

Wydanie tymczasowe

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

MICHALA BOBEKA

przedstawiona w dniu 6 maja 2021 r.(1)

Sprawa C-428/19

OL,

PM,

RO

przeciwko

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Gyulai Törvényszék (sąd w Gyuli, Węgry) (dawniej Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (sąd administracyjny i pracy w Gyuli, Węgry)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Dyrektywa 96/71/WE – Swoboda świadczenia usług– Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług – Kierowcy pracujący w transporcie międzynarodowym – Zgodność z minimalnymi stawkami płacy obowiązującymi w państwie oddelegowania – Dieta – Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 – Dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa

I. Wprowadzenie

1. Skarżący w postępowaniu głównym są kierowcami pojazdów w transporcie międzynarodowym. Są oni regularnie oddelegowywani z Węgier do Francji. Skarżący wnieśli skargę przeciwko swemu węgierskiemu pracodawcy do Gyulai Törvényszék (sądu w Gyuli, Węgry), w której twierdzili, że ich rzeczywiste wynagrodzenie w okresie delegowania jest znacznie niższe od mającej zastosowanie francuskiej płacy minimalnej, co stanowi naruszenie warunków zatrudnienia zagwarantowanych w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE(2) (zwanej dalej „dyrektywą w sprawie pracowników delegowanych”).

2. W tym kontekście sąd odsyłający zwraca się o wskazówki, między innymi, po pierwsze, czy dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych znajduje zastosowanie wobec skarżących; po drugie, czy diety wypłacane skarżącym należy uznać za część ich minimalnego wynagrodzenia;

i po trzecie, czy dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa, który jest sporadycznie wypłacany skarżącym, jest tego rodzaju, że zagraża bezpieczeństwu drogowemu, co stanowi naruszenie rozporządzenia (WE) nr 561/2006(3).

II. Ramy prawne

1. Dyrektywa 96/71

3. Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych „dyrektywę [tę] stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników [...] na terytorium innego państwa członkowskiego”.

4. Artykuł 2 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych określa pojęcie „pracownika delegowanego” jako „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje”.

5. Artykuł 3 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych dotyczy „warunków zatrudnienia”. Mające znaczenie dla sprawy fragmenty tego przepisu stanowią:

„1. Państwa członkowskie zapewnią, że bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, 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

[...]

(c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

[...]

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.

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”.

2. Rozporządzenie nr 561/2006

6. Rozdział III rozporządzenia nr 561/2006, zatytułowany „Odpowiedzialność przedsiębiorstw transportowych”, zawiera jedynie art. 10. Zgodnie z art. 10 ust. 1 „[p]rzedsiębiorstwo transportowe nie może wypłacać kierowcom zatrudnionym lub pozostającym w jego dyspozycji żadnych składników wynagrodzenia, nawet w formie premii czy dodatku do wynagrodzenia, uzależnionych od przebytej odległości i/lub ilości przewożonych rzeczy, jeżeli ich stosowanie może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu lub zachęcać do naruszeń niniejszego rozporządzenia”.

III. Okoliczności faktyczne sprawy, postępowanie główne oraz pytania prejudycjalne

7. W 2015 r. i 2016 r. skarżący w postępowaniu głównym zawarli z Rapiersped (zwanym dalej „stroną pozwaną”), będącym osobą prawną z siedzibą na Węgrzech, umowy o pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym.

8. Na mocy tych umów strona pozwana zobowiązała się, oprócz wypłaty wynagrodzenia podstawowego, do zapewnienia swoim pracownikom diet, których wysokość wzrasta wraz z długością okresu delegowania. Według sądu odsyłającego w dokumencie informacyjnym strony pozwanej znajduje się informacja, że diety są przeznaczone na pokrycie „wydatków poniesionych za granicą”. Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę, jednakże według własnego uznania, strona pozwana przyznaje również swoim kierowcom dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa w przypadku niższego od „normalnego” poziomu zużycia paliwa.

9. Praca wykonywana przez skarżących wymagała od nich podróżowania minibusem do Francji, a następnie, w ramach wykonywania pracy, wielokrotnego przekraczania granic. Na początku każdego delegowania za granicę strona pozwana przekazuje kierowcom zaświadczenie poświadczone przez węgierskiego notariusza, wraz z „Attestation de détachement” (zaświadczeniem o oddelegowaniu) sporządzonym przez ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (francuskie ministerstwo pracy), które wskazują, że wynagrodzenie pracownika wynosi 10,40 EUR za godzinę. Wynagrodzenie to jest wyższe niż francuska płaca minimalna za godzinę pracy w tym sektorze zatrudnienia, która wynosi 9,76 EUR.

10. Skarżący w postępowaniu głównym wnieśli skargę przeciwko stronie pozwanej do Gyulai Törvényszék (sądu w Gyuli, Węgry), w której podnosili, że ich wynagrodzenie za pracę świadczoną we Francji nie osiąga wysokości francuskiej płacy minimalnej. Zgodnie z umową o pracę skarżący otrzymywali miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 544 EUR, co stanowi około 3,24 EUR za godzinę. Oznacza to różnicę wynoszącą 6,52 EUR za godzinę między francuską płacą minimalną a wynagrodzeniem godzinowym otrzymywanym przez tych kierowców.

11. Strona pozwana podnosi ze swej strony, że różnica w wysokości 6,52 EUR za godzinę pomiędzy francuską płacą minimalną a wynagrodzeniem godzinowym otrzymywanym przez skarżących jest w rzeczywistości pokryta przez wypłacane skarżącym diety i dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa. Te dwa dodatki stanowią część wynagrodzenia skarżących i w związku z tym skarżący otrzymują wynagrodzenie równe francuskiej płacy minimalnej.

12. W świetle powyższego Gyulai Törvényszék (sąd w Gyuli) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „(1) Czy art. 1 ust. 1 dyrektywy [w sprawie pracowników delegowanych] w związku z jej art. 3 i 5 oraz art. 285 i 299 [węgierskiego] kodeksu pracy należy interpretować w ten sposób, że pracownicy węgierscy mogą powoływać się na naruszenie przedmiotowej dyrektywy i francuskich przepisów dotyczących płacy minimalnej w postępowaniu wszczętym przed sądami węgierskimi przeciwko ich węgierskim pracodawcom?
- (2) Czy diety przeznaczone na pokrycie kosztów poniesionych w trakcie delegowania pracownika za granicę należy uznać za część wynagrodzenia?
- (3) Czy praktyka polegająca na tym, że pracodawca, w przypadku określonych oszczędności proporcjonalnych do pokonanej odległości i zużycia paliwa, wypłaca kierowcy wykonującemu przewóz drogowy obliczany na podstawie wzoru dodatek, który nie stanowi części wynagrodzenia określonego w umowie o pracę i od którego nie są płacone ani podatki, ani składki na ubezpieczenie społeczne, jest sprzeczna z art. 10 [rozporządzenia nr 561/2006]?

Oszczędność paliwa zachęca jednak kierowców wykonujących przewóz drogowy do kierowania pojazdami w sposób, który mógłby zagrozić bezpieczeństwu ruchu drogowego (np. poprzez jak najdłuższą jazdę na biegu jałowym podczas jazdy z góry)?

- (4) Czy dyrektywa [w sprawie pracowników delegowanych] ma zastosowanie do międzynarodowego przewozu towarów, w szczególności ze względu na fakt, że Komisja Europejska wszczęła postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego przeciwko Francji i Niemcom w związku ze stosowaniem przepisów dotyczących płacy minimalnej w sektorze transportu drogowego?
- (5) W przypadku braku transpozycji dyrektywy do prawa krajowego: czy dyrektywa może sama w sobie nakładać na jednostkę obowiązki i tym samym sama stanowić podstawę powództwa przeciwko jednostce w sprawie wniesionej do sądu krajowego?“.

13. Uwagi na piśmie przedstawili skarżący, strona pozwana, rządy francuski, węgierski, niderlandzki i polski, a także Komisja Europejska. Skarżący, strona pozwana i rząd węgierski przedłożyli również odpowiedzi na pisemne pytanie Trybunału.

IV. Analiza

14. Niniejsza opinia ma następującą strukturę: na początek zajmę się pytaniem czwartym dotyczącym stosowania dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych (część A) a następnie zachowam kolejność pytań przedłożonych przez sąd odsyłający w odniesieniu do pytań od 1 do 5 (części od B do E).

A. W przedmiocie pytania czwartego

15. W ramach pytania czwartego sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych ma zastosowanie do międzynarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego. W szczególności: czy dyrektywa ta znajduje zastosowanie w odniesieniu do delegowania kierowców w tym sektorze?

16. Ta konkretna kwestia została rozstrzygnięta w niedawnym wyroku Trybunału w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging(4), mającej swe źródła w Niderlandach i dotyczącej stosowania dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych wobec kierowców w międzynarodowym transporcie drogowym. Trybunał orzekł, że dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych *ma zastosowanie* do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego(5). W ocenie Trybunału, jak wynika z art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych 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 międzynarodowego świadczenia usług.

17. Jeżeli chodzi o art. 1 ust. 2 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych, to wyłącza on z zakresu jej stosowania jedynie świadczenie usług, w które jest zaangażowany personel pływający marynarki handlowej. Nie zostały przewidziane wyjątki dla innych sektorów. Wobec powyższego dyrektywa ta ma co do zasady zastosowanie do każdego transnarodowego świadczenia usług wiążącego się z delegowaniem pracowników, niezależnie od tego, z jakim sektorem gospodarczym wiąże się takie świadczenie usług. Dotyczy to także międzynarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego(6).

18. W świetle powyższej odpowiedzi rzeczywiście nie zachodzi potrzeba szczegółowego rozpatrywania argumentów uczestników postępowania, którzy kwestionują możliwość zastosowania w niniejszym wypadku dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. W celu wyczerpującego przedstawienia zagadnienia warto jednak rozważyć trzy konkretne argumenty przedstawione Trybunałowi w niniejszym postępowaniu.

19. Po pierwsze, rządy węgierski i polski kwestionują wybór art. 57 ust. 2 i art. 66 TWE (obecnie art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE) jako właściwej podstawy prawnej dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. Przepisy te, odnoszące się do swobodnego przepływu usług, nie mogą być ich

zdaniem interpretowane w ten sposób, że obejmują międzynarodowe świadczenie usług w sektorze transportu drogowego.

20. W wyroku *Federatie Nederlandse Vakbeweging* Trybunał rozwiął wszelkie wątpliwości dotyczące wyboru podstawy prawnej dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. Trybunał orzekł, że głównym celem tej dyrektywy nie jest *szczegółowe* uregulowanie usług transportowych (w takim bowiem wypadku odesłanie do art. 58 TFUE(7) byłoby konieczne)(8). Celem dyrektywy jest raczej zareagowanie na *ogólne* społeczne i gospodarcze konsekwencje wynikające z delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (każdego rodzaju)(9). W związku z tym nie było potrzeby powoływania się na dodatkową podstawę prawną dla transportu, aby wskazać, że sektor działalności w zakresie transportu drogowego wchodzi w zakres stosowania tej dyrektywy(10).

21. Wbrew stanowisku rządu węgierskiego i polskiego nie zmienia tej konkluzji okoliczność, że najnowsza dyrektywa zmieniająca wymogi w zakresie egzekwowania prawa oraz ustanawiająca zasady delegowania kierowców [dyrektywa (UE) 2020/1057](11) jako podstawę prawną wskazuje art. 91 ust. 1 TFUE, czyli przepis dotyczący transportu. Dyrektywa (UE) 2020/1057 ma na celu harmonizację *szczególnych* przepisów dotyczących delegowania kierowców *w sektorze transportu drogowego*. Jej zakres jest zatem o wiele bardziej szczegółowy niż zakres dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. W związku z tym, ponieważ ta ostatnia dyrektywa nie ma na celu ustanowienia „wspólnych reguł”, warunków dostępu „przewoźników niemających stałej siedziby w państwie członkowskim”, „środków pozwalających polepszyć bezpieczeństwo transportu” lub innych „potrzebnych przepisów” w *dziedzinie transportu*, nie zachodziła potrzeba oparcia się na art. 91 ust. 1 lit. a), b), c) lub d) TFUE(12).

22. Po drugie, strona pozwana oraz rządy węgierski i polski twierdzą, że stopień powiązania między skarżącymi a terytorium Francji jest niewystarczający. Zdaniem tych rządów skarżący nie wchodzi w zakres definicji „pracownika delegowanego” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych.

23. Nie zgadzam się z tym.

24. Jest oczywiste, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje. Jednakże skoro zgodnie z tą dyrektywą można przyjąć, że pracownik został delegowany na terytorium innego państwa członkowskiego tylko wtedy, gdy wykonywanie przez niego pracy ma wystarczający związek z tym terytorium, dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych z góry zakłada wymóg dokonania całościowej oceny wszystkich elementów charakteryzujących pracę danego pracownika(13).

25. W szczególnym wypadku kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym to *stopień powiązania* czynności wykonywanych przez takiego pracownika w ramach świadczenia

usługi przewozowej z terytorium każdego odnośnego państwa członkowskiego posiada szczególne znaczenie dla tych celów. To samo dotyczy części, jaką czynności te stanowią w ramach całości przedmiotowego świadczenia usług(14).

26. Podczas gdy ocena ta należy do sądu odsyłającego, w niniejszej sprawie wszyscy uczestnicy przyznali, że skarżący są przewożeni minibusem z Węgier do określonego miejsca docelowego we Francji. Z tej „bazy” wykonują oni usługi transportu drogowego na terytorium Francji. W określonych okolicznościach może to również wiązać się z transgranicznymi czynnościami transportowymi. Wydaje się jednak, że w odniesieniu do wszystkich prac wykonywanych przez skarżących w okresie delegowania ich „baza” pozostaje zasadniczo ta sama do czasu ich powrotu na Węgry. Oznacza to wysoki stopień powiązania między świadczeniem przez skarżących przedmiotowych usług transportowych a terytorium Francji.

27. Te elementy charakterystyczne są zupełnie odmienne w przypadku pracownika, który świadczy jedynie ograniczone usługi na terytorium *przyjmującego* państwa członkowskiego, jak to miało miejsce w sprawie *Dobersberger*(15). W tej sprawie austriackie koleje federalne zawarły ze spółką, za pośrednictwem kilku podwykonawców, umowę o świadczenie usług gastronomicznych w swoich pociągach(16). Związek między pracownikami obsługującymi te pociągi a terytorium, przez które przejeżdżali, był zdecydowanie przelotny i tymczasowy(17). W związku z tym nie zostali oni uznani za „pracowników delegowanych” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych.

28. W związku z tym wydaje mi się, że aktualne okoliczności, w jakich znajdują się skarżący, należy odróżnić od okoliczności występujących w sprawie *Dobersberger*, a nawet od pracowników transportu drogowego, którzy jedynie przejeżdżają tranzytem przez terytorium innego państwa członkowskiego lub dokonują wyładunku towarów na terytorium innego państwa członkowskiego, które nie jest ich państwem członkowskim pochodzenia ani przyjmującym państwem członkowskim. Wynika to z faktu, że w tych przykładach brakowało przede wszystkim czegoś, co przypominałoby stałą „bazę”, z której można by wykonywać pracę.

29. Po trzecie, rząd węgierski podnosi, że w umowach o pracę ze skarżącymi znajdują się szczegółowe sformułowania, które zasadniczo zmierzają do tego, by praca za granicą stała się regułą, a nie wyjątkiem. Takie sformułowanie zapewnia, że nie można przyjąć, by pracownik delegowany wykonywał pracę na terytorium państwa członkowskiego innego „niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje”, w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych, ponieważ pracownik ten „zwyczajowo” pracuje za granicą. W związku z tym nie dochodzi w rzeczywistości do „delegowania” w rozumieniu tego przepisu.

30. Argument ten jest nieprzemysłany. W ten sposób logika dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych zostaje wywrócona do góry nogami i usiłuje się ją zastąpić pustą tautologią: zwykłym miejscem pracy pracownika jest miejsce, w którym wykonuje on pracę. Jeżeli w danym momencie tam pracuje, nie można przyjąć, że został tam oddelegowany, ponieważ faktycznie tam

pracuje. W istocie, zgodnie z tym rozumowaniem, pracownik węgierski z definicji nigdy nie mógłby być delegowany. Tak się składa, że po prostu stale zmienia on swoje „zwyczajowe” miejsce zatrudnienia zgodnie z życzeniem swojego pracodawcy na Węgrzech. Jego zwykłym miejscem zatrudnienia byłoby wówczas, na przykład, terytorium Francji przez trzy tygodnie w styczniu, terytorium Niemiec przez cztery tygodnie w lutym i marcu oraz terytorium Hiszpanii przez dwa tygodnie w kwietniu i nigdy nie korzystałby z podstawowych zasad minimalnej ochrony oferowanych przez dyrektywę w sprawie pracowników delegowanych.

31. Dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych jest instrumentem, który ma między innymi na celu ochronę każdego pracownika, który jest „delegowany”(18). Ocena, którą należy przeprowadzić polega na ustaleniu, czy takie oddelegowanie ma miejsce z *perspektywy pracownika* i jego „zwykłego” miejsca zatrudnienia w trakcie kariery zawodowej tego pracownika, z uwzględnieniem jego „ośrodka interesów życiowych”(19). Ocena ta wymaga wysokiego stopnia przewidywalności, ponieważ „zwykłe” miejsce zatrudnienia pracownika delegowanego jest, co do zasady, miejscem, do którego pracownik ten zasadniczo powraca po zakończeniu delegowania. W związku z tym błędne byłoby dokonywanie tej oceny w oderwaniu od konkretnego okresu, w którym pracownik jest delegowany, aby skutecznie zapewnić, że dany stosunek pracy nie podlega dyrektywie w sprawie pracowników delegowanych.

32. Właśnie dla celów tego „przemiennego” charakteru zatrudnienia w Unii Europejskiej art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych miał na celu koordynację *bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących minimalnej ochrony*, ustanawiając tym samym podstawowy poziom warunków zatrudnienia, który musi być przestrzegany w państwie przyjmującym przez pracodawców delegujących swoich pracowników(20). Z przepisu tego, w związku z motywem 17 dyrektywy, wynika, że od przepisów tych można odstąpić jedynie w okolicznościach, w których pracownik podlegałby korzystniejszemu warunkom.

33. Moim zdaniem jest zatem jasne, że (jakkolwiek) odmienne postanowienia umowne nie mogą uchylić możliwości zastosowania dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych w odniesieniu do pracowników *obiektywnie delegowanych*, a tym samym podważyć „poziomu bazowego” przepisów bezwzględnie obowiązujących zawartych w art. 3 ust. 1 tej dyrektywy w odniesieniu do takich stosunków pracy.

34. W świetle powyższego proponuję, aby Trybunał udzielił odpowiedzi na pytanie czwarte w następujący sposób:

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 międzynarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.

B. W przedmiocie pytania pierwszego

35. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy węgierscy pracownicy mogą podnosić naruszenie dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych oraz francuskich przepisów o płacy minimalnej w postępowaniu wszczętym przed sądami węgierskimi przeciwko ich węgierskiemu pracodawcy.
36. Wszyscy uczestnicy postępowania, którzy przedstawili uwagi w odniesieniu do tego pytania, uważają, że stanowi ono wniosek o doprecyzowanie, który instrument (instrumenty) prawa Unii przyznaje sądowi odsyłającemu *jurysdykcję*. Moim zdaniem nie jest to jedyny możliwy sposób rozumienia tego pytania. Mając na uwadze jego treść, można uznać, że pytanie zmierza do ustalenia, czy sąd odsyłający może w istocie zastosować (część) prawa francuskiego w postępowaniu przed nim i na jego podstawie ewentualnie stwierdzić naruszenie prawa (i jakiego prawa). W związku z tym, w ramach tego drugiego możliwego sposobu rozumienia, zagadnienie nie koncentruje się na przypisaniu jurysdykcji, lecz raczej na *prawie właściwym*.
37. W każdym wypadku odpowiedź na obie interpretacje pytania pierwszego jest zdecydowanie oczywista. Jurysdykcja sądu węgierskiego do orzekania w sprawie takiej jak niniejsza nie jest w ogóle ograniczona dyrektywą w sprawie pracowników delegowanych.
38. Po pierwsze, jeśli chodzi o *jurysdykcję* sądu odsyłającego do rozpoznania sporu w postępowaniu głównym, wydaje się bezsporne, że niniejsza sprawa dotyczy powództwa pracowników węgierskich przeciwko ich węgierskiemu pracodawcy, przed sądem węgierskim, w związku z umową zawartą na podstawie węgierskiego prawa pracy. Z uwagi na te dość oczywiste „łączniki” jurysdykcyjne jest rzeczą naturalną, że należy przyjąć, iż sądy właściwe dla miejsca siedziby pracodawcy na Węgrzech posiadają jurysdykcję domyślną.
39. Zakładam, że tak jest już w przypadku węgierskich przepisów krajowych. Ewentualne zastosowanie aktów prawa prywatnego Unii, takich jak np. rozporządzenie (UE) nr 1215/2012(21), prowadziłyby do tego samego skutku. Sądy węgierskie byłyby właściwe albo domyślnie na podstawie art. 4 ust. 1 tego rozporządzenia (strona pozwana jest ewidentnie węgierską osobą prawną, a tym samym ma przypuszczalnie swoją siedzibę w tym państwie członkowskim), albo ewentualnie w sytuacji spełnienia przesłanek zawartych w art. 5 ust. 1 tego rozporządzenia(22) – na podstawie jurysdykcji szczególnej w zakresie umów o pracę, w szczególności na podstawie art. 21 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1215/2012.
40. Czy art. 3 i 5 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych zmieniają cokolwiek w tym względzie, jak twierdzi strona pozwana?
41. Nie dostrzegam, w jaki sposób mogłyby one mieć taki skutek. Przepisy te dotyczą kontroli i egzekwowania przez władze publiczne(23) niektórych minimalnych i bezwzględnie obowiązujących warunków zatrudnienia. Nie zmieniają one (krajowych) przepisów dotyczących jurysdykcji. Zresztą art. 6 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych jest jedynym

przepisem, który odnosi się do jurysdykcji. Przepis ten *dodaje* jednak po prostu dodatkową możliwość wszczęcia postępowania przed sądami przyjmującego państwa członkowskiego. Czyniąc to, przepis ten nie zmienia w ogóle (domyślnych) zasad jurysdykcji sądów węgierskich w zakresie rozpoznawania spraw z udziałem węgierskich obywateli na podstawie zwykłych krajowych przepisów o jurysdykcji.

42. Po drugie, co się tyczy kwestii, w jaki sposób należy określić *prawo właściwe* w sporze takim jak przed sądem odsyłającym, w którym element minimalnych bezwzględnie obowiązujących warunków stosunku pracy wynika z prawa francuskiego, odpowiedź jest również jasna. Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych wprowadza „bezwzględnie obowiązujący” trzon warunków, od którego państwa członkowskie i pracodawcy pracowników delegowanych nie mogą odstąpić, *niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy* (24). W istocie warunki te wyznaczają podstawowy poziom ochrony pracowników delegowanych, który nie może być obniżony. „Minimalne stawki płacy” stanowią część tego podstawowego poziomu ochrony w okresie delegowania danego pracownika(25) i są określane przez prawo krajowe przyjmującego państwa członkowskiego, które definiuje przedmiotowe „minimalne stawki płacy”(26).

43. W niniejszej sprawie oznacza to z konieczności, że sąd odsyłający stosuje francuskie przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do umów o pracę ze skarżącymi w celu ustalenia, czy umowy te spełniają wymogi „minimalnych stawek płacy”, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. W ten sposób istotne elementy prawa francuskiego, na które wskazuje art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, są przepisami bezwzględnie obowiązującymi, które zastępują wszelkie inne (lub przeciwne) postanowienia umowne. W rzeczy samej elementy prawa francuskiego staną się normą właściwą w sprawie, która w innym wypadku prawdopodobnie podlegałaby, co do istoty, prawu węgierskiemu.

44. W praktyce można dodać, że – jak słusznie zauważa rząd francuski – sąd odsyłający może w razie potrzeby uzyskać niezbędne informacje dotyczące francuskiego ustawodawstwa w zakresie płacy minimalnej za pomocą międzynarodowych instrumentów współpracy między sądami, takich jak Europejska Sieć Sądowa w sprawach cywilnych i handlowych lub Konwencja europejska o informacji o prawie obcym.

45. Podsumowując: przez samą swoją logikę art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych zbliża się raczej do *lex specialis* dotyczącego prawa właściwego(27). Z pewnością doprowadzi to do sytuacji, w których albo elementy prawa materialnego przyjmującego państwa członkowskiego będą stosowane w sporze w państwie członkowskim pochodzenia, albo odwrotnie. W rzeczy samej w tym drugim wypadku, gdyby pracownicy szukali ochrony prawnej swoich praw wynikających z prawa Unii w państwie członkowskim oddelegowania, sądy tego państwa członkowskiego byłyby również prawdopodobnie zmuszone do stosowania elementów

prawa materialnego państwa członkowskiego pochodzenia, ponieważ byłoby to prawo właściwe dla umowy o pracę w ogólności.

46. Podsumowując, proponuję, aby Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że w postępowaniu wszczętym w państwie członkowskim pochodzenia można powoływać się na naruszenie przepisów krajowych przyjmującego państwa członkowskiego, dotyczących „minimalnych stawek płacy”, przy założeniu, że sądy te mają jurysdykcję do rozpoznania sprawy, na przykład z uwagi na to, że pracodawca ma w tym państwie miejsce zamieszkania.

C. W przedmiocie pytania drugiego

47. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy diety mające na celu pokrycie kosztów poniesionych w trakcie delegowania pracownika za granicę należy uznać za część wynagrodzenia pracownika.

48. Pytanie to wynika z braku zgody między stronami w postępowaniu głównym co do tego, czy diety stanowią część „płacy minimalnej” skarżących w rozumieniu art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. Zgodnie z art. 3 ust. 7 tej dyrektywy może tak być jedynie w wypadku, gdy dodatek objęty tym przepisem jest „właściwy delegowaniu”. W takich okolicznościach dyrektywa w sprawie pracowników delegowanych wymaga, aby przedmiotowy dodatek uznać za część wynagrodzenia pracownika delegowanego. Jednakże to założenie wyjściowe zostanie obalone, jeżeli przedmiotowy dodatek jest „wypłacany z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania”. Sąd odsyłający zwraca się o wskazówki dotyczące wykładni tych wymogów w odniesieniu do rozpatrywanych w niniejszej sprawie diet.

49. Należy przypomnieć, że art. 3 ust. 7 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych zawiera to, co Trybunał określił jako stosunek „zasada-wyjątek” dla uwzględnienia dodatków(28). Stosunek ten składa się z dwóch części. Część pierwsza zawiera przepis względnie obowiązujący: „dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej”. Przepis ten podlega części drugiej, która ustanawia nadrzędny wyjątek: dodatek stanowi część płacy minimalnej „o ile [ów dodatek] nie jest wypłacany z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania”(29).

50. Innymi słowy to, czy dodatek jest „właściwy delegowaniu” w rozumieniu normy względnie obowiązującej zawartej w pierwszej części art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych, niekoniecznie jest decydującym elementem, który należy ustalić na samym początku. Wynika to z faktu, że ustalenie to będzie w praktyce miało znaczenie tylko wtedy, gdy nie będzie miał zastosowania wyjątek przewidziany w drugiej części tego ustępu.

W rzeczywistości w wyniku takiej konstrukcji to właśnie *wyjątek* decyduje o tym, czy sporne świadczenie w ogóle wchodzi w zakres stosowania tego przepisu.

51. Na podstawie ograniczonych informacji zawartych w aktach sprawy zgadzam się ze stanowiskiem strony pozwanej, że w niniejszym przypadku nie wydaje się, aby diety były wypłacane z tytułu „zwrotu wydatków *faktycznie* poniesionych na skutek delegowania”(30).

52. Wydaje się, iż ustalono, że diety, które wynoszą od 34 EUR do 44 EUR w zależności od okresu delegowania, są wypłacane w formie *ryczałtu* i *bez* konieczności przedstawiania *dowodu poniesienia wydatków*. Najwyraźniej dzieje się tak dlatego, że koszty zakwaterowania i wyżywienia są w prawie węgierskim uznawane za kwalifikowalne bez dowodu.

53. Z uwagi na wynikający z tego brak jakiegokolwiek powiązania między dietami a kosztami wynikającymi z delegowania trudno jest mi przyjąć argument skarżących, że diety są wypłacane za wydatki *faktycznie* poniesione na skutek delegowania. W istocie, choć jest to z pewnością prawdopodobne, to w braku dowodu na to, w jaki sposób diety zostały wydane, nie można wykazać, że skarżący faktycznie w ogóle wydali diety, a nawet jeśli tak, to czy diety zostały wydane na pokrycie wydatków poniesionych *na skutek* delegowania.

54. Mamy tu do czynienia z kryterium wydatków *faktycznie* poniesionych na skutek ich delegowania. Kładę nacisk na słowo „faktycznie”, ponieważ moim zdaniem jest oczywiste, że jego umieszczenie w art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych oznacza konieczność przedstawienia pewnego rodzaju dowodu, który łączy rozpatrywany „zwrot” z wydatkami poniesionymi „na skutek delegowania”. Rodzaj dowodu, jaki należy przedstawić, ma charakter drugorzędny. W rzeczywistości Trybunał orzekał wcześniej, że sposób pokrycia kosztów wynikających z delegowania nie ma wpływu na kwalifikację prawną tych kosztów(31).

55. Po zasugerowaniu, że zastosowanie wyjątku od przepisu względnie obowiązującego jest mało prawdopodobne, pozostaje pytanie, czy sam przepis względnie obowiązujący ma zastosowanie, to znaczy czy diety są faktycznie „dodatkami właściwymi delegowaniu”, które w związku z tym należy uznać za część minimalnego wynagrodzenia.

56. Choć to do sądu krajowego należy ostatecznie ustalenie tej kwestii, wydaje mi się, że odpowiedź powinna być twierdząca z dwóch powodów. Po pierwsze, stwierdzono, że pracownicy rzeczywiście otrzymują diety za czas oddelegowania, *ponieważ* są oni faktycznie oddelegowani. Po drugie, ponieważ nie są one w żaden sposób fakturowane ani zwracane za faktycznie poniesione koszty, kwota ryczałtowa (czyli dieta) staje się w istocie częścią wynagrodzenia, którą pracownik może wykorzystać według własnego uznania. W związku z tym w praktyce nie można jej odróżnić od jego normalnego wynagrodzenia.

57. W świetle powyższego logika przepisu względnie obowiązującego zawartego w art. 3 ust. 7 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych wydaje się mieć zastosowanie w tym

przypadku: każde wynagrodzenie otrzymane z *tytułu* delegowania, którego nie można wyodrębnić jako zwrotu szczególnych kosztów, stanowi po prostu część (minimalnego) wynagrodzenia.

58. Na tę konkluzję nie ma wpływu dokument informacyjny, na który powołują się zarówno sąd odsyłający, jak i skarżący, a który miałby wyraźnie wyjaśniać, że celem diet jest pokrycie „wydatków poniesionych za granicą”. Pomijając na razie wątpliwą wartość dowodową dokumentu zewnętrznego w stosunku do umów o pracę skarżących dla celów wykładni charakteru i celu diet, samo przeznaczenie wydatku na określony cel nie zmienia faktu, że nie ma żadnego powiązania diet z rzeczywistymi wydatkami. Jeśli już, dokument informacyjny wyraźnie wskazuje, że charakter ryczałtowy diet ma na celu pokrycie szerokiego wachlarza wydatków poniesionych podczas pobytu za granicą, z których większość może prawdopodobnie faktycznie powstać w związku z delegowaniem, ale niektóre z nich mogą nie powstać.

59. Przy tym stwierdzeniu nawet gdyby wziąć pod uwagę dokument informacyjny, nadal nie byłoby dowodów na istnienie jakiegokolwiek związku między ewentualnymi poniesionymi kosztami a wypłatą diet. Zatem sama okoliczność, że umowy o pracę ze skarżącymi mogą, ale nie muszą przypisywać dietom określonego celu, ma ograniczony wpływ na kwalifikację tych dodatków w ramach zwrotu kosztów „faktycznie poniesionych na skutek delegowania” w rozumieniu art. 3 ust. 7 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych.

60. Podsumowując, proponuję, aby Trybunał udzielił odpowiedzi na pytanie drugie w następujący sposób:

Diety, które są wypłacane bez dowodu poniesienia wydatków, czego ustalenie pozostaje w gestii sądu krajowego, nie są wypłacane tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania w rozumieniu art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71. Zakładając, że diety będące przedmiotem niniejszego postępowania są również wypłacane jako dodatek właściwy delegowaniu, należy je uznać za część minimalnego wynagrodzenia.

D. W przedmiocie pytania trzeciego

61. Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza do uzyskania wskazówek co do zgodności dodatku z tytułu zaoszczędzonego paliwa z art. 10 rozporządzenia nr 561/2006. Przepis ten zakazuje wypłacania składników wynagrodzenia, które mogą zachęcać do niebezpiecznej jazdy.

62. Skarżący utrzymują, że dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa narusza art. 10 rozporządzenia nr 561/2006. Wyjaśniają oni, że dodatek ten polega na stosowaniu wzoru, wedle którego wynagradza się kierowców środków transportu za niższe zużycie paliwa na przejechaną odległość niż to, które jest uważane za „normalne” dla tej odległości. W związku z tym, w celu osiągnięcia oszczędności paliwa wymaganych do uzyskania dodatku, zachęca się kierowców do przyjęcia sposobu prowadzenia pojazdu, który stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa drogowego.

63. Zgodnie z większością opinii przedstawionych Trybunałowi, na podstawie informacji przekazanych w niniejszym postępowaniu, nie podzielam tej konkluzji.
64. Na wstępie należy przypomnieć, że rozporządzenie nr 561/2006 realizuje dwa cele, a mianowicie poprawę warunków pracy i ogólnego bezpieczeństwa drogowego(32). Ponadto art. 1 tego rozporządzenia wyjaśnia, że ma ono „także” na celu przyczynienie się do poprawy warunków pracy w transporcie drogowym. W związku z tym, w zakresie, w jakim dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa przewidziany w umowach o pracę ze skarżącymi może zagrażać ogólnemu bezpieczeństwu drogowemu, należy ocenić, czy dodatek ten jest zakazany przez art. 10 rozporządzenia nr 561/2006.
65. Artykuł 10 ust. 1 rozporządzenia nr 561/2006 zakazuje przedsiębiorstwom transportowym wypłacania kierowcom składników wynagrodzenia, nawet w formie premii czy dodatku do wynagrodzenia, (i) uzależnionych od przebytej odległości i/lub ilości przewożonych rzeczy oraz (ii) jeżeli ich wypłacanie może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu lub zachęcać do naruszeń tego rozporządzenia.
66. Po pierwsze, w aktach sprawy brak jest wystarczających dowodów pozwalających na ustalenie, że dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa jest wyraźnie „uzależniony” od przebytej odległości lub ilości przewożonych rzeczy. Oczywiście zachodzi pośredni związek między odległością lub przewożoną masą a zużyciem paliwa. Nie można temu zaprzeczyć. Nie trzeba być fizykiem, aby zrozumieć, że masa i energia są ze sobą powiązane i że pewna ilość energii jest niezbędna do przemieszczenia masy na określoną odległość.
67. Zużycie paliwa to jednak coś więcej niż tylko pokonana odległość i przewożony ciężar. W rzeczy samej, jak wyjaśnia rząd francuski, zużycie paliwa ma charakter wieloczynnikowy. Na przykład warunki otoczenia i środowiska, ciśnienie w oponach, styl jazdy, a nawet takie aspekty jak korzystanie z urządzeń klimatyzacyjnych mogą mieć wpływ na zużycie paliwa przez kierowców(33). Żaden z tych aspektów nie jest przedmiotem rozważań sądu odsyłającego. W istocie sąd ten całkowicie milczy na temat tego, dlaczego uważa, że dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa jest „uzależniony” od przebytej odległości lub ilości przewożonych rzeczy. W braku takiego wyjaśnienia nie jestem przekonany, że dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa, w ujęciu abstrakcyjnym, w ogóle wchodzi w zakres stosowania art. 10 ust. 1 rozporządzenia nr 561/2006.
68. Po drugie, i wyłącznie na potrzeby argumentacji, nawet gdyby dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa wchodził w zakres stosowania art. 10 rozporządzenia nr 561/2006, skarżący nie przedstawili żadnego dowodu na okoliczność, że dodatek ten jako taki rzeczywiście zachęca do niebezpiecznej jazdy. Intuicyjnie można by raczej założyć, że taki dodatek może w rzeczywistości przynieść odwrotny skutek; niebezpieczna jazda jest częściej wynikiem szybkiej jazdy, nadmiernego przyspieszania lub jazdy w niewłaściwych miejscach, przy czym takie działania wymagają większego, a nie mniejszego zużycia paliwa.

69. Sąd odsyłający przytacza przykład kierowcy, który zjeżdża z góry na biegu jałowym tak długo, jak to możliwe, w celu zaoszczędzenia paliwa. Istotnie, można sobie wyobrazić, że w niektórych scenariuszach samochód ciężarowy jadący na biegu jałowym autostradą, czy to prawym pasem, ale z bardzo niską prędkością, czy też nawet lewym pasem, wyprzedzający inny samochód ciężarowy na odcinku kilku kilometrów, właśnie dlatego, że stara się oszczędzać paliwo, rzeczywiście może nie świadczyć najlepiej o ogólnym bezpieczeństwie drogowym(34). Jednakże bez dalszych szczegółowych informacji lub wyjaśnień po prostu nie daje się stwierdzić występowania automatycznego związku przyczynowego między takim zachowaniem a dodatkiem z tytułu zaoszczędzonego paliwa.

70. Nie oznacza to, że nie mogą występować czynniki, które w praktyce mogłyby przyczyniać się do tego, że skądinąd niewinna zachęta finansowa stałaby się zachętą do niebezpiecznej jazdy. Jak słusznie zauważa Komisja Europejska, jeżeli wynagrodzenie zachęcające do oszczędzania paliwa opierałoby się na normie określonej w taki sposób, że przyznanie zryczałtowanej premii nie byłoby uzależnione od większych oszczędności paliwa w ujęciu względnym (na przykład gdy całkowite roczne zużycie jest niższe od poziomu „normy” o co najmniej 5%), lecz od zużycia bezwzględnego na określonej odległości (na przykład poprzez zapłatę premii w wysokości 50 EUR za 100 litrów zaoszczędzonego paliwa), wówczas mogłyby wystąpić przypadki, w których kierowca czułby się zachęcany do mniej bezpiecznej jazdy. Podobnie jeżeli wymóg zwrotu „dodatkowych kosztów” wynikających ze zużycia paliwa powyżej obliczonego poziomu „normy” jest całkowicie nieracjonalny, to wówczas kierowca miałby pewną pośrednią zachętę do oszczędzania jak największej ilości paliwa, niezależnie od warunków drogowych, środowiskowych lub geograficznych, w jakich przyszło mu prowadzić pojazd(35).

71. Oczywiście jest natomiast, że ani sąd odsyłający, ani uczestnicy postępowania nie wskazali ani nie przedstawili niczego, co mogłoby uzasadnić takie względy. W związku z tym nie mogą stwierdzić, że *abstrakcyjnie rzecz ujmując* art. 10 rozporządzenia nr 561/2006 stoi per se na przeszkodzie przyznawaniu dodatku z tytułu zaoszczędzonego paliwa.

72. Podsumowując, proponuję, aby Trybunał udzielił odpowiedzi na pytanie trzecie w następujący sposób:

Artykuł 10 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on sam w sobie na przeszkodzie możliwości wypłacania pracownikowi delegowanemu przez jego pracodawcę dodatku z tytułu zaoszczędzonego paliwa, gdy nie zostanie przekroczony standardowy poziom zużycia paliwa. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach danej sprawy dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa należy jednak rozumieć jako uzależniony od

przebytej odległości lub ilości przewożonych rzeczy i czy jest on tego rodzaju, że zagraża bezpieczeństwu drogowemu lub zachęca do naruszenia rozporządzenia nr 561/2006.

E. W przedmiocie pytania piątego

73. Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy dyrektywa, która nie została przetransponowana do prawa krajowego, może nakładać na jednostkę obowiązki i w związku z tym sama w sobie stanowić podstawę powództwa przeciwko jednostce w sprawie wniesionej do sądu krajowego.

74. Poprzez to pytanie sąd odsyłający pragnie zasadniczo dowiedzieć się, czy dyrektywy mogą wywierać bezpośredni skutek horyzontalny. W tym względzie sąd odsyłający nie wyjaśnia, dlaczego przedłożono to pytanie i jakie ma ono znaczenie dla sprawy w postępowaniu głównym. Chociaż nie trzeba zbyt daleko sięgać wyobraźnią, aby wywnioskować, że sąd odsyłający ma prawdopodobnie na myśli dyrektywę w sprawie pracowników delegowanych, to jednak nie ma podstaw, aby Trybunał ustalił, co do którego przepisu sąd odsyłający poszukuje wskazówek, a co najważniejsze, dlaczego rozstrzygnięcie tego zagadnienia jest niezbędne dla leżącego u jego podstaw postępowania.

75. W tym względzie należy przypomnieć, że art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości, który określa treść wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, stanowi w lit. c), że wnioski te powinny, między innymi, zawierać „omówienie powodów, dla których sąd odsyłający rozpatruje kwestię wykładni lub ważności określonych przepisów prawa Unii Europejskiej, jak również związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w postępowaniu głównym”.

76. Ponieważ sąd odsyłający nie wywiązał się z tego obowiązku, proponuję, aby Trybunał uznał pytanie piąte za niedopuszczalne.

V. Wnioski

77. Proponuję, aby na pytania zadane w trybie prejudycjalnym przez Gyulai Törvényészék (sąd w Gyuli, Węgry) Trybunał udzielił odpowiedzi w następujący sposób:

W przedmiocie pytania czwartego

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 międzynarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.

W przedmiocie pytania pierwszego

Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że w postępowaniu wszczętym w państwie członkowskim pochodzenia można powoływać się na naruszenie przepisów krajowych przyjmującego państwa członkowskiego dotyczących „minimalnych stawek płacy”, przy założeniu, że sądy te mają jurysdykcję do rozpoznania sprawy, na przykład z uwagi na to, że pracodawca ma w tym państwie miejsce zamieszkania.

W przedmiocie pytania drugiego

Diety, które są wypłacane bez dowodu poniesienia wydatków, czego ustalenie pozostaje w gestii sądu krajowego, nie są wypłacane tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania w rozumieniu art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71. Zakładając, że diety będące przedmiotem niniejszego postępowania są również wypłacane jako dodatek właściwy delegowaniu, należy je uznać za część minimalnego wynagrodzenia.

W przedmiocie pytania trzeciego

Artykuł 10 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on sam w sobie na przeszkodzie możliwości wypłacania pracownikowi delegowanemu przez jego pracodawcę dodatku z tytułu zaoszczędzonego paliwa, gdy nie zostanie przekroczony standardowy poziom zużycia paliwa. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach danej sprawy dodatek z tytułu zaoszczędzonego paliwa należy jednak rozumieć jako uzależniony od przebytej odległości lub ilości przewożonych rzeczy i czy jest on tego rodzaju, że zagraża bezpieczeństwu drogowemu lub zachęca do naruszenia rozporządzenia nr 561/2006.

Pytanie piąte jest niedopuszczalne.

1 Język oryginału: angielski.

2 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1).

3 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. 2006, L 102, s. 1).

[4](#) Wyrok z dnia 1 grudnia 2020 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976).

[5](#) Ibid., pkt 41.

[6](#) Ibid., pkt 31–33.

[7](#) Zgodnie z art. 58 TFUE swobodę przepływu usług w dziedzinie transportu regulują postanowienia tytułu TFUE dotyczącego transportu, mianowicie art. 90–100 TFUE.

[8](#) Wyrok z dnia 1 grudnia 2020 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, pkt 37). Zobacz także moja opinia w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, pkt 52) oraz, podobnie, wyroki: z dnia 8 grudnia 2020 r., Węgry/Parlament i Rada (C-620/18, EU:C:2020:1001, pkt 159, 160); z dnia 8 grudnia 2020 r., Polska/Parlament i Rada (C-626/18, EU:C:2020:1000, pkt 144, 145).

[9](#) Zobacz moja opinia w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, pkt 51).

[10](#) Wyrok z dnia 1 grudnia 2020 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, pkt 40).

[11](#) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca 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).

[12](#) Zobacz podobnie wyrok z dnia 1 grudnia 2020 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, pkt 39).

[13](#) Ibid., pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo.

[14](#) Ibid., pkt 47, 48. Zobacz także moja opinia w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, pkt 97, 102–104 i przytoczone tam orzecznictwo).

[15](#) Wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:1110).

[16](#) Ibid., pkt 9, 10.

[17](#) Ibid., pkt 31.

[18](#) Zobacz motywy 5, 6, 13, 14 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. Zobacz podobnie wyrok z dnia 18 grudnia 2007 r., Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, pkt 77).

[19](#) Określenie trafnie użyte przez rzecznika generalnego Macieja Szpunara w opinii w sprawie Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:638, pkt 60) w celu odparcia podobnego argumentu rządu węgierskiego.

[20](#) Motyw 13 dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych. Zobacz także wyrok z dnia 18 grudnia 2007 r., Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, pkt 81).

[21](#) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. 2012, L 351, s. 1).

[22](#) Co nie wydaje się mieć miejsca, ponieważ zarówno pracodawca, jak i pracownik wydają się mieć, odpowiednio, siedzibę i miejsce zamieszkania na Węgrzech.

[23](#) Podobnie wyrok z dnia 12 października 2004 r., Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, pkt 28, 29).

[24](#) W tym względzie zob. wyrok z dnia 18 grudnia 2007 r., Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, pkt 75). Zobacz również wyroki: z dnia 8 grudnia 2020 r., Węgry/Parlament i Rada (C-620/18, EU:C:2020:1001, pkt 60); z dnia 8 grudnia 2020 r., Polska/Parlament i Rada (C-626/18, EU:C:2020:1000, pkt 65).

[25](#) Zobacz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych.

[26](#) Zobacz art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy w sprawie pracowników delegowanych.

[27](#) Prowadzi to oczywiście do paralel i potencjalnych napięć z innymi instrumentami regulującymi wybór prawa – zob. również moja opinia w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, pkt 90–96).

[28](#) Wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r., Komisja/Niemcy (C-341/02, EU:C:2005:220, pkt 30).
Podkreślenie moje.

[29](#) Podkreślenie moje.

[30](#) Podkreślenie moje.

[31](#) Wyrok z dnia 12 lutego 2015 r., Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, pkt 59).

[32](#) Zobacz podobnie wyroki: z dnia 2 czerwca 1994 r., Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, pkt 22); z dnia 9 czerwca 2016 r., Eurospeed (C-287/14, EU:C:2016:420, pkt 39).

[33](#) Dla zilustrowania powyższego zob. na przykład raport Wspólnego Centrum Badawczego (Komisji Europejskiej), N.G. Zacharof i in. „Review of in use factors affecting the fuel consumption and CO2 emissions of passenger cars”(2016), s. 7.

[34](#) Lub też o ile nie jest to bezsprzecznie szkodliwe dla bezpieczeństwa drogowego, o tyle z pewnością nie jest korzystne dla dobrostanu psychicznego kierowców, którzy w konsekwencji faktycznie tworzą kolejkę, posuwając się z niewielką prędkością na lewym pasie.

[35](#) W istocie nie poprawiłoby to z pewnością ogólnego bezpieczeństwa drogowego, gdyby obliczano bezzasadnie niską „normalną” wartość graniczną zużycia paliwa, na przykład dla 20-tonowej ciężarówki, która ma wjechać i zjechać z przełęczy Stelvio we Włoszech.