w tym zakresie jego pracy uznawać za tymczasowo pracującego na terytorium tego pierwszego państwa członkowskiego? Jeżeli tak, to czy obowiązuje w związku z tym dolny limit, na przykład w postaci minimalnego okresu w miesiącu, przez który odbywa się ten przewóz kabotażowy?
- 3) a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: w jaki sposób należy interpretować pojęcie »umowy zbiorowe uznane za powszechnie stosowane« w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy [96/71]? Czy jest to autonomiczne pojęcie prawa Unii, a zatem czy wystarczające jest faktyczne spełnienie warunków określonych w art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy [96/71], czy też przepisy te wymagają również, aby umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną według prawa krajowego?
- b) Jeżeli umowa zbiorowa nie może być uważana za uznaną za powszechnie stosowaną umowę zbiorową w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy [96/71], to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby mające siedzibę w państwie członkowskim przedsiębiorstwo delegujące pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego zostało umownie zobowiązane do przestrzegania przepisów takiej umowy zbiorowej, która obowiązuje w tym drugim państwie członkowskim?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 30 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 96/71 należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.
- 31 Jak wynika z art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71 w związku z jej motywem 4, dyrektywa ta ma zastosowanie do przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim delegujących pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach transnarodowego świadczenia usług, które może polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego.
- 32 Jeżeli chodzi o art. 1 ust. 2 dyrektywy 96/71, to wyłącza on z zakresu jej stosowania jedynie świadczenie usług, z którym jest związany personel pływający marynarki handlowej.
- 33 Wynika z tego, że z wyjątkiem tych ostatnich usług dyrektywa ta ma co do zasady zastosowanie do każdego transnarodowego świadczenia usług obejmującego delegowanie pracowników, niezależnie od sektora gospodarczego, z którym wiąże się takie świadczenie, a tym samym także w sektorze transportu drogowego.

- 34 Wykładnia ta znajduje potwierdzenie w art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71, który definiuje pojęcie „pracownika delegowanego” w rozumieniu tej dyrektywy jako obejmujące „każdego pracownika”, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, przy czym przepis ten nie odnosi się do jakiegokolwiek ograniczenia dotyczącego sektora działalności tego pracownika.
- 35 Stosowanie dyrektywy 96/71 do sektora transportu drogowego zostało wyraźnie potwierdzone przez inne akty prawa Unii, takie jak dyrektywa 2014/67, której art. 9 ust. 1 lit. b) wymienia wśród wymogów administracyjnych i środków kontroli koniecznych do zapewnienia skutecznej kontroli przestrzegania obowiązków ustanowionych w szczególności w dyrektywie 96/71 środki dotyczące konkretnie „pracowników mobilnych w sektorze transportu”, oraz dyrektywa 2020/1057, której motyw 7 stanowi, że przepisy dotyczące delegowania pracowników zawarte w dyrektywie 96/71 „mają zastosowanie do sektora transportu drogowego”.
- 36 W swoich uwagach Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte i Silo-Tank, a także rządy węgierski i polski podnoszą jednak, że przepisy dotyczące swobody świadczenia usług, które posłużyły za podstawę przyjęcia dyrektywy 96/71, wykluczają możliwość objęcia działalności w zakresie transportu drogowego towarów zakresem stosowania tej dyrektywy. W konsekwencji art. 1 ust. 1 dyrektywy 96/71, zgodnie z którym dyrektywa ta ma zastosowanie do przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim, które w ramach transnarodowego świadczenia usług delegują pracowników, należy interpretować w ten sposób, że dotyczy on „świadczenia usług” w rozumieniu art. 56 TFUE nieobejmującego swobodnego przepływu usług w dziedzinie transportu, który jest regulowany specjalnie przez postanowienia tytułu traktatu FUE dotyczącego transportu, a mianowicie jego art. 90–100.
- 37 W tym względzie należy bez wątpienia przypomnieć, że swoboda przepływu usług w branży przewozowej nie podlega art. 56 TFUE, który dotyczy swobody świadczenia usług w ogólności, ale postanowieniom tytułu traktatu FUE dotyczącego transportu, do których odsyła art. 58 ust. 1 TFUE (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Dobersberger, C-16/18, EU:C:2019:1110, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Należy jednak zauważyć, że dyrektywa 96/71 ma, jak podkreślono w pkt 33 niniejszego wyroku, zakres ogólny. Ponadto, jak wynika z motywu 1 tej dyrektywy, ma ona na celu zniesienie przeszkód w swobodnym przepływie osób i usług między państwami członkowskimi i przewiduje w motywie 5, że konieczność wspierania transnarodowego świadczenia usług powinna odbywać się w ramach uczciwej konkurencji oraz środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych.
- 39 W odróżnieniu na przykład od rozporządzenia nr 1072/2009, które dla celów ustanowionej w art. 3 i 4 zasady „licencji wspólnotowej” zawiera ogół „wspólnych reguł mających zastosowanie do transportu międzynarodowego wykonywanego z lub na terytorium państwa członkowskiego lub tranzytu przez terytorium jedne[go] lub większej liczby państw członkowskich”, jak również „warunki dostępu przewoźników niemających stałej siedziby w państwie członkowskim do transportu krajowego w państwie członkowskim” w rozumieniu art. 91 ust. 1 lit. a) i b) TFUE [zob. podobnie opinia 2/15 (umowa o wolnym handlu z Singapurem) z dnia 16 maja 2017 r., EU:C:2017:376, pkt 208], dyrektywa 96/71 nie ma zatem na celu realizacji wspólnej polityki transportowej w rozumieniu tegoż art. 91. Nie

zawiera ona również „środków pozwalających polepszyć bezpieczeństwo transportu” lub „potrzebnych przepisów” w dziedzinie transportu w rozumieniu art. 91 ust. 1 lit. c) i d) TFUE.

- 40 Z powyższego wynika, że okoliczność, iż dyrektywa 96/71 jest oparta na postanowieniach traktatu WE dotyczących swobody świadczenia usług, a jej podstawa prawna nie zawiera ponadto przepisów dotyczących transportu, nie może wykluczać z jej zakresu stosowania transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego, w szczególności towarów.
- 41 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż dyrektywę 96/71 należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.

W przedmiocie pytania drugiego

W przedmiocie pytania drugiego lit. a)

- 42 Poprzez pytanie drugie lit. a) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, jakie są przesłanki uznania pracownika zatrudnionego jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim, a przedsiębiorstwem prowadzącym działalność w innym państwie członkowskim, za pracownika delegowanego na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71.
- 43 Jak przypomniano w pkt 31 niniejszego wyroku, z art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71 w związku z jej motywem 4 wynika, że dyrektywa ta ma zastosowanie do przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim, które w ramach transnarodowego świadczenia usług, mogącego polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego, delegują pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego.
- 44 Zgodnie z art. 2 ust. 1 rzeczony dyrektywy „dla celów niniejszej dyrektywy określenie »pracownik delegowany« oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państw[o,] w którym zwyczajowo pracuje”.
- 45 Pracownik, zgodnie z dyrektywą 96/71, nie może zostać uznany za delegowanego na terytorium innego państwa członkowskiego, jeżeli wykonywanie jego pracy nie ma wystarczającego związku z tym terytorium (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Dobersberger, C-16/18, EU:C:2019:1110, pkt 31), co wymaga dokonania całościowej oceny wszystkich elementów charakteryzujących pracę danego pracownika.
- 46 W tym względzie należy zauważyć, że istnienie takiego związku z danym terytorium może okazać się widoczne za pomocą cech charakterystycznych świadczenia usług, do których wykonywania został przydzielony dany pracownik. Istotnym elementem przy ocenie istnienia takiego związku jest również charakter czynności wykonywanych przez tego pracownika na terytorium danego państwa członkowskiego.

- 47 Jeśli chodzi o pracowników mobilnych, takich jak kierowcy ciężarówek w transporcie międzynarodowym, to stopień powiązania czynności wykonywanych przez takiego pracownika w ramach świadczenia usługi przewozowej, do której został on przydzielony, z terytorium każdego odnośnego państwa członkowskiego posiada również znaczenie dla tych celów.
- 48 To samo dotyczy części tych zadań w odniesieniu do całości danego świadczenia usług. W tym względzie czynności załadunku lub rozładunku towarów, konserwacji lub sprzątnięcia pojazdów transportowych są istotne, o ile są one rzeczywiście wykonywane przez danego kierowcę, a nie przez osoby trzecie.
- 49 Natomiast nie można uznać za „delegowanego” w rozumieniu dyrektywy 96/71 pracownika wykonującego świadczenia o bardzo ograniczonym zakresie na terytorium państwa członkowskiego, do którego został on wysłany (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., *Dobersberger*, C-16/18, EU:C:2019:1110, pkt 31). Jest tak w przypadku kierowcy, który w ramach transportu drogowego towarów jedynie przejeżdża przez terytorium danego państwa członkowskiego. To samo dotyczy kierowcy wykonującego wyłącznie przewozy transnarodowe z państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorstwa transportowego do terytorium innego państwa członkowskiego lub odwrotnie.
- 50 Ponadto okoliczność, że kierowca ciężarówki w transporcie międzynarodowym, który został przekazany przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim do dyspozycji przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, otrzymuje instrukcje związane z jego zadaniami, rozpoczyna lub kończy te zadania w siedzibie tego drugiego przedsiębiorstwa, nie wystarcza sama w sobie do uznania, że kierowca ten został „delegowany” na terytorium tego innego państwa członkowskiego, jeżeli wykonywanie pracy przez tego kierowcę nie wykazuje, na podstawie innych czynników, wystarczającego związku z tym terytorium.
- 51 Mając na względzie powyższe rozważania, na pytanie drugie lit. a) należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowany zwyczajowo pracuje, jest pracownikiem delegowanym na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu tych przepisów, jeżeli wykonywanie jego pracy wykazuje, w trakcie przedmiotowego ograniczonego okresu, wystarczający związek z tym terytorium. Istnienie takiego związku jest ustalane w ramach całościowej oceny elementów takich jak charakter czynności wykonywanych przez danego pracownika na rzeczonym terytorium, stopień powiązania czynności tego pracownika z terytorium każdego państwa członkowskiego, w którym pracownik ten wykonuje pracę, a także udział, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej.
- 52 Okoliczność, że kierowca ciężarówki w transporcie międzynarodowym, który został przekazany przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim do dyspozycji przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, otrzymuje instrukcje związane z jego zadaniami, rozpoczyna lub kończy te zadania w siedzibie tego drugiego przedsiębiorstwa, nie wystarczy sama w sobie, by uznać, że kierowca ten został delegowany na terytorium tego innego państwa członkowskiego w rozumieniu dyrektywy

96/71, jeżeli wykonywanie pracy przez tego kierowcę nie wykazuje, na podstawie innych czynników, wystarczającego związku z tym terytorium.

W przedmiocie pytania drugiego lit. b)

- 53 Poprzez pytanie drugie lit. b) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że istnienie powiązania w ramach grupy między przedsiębiorstwami będącymi stronami umowy wynajmu pracowników ma znaczenie dla oceny, czy nastąpiło delegowanie pracowników.
- 54 W tym względzie należy zaznaczyć, że prawdą jest, zgodnie z art. 1 ust. 3 lit. b) tej dyrektywy, iż dyrektywa ta znajduje zastosowanie do delegowania pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania.
- 55 O ile dyrektywa 96/71 dotyczy zatem wyraźnie sytuacji delegowania w ramach grupy przedsiębiorstw, o tyle jednak, jak wynika z pkt 51 niniejszego wyroku, status delegowanego pracownika jest ustalany w zależności od istnienia wystarczającego związku pomiędzy wykonywaniem przez niego pracy a terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, na terytorium którego zazwyczaj on pracuje.
- 56 Tymczasem istnienie powiązania w ramach grupy pomiędzy przedsiębiorstwami będącymi stronami umowy wynajmu pracowników nie może jako takie definiować stopnia powiązania z terytorium państwa członkowskiego, do którego dany pracownik jest wysyłany, a tym samym określać, czy związek między wykonywaniem pracy przez tego pracownika a tym terytorium posiada wystarczający charakter wymagany dla stwierdzenia istnienia sytuacji delegowania objętej zakresem dyrektywy 96/71.
- 57 W konsekwencji na pytanie drugie lit. b) należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że istnienie powiązania w ramach grupy pomiędzy przedsiębiorstwami będącymi stronami umowy wynajmu pracowników nie ma jako takie znaczenia dla oceny, czy nastąpiło delegowanie pracowników.

W przedmiocie pytania drugiego lit. c)

- 58 Poprzez pytanie drugie lit. c) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego i który, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem znajdującym się w innym państwie członkowskim, wykonuje przewóz kabotażowy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, może zostać uznany za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, na którym odbywa się ten przewóz, a w razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej, czy istnieje w tym względzie dolny limit w odniesieniu do długości trwania takiego przewozu.
- 59 W tym zakresie trzeba na wstępie podkreślić, że dyrektywę 96/71 należy odczytywać w związku z rozporządzeniem nr 1072/2009, którego motyw 17 stanowi, że dyrektywa ta ma zastosowanie do przewoźników wykonujących przewóz kabotażowy.

- 60 Zgodnie z art. 2 pkt 3 i 6 rozporządzenia nr 1072/2009 przewóz kabotażowy jest zdefiniowany jako krajowy zarobkowy przewóz wykonywany tymczasowo w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z tym rozporządzeniem, przy czym przyjmującym państwem członkowskim jest państwo, w którym przewoźnik prowadzi działalność, inne niż państwo członkowskie siedziby przewoźnika.
- 61 Co się tyczy warunków, na jakich przewoźnicy niebędący rezydentami mogą wykonywać przewóz kabotażowy w przyjmującym państwie członkowskim, art. 8 ust. 2 rozporządzenia nr 1072/2009 przewiduje, że przewoźnicy ci są uprawnieni do wykonywania w przyjmującym państwie członkowskim – do trzech przewozów kabotażowych po zakończeniu przewozu międzynarodowego do tego państwa – w terminie siedmiu dni od ostatniego rozładunku w tym państwie w ramach dostawy rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym.
- 62 Z trzech powyższych punktów wynika, że przewóz kabotażowy odbywa się w całości na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, co pozwala uznać, że wykonywanie pracy przez kierowcę w ramach takich operacji pozostaje w wystarczającym związku z tym terytorium.
- 63 Wynika z tego, że kierowcę wykonującego taki przewóz należy co do zasady uznać za delegowanego na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71.
- 64 Co się tyczy czasu trwania takiego przewozu kabotażowego, to o ile nie może on sam w sobie podważyć istnienia wystarczającego związku między świadczeniem pracy przez kierowcę, który wykonuje taki przewóz a terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, to jednak ocena ta pozostaje bez uszczerbku dla stosowania art. 3 ust. 3 dyrektywy 96/71.
- 65 W konsekwencji na pytanie drugie lit. c) należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze transportu drogowego i który, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem znajdującym się w innym państwie członkowskim, wykonuje przewóz kabotażowy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, należy, co do zasady, uznać za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, na którym odbywa się ten przewóz. Czas trwania przewozu kabotażowego jest elementem pozbawionym znaczenia dla oceny, czy nastąpiło takie delegowanie, bez uszczerbku dla ewentualnego zastosowania art. 3 ust. 3 tej dyrektywy.

W przedmiocie pytania trzeciego

W przedmiocie pytania trzeciego lit. a)

- 66 Poprzez pytanie trzecie lit. a) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że kwestię, czy umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną, należy oceniać w świetle właściwego prawa krajowego.
- 67 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 3 ust. 1 tiret drugie dyrektywy 96/71 państwa członkowskie zapewniają, aby przedsiębiorstwa delegujące pracowników gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium określone warunki zatrudnienia, które w państwie członkowskim, na którego terytorium wykonywana jest praca, są ustalane w szczególności przez umowy zbiorowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu

art. 3 ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności w dziedzinie prac budowlanych, o których mowa w załączniku do tej dyrektywy. Zgodnie z art. 3 ust. 10 tiret drugie wspomnianej dyrektywy państwa członkowskie mogą nakładać na przedsiębiorstwa krajowe i przedsiębiorstwa z innych państw członkowskich – w oparciu o zasadę równego traktowania – warunki pracy i zatrudnienia określone w szczególności w umowach zbiorowych, o których mowa w ust. 8 wspomnianego art. 3, dotyczące innych rodzajów działalności niż działalność w dziedzinie prac budowlanych.

- 68 Zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71 określenie »umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane« oznacza umowy zbiorowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.
- 69 W tym względzie, jak zauważył w istocie rzecznik generalny w pkt 129 opinii, o ile prawdą jest, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 nie odsyła wyraźnie do prawa krajowego, o tyle jest tak jednak w sposób dorozumiany, ponieważ przepis ten wymaga, aby rozpatrywany układ zbiorowy pracy został uznany za powszechnie stosowany. Tymczasem takie uznanie może nastąpić wyłącznie zgodnie z prawem danego państwa członkowskiego.
- 70 Takie stwierdzenie znajduje potwierdzenie w brzmieniu art. 3 ust. 8 akapit drugi wspomnianej dyrektywy. Przewidując bowiem, że wobec braku systemu uznawania zbiorowych umów za powszechnie stosowane państwa członkowskie mogą oprzeć się na umowach zbiorowych – które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym, w zawodzie lub przemyśle, i/lub umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju – pracodawca Unii odesłał w sposób nieunikniony do systemu krajowego.
- 71 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sektorze transportu towarów są objęte CCT „transport towarowy”. Prawdą jest, że ten układ zbiorowy pracy jako taki nie został uznany za powszechnie stosowany. Niemniej jednak jego przestrzeganie było warunkiem wyłączenia stosowania CCT „zarobkowy transport drogowy”, który został uznany za powszechnie stosowany. Ponadto treść postanowień obydwu tych dwóch układów zbiorowych była praktycznie identyczna. Okazuje się zatem, że przestrzeganie tych postanowień wiąże wszystkie przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sektorze przewozu towarów.
- 72 Z powyższego wynika, że na pytanie trzecie lit. a) należy odpowiedzieć, iż art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że kwestię, czy dana umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną, należy oceniać w świetle właściwego prawa krajowego. Pojęciu, o którym mowa w tych przepisach, odpowiada układ zbiorowy pracy, który nie został uznany za powszechnie stosowany, lecz którego przestrzeganie jest warunkiem, w odniesieniu do przedsiębiorstw nim objętych, wyłączenia z obowiązku stosowania innego układu zbiorowego pracy, który jako taki został uznany za powszechnie stosowany i którego postanowienia są zasadniczo identyczne z postanowieniami tego innego układu zbiorowego pracy.

W przedmiocie pytania trzeciego lit. b)

- 73 Zważywszy na odpowiedź udzieloną na pytanie trzecie lit. a), nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie trzecie lit. b).

W przedmiocie kosztów

- 74 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 (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.**
- 2) **Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze międzynarodowego transportu drogowego, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowany zwyczajowo pracuje, jest pracownikiem delegowanym na terytorium innego państwa członkowskiego w rozumieniu tych przepisów, jeżeli wykonywanie jego pracy wykazuje, w trakcie przedmiotowego ograniczonego okresu, wystarczający związek z tym terytorium. Istnienie takiego związku jest ustalane w ramach całościowej oceny elementów takich jak charakter czynności wykonywanych przez danego pracownika na rzeczonym terytorium, stopień powiązania czynności tego pracownika z terytorium każdego państwa członkowskiego, w którym pracownik ten wykonuje pracę, a także udział, jaki te czynności stanowią w całości usługi transportowej.**

Okoliczność, że kierowca ciężarówki w transporcie międzynarodowym, który został przekazany przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim do dyspozycji przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim, otrzymuje instrukcje związane z jego zadaniami, rozpoczyna lub kończy te zadania w siedzibie tego drugiego przedsiębiorstwa, nie wystarczy sama w sobie, by uznać, że kierowca ten został delegowany na terytorium tego innego państwa członkowskiego w rozumieniu dyrektywy 96/71, jeżeli wykonywanie pracy przez tego kierowcę nie wykazuje, na podstawie innych czynników, wystarczającego związku z tym terytorium.
- 3) **Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że istnienie powiązania w ramach grupy pomiędzy przedsiębiorstwami będącymi stronami umowy wynajmu pracowników nie ma jako takie znaczenia dla oceny, czy nastąpiło delegowanie pracowników.**
- 4) **Artykuł 1 ust. 1 i 3 oraz art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze transportu drogowego i który, w ramach umowy czarteru między zatrudniającym go przedsiębiorstwem z siedzibą w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem znajdującym się w innym państwie**

członkowskim, wykonuje przewóz kabotażowy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, należy, co do zasady, uznać za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, na którym odbywa się ten przewóz. Czas trwania przewozu kabotażowego jest elementem pozbawionym znaczenia dla oceny, czy nastąpiło takie delegowanie, bez uszczerbku dla ewentualnego zastosowania art. 3 ust. 3 tej dyrektywy.

- 5) Artykuł 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że kwestię, czy dana umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną, należy oceniać w świetle właściwego prawa krajowego. Pojęciu, o którym mowa w tych przepisach, odpowiada układ zbiorowy pracy, który nie został uznany za powszechnie stosowany, lecz którego przestrzeganie jest warunkiem, w odniesieniu do przedsiębiorstw nim objętych, wyłączenia z obowiązku stosowania innego układu zbiorowego pracy, który jako taki został uznany za powszechnie stosowany i którego postanowienia są zasadniczo identyczne z postanowieniami tego innego układu zbiorowego pracy.

Podpisy

* Język postępowania: niderlandzki.