GENERALINIO ADVOKATO
NILS WAHL IŠVADA,
pateikta 2014 m. rugsėjo 18 d.[1]

Byla C-396/13

Sähköalojen ammattiliitto ry
prieš
Elektrobudowa Spółka Akcyjna

(Satakunnan käräjäoikeus (Suomija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Darbuotojų judėjimo laisvė — Komandiruoti darbuotojai — Darbo užmokesčio reikalavimai, kylantys iš darbo santykių — Reglamentas (EB) Nr. 593/2008 (Reglamentas „Roma I“) — Taikytina teisė — 8 straipsnis — Individualioms darbo sutartims taikytina teisė — 14 straipsnis — Darbo užmokesčio reikalavimų perleidimas profesinei sąjungai — 23 straipsnis — Specialiosios kolizinės normos, susijusios su sutartinėmis prievolėmis — Direktyva 96/71/EB — 3 straipsnis — Sąvoka „minimalios užmokesčio normos“ — Valstybėms narėms suteikta diskrecija — Laisvė teikti paslaugas — Socialinė darbuotojų apsauga“

Turinys

I – Teisinis pagrindas 3

A – ES teisė 3

1. Reglamentas „Roma I“ 3

2. Direktyva 96/71 3

B – Suomijos teisė 5

II – Faktinės aplinkybės, procedūra ir pateikti klausimai 5

III – Analizė 8

A – Aplinkybės 8

1. Direktyvos 96/71 paradoksas 8

2. Teismo praktikoje įtvirtintas požiūris 10

1 — Originalo kalba: anglų.

B – Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalis kaip specialioji kolizinė norma 11

C – Minimalios užmokesčio normos 14

1. Visuotiniai taikytinos kolektyvinės sutartys atsižvelgiant į Direktyvą 96/71 15

2. Sąvoka 15

3. Minimalaus darbo užmokesčio sudedamosios dalys 17

a) Užmokesčio klasifikavimas ir darbuotojų skirstymas pagal užmokesčio grupes 17

b) Atostogų išmoka ir konkuruojančių minimumų problema 18

c) Papildomos išmokos už paskirtus darbus 19

i) Fiksuoti dienpinigiai 21

ii) Kompensacija už kelionės laiką 22

4. Atsižvelgimas į būstą ir maisto talonus apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį 23

5. Viešosios tvarkos išimtis Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalyje 24

IV – Išvada 24

1. Lenkijoje įsteigta įmonė komandiruoja darbuotojus į Suomiją atominės elektrinės statybos darbams atlikti. Pagal atitinkamame Suomijos sektoriuje „visuotinai taikomas“ kolektyvines sutartis [2] darbuotojai turi tam tikras teises, įskaitant teisę į minimalų darbo užmokestį, kurį sudaro kelios skirtingos sudedamosios dalys. Darbuotojai iš šių kolektyvinių sutarčių kylančius reikalavimus perleidžia Suomijos profesinei sąjungai. Tuomet, siekdama užtikrinti šių teisių įgyvendinimą, profesinė sąjunga iškelia bylą darbdaviui.

2. Kyla du klausimai. Pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti klausimą, susijusį su kolizine norma, taikytina darbo užmokesčio reikalavimų perleidimui. Nors pagal Suomijos teisę perleidimas trečiajam asmeniui (šiuo atveju – profesinei sąjungai) yra leidžiamas ir netgi konkrečiomis aplinkybėmis tai yra įprasta praktika, atrodo, kad toks perleidimas yra draudžiamas pagal Lenkijos teisę [3]. Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, kaip pagal Direktyvą 96/71 reikėtų aiškinti sąvoką „minimalios užmokesčio normos“. Šioje direktyvoje reikalaujama, kad priimančioji valstybė narė užtikrintų minimalų apsaugos lygį (susijusį, be kita ko, su darbo užmokesčiu) į jos teritoriją komandiruotiems darbuotojams. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas dabar turi galimybę iš naujo peržiūrėti savo gausią praktiką šioje srityje ir pateikti, kiek tai įmanoma, pozityvią sąvokos „minimalios užmokesčio normos“ apibrėžtį darbuotojų komandiravimo srityje.

2 — Žr. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių kalba; 5 sk., 2 t., p. 431) 3 straipsnį.

3 — Pagal Lenkijos darbo kodekso (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, *Dz.U.* 1974, Nr. 24 poz. 141, su vėlesniais pakeitimais) 84 straipsnį su darbo santykiais susijusį atlygį draudžiama perleisti trečiajam asmeniui.

I – **Teisinis pagrindas**

A – *ES teisė*

1. Reglamentas „Roma I“ [4]

3. Reglamente „Roma I“ reglamentuojama sutartinėms prievolėms taikytina teisė. Nagrinėjamu atveju ypač svarbi 23 konstatuojamoji dalis. Ji suformuluota taip:

„Sutarčių su šalimis, kurios laikomos silpnesnėmis, atveju tos šalys turėtų būti apsaugotos tokių teisės kolizijos taisyklių, kurios šioms šalims yra palankesnės nei bendrosios normos.“

4. Pagal reglamento 3 straipsnio 1 dalį sutarčiai taikytina šalių pasirinkta teisė.

5. Reglamento 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta speciali individualioms darbo sutartims taikytinos teisės pasirinkimo taisyklė, numatanti:

„Individualiai darbo sutarčiai taikoma pagal 3 straipsnį šalių pasirinkta teisė. Tačiau toks teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri nepasirinkus teisės būtų taikoma šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalių pagrindu.“

6. Reglamento „Roma I“ 14 straipsnyje nustatyta teisė, taikytina savanoriškam reikalavimų perleidimui ir sutartiniam teisių perėjimui (subrogacijai). 14 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta:

„Perleistam ar subrogacija perimtam reikalavimui taikytina teisė nustato jo perleidžiamumą, santykius tarp perėmėjo ir skolininko, sąlygas, kuriomis perleidimu ar subrogacija gali būti remiamasi prieš skolininką, taip pat, ar skolininko prievolės įvykdytos.“

7. Reglamento 23 straipsnyje numatyta:

„Šis reglamentas <...> neturi įtakos tam, kaip taikomos Bendrijos teisės nuostatos, kuriomis tam tikrais klausimais nustatomos su sutartinėmis prievolėmis susijusios teisės kolizijos taisyklės.“

2. Direktyva 96/71

8. Direktyvoje 96/71 nustatomos normos, kuriomis reglamentuojamas darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes nares. Pagal jos 5 konstatuojamąją dalį Direktyva 96/71 siekiama suderinti, viena, laisvės teikti tarpvalstybines paslaugas skatinimą ir, kita, sąžiningos konkurencijos bei priemonių, kuriomis užtikrinamos darbuotojų teisės, poreikį.

9. Iš Direktyvos 96/71 6 ir 13 konstatuojamųjų dalių taip pat matyti, kad jos tikslas yra koordinuoti valstybių narių įstatymus, taikytinus teikiant tarpvalstybines paslaugas. Tai daroma nustatant sąlygas, kuriomis reglamentuojami numatyti darbo santykiai, įskaitant, visų pirma, pagrindines privalomąsias minimalios apsaugos taisykles, kurių priimančiojoje valstybėje narėje turi laikytis darbdaviai, komandiruojantys darbuotojus laikinam darbui valstybės narės teritorijoje, kur teikiamos paslaugos, atlikti.

4 — 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės („Roma I“) (OL L 177, 2008, p. 6). Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, pateikta pasirašyti 1980 m. birželio 19 d. Romoje (OL L 266, p. 1) (toliau – Romos konvencija), buvo jo pirmtakė.

10. Kalbant apie taikytinos teisės pasirinkimo klausimą, 11 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad Romos konvencija neturi įtakos ES teisės nuostatų, pagal kurias konkrečiam atvejui yra nustatomos kolizinės normos, susijusios su sutartinėmis prievolėmis, taikymui.

11. 3 straipsnyje, kiek tai svarbu šiai bylai, nustatyta:

„1. Valstybės narės užtikrina, kad, nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, 1 straipsnio 1 dalyje paminėtos įmonės garantuoja į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo sutarties sąlygas dėl toliau nurodytų dalykų, kuriuos toje valstybėje narėje, kurioje darbas yra atliekamas, reglamentuoja:

— įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba)

— kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinais, kaip numatyta šio straipsnio 8 dalyje, jeigu jie yra susiję su priede išvardyta veikla:

<…>

b) dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės;

c) dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomo pensinio draudimo sistemoms; <…><…>

Šioje direktyvoje šio straipsnio 1 dalies c punkte paminėtų minimalių užmokesčio normų sąvoką apibrėžia valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruojamas, nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika.

<…>

7. Šio straipsnio 1–6 dalys netrukdo taikyti darbuotojams palankesnių darbo sutarties sąlygų.

Komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias fakti[nes] kelionės, buto ir maisto išlaidas.

8. „Kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinais“ – tai kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai, kurių privalo laikytis visos tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonės konkrečioje geografinėje zonoje.

<…>

10. Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms, laikantis Sutarties ir remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, nacionalinėms įmonėms ir kitų valstybių įmonėms taikyti:

— darbo sutarties sąlygų, reglamentuojančių kitokius nei išvardytieji 1 dalies pirmojoje pastraipoje klausimus tuo atveju, kai remiamasi valstybinės politikos nuostatomis,

— darbo sutarties sąlygų, nustatytų kolektyvinėse sutartyse arba arbitražo sprendimuose, kaip numatyta 8 dalyje, ir reglamentuojančių kitokią veiklą nei nurodytoji priede.“

12. Direktyvos priede išvardijamos 3 straipsnio 1 dalies antroje įtraukoje paminėtos veiklos rūšys. Jos apima visus tame priede nurodytus statybos darbus, susijusius su pastatų statyba, remontu, aptarnavimu, pakeitimu ar griovimu.

B – *Suomijos teisė*

13. Darbo sutarčių įstatyme [5] yra nuostatos, susijusios su darbo sutartimis, kurias sudaro darbdavys ir darbuotojas. Šio įstatymo 1 skyriaus 7 straipsnyje numatyta galimybė perleisti iš darbo santykių kylančius reikalavimus trečiajam asmeniui be kitos sutarties šalies sutikimo, jeigu iš šios sutarties kylantis reikalavimas tapo vykdytinas.

14. Darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnyje nustatytos taisyklės dėl visuotinio kolektyvinių sutarčių taikymo. Jame numatyta:

„Darbdavys turi laikytis bent nacionalinės kolektyvinės sutarties, kuri laikoma reprezentatyvia atitinkamame sektoriuje (visuotinai taikytina kolektyvinė sutartis), nuostatų dėl darbo santykių ir darbo sąlygų, susijusių su darbuotojo atliekamu ar labiausiai panašiu darbu <...>.“

15. Komandiruotų darbuotojų įstatymas [6], kaip tai numatyta jo 1 straipsnyje, taikomas darbui, kurį atlieka į Suomiją komandiruotas darbuotojas pagal darbo sutartį, kaip ji suprantama Darbo sutarčių įstatymo 1 skyriaus 1 straipsnyje.

16. Komandiruotų darbuotojų įstatymo 2 straipsnyje reglamentuojamos darbo sąlygos, taikytinos komandiruotiems darbuotojams. Jame numatyta, kad turi būti taikomos tam tikros Suomijos teisės nuostatos, jeigu jos yra labiau palankios darbuotojui nei teisės normos, kurias reikėtų taikyti pagal darbo santykiams taikytiną teisę. Tarp šių nuostatų yra visuotinai taikytinų kolektyvinių sutarčių, kaip jos suprantamos pagal Darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnį, nuostatos, susijusios su kasmetinėmis atostogomis, darbo valandomis ir profesine sauga.

17. Pagal Komandiruotų darbuotojų įstatymo 2 straipsnį komandiruotiems darbuotojams mokama minimali užmokesčio norma, prilygstanti kolektyvinėje sutartyje nurodytam atlyginimui, kaip tai suprantama Darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnyje.

II – **Faktinės aplinkybės, procedūra ir pateikti klausimai**

18. Ši byla pradėta kilus ginčui tarp Suomijos profesinės sąjungos *Sähköalojen ammattiliitto ry* (toliau – profesinė sąjunga) ir Lenkijos įmonės *Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (toliau – *Elektrobudowa*). Nagrinėjami 186 Lenkijos darbuotojų, kurie po to, kai sudarė darbo sutartis su *Elektrobudowa* Lenkijoje, buvo komandiruoti dirbti į Olkiluoto (Suomija) atominės elektrinės statybvietę, darbo užmokesčio reikalavimai. Darbas buvo atliekamas prižiūrint *Elektrobudowa* registruotam filialui Eurajokyje (Suomija).

19. Atitinkami darbuotojai kiekvienas atskirai perleido savo darbo užmokesčio reikalavimus profesinei sąjungai. Darbuotojai priklauso profesinei sąjungai, kuri dabar perdavė darbo užmokesčio reikalavimų įvykdymo klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Iš esmės profesinė sąjunga teigia, kad *Elektrobudowa* nesumokėjo darbuotojams pagal elektros sektoriui ir elektros

5 — 2001 m. sausio 26 d. Įstatymas Nr. 55/2001 dėl darbo sutarčių (*Työsopimuslaki*).

6 — 1999 m. gruodžio 9 d. Įstatymas Nr. 1146/1999 dėl komandiruotų darbuotojų, iš dalies pakeistas Įstatymu Nr. 74/2001 (*Laki lähetetyistä työntekijöistä*).

įrengimo darbams statybos technologijų sektoriuje taikytinas kolektyvines sutartis (toliau – taikytinos kolektyvinės sutartys)[7]. Nustatyta, kad šios kolektyvinės sutartys, chronologiškai sudarytos paeiliui, pripažintos visuotinai taikytinomis pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 dalį ir pagal jos priedą taip pat patenka į direktyvos taikymo sritį[8].

20. Konkrečiau kalbant, profesinė sąjunga teigia, kad *Elektrobudowa* nepaisė kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų minimalių darbuotojų teisių. Šiose kolektyvinėse sutartyse numatytos skirtingos taisyklės valandiniam darbo užmokesčiui ir vienetiniam darbo užmokesčiui už pagamintą vienetą (atliktą užduotį). Profesinė sąjunga teigia, kad *Elektrobudowa* nesilaikė įsipareigojimų pagal minėtas sutartis siūlyti savo darbuotojams darbą, už kurį apmokama pagal atliktą užduotį, siekiant padidinti pajamas. Kadangi darbas turėjo būti siūlomas tokiu pagrindu, turi būti sumokėtas specialus akordinis užmokestis. Be to, darbuotojai nebuvo pagal kolektyvines sutartis individualiai priskirti prie darbo užmokesčio grupių. Profesinė sąjunga taip pat teigia, kad atitinkami darbuotojai turi teisę į atostogų išmoką, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kelionės laiką, kaip nurodyta kolektyvinėje sutartyje.

21. Savo ruožtu *Elektrobudowa* teigia, kad ginčas yra tarp komandiruotų darbuotojų ir įmonės. Jos teigimu, taip yra todėl, kad pagal Lenkijos darbo kodeksą reikalavimo negalima perleisti trečiajam asmeniui, nes vadovaujantis šiuo kodeksu darbuotojui neleidžiama atsisakyti teisės į darbo užmokestį, kylančios pagal darbo sutartį, arba perleisti jos trečiajam asmeniui. Kadangi, *Elektrobudowa* nuomone, individualioms darbo sutartims ir iš jų kylantiems santykiams ir teisėms taikytina teisė yra Lenkijos teisė, reikalavimų negalima teisėtai perleisti profesinei sąjungai. Be to, dėl tinkamo atlygio už atliktą darbą dydžio *Elektrobudowa* teigia, kad darbo užmokesčio reikalavimai neatitinka Direktyvos 96/71 ir (arba) SESV 56 straipsnio.

22. Atsakydama į *Elektrobudowa* argumentus dėl galimybės perleisti reikalavimus, profesinė sąjunga teigia, kad reikalavimų perleidimas galioja, nes jie grindžiami Suomijoje atliktu darbu ir atitinkami darbuotojai taip pat priklauso profesinei sąjungai, kuri yra ieškovė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje. Profesinės sąjungos teigimu, tokio perleidimo uždraudimas prieštarautų kelioms Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija) įtvirtintoms teisėms.

23. Kilus abejonių dėl tinkamo ES teisės aiškinimo, *Satakunnan käräjäoikeus* (Satakuntos apylinkės teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar darbuotojų interesams atstovaujanti profesinė sąjunga gali tiesiogiai remtis [Chartijos] 47 straipsniu kaip tiesiogiai suteikiančiu teises prieš kitoje valstybėje narėje įsisteigusį paslaugų teikėją, jei nuostata, kuri, kaip teigiama, prieštarauja šiam 47 straipsniui, yra tik nacionalinė (Lenkijos darbo kodekso 84 straipsnis)?

2. Ar, remiantis [ES] teise, visų pirma iš [Chartijos] 47 straipsnio ir minėtos direktyvos 5 straipsnio 2 dalies ir 6 straipsnio kylančiu veiksmingos teisminės gynybos principu, siejamu su [Chartijos] 12 straipsnyje užtikrinama laisve jungtis į profesines asociacijas, vykstant teismo procesui dėl reikalavimų, mokėtinų valstybėje, kur atliktas darbas, kaip tai suprantama pagal [Direktyvą 96/71], nacionalinis teismas privalo netaikyti darbuotojo kilmės valstybės Darbo kodekso nuostatos, pagal kurią reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas draudžiama perleisti valstybėje narėje, kur darbas atliktas, veikiančiai profesinei sąjungai,

7 — Atitinkamai „Sähköistysalan työehtosopimus 2010–2013“, skelbiama adresu http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3 %A4hk%C3 %B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf(375.pdf ir „Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007–2010“, neskelbiama internete.

8 — Reikia pabrėžti, kad galimybė kolektyvinėmis derybomis nustatyti būtiniausias sąlygas pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 8 dalis susijusi tik su statybų sektoriumi. Direktyvos priėmimo teisėkūros procedūros analizę žr. P. Davies „Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?“, 34(1997) *Common Market Law Review*, p. 571–602.

jei pagal atitinkamą valstybės narės, kurioje darbas atliekamas, nuostatą reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas ir kartu teisę pareikšti ieškinį leidžiama perleisti profesinei sąjungai, kuriai priklauso visi darbuotojai, perleidę reikalavimus dėl išieškojimo?

3. Ar prie Lisabonos sutarties pridėto Protokolo Nr. 30 nuostatas reikia aiškinti taip, kad jų turi laikytis ir kitur, ne tik Lenkijoje ar Jungtinėje Karalystėje, esantys nacionaliniai teismai, jei nagrinėjamas ginčas glaudžiai susijęs su Lenkija ir ypač jei darbo sutartims taikoma Lenkijos teisė? Kitaip tariant, ar šis su Lenkija ir Jungtine Karalyste susijęs protokolas sudaro kliūčių Suomijos teismui konstatuoti, kad Lenkijos įstatymai ar kiti teisės aktai, administracinė praktika ar priemonės nesuderinami su [Chartijoje] įtvirtintomis pagrindinėmis teisėmis, laisvėmis ir principais?

4. Ar Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį, atsižvelgiant į [Chartijos] 47 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama taikyti valstybės narės nacionalinės teisės nuostatą, kurioje įtvirtintas draudimas perleisti su darbo santykiais susijusius reikalavimus ir pretenzijas?

5. Ar Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad perleidžiant iš darbo sutarties kylančius reikalavimus taikoma teisė yra ta, kuri pagal Reglamentą „Roma I“ taikoma atitinkamai darbo sutarčiai, neatsižvelgiant į tai, ar konkretaus reikalavimo turiniui turi įtakos ir kitos valstybės teisės nuostatos?

6. Ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad minimalių užmokesčio normų sąvoka apima bazinį valandinį darbo užmokestį pagal darbo užmokesčio kategoriją, privalomą akordinį darbo užmokestį, atostogų išmoką, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kasdienę kelionę į darbą (kelionės laiko kompensacija), jeigu šios darbo sutarties sąlygos, kurioms taikomas direktyvos priedas, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, pripažintoje visuotinai taikoma?

   6.1. Ar SESV 56 straipsnis [ir 57 straipsnis] ir (arba) [Direktyvos 96/71] 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos valstybės narės, būdamos priimančiosios valstybės, negali savo nacionalinės teisės aktuose (visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse) nustatyti kitų valstybių narių paslaugų teikėjų pareigos į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams mokėti kelionės laiko kompensaciją ir dienpinigius, atsižvelgiant į tai, kad pagal taikytinas nacionalinės teisės nuostatas komandiruotas darbuotojas visą komandiruotės laiką traktuojamas kaip esantis tarnybinėje kelionėje, taigi turi teisę gauti kelionės laiko kompensaciją ir dienpinigius?

   6.2. Ar SESV 56 ir 57 straipsniai ir (arba) [Direktyvos 96/71] 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos nacionaliniam teismui draudžiama nepripažinti, jei tai buvo padaryta, darbo užmokesčio skirstymo į kategorijas, kurį jo valstybėje nustatė ir taiko kitos valstybės narės įmonė?

   6.3. Ar SESV 56 ir 57 straipsniai ir (arba) Direktyvos [96/71] 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam darbdaviui leidžiama teisėtai priskirti darbuotojus prie tam tikrų darbo užmokesčio kategorijų, nors valstybės, kuri atliekamas darbas, visuotinai taikomoje kolektyvinėje sutartyje numatytas kitoks skirstymas, ir darbo vietos valstybės teismas turi tą skirstymą pripažinti, o gal priimančioji valstybė narė, į kurią darbuotojus komandiravo kitoje valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas, gali paslaugų teikėją įpareigoti laikytis nuostatų dėl darbuotojų priskyrimo prie darbo užmokesčio kategorijų?

   6.4. Ar [Direktyvos 96/71] 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad pagal jį būsto išlaidos, kurias turi padengti darbdavys pagal 6 klausime nurodytą kolektyvinę sutartį, ir maisto talonai, kuriuos pagal darbo sutartį įsipareigoja suteikti kitoje

valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas, laikytini su komandiruote susijusių išlaidų kompensacija ar jie priskirtini prie minimalių užmokesčio normų sąvokos, kaip ji suprantama pagal 3 straipsnio 1 dalį?

6.5. Ar [Direktyvos 96/71] 3 straipsnį kartu su SESV 56 ir 57 straipsniais reikia aiškinti taip, kad, sprendžiant klausimą dėl akordinio darbo užmokesčio, kelionės laiko kompensacijos ir dienpinigių, valstybėje, kur atliekamas darbas, galiojanti visuotinai taikoma kolektyvinė sutartis laikytina pateisinama viešosios tvarkos pagrindais?“

24. Pastabas raštu šioje byloje pateikė *Sähköalojen ammattiliitto* ir *Elektrobudowa*, taip pat Suomijos, Belgijos, Danijos, Vokietijos, Austrijos, Lenkijos, Švedijos, Norvegijos vyriausybės ir Komisija. 2014 m. birželio 11 d. vykusiame teismo posėdyje pastabas žodžiu pateikė *Sähköalojen ammattiliitto* ir *Elektrobudowa*, taip pat Suomijos, Vokietijos, Lenkijos ir Norvegijos vyriausybės ir Komisija.

III – **Analizė**

A – *Aplinkybės*

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas uždavė Teisingumo Teismui nemažai klausimų. Tačiau, kaip jau paaiškinta, pagrindinėje byloje kilusias problemas iš esmės galima suskirstyti į dvi tarpusavyje glaudžiai susijusias grupes. Siekdamas jas išnagrinėti, pirmiausia pateiksiu tam tikras įvadines pastabas, apibūdindamas Direktyvos 96/71 *ratio* ir tikslus, kurių ja siekiama. Šiuo klausimu trumpai apžvelgsiu reikšmingą teismo praktikos raidą. Atsižvelgdamas į šioje byloje kilusias dvi pagrindines problemas, pirmiausia išnagrinėsiu perleidžiant darbo užmokesčio reikalavimus taikytinos teisės klausimą. Tuomet išanalizuosiu sąvoką „minimalios užmokesčio normos“. Atsižvelgdamas į šią analizę, pamėginsiu pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui naudingą atsakymą, kaip reikėtų aiškinti pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis.

1. Direktyvos 96/71 paradoksas

26. Plačiai žinoma, kad bylos, kaip antai *Laval un Partneri*[9], *Rüffert*[10] ir *Komisija prieš Liuksemburgą*[11] sukėlė aktyvių diskusijų teisės mokslo darbuose, visų pirma dėl laisvės teikti paslaugas padarinių darbuotojų teisėms (ir profesinių sąjungų teisėms ginti darbuotojų teises). Ši byla, kuri sudaro minėtos teismo praktikos tęsinį, dar kartą įrodo, kad paslaugų teikimas už šalies ribų tebėra painus klausimas. Iš tiesų jis kelia daug sunkumų, visų pirma susijusių su komandiruotų darbuotojų[12], atliekančių darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jie buvo pasamdyti, padėtimi.

27. Tuomet kaip nustatyti tinkamus šių darbuotojų apsaugos standartus? Direktyva 96/71 siekiama panaikinti (bent šiek tiek) šiuos sunkumus ir pateikti atsakymus dėl to, kada reikėtų taikyti priimančiosios valstybės narės nustatytus standartus. Šiuo atžvilgiu iš direktyvos preambulės darytina išvada, kad nurodant, kurias priimančiosios valstybės narės taisykles komandiruotiems darbuotojams turi taikyti užsienio įmonės, ja siekiama suderinti, pirma, tikslą skatinti tarpvalstybinį paslaugų teikimą ir, antra, „sąžiningą konkurenciją“. Šiomis aplinkybėmis ja siekiama užtikrinti, kad valstybės narės imtųsi atitinkamų priemonių būtiniausiam atitinkamų darbuotojų apsaugos lygiui užtikrinti.

9 — C-341/05, EU:C:2007:809 (toliau – Sprendimas *Laval*).

10 — Sprendimas *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189.

11 — Sprendimas *Komisija / Liuksemburgas*, C-319/06, EU:C:2008:350.

12 — Pagal Direktyvos 96/71 2 straipsnį „komandiruotasis darbuotojas“ – tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje.

28. Tačiau, paanalizavus išsamiau, galima įžvelgti tam tikrą neatitiktį tarp direktyvos atvirai deklaruojamų tikslų. Be judėjimo laisvės, direktyvoje taip pat įtvirtintas valstybių narių noras apsaugoti savo vidaus darbo rinkas [13]. Darbo sąnaudų įvairiose valstybėse narėse konvergencijos nebuvimas neabejotinai paskatino nustatyti taisykles, kuriomis reglamentuojamas darbuotojų komandiravimas iš vienos valstybės narės į kitą [14].

29. Iš tiesų prieš įsigaliojant direktyvai būtent gausi Teisingumo Teismo praktika [15] buvo pagrindas nustatant, kokia teisė taikytina komandiruotiems darbuotojams, teikiantiems paslaugas kitoje valstybėje narėje nei ta, kur paprastai veikia jų darbdavys. Šioje byloje labai svarbu tai, kad sprendimuose *Rush Portuguesa* [16] ir *Vander Elst* [17] Teisingumo teismas suteikė priimančiajai valstybei narei didelę diskreciją taikyti savo darbo teisę komandiruotiems darbuotojams, jeigu tik yra laikomasi atitinkamų Sutarties nuostatų dėl laisvės teikti paslaugas [18]. Tam tikru mastu taip valstybėms narėms buvo suteikta *carte blanche* visas savo nacionalinės darbo teisės nuostatas taikyti komandiruotiems darbuotojams. Vadovaujantis tokiu požiūriu, užsienio įmonės galėjo nevaržomos teikti paslaugas priimančiojoje valstybėje narėje, jeigu tik laikėsi priimančiosios valstybės įstatymų.

30. Tokiomis aplinkybėmis Direktyva 96/71 skamba šiek tiek paradoksaliai. Atrodo, kad ji grindžiama Komisijos reakcija į minėtą teismo praktiką, nors buvo iš esmės apribota per paskesnę teisėkūros procedūrą [19]. Iš tiesų atrodo, kad ji rodo kompromisą tarp darbuotojus komandiruojančių ir juos priimančių valstybių narių konkuruojančių interesų. Nors Sutarties nuostatose, kuriomis remiantis buvo priimta direktyva (t. y. EB 57 straipsnio 2 dalis ir 66 straipsnis) aiškiai pabrėžiamas tarpvalstybinio paslaugų teikimo skatinimas, galutinis to rezultatas – direktyva, pagal kurią, bent jau iš pirmo žvilgsnio, svarstyklės kreipiamos vidaus darbo teisės sistemų apsaugos naudai.

31. Iš tiesų klausimai, laikomi turinčiais ypatingą reikšmę siekiant užtikrinti būtiniausią komandiruotų darbuotojų apsaugos lygį, įtvirtinti Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje. Šie dalykai, kuriuos galima pavadinti privalomųjų būtiniausios apsaugos taisyklių branduoliu, apima darbo valandas, kasmetines atostogas ir minimalų darbo užmokestį. Kalbant apie šį branduolį, direktyvos atspirties taškas yra tas, kad komandiruotiems darbuotojams reikėtų taikyti priimančiosios valstybės narės teisės aktus. Todėl savo darbuotojus komandiruojančios įmonės privalo taikyti šalies, kurioje vykdoma sutartis, teisės aktus, nebent darbuotojui būtų palankesnė kilmės valstybės teisė [20].

32. Tačiau iš esmės, nors pradinis Direktyvos 96/71 tikslas galėjo arba negalėjo būti *nustatyti ribas*, bet ne patvirtinti laisvę teikti paslaugas – o veikiau šie abu nesuderinami tikslai – atrodo, kad Teisingumo Teismas savo paskesnėje praktikoje nuo vidaus darbo rinkos apsaugos perėjo prie laisvės teikti paslaugas.

13 — Šiuo atžvilgiu žr. P. Davies, *op. cit.*, ypač p. 591.

14 — Žr. Komisijos pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo teikiant paslaugas (COM(91) 230 *final*), ypač p. 5–8.

15 — Žr., pvz., Sprendimą *Webb*, 279/80, EU:C:1981:314; Sprendimą *Seco ir Desquenne & Giral*, 62/81 ir 63/81, EU:C:1982:34 ir Sprendimą *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142.

16 — EU:C:1990:142.

17 — C-43/93, EU:C:1994:310.

18 — Sprendimas *Rush Portuguesa*, EU:C:1990:142, 17 ir 18 punktai ir Sprendimas *Vander Elst*, EU:C:1994:310, 23 punktas.

19 — Žr. P. Davies, *op.cit.*, p. 591, dėl Direktyvai 96/71 būdingų prieštaravimų.

20 — Žr. Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809 80 punktą ir Sprendimo *Rüffert*, EU:C:2008:189, 32–34 punktus.

2. Teismo praktikoje įtvirtintas požiūris

33. Minėtą pavyzdinį perėjimą galima aiškiai matyti teismo praktikoje, suformuluotoje Sprendime *Laval*[21] . Kaip logiška tikslo skatinti laisvę teikti paslaugas pasekmė buvo ypač pabrėžiamas poreikis užtikrinti tam tikras būtiniausias komandiruotų darbuotojų teises siekiant išvengti socialinio dempingo[22]. Šiomis teisėmis neva siekiama užtikrinti tinkamą komandiruotų darbuotojų apsaugos lygį jiems būnant komandiruotėje. Šiuo atžvilgiu aiškiai nustatytas minimalus darbo užmokestis suteikia darbuotojams pakankamai lėšų pragyventi priimančiojoje valstybėje narėje komandiravimo laikotarpiu[23].

34. Kartu Teisingumo Teismo patvirtintu požiūriu iš esmės ribojama valstybių narių laisvė nustatyti aukštesnius standartus nei komandiruotiems darbuotojams reikalaujamas minimalus lygis[24]. Be to, nors ES teisės aktų leidėjas neketino įpareigoti valstybių narių nustatyti minimalų darbo užmokestį, jeigu atitinkamos valstybės narės teisės aktuose šiuo tikslu nėra jokios nuostatos[25], atrodo, kad Sprendimu *Laval* iš esmės apribotos valstybių narių galimybės išlaikyti savo poziciją nustatant darbo užmokestį[26].

35. Aiškinant Direktyvos 96/71 nuostatas svarbu turėti omenyje šią teismo praktikos raidą.

36. Šiuo atžvilgiu sunkumų kelia tai, kad Direktyva 96/71 nėra aiškiai suderintas materialinis šių privalomų taisyklių turinys[27]. Atvirkščiai, valstybės narės įtvirtino labai skirtingus požiūrius šioje srityje[28]. Beje, pagal nusistovėjusią teismo praktiką valstybės narės gali laisvai nustatyti šių taisyklių turinį, jeigu tik tai daroma laikantis ES teisės[29].

37. Vertinant šiuo požiūriu, nagrinėjamu atveju kylančios problemos, susijusios su sąvokos „minimalios užmokesčio normos“ reikšme, nėra visiškai naujos. Iš tiesų Teisingumo Teismas jau yra išaiškinęs, ko *negalima* laikyti minimalių užmokesčio normų sudėtine dalimi. Toje teismo praktikoje buvo nagrinėjami šie klausimai: metodas siekiant nustatyti, ar komandiruojami darbuotojai iš tikrųjų gavo priimančiojoje valstybėje narėje minimaliam darbo užmokesčiui prilygstantį darbo užmokestį[30]; ar konkrečiame sektoriuje mokamo darbo užmokesčio statistinis vidurkis gali būti laikomas minimaliu darbo užmokesčiu[31] ir kokių darbo užmokesčio elementų nereikia įtraukti į minimalaus darbo užmokesčio sąvoką[32].

21 — EU:C:2007:809.

22 — Ten pat, 103–108 punktai.

23 — Žr., pvz., T. Sigeman „Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt“, 2005 *Europarättslig tidskrift*, p. 465–495, p. 474.

24 — Sprendimo *Laval* EU:C:2007:809 80 ir 81 punktai. Sprendimo *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, 32–34 punktai ir Sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą*, EU:C:2008:350, 47 punktas. Taip pat žr. C. Kilpatrick „Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers“, 6(34) 2009 *European Law Review*, p. 844–865.

25 — Žr. Komisijos pasiūlymą dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo (COM(2012) 131 *final*), p. 3. Taip pat žr. 1996 m. rugsėjo 20 d. Tarybos dokumentą 10048/96 ADD1.

26 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 81 punktą. Doktrinoje žr., pvz., Kilpatrick, *op. cit.*, p. 853 ir 854.

27 — Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją*, C-490/04, EU:C:2007:430, 19 punktas.

28 — Žr., pvz., A. van Hoek ir M. Houwerzijl „Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union“, p. 8 *et seq.*, skelbiama URL http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471.

29 — Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 60 punktas; Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją*, EU:C:2007:430, 19 punktas ir Sprendimo *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, 37 punktas.

30 — Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją*, C-341/02, EU:C:2005:220.

31 — Sprendimas *Laval*, EU:C:2007:809.

32 — Sprendimas *Isbir*, EU:C:2013:711.

38. Tačiau toje teismo praktikoje nepateikiama aiškaus atsakymo į klausimą, ką iš tiesų reiškia sąvoka „minimalios užmokesčio normos“. Visų pirma Teisingumo Teismas yra nurodęs, kad nors valstybės narės tebėra laisvos nustatyti materialinį minimalių užmokesčio normų, kaip jos suprantamos Direktyvoje 96/71, turinį, atlyginimo dalys, „keičiančios santykį tarp darbuotojo atlikto darbo ir šio darbuotojo už tą darbą gauto atlygio“, negali būti laikomos sudarančiomis minimalų darbo užmokestį [33]. Kaip pamėginsiu paaiškinti šios išvados 70 ir paskesniuose punktuose, nemanau, kad ši pastaba kaip nors reikšmingai padeda aiškinti sąvoką „minimalios užmokesčio normos“.

39. Todėl šioje byloje Teisingumo Teismo prašoma užtikrinti, viena, įmonių, norinčių pasinaudoti konkurenciniu pranašumu, kuris gali būti įgytas komandiruojant darbuotojus iš vienos valstybės narės į kitą, interesų ir, kita, atitinkamų darbuotojų interesų pusiausvyrą. Prieš nagrinėjant šį klausimą vis dėlto pirmiausia būtina atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui rūpimus klausimus, susijusius su galimybe perleisti darbo užmokesčio reikalavimus, kylančius iš priimančiojoje valstybėje narėje visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių.

B – *Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalis kaip specialioji kolizinė norma*

40. 1–5 klausimais iš esmės siekiama sužinoti, kokia teisė turėtų būti taikoma nustatant, ar komandiruotas darbuotojas gali perleisti darbdaviui skirtą darbo užmokesčio reikalavimą priimančiosios valstybės narės profesinei sąjungai. Norint atsakyti į šį klausimą, Reglamento „Roma I“ nuostatas reikia aiškinti kartu su Direktyvos 96/71 nuostatomis.

41. Siekiant nuspręsti, kokia teisė taikytina *galimybei perleisti* konkretų reikalavimą, pirmiausia reikia nustatyti teisę, kuri taikytina pačiam (žinoma, ginčijamam) *reikalavimui*. Tai yra aiškiai įtvirtinta Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalyje, kurioje numatyta, kad „perleistam ar subrogacija perimtam reikalavimui taikytina teisė nustato jo perleidžiamumą“. Iš tiesų atsižvelgiant į tai, kad galimybė perleisti reikalavimą logiškai priklauso nuo šio reikalavimo buvimo, būtina nustatyti nagrinėjamiems reikalavimams taikytiną teisę.

42. Iš pradžių reikėtų turėti omenyje, kad pagrindinė taisyklė dėl sutartiniams santykiams taikytinos teisės nustatyta Reglamento „Roma I“ 3 straipsnio 1 dalyje. Todėl reikia kuo labiau gerbti šalių pasirinkimą. Mintis, kad šalys gali laisvai pasirinkti taikytiną teisę, taip pat paminėta Reglamento „Roma I“ 8 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatyta pagrindinė darbo sutartims taikoma taisyklė. Todėl nagrinėjamai darbo sutarčiai pagal 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą principą taikomas šalių pasirinkimas [34].

43. Kalbant apie šią bylą, iš jos medžiagos galima spręsti, kad šalys sudarė darbo sutartis, pagal kurias Lenkijos teisė (nors darbo sutartyje yra dviprasmiška nuoroda, kad taip pat „atsižvelgiama“ į Suomijos darbo teisės nuostatas) aiškiai pasirinkta kaip teisė, kuri turėtų reglamentuoti atitinkamų darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau atliekant galutinę analizę nebūtina nustatyti šioje byloje nagrinėjamoms individualioms darbo sutartims taikytinos teisės.

44. Veikiau svarbu turėti omenyje, kad profesinė sąjunga grindė savo reikalavimus teisėmis, kylančiomis iš įvairių nuostatų, esančių atitinkamose kolektyvinėse sutartyse, kurios pripažintos visuotinai taikytinomis priimančiojoje valstybėje narėje (t. y. Suomijoje). Šios nuostatos susijusios su būtiniausiomis teisėmis, kurias reikia užtikrinti atitinkamų darbo sektorių darbuotojams. Iš tiesų šios bylos problemos kyla būtent dėl to, kad atitinkamose kolektyvinėse sutartyse numatytos darbuotojų teisės, kurios neatitinka teisių, užtikrinamų darbuotojams, pavyzdžiui, pagal Lenkijos teisę.

33 — Ten pat, EU:C:2013:711, 45 punktas.

34 — 8 straipsnyje taip pat numatytos kelios hipotezės, pagal kurias individualioms darbo sutartims taikytiną teisę reikėtų nustatyti kitomis aplinkybėmis (pvz., nesant pasirinkimo).

45. Šiuo aspektu ir Lenkijos vyriausybė, ir *Elektrobudowa* teigia, kad reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties, negalima „atskirti“ nuo bendros sutarties. Jų teigimu, bet kokia kita išvada padidintų netikrumą, susijusį su reikalavimams, atsirandantiems iš darbo santykių, taikytina teise. Todėl, jų nuomone, individualiai darbo sutarčiai taikytina teisė reglamentuoja visus iš šių santykių kylančius reikalavimus. Jų teigimu, pagal aiškų šalių padarytą pasirinkimą taikytina Lenkijos teisė. Todėl profesinės sąjungos pareikštus reikalavimus reikia nagrinėti remiantis taikytinais Lenkijos teisės aktais.

46. Šie argumentai manęs neįtikina.

47. Viena vertus, nematau jokios priežasties, dėl kurios reikėtų atmesti daugiau negu vienos teisės taikymo vienu metu galimybę iš vienos ir tos pačios sutarties kylančioms teisėms ir pareigoms. Iš tiesų toks atvejis yra aiškiai numatytas ir pripažintas leistinu Reglamento „Roma I“ 8 straipsnio 1 dalyje, kurioje pripažįstama, kad tai pačiai darbo sutarčiai vienu metu gali būti taikoma daugiau negu viena teisė [35].

48. Kita vertus, kaip pažymi Austrijos vyriausybė, šiuo atveju lemiamas klausimas iš esmės yra tas, kokias kolizines normas taikyti – nustatytas Reglamente „Roma I“ ar galbūt – pagal Reglamento „Roma I“ 23 straipsnį – labiau specialią kolizinę normą, esančią kitame ES teisės akte?

49. Šiuo etapu reikia pažymėti, kad pagal Reglamento „Roma I“ 23 konstatuojamąją dalį šiame reglamente tikrai nepamirštas poreikis apsaugoti šalį, kuri laikoma silpnesniąja nagrinėjamų darbo santykių šalimi. Siekiant apsaugoti tokias šalis, pirmenybę reikėtų teikti toms kolizinėms normoms, kurios yra palankesnės tokių šalių interesams, o ne bendrosioms normoms.

50. Šiuo atžvilgiu reikėtų priminti, kad Reglamento „Roma I“ 23 straipsnyje įtvirtinta šiame reglamente nustatytų kolizinių normų taikymo išimtis. Kitaip tariant, jeigu ES teisės nuostatose įtvirtintos kolizinės normos, susijusios su sutartiniais santykiais tam tikrais klausimais, šioms taisyklėms teiktina pirmenybė.

51. Mano tvirtu įsitikinimu, Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalis ir šią nuostatą įgyvendinančios nacionalinės priemonės išreiškia tokią taisyklę toje nuostatoje reglamentuojamų klausimų atžvilgiu. Šiuo atveju labai svarbu tai, jog 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad, *neatsižvelgiant į tai, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams*, įmonės privalo paisyti toje nuostatoje nurodytų privalomųjų taisyklių (įskaitant minimalias užmokesčio normas). Taigi, kaip anksčiau yra pažymėjęs Teisingumo Teismas, toje nuostatoje įtvirtinamas „apsaugos lygis, kurį turi užtikrinti“ priimančioji valstybė narė [36]. Šiuo atžvilgiu, kalbant apie direktyvoje nustatytas privalomąsias taisykles, kolizinė norma, kylanti iš Reglamento „Roma I“ 3 straipsnio 1 dalies, yra viršesnė už visas kitas (bendresnes) tame pačiame reglamente numatytas normas.

52. Šiuo atžvilgiu Direktyvoje 96/71 kaip atspirties tašku vadovaujamasi tuo, kad, be kitų šešių 3 straipsnio 1 dalyje išvardytų dalykų, klausimai, susiję su minimaliomis užmokesčio normomis, reglamentuojami priimančiosios valstybės narės teisės aktuose (nebent kilmės valstybėje būtų numatyta didesnė apsauga) [37]. Iš tikrųjų iš Direktyvos 96/71 13 konstatuojamosios dalies darytina išvada, kad šios direktyvos tikslas – koordinuoti valstybių narių įstatymus siekiant nustatyti pagrindines privalomąsias būtiniausias apsaugos taisykles, kurių priimančiojoje valstybėje narėje laikytųsi darbuotojus į ją komandiruojantys darbdaviai. Šios pagrindinės privalomosios taisyklės įtvirtintos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje.

35 — Taip pat žr. pranešimą apie Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, kurį parengė M. Giuliano ir P. Lagarde (OL C 282, p. 1), visų pirma dėl konvencijos 12 straipsnio 2 dalies, kurioje reglamentuojamas galimybės perleisti klausimas: „Nepaisant 2 dalies nuostatų, jos apimamiems klausimams, išskyrus galimybę perleisti, perleidėjo ir skolininko santykiams, kai jie yra sudarę sutartį, taikytina jų sutartį reglamentuojanti teisė, jeigu šie klausimai yra reglamentuoti toje sutartyje“.

36 — Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 81 punktas.

37 — Šiuo klausimu žr. ten pat ir Sprendimo *Rüffert*, EU:C:2008:189, 34 punktą.

53. Iš tiesų direktyvoje įtvirtinta taisyklė gali neatitikti laisvai šalių pasirinktos taikytinos teisės. Taip yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje. Šiuo požiūriu ji prieštarauja ir Reglamento „Roma I“ 8 straipsnio 1 dalyje nustatytai bendrajai taisyklei dėl taikytinos teisės pasirinkimo darbo sutartims. Be to, ji neatitinka ir kitų 8 straipsnyje išvardytų atvejų. Tačiau ši padėtis aiškiai pripažįstama leistina šio reglamento 23 straipsnyje ir patvirtinta Direktyvos 96/71 11 konstatuojamojoje dalyje, be to, pirmenybės suteikimas kolizinėms normoms, kurios yra palankios silpnesniajai šaliai, atitinka reglamento 23 konstatuojamojoje dalyje įtvirtintą tikslą.

54. Iš principo darbo sąlygos, kurias priimančioji valstybė narė gali nustatyti darbuotojus į jos teritoriją komandiruojančioms įmonėms, išsamiai išvardytos Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje [38]. Yra tik viena šios taisyklės išimtis, t. y. nurodyta direktyvos 3 straipsnio 10 dalyje, pagal kurią valstybėms narėms (paisant atitinkamų Sutarties nuostatų ir laikantis vienodo požiūrio principo) leidžiama nustatyti taisykles kitais klausimais nei nurodytieji 3 straipsnio 1 dalyje, jei manoma, kad tai būtina dėl viešosios tvarkos motyvų. Prie šios išimties grįšiu savo išvados 115 punkte.

55. Todėl, kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjami darbo užmokesčio reikalavimai kyla iš minimalių užmokesčio normų, kaip jos suprantamos Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punkte, kurių reikia paisyti, į klausimą, ar šie reikalavimai yra pagrįsti, reikia atsakyti remiantis valstybės narės teise, kuri taikytina pagal direktyvos 3 straipsnio 1 dalį [39]. Tai reiškia, kad reikia remtis valstybės narės, į kurią darbuotojai komandiruoti, teise.

56. Kitaip tariant, pagrindinėje byloje nagrinėjami darbo užmokesčio reikalavimai patenka į Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje nustatytos specialios kolizinės normos taikymo sritį. Taip yra visų pirma todėl, kad toje nuostatoje nurodyta valstybės narės, į kurią darbuotojai komandiruoti, teisė. Pagal Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį darytina išvada, kad galimybei perleisti šiuos reikalavimus neabejotinai taip pat taikoma minėtos valstybės teisė.

57. Vadovaudamasis tuo, kas nurodyta, laikausi nuomonės, kad Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį, atsižvelgiant į Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalį, reikia aiškinti taip, kad klausimas, ar komandiruotas darbuotojas gali perleisti darbdaviui skirtą darbo užmokesčio reikalavimą profesinei sąjungai priimančiojoje valstybėje narėje, turi būti sprendžiamas pagal nagrinėjamiems darbo užmokesčio reikalavimams taikytiną teisę. Jeigu šie reikalavimai kyla iš Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje nurodytų sąlygų, valstybės narės, į kurią darbuotojai komandiruoti, teisė taikytina ne tik šiems reikalavimams, bet ir galimybei juos perleisti.

58. Galiausiai dėl 1–4 klausimų norėčiau pažymėti, kad jie svarbūs tik jeigu būtų pripažinta, kad nagrinėjamu atveju galimybei perleisti darbo užmokesčio reikalavimus taikytina Lenkijos teisė. Kadangi esu tvirtai įsitikinęs, kad galimybei perleisti reikalavimus taikytina Suomijos teisė, šie klausimai šioje išvadoje nenagrinėjami. Tai paaiškinęs, dabar nagrinėsiu minimalaus darbo užmokesčio sąvoką.

38 — Žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, EU:C:2008:350, 31 ir 49 punktus.

39 — Šiuo atžvilgiu taip pat reikia pažymėti, kad, sprendžiant taikytinos teisės klausimą, nėra būtina pirmiausia nustatyti, ar patys pateikti reikalavimai yra pagrįsti. Šiuo atžvilgiu pakanka to, kad reikalavimas yra. Jeigu būtų kitaip, tektų atlikti šiek tiek neįprastą vertinimą, kai pirmiausia reikėtų išnagrinėti esminį klausimą, paskui būtų galima spręsti ir taikytinos teisės klausimą.

C – Minimalios užmokesčio normos

59. Antrasis klausimas, kurį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti, susijęs su sąvoka „minimalios užmokesčio normos“ pagal Direktyvą 96/71, kaip ji aiškinama atsižvelgiant į SESV 56 straipsnį. Nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas 6 klausimą padalijo į papildomus klausimus, manau, kad visus juos galima nagrinėti kartu. Iš esmės Teisingumo Teismo prašoma patikslinti, ką pagal Direktyvą 96/71 reiškia „minimalios užmokesčio normos“. Prieš nagrinėdamas šį klausimą pateiksiu kelias bendras pastabas dėl šioje byloje nagrinėjamos kolektyvinių sutarčių sistemos atsižvelgiant į direktyvos 3 straipsnio 8 dalį.

1. Visuotinai taikytinos kolektyvinės sutartys atsižvelgiant į Direktyvą 96/71

60. Visų pirma finansinės krizės laikotarpiu kolektyvinės derybos, kaip darbo užmokesčio nustatymo būdas, yra ginčytinas klausimas. Direktyvoje 96/71, įvykdžius tam tikras sąlygas, taip pat pripažįstama galimybė būtiniausius komandiruotų darbuotojų apsaugos standartus nustatyti kolektyvinėmis derybomis.

61. Minimalus darbo užmokestis, įtvirtintas priimančiosios valstybės narės nacionalinėje teisėje ir (arba) praktikoje, turi būti nustatytas remiantis Direktyvoje 96/71 įtvirtintomis procedūromis. Konkrečiau kalbant, iš 3 straipsnio 1 dalies matyti, kad statybų sektoriuje (kaip apibrėžta direktyvos priede) šioje nuostatoje nurodytos sąlygos gali būti nustatytos „įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis <...> [kurios buvo pripažintos] visuotinai [taikytinomis]“, kaip tai suprantama pagal 3 straipsnio 8 dalį.

62. Šioje byloje *Elektrobudowa* teigė, kad Suomijos kolektyvinių sutarčių sistema nėra skaidri, nes pagal ją nacionalinėms įmonėms įvykdžius tam tikras sąlygas leidžiama sudaryti alternatyvias kolektyvines sutartis, kurios yra viršesnės už kolektyvinę sutartį, pripažintą visuotinai taikytina atitinkamame sektoriuje. Todėl, jos nuomone, užsienio įmonės, norinčios teikti paslaugas Suomijoje, yra vertinamos skirtingai ir to negalima pateisinti. Iš tiesų Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 dalyje aiškiai numatyta, kad būtiniausių standartų, nustatytų visuotinai taikytinose kolektyvinėse sutartyse, privalo laikytis *visos* atitinkamos geografinės vietovės ir profesijos ar pramonės įmonės.

63. Reikia pripažinti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konkrečiai nekėlė šio aspekto ir neprašė Teisingumo Teismo jo išaiškinti. Šalys taip pat išsamiai nenagrinėjo šio klausimo. Tačiau norėčiau pažymėti, kad tokia Suomijos sistema, pagal kurią vidaus įmonės gali „išvengti“, kad joms būtų taikoma visuotinai taikytina kolektyvinė sutartis, ir sudaryti kitą, galbūt konkretesnę ir netgi kai kuriais atvejais darbuotojams mažiau palankią kolektyvinę sutartį[40], neatrodo visiškai nekelianti problemų paslaugų teikimo tarp valstybių požiūriu.

64. Iš tiesų abejoju, ar tokia sistema visiškai atitinka Teisingumo Teismo sprendimą *Portugaia Construções*[41] . Pagal tą sprendimą, jeigu, priešingai nei priimančiosios valstybės narės darbdavys, kitoje valstybėje narėje įsteigtas darbdavys negali išvengti įpareigojimų, kylančių iš atitinkamame ekonomikos sektoriuje taikomų kolektyvinių sutarčių, tai reiškia nevienodą požiūrį, prieštaraujantį tuometiniam EB 49 straipsniui. Toje byloje nacionalinis darbdavys galėjo mokėti mažesnį darbo užmokestį nei visuotinai taikytinoje kolektyvinėje sutartyje nustatytas minimalusis darbo užmokestis, sudaręs kitą vienoje įmonėje taikomą kolektyvinę sutartį, nors kitoje valstybėje narėje įsteigtas darbdavys neturėjo tokios galimybės. Aišku, galima šiek tiek sugretinti tą atvejį su atveju, dėl kurio skundžiasi *Elektrobudowa*.

40 — Pagal Suomijos darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnio 1 dalį visi darbdaviai darbo santykių sąlygoms iš principo turi taikyti bent kolektyvinės sutarties, kuri buvo pripažinta visuotinai taikytina nagrinėjamame sektoriuje, nuostatas. Tačiau ši taisyklė turi išimtį. Iš tiesų 2 skyriaus 7 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad darbdavys (arba darbdavių organizacija, kuriai jis priklauso), sudaręs kolektyvinę sutartį su nacionaline darbuotojų organizacija, gali taikyti šią kolektyvinę sutartį.

41 — C-164/99, EU:C:2002:40.

65. Kad ir kaip ten būtų, šioje byloje nėra tiesiogiai ginčijama Suomijos kolektyvinių sutarčių sistemos atitiktis ES teisei. Todėl dabar išsamiau išanalizuosiu minimalių užmokesčio normų sąvoką.

2. Sąvoka

66. Aišku, kad valstybės narės išlaiko esminę diskreciją nustatyti materialinį Direktyvoje 96/71 įtvirtintų taisyklių turinį. Tačiau, kaip parodo šios išvados 37 punkte nurodyta teismo praktika, ši diskrecija turi ribas. Nenustačius ribų, būtų iš esmės sukliudyta tikslui skatinti laisvę teikti paslaugas Europos Sąjungoje. Teisingumo Teismo praktikoje pateikiamos tam tikros gairės, kuriomis remiantis galima apibrėžti sąvoką „minimalios užmokesčio normos“.

67. Sprendime *Laval* Teisingumo Teismas, viena vertus, pripažino, kad valstybės narės privalo savo nacionalinės teisės aktuose numatytą būtiniausią apsaugos lygį taikyti ir komandiruojamiems darbuotojams [42]. Tačiau, kita vertus, jis nurodė, kad apsaugos lygis iš principo negali viršyti numatytojo Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a–g punktuose [43]. Atsižvelgiant į šį teiginį, buvo tvirtinama, kad Sprendimas *Laval* šiuo konkrečiu klausimu direktyvą iš minimalaus derinimo įrankio pavertė visiško derinimo priemone. Todėl galima teigti, kad direktyvoje nustatytas minimalus standartas, pagal kurį valstybėms narėms palikta didelė diskrecija komandiruotiems darbuotojams taikyti aukštesnius (už būtiniausius) priimančiosios valstybės narės standartus, dabar paverstas viršutine riba [44].

68. Nepaisant to, neatrodo, kad ES teisės aktų leidėjas būtų ketinęs nustatyti įpareigojimą sukurti minimalių užmokesčio normų sistemą. Be to, iš pradžių jis neapribojo ir valstybių narių kompetencijos apibrėžti šio minimalaus standarto turinį (akivaizdu, kad išorinės šios kompetencijos ribos reglamentuojamos SESV 56 ir 57 straipsniais). Be to, kaip taisyklės, kad komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomi kilmės valstybės teisės aktai, išimtį Direktyvą 96/71 reikia aiškinti siaurai. Aspektai, kuriems turi būti taikomi priimančiosios valstybės narės nustatyti standartai, atitinkamai apima tik tuos, kurie išvardyti 3 straipsnio 1 dalyje, o taikytinas lygis yra minimalus lygis, nustatytas priimančiojoje valstybėje narėje [45].

69. Tačiau vadovaujantis tokiu požiūriu neaišku, ką galima įtraukti į priimančiosios valstybės narės nustatytą *minimumą*, susijusį su minimaliomis užmokesčio normomis.

70. Teisingumo Teismas pamėgino tai padaryti Sprendime *Isbir*. Jis pripažino, kad minimalų darbo užmokestį, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 96/71, gali sudaryti vien atlyginimo dalys, *dėl kurių nekinta santykis* tarp darbuotojo atlikto darbo ir šio darbuotojo už tą darbą gauto atlygio [46]. Tuo remdamasis, Teisingumo Teismas manė, kad pagal Direktyvą 96/71 susidarysiančios sumos, kurią darbuotojas ilgainiui gaus, negalima laikyti sudarančia įprastą santykį tarp atlikto darbo ir finansinio atlygio, kurį darbdavys moka už šį darbą. Juo labiau kad įmoka buvo siekiama socialinės politikos tikslo.

42 — Žr. Sprendimą *Laval*, EU:C:2007:809, ypač 80 ir 81 punktus.

43 — Ten pat, 80 punktas.

44 — Žr., be kita ko, S. Deakin „The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe's „Social Market Economy“ in N. Bruun, K. Lörcher ir I. Schömann (red.) „The Lisbon Treaty and Social Europe“, Hart Publishing, Oxford: 2012, p. 19–43, p. 28; C. Kilpatrick, *op. cit.*, p. 848.

45 — Sprendimas *Laval*, EU:C:2007:809, 80 ir 81 punktai; Sprendimas *Rüffert*, EU:C:2008:189, 33 ir 34 punktai ir Sprendimas *Komisija / Liuksemburgas*, EU:C:2008:350, 24–26 punktai.

46 — Sprendimas *Isbir*, EU:C:2013:711, 40 punktas.

71. Minėtas teiginys iš esmės grindžiamas Teisingumo Teismo sprendimu *Komisija prieš Vokietiją*[47], kuriame šis teismas nagrinėjo visiškai kitokį atvejį. Toje byloje buvo kalbama *ne* apie priimančiosios valstybės narės kompetenciją apibrėžti minimalaus užmokesčio normų sąvoką. Veikiau buvo nagrinėjami būdai, kaip nustatyti, ar komandiruojami darbuotojai *tikrai* gavo darbo užmokestį, prilygstantį priimančiosios valstybės narės minimaliam darbo užmokesčiui. Konkrečiau tame sprendime patikslintos sąlygos, kurioms esant priimančioji valstybė narė turi atsižvelgti į komandiruotiems darbuotojams mokamas išmokas, kurios priimančiojoje valstybėje narėje nėra laikomos minimalaus darbo užmokesčio dalimi. Tomis konkrečiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pripažino, kad jeigu darbdavys reikalauja darbuotojo dirbti viršvalandžius arba ypatingomis sąlygomis, už papildomą darbą turi būti mokama kompensacija, į kurią neatsižvelgiama apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį.

72. Išvada, kurią Teisingumo Teismas padarė Sprendime *Isbir*[48], yra viliojanti. Tačiau nemanau, kad minėtame sprendime dėl elementų, kuriuos galima ar negalima laikyti minimalių užmokesčio normų dalimi, kaip jos suprantamos pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punktą, pateikta naudingų kriterijų, kalbant apie valstybių narių kompetenciją apibrėžti minimalių užmokesčio normų sąvoką.

73. Mano nuomone, tokia Teisingumo Teismo pozicija grindžiama dirbtiniu užmokesčio kaip atlygio už padarytą darbą ir kitų užmokesčio rūšių atskyrimu. Pirma, taip atskirti gana sunku, nes užmokestis neabejotinai yra atlygis už padarytą darbą. Antra, ir kaip per posėdį teisingai pažymėjo Norvegijos vyriausybė, įvairių rūšių užmokesčio atskyrimo problema jau akivaizdžiai matyti iš 3 straipsnio 1 dalies c punkto, kuriame apmokėjimas už viršvalandžius aiškiai paminėtas kaip sudedamoji minimalaus darbo užmokesčio dalis. Atlygio už viršvalandžius negalima laikyti neatsiejamu nuo atliekamo darbo, nes jis susijęs su ypatingomis aplinkybėmis, kurioms esant atliekamas darbas. Kitaip tariant, sprendime *Isbir* pateiktoje apibrėžtyje neatsižvelgiama į subjektyvius užmokesčio aspektus, kurių, turint omenyje tai, kad 3 straipsnio 1 dalyje yra įtrauktas užmokestis už viršvalandžius, negalima atsieti nuo minimalių užmokesčio normų.

74. Atvirkščiai, manau, kad valstybių narių diskrecijos ribą galima pamatyti Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalį aiškinant atsižvelgiant į tikslą užtikrinti būtiniausią komandiruotų darbuotojų socialinės apsaugos lygį, o *ne* atsižvelgiant į vidaus darbo rinkos apsaugą. Be to, turi būti tenkinamos įvairios kitos sąlygos.

75. Pirma, kaip minėta, kad būtų paisoma direktyvos reikalavimų, priimančiosios valstybės narės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas minimalusis darbo užmokestis turi būti nustatytas laikantis šioje direktyvoje įtvirtintų procedūrų. Konkrečiau kalbant, iš 3 straipsnio 1 dalies darytina išvada, kad kolektyvinės sutartys turi būti pripažintos visuotinai taikytinomis, kaip tai suprantama 3 straipsnio 8 dalyje, o tam nustatytos papildomos specialios sąlygos. Nepaisant galimų problemų, būdingų Suomijos kolektyvinių sutarčių sistemai, kurias trumpai paminėjau, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti (ir nė viena šalis to neginčijo), kad nurodytos kolektyvinės sutartys buvo pripažintos visuotinai taikytinomis ir kad šiose kolektyvinėse sutartyse nustatyti standartai, kurių užsienio įmonės turi laikytis komandiruotų darbuotojų atžvilgiu[49].

76. Antra, ir tai turbūt yra esminis dalykas, Teisingumo Teismas Sprendime *Laval* ypač pabrėžė tai, kad 3 straipsnio 1 dalies c punkte nurodytos „minimalios“ užmokesčio normos. Taigi ši nuostata neapima užmokesčio normų, kurios viršija atitinkamose nuostatose įtvirtintas minimalias normas[50]. Kitaip tariant, net darant prielaidą, kad praktiškai dauguma darbuotojų (arba jie visi) dėl asmeninių aplinkybių *de facto* gauna didesnį užmokestį, tai nepakeičia aplinkybės, kad reikšmingas kriterijus pagal

47 — EU:C:2005:220.

48 — EU:C:2013:711, 40 punktas.

49 — Tačiau nesutariama, ar šios kolektyvinės sutartys iš tiesų taikytinos atitinkamiems darbuotojams. Nors šis klausimas neabejotinai yra įdomus, jis nepriklauso Teisingumo Teismo kompetencijai.

50 — Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 70 ir 71 punktai.

3 straipsnio 1 dalies c punktą yra būtent absoliutus minimumas, atitinkamu atveju nustatytas nagrinėjamuose teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėje sutartyje. Bet koks kitas sprendimas praktiškai reikštų pripažinimą, kad yra daugybė *minimumų* arba egzistuoja įvairių užmokesčio normų, kurios priklauso nuo asmeninių kiekvieno darbuotojo aplinkybių ir kurios dėl to viršija priimančiojoje valstybėje narėje pripažintą absoliutų minimumą.

77. Turėdamas omenyje Teisingumo Teismo pastabas Sprendime *Laval*, dabar išnagrinėsiu įvairius užmokesčio aspektus, apie kuriuos kalbama prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje.

3. Minimalaus darbo užmokesčio sudedamosios dalys

78. Sąvoka „minimalus darbo užmokestis“ gali apimti daugybę elementų ir įvairiose valstybėse narėse jis gali būti labai skirtingų formų. Iš tiesų minimalus darbo užmokestis gali būti grindžiamas konkrečiu laikotarpiu (mėnesiu ar valanda) ar netgi konkrečiu našumo lygiu; jo norma gali būti viena, nustatyta pagal susitarimą visiems konkretaus pramonės sektoriaus darbuotojams, arba tai gali būti skirtingos minimalaus darbo užmokesčio normos, atsižvelgiant į profesiją, įgūdžius ir darbą, kaip nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Be to, paprastai į taikytiną minimalų darbo užmokestį įtraukiamos įvairios išmokos ir premijos [51]. Todėl, ir atsižvelgiant visų pirma į valstybių narių turimą diskreciją apibrėžti sąvokos „minimalios užmokesčio normos“ turinį, neatrodo, kad būtų pageidautina teismo praktikoje pateikti pozityvią, visuotinę šios sąvokos apibrėžtį. Kaip rodo toliau pateiktas vertinimas, taikytino minimumo ribos turi būti apibrėžiamos vertinant kiekvieną konkretų atvejį.

a) Užmokesčio klasifikavimas ir darbuotojų skirstymas pagal užmokesčio grupes

79. Iš bylos medžiagos akivaizdu, kad nagrinėjamiems darbuotojams buvo mokama už darbo laiką. Atrodo, kad toks užmokestis atitinka minimalią pagal taikytinas kolektyvines sutartis mažiausio laiku grindžiamo užmokesčio grupei nustatytą sumą. Tačiau ji yra mažesnė nei tose sutartyse numatytas akordinis užmokestis. Problema, susijusi su užmokesčio klasifikacija ir darbo užmokesčio grupėmis kolektyvinėse sutartyse, yra ta, kad Suomijos teisės aktuose nenustatytas bendras (ar iš tiesų konkrečiam sektoriui skirtas) minimalus darbo užmokestis. Šį klausimą kolektyvinėmis derybomis sprendžia atitinkami socialiniai partneriai. Dar sunkumų kelia tai, kad į kolektyvines sutartis, kuriomis remiasi profesinė sąjunga, įtrauktos taisyklės dėl laiku grindžiamo užmokesčio ir užmokesčio už pagamintą vienetą.

80. Šiuo atžvilgiu profesinė sąjunga teigia, kad užsienio darbdavys, komandiruojantis darbuotojus į Suomiją, privalo siūlyti savo darbuotojams darbą, grindžiamą užmokesčiu už pagamintą vienetą, kad padidintų pajamų lygį, o tokiu atveju mokamas specialusis akordinis užmokestis. Kitas glaudžiai susijęs ir ginčytinas klausimas yra darbuotojų priskyrimas (arba nepriskyrimas) prie užmokesčio grupių pagal nagrinėjamas kolektyvines sutartis.

81. Atrodo, nėra abejonių dėl to, kad ir užmokestis už laiką (valandinis užmokestis), ir užmokestis už pagamintą vienetą yra atlygis už atliktą darbą, todėl jie patenka į sąvoką „minimalios užmokesčio normos“, kaip ji suprantama Direktyvoje 96/71. Tačiau man sunku sutikti su profesinės sąjungos argumentu, kuriam pritaria dauguma pastabas Teisingumo Teismui pateikusių vyriausybių. Jos teigia, kad darbo užmokestis už pagamintą vienetą šioje byloje turėtų reikšti minimumą. Iš tikrųjų nematau jokios įtikinamos priežasties, dėl kurios minimumu, kaip jis suprantamas Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punkte, reikėtų laikyti ką nors kita nei kolektyvinėje sutartyje nurodytą mažiausią užmokestį (šiuo atveju – valandinį, laiku grindžiamą užmokestį). Tas pats pasakytina apie nagrinėjamas

51 — Žr. Komisijos tarnybų parengtą Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje įgyvendinimo ataskaitą (COM(2006) 159 *final*), p. 16.

užmokesčio grupes. Iš tiesų kokia nors kitokia pozicija praktiškai reikštų, kad leidžiamas atvejis, panašus į tą, kuris buvo aiškiai uždraustas Sprendime *Laval*, kai profesinė sąjunga reikalavo, kad užsienio įmonė laikytųsi užmokesčio normos pagal statistinį darbo užmokesčio, mokamo profesionaliems kvalifikuotiems darbuotojams, vidurkį[52]. Iš tiesų tokį vidurkį vargu ar galima laikyti sudarančiu „minimumą“, kaip jis suprantamas Direktyvoje 96/71.

82. Svarbiausia tai, kad šioje byloje nagrinėjamos kolektyvinės sutartys, taikytinos konkrečiam statybos pramonės sektoriui. Tokiomis aplinkybėmis nesuprantu, kaip kolektyvinėse sutartyse numatyta mažiausia užmokesčio norma – nesvarbu, ar tai būtų užmokesčio klasifikavimas, ar užmokesčio grupės – tinkamai neapsaugotų komandiruotų darbuotojų. Galiausiai šis užmokestis bus taikytinas ir kai kuriems nacionaliniams darbuotojams. Šiuo atžvilgiu bet kas, kas viršys šį minimumą, taip pat neabejotinai neatitiks SESV 56 straipsnio[53].

83. Turint omenyje Teisingumo Teismo praktikoje pabrėžiamą paslaugų teikimo laisvę, mano supratimu, leidus valstybėms narėms įpareigoti užsienio įmones taikyti konkrečias užmokesčio klasifikacijas ar užmokesčio grupes, kurios viršytų atitinkamuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse aiškiai nustatytą minimumą, būtų nepagrįstai akcentuojama vidaus darbo rinkos apsauga laisvo paslaugų teikimo nenaudai. Jeigu darbuotojus į priimančiąją valstybę narę komandiruojanti įmonė laikosi šio minimumo, priimančioji valstybė narė negali įpareigoti taikyti konkrečios užmokesčio klasifikacijos ir reikalauti, kad įmonė skirstytų savo darbuotojus pagal konkrečias užmokesčio grupes. Taip užmokestis viršytų atitinkamose kolektyvinėse sutartyse numatytą minimumą.

b) Atostogų išmoka ir konkuruojančių *minimumų* problema

84. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat suabejojo, kaip vertinti jo byloje nagrinėjamą atostogų išmoką. Iš pradžių pažymėsiu, kad atostogų išmoka („lomaraha“) – tai užmokesčio dalis, nenumatyta atitinkamose Kasmetinių atostogų įstatymo[54] nuostatose, kuriomis reglamentuojamos kasmetinės atostogos ir atostogų kompensacija („lomakorvaus“). Kitaip nei atostogų kompensacija, ši užmokesčio dalis grindžiama kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Šios išmokos mokėjimas reiškia, kad teisės aktuose nustatyta atostogų kompensacija didinama 50 %.

85. Prieš išsamiau nagrinėjant atostogų išmokos kaip darbo užmokesčio dalies pobūdį būtina trumpai aptarti *Elektrobudowa* pateiktą argumentą dėl šios išmokos. Ji teigia, kad tokios atostogų išmokos, kaip nagrinėjamoji, negalima laikyti įeinančia į minimalias užmokesčio normas, nes ji viršija tai, kas reikalaujama teisės aktuose.

52 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 71 punktą. Savo motyvuose Teisingumo Teismas ypatingą reikšmę taip pat teikė aplinkybei, kad nagrinėjamos kolektyvinės sutartys neatitiko Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 8 dalių reikalavimo, kuris taikytinas kaip teisingas minimalaus darbo užmokesčio priimančiojoje valstybėje narėje lyginamasis kriterijus.

53 — Žr. šios išvados 90 ir paskesnius punktus. Iš tiesų svarbu turėti omenyje, kad komandiruoti darbuotojai, kitaip nei darbuotojai migrantai, paprastai yra laikini darbuotojai, atliekantys darbą priimančiojoje valstybėje narėje, todėl neatrodo nei būtina, nei tinkama, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos visos teisės, priklausančios darbuotojams, įprastai dirbantiems priimančiojoje valstybėje narėje. Tai irgi patvirtina Teisingumo Teismo požiūris, kurio jis laikėsi savo ankstesnėje praktikoje. Dėl turimų teisių skirtumų žr. C. Kilpatrick, *op. cit.*, p. 847–849. Konkrečiai dėl statybų pramonės taip pat žr. P. Davies, *op. cit.*, p. 601.

54 — 2005 m. kovo 18 d. Įstatymas Nr. 162/2005 dėl kasmetinių atostogų su pakeitimais, padarytais Įstatymu Nr. 1448/2007 (*Vuosilomalaki*). Įstatymo 16 ir 17 straipsniuose nustatytos taisyklės, pagal kurias atostogų kompensacija mokama, kol trunka darbuotojo darbo santykiai ir jų pabaigoje.

86. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies tekste aiškiai pripažįstama, kad taikytinos minimalios užmokesčio normos gali būti nustatytos teisės aktuose *ir (arba)* kolektyvinėse sutartyse. Tai lyg ir rodo, kad nors kai kurios šių minimalių užmokesčio normų dalys gali būti grindžiamos teisės aktais, kitos gali būti grindžiamos ir (visuotinai taikytinomis) kolektyvinėmis sutartimis. Šiuo atžvilgiu atrodo, kad direktyvoje nėra jokios nuostatos, pagal kurią ši konkreti išmoka *a priori* nepatektų į sąvokos „minimalios užmokesčio normos“ taikymo sritį. Taip yra, net jeigu ja papildoma teisės aktuose numatyta atostogų kompensacija.

87. Tačiau turiu nurodyti vieną svarbią išlygą. Šios išvados 85 punkte nurodytas požiūris grindžiamas prielaida, kad nagrinėjamos *skirtingos* darbo užmokesčio dalys. Jeigu būtų kitaip, iš tiesų kalba eitų apie konkuruojančius *minimumus*, nes ir taikytinuose teisės aktuose, ir atitinkamoje visuotinai taikytinoje kolektyvinėje sutartyje, kaip ji suprantama 3 straipsnio 8 dalyje, būtų įtvirtintos nuostatos dėl tos pačios darbo užmokesčio dalies[55]. Tokiomis aplinkybėmis, ir atsižvelgiant į pagrindinį Direktyvos 96/71 tikslą – kaip tai aiškina Teisingumo Teismas – skatinti laisvę teikti paslaugas, tokią koliziją reikėtų spręsti teikiant pirmenybę mažiausiam iš šių „*minimumų*“[56]. Bet kokia kita išvada būtų ne tik nesuderinama su minėtu tikslu, bet ir konceptualiai neatitiktų „minimumo“ idėjos.

88. Tai paaiškinęs, toliau aptarsiu atostogų išmoką kaip „minimalių užmokesčio normų“, kaip jos suprantamos pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalį, sudedamąją dalį.

89. Šiuo atžvilgiu norėčiau pažymėti, kad pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies b punktą įmonės, komandiruojančios darbuotojus į kitą valstybę narę, turi paisyti ne tik minimalių užmokesčio normų, bet ir taisyklių, kuriomis priimančiojoje valstybėje narėje reglamentuojamos minimalios *apmokamos* kasmetinės atostogos. Vien todėl, kad šio užmokesčio dalis numatyta kolektyvinėje sutartyje, negali reikšti, kad jos nereikėtų įtraukti į užmokesčio sąvokos taikymo sritį. Neįtraukus jos, į priimančiąją valstybę narę komandiruoti darbuotojai netektų galimybės gauti užmokesčio, kuris atitinka toje valstybėje taikomą minimumą, ir taip būtų pažeista Direktyva 96/71. Kitaip, nei toliau aptartos išmokos, atostogų išmoka yra neatskiriama užmokesčio, kurį darbuotojas gauna už savo atliekamą darbą, dalis.

c) Papildomos išmokos už paskirtus darbus

90. Kolektyvinėse sutartyse numatyti fiksuoti dienpinigiai ir kompensacija už kelionės laiką taip pat kelia įvairių sunkumų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Aišku, norėtųsi teigti, kad tokios išmokos neturėtų patekti į sąvokos „minimalios užmokesčio normos“ taikymo sritį vien todėl, kad tarp šių išmokų ir atlikto darbo nėra jokio ryšio. Iš tiesų jos abi susijusios su darbą atliekančius asmeniu (ir jo asmenine padėtimi).

91. Tačiau tai neatitiktų Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punkto formuluotės, kurioje viršvalandžiai aiškiai paminėti kaip sudedamoji minimalaus užmokesčio dalis. Iš tiesų, kaip jau buvo nurodyta šios išvados 73 punkte, kalbant apie Teisingumo Teismo sprendimą *Isbir*[57], užmokestis už viršvalandžius, kaip ir šioje byloje nagrinėjamos išmokos, yra neatsiejamai susijęs su darbuotojo asmenine padėtimi, bet ne su faktiškai atliekamu darbu. Atsižvelgdamas į tai, nesuprantu, kaip šios išmokos galėtų savaime nepatekti į Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punkto taikymo sritį.

55 — Dėl konkuruojančių minimumų klausimo tokiu atveju, kai vienu metu egzistuoja ir įstatyme numatytas minimalus darbo užmokestis, ir kolektyvinėje sutartyje apibrėžtas minimalus darbo užmokestis, žr. C. Kilpatrick, *op. cit.*, p. 855 ir 856.

56 — Žr. Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 78 punktą dėl kolektyvinių sutarčių, kurios neatitiko Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 punkte nustatytų kriterijų.

57 — EU:C:2013:711.

92. Iš tiesų papildomos išmokos už paskirtą darbą gali patekti į Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punkto taikymo sritį, *jeigu tik jos atitinka normą, kuri yra laikoma minimalia užmokesčio norma už tokį paskirtą darbą*. Ši sąlyga yra neišvengiamas valstybių narių turimos diskrecijos apibrėžiant materialinį šios sąvokos turinį padarinys. Vis dėlto šiuo atveju taikoma svarbi sąlyga. Privalomųjų taisyklių, susijusių su būtiniausia apsauga pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punktą, turinys turi atitikti ir SESV 56 straipsnį [58].

93. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką SESV 56 straipsnyje reikalaujama ne tik panaikinti bet kokią kitose valstybėse narėse įsisteigusių paslaugų teikėjų diskriminaciją dėl pilietybės, bet ir visus apribojimus, kuriais kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam paslaugų teikėjui, kur jis teikia panašias paslaugas, gali būti draudžiama ar kliudoma vykdyti šią veiklą arba dėl kurių ji galėtų tapti jam mažiau patraukli [59].

94. Reikia turėti omenyje, kad valstybės narės negali reikalauti, kad, teikiant paslaugas jų teritorijoje, būtų laikomasi visų būtinų įsisteigimo sąlygų. Taip siekiama užtikrinti, kad nebūtų nepagrįstai ribojamas paslaugų teikimas tarp valstybių. Šiuo atžvilgiu taikant priimančiosios valstybės narės nacionalines taisykles užsienio įmonėms gali būti draudžiama ar kliudoma teikti paslaugas, arba paslaugų teikimas padarytas mažiau patrauklus, nes dėl to atsiranda išlaidų ir papildoma ekonominė našta [60].

95. Iš teismo praktikos akivaizdu, kad nagrinėjamos išmokos taikomos ir užsienio įmonėms, ir panašiems vidaus konkurentams. Tačiau negaliu *a priori* atmesti, kad dėl užsienio paslaugų teikėjams nustatyto įpareigojimo mokėti šias išmokas jiems gali tapti mažiau patrauklu arba net sunkiau teikti savo paslaugas priimančiojoje valstybėje narėje. Todėl šis įpareigojimas gali reikšti laisvės teikti paslaugas apribojimą, kaip tai suprantama SESV 56 straipsnyje. Dėl tokio įpareigojimo iš tikrųjų netektų vertės bet koks konkurencinis pranašumas, kurį galėtų teikti mažesnės darbo sąnaudos kilmės valstybėje narėje. Taip yra todėl, kad šios išmokos, taikant įvairias sąlygas, turi būti mokamos esant aplinkybėms, kai darbas atliekamas kitoje vietoje nei darbuotojų samdos vieta [61]. Todėl atrodytų, kad nors kai kurioms vidaus įmonėms nereikia mokėti šių išmokų, jų mokėjimas yra būtina darbuotojų komandiravimo į priimančiąją valstybę narę pasekmė.

96. Kai atitinkamos nuostatos vienodai taikomos visiems asmenims ir įmonėms, veikiančioms priimančiosios valstybės narės teritorijoje, pagal nusistovėjusią teismų praktiką apribojimas gali būti pateisinamas, jeigu yra tenkinami privalomieji reikalavimai, susiję su visuomenės interesu. Tai reiškia, kad šis interesas neturi būti jau apsaugotas pagal taisykles, kurios taikomos tokios paslaugos teikėjui valstybėje narėje, kur jis įsteigtas. Be to, apribojimas turi būti tinkama priemonė juo numatytam tikslui įgyvendinti ir neviršyti to, kas yra būtina šiam tikslui pasiekti [62]. Šiuo atveju labai svarbu tai, kad privalomosios priežastys, susijusios su visuomenės interesu, apima darbuotojų socialinę apsaugą [63].

58 — Panašiai žr. bylą E-2/11, *STX Norway Offshore AS ir kt. prieš Norvegijos valstybę*, 72 ir paskesni punktai.

59 — Sprendimo *Arblade ir kt.* C-369/96 ir C-376/96, EU:C:1999:575, 33 punktas ir Sprendimo *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 16 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

60 — Sprendimo *Mazzoleni ir ISA*, C-165/98, EU:C:2001:162, 23 ir 24 punktai ir Sprendimo *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 18 punktas ir jame nurodyta teismo praktika. Taip pat žr. Sprendimo *FKP Scorpio Konzertproduktionen*, C-290/04, EU:C:2006:630,46 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

61 — Tai yra aišku iš elektros sektoriui taikomos kolektyvinės sutarties 14 straipsnyje įtvirtinto mechanizmo. Pagal šią nuostatą fiksuotus (visus ar dalį) dienpinigius ir kompensaciją už kelionės laiką reikalaujama mokėti tik tada, jeigu darbovietė yra nutolusi bent 40 km nuo vietos, kur buvo pasamdytas darbuotojas, arba bent 15 km nuo darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos.

62 — Žr., pvz., Sprendimo *Webb*, EU:C:1981:314, 17 punktą; Sprendimo *Analir ir kt.*, C-205/99, EU:C:2001:107, 25 punktą; Sprendimo *Mazzoleni ir ISA*, EU:C:2001:162, 26 punktą; Sprendimo *Wolff & Müller*, C-60/03, EU:C:2004:610, 34 punktą ir Sprendimo *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 19 punktą. Naujesnę šios taisyklės išraišką taip pat žr. Sprendime *Komisija / Belgija*, C-577/10, EU:C:2012:814, 44 punktas.

63 — Sprendimo *Arblade ir kt.*, EU:C:1999:575, 36 punktas; taip pat šiuo klausimu Sprendimo *Mazzoleni ir ISA*, EU:C:2001:162, 27 punktas.

97. Nors galiausiai tai turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, man atrodo, kad abi šioje byloje nagrinėjamos išmokos atitinka tikslą kompensuoti darbuotojui papildomas išlaidas, kurių jis patyrė dėl paskirto darbo. Kalbant apie komandiruotus darbuotojus, galima būtų teigti, kad šios išmokos užtikrina tam tikro lygio užmokestį, kuris būtinas garantuoti pakankamą pragyvenimo lygį, kol atliekama darbo užduotis. Todėl *in abstracto* negaliu atmesti tikimybės, kad mokėti šias išmokas gali būti būtina siekiant užtikrinti atitinkamų darbuotojų socialinę apsaugą.

98. Tačiau šių papildomų išmokų mokėjimas, atsižvelgiant į visus reikšmingus veiksnius, taip pat turi būti proporcingas minėto tikslo įgyvendinimui. Visų pirma prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi pasverti paslaugų teikėjams tenkančią administracinę ir ekonominę naštą ir dėl to padidėjusią socialinę apsaugą darbuotojams, palyginti su valstybės narės, kurioje yra įsisteigęs jų darbdavys, teisės aktais užtikrinama apsauga [64].

99. Siekdamas padėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui atlikti šią užduotį, pateiksiu tokias pastabas.

i) Fiksuoti dienpinigiai

100. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi prielaida, kad komandiruoti darbuotojai dėl nagrinėjamų kolektyvinių sutarčių turi teisę į fiksuotus dienpinigius per visą jų komandiravimo laikotarpį [65].Taip yra todėl, kad jie buvo pasamdyti Lenkijoje, o ne toje vietoje, kur turi būti atliekamas darbas. Man sunku pripažinti, kad tai būtų proporcinga komandiruojamų darbuotojų apsaugos priemonė.

101. Taip yra iš esmės dėl dviejų priežasčių.

102. Pirma, tokiais fiksuotais dienpinigiais, kurie nagrinėjami pagrindinėje byloje, siekiama kompensuoti papildomas išlaidas, kurių darbuotojas gali patirti tuo metu, kai (laikinai) yra išvykęs iš savo gyvenamosios vietos. Paprastai taip būna su darbo užduotimis, kurioms atlikti reikalinga nakvynė. Nors neginčijama, kad darbuotojai buvo pasamdyti Lenkijoje, jų komandiravimo Suomijoje metu jie gyveno šalia atominės elektrinės statybvietės esančiame būste, už kurį mokėjo darbdavys. Tokiomis aplinkybėmis nėra įtikinamas argumentas, kad fiksuotų dienpinigių mokėjimas yra būtinas komandiruotiems darbuotojams apsaugoti.

103. Antra, jeigu priimančiajai valstybei narei būtų leidžiama reikalauti komandiruotiems darbuotojams mokėti tokią išmoką, kaip nagrinėjamoji, visą komandiravimo laikotarpį, esu įsitikinęs, kad taip būtų iš esmės sukliudyta užsienio įmonių galimybei konkuruoti su vidaus konkurentais, nes šios įmonės neabejotinai būtų atgrasomos dėl išlaidų, patiriamų komandiruojant darbuotojus [66]. Dėl paties tokio įpareigojimo, t. y. mokėti komandiruotiems darbuotojams tokią išmoką kaip fiksuoti dienpinigiai už *visą* jų komandiravimo laikotarpį, pobūdžio užsienio įmonės atsidurtų nepalankioje padėtyje. Atrodo, kad taip yra, nes darbuotojus į Suomiją komandiruojančių įmonių sistemingai reikalaujama mokėti šią išmoką, o nacionalinės įmonės neprivalo to daryti būtinai ar sistemingai.

64 — Žr., pvz., Sprendimo *Finalarte ir kt.*, C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 ir C-68/98–C-71/98, EU:C:2001:564, 49 ir 50 punktus.

65 — 2012 m. šie dienpinigiai buvo 36 EUR per dieną.

66 — Pagal nagrinėjamas kolektyvines sutartis, be šios išvados 61 išnašoje minėtų sąlygų, yra taikomas papildomas reikalavimas visai fiksuotų dienpinigių sumai mokėti. Remiantis sutarties 14 straipsnio A dalies 2 punktu, visa dienpinigių suma mokėtina tik jeigu ilga kelionė į darbą („työmatka“) trunka ilgiau kaip 10 valandų.

ii) Kompensacija už kelionės laiką

104. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aišku, kad pagal kolektyvines sutartis darbdavys taip pat turi mokėti darbuotojams kompensaciją už kelionės laiką, jeigu kasdienės kelionės į darbo vietą užtrunka ilgiau kaip valandą. Profesinė sąjunga reikalauja mokėti šią išmoką pagal mažiausią normą, numatytą tose sutartyse. Šalys nesutaria tarpusavyje, ar iš tiesų kasdienių kelionių trukmė viršijo vieną valandą.

105. Kad ir kaip būtų, kelionė į darbo atlikimo vietą neabejotinai reiškia ne tik darbuotojo išlaidas, bet ir prarastą laiką. Nors kasdienių kelionių iš darbdavio suteiktos gyvenamosios vietos į darbo vietą negalima laikyti faktiniu darbo laiku, vis dėlto šis laikas yra sugaištamas siekiant atlikti darbo sutartyje sulygtą darbą. Be to, konkrečiomis šios bylos aplinkybėmis atrodo, kad laikas, praleistas vykstant į darbovietę, nėra tas dalykas, kurį darbuotojai galėtų laisvai pasirinkti, atsižvelgiant ne tik į būsto, už kurį moka darbdavys, vietą, bet ir didelį atstumą iki statybvietės.

106. Šiuo atžvilgiu kompensacija darbuotojui už šį laiką, sumokant specialią išmoką, kuri (pasiekus vienos valandos per dieną ribą) yra proporcinga laikui, sugaištam vykstant į darbą, iš pirmo žvilgsnio atrodo priemonė, kuri tikrai prisideda prie darbuotojų socialinės apsaugos. Galiausiai, kaip ir kompensacija už viršvalandžius, kompensacija už kelionės laiką užtikrinama, kad darbuotojams būtų atlyginta už laiką ir pinigus, prarastus dėl kasdienių kelionių į darbą.

107. Tačiau, kaip ir reikalavimas mokėti fiksuotus dienpinigius, taip ir užsienio įmonėms nustatytas reikalavimas kompensuoti savo komandiruotiems darbuotojams už kelionės laiką atrodo turi atgrasomąjį poveikį tarpvalstybinio paslaugų teikimo požiūriu. Taip yra dėl papildomų išlaidų, atsirandančių dėl tokios prievolės. Atsižvelgiant į tai, poreikis reikalauti, kad užsienio įmonės mokėtų šią kompensaciją, mano nuomone, yra glaudžiai susijęs su faktinėmis šios bylos aplinkybėmis. Jeigu, pavyzdžiui, dėl toli esančios darbo vietos visi nacionaliniai darbuotojai turėtų teisę į tokią kompensaciją, tuomet atrodytų, kad, nemokant šios kompensacijos komandiruotiems darbuotojams, jie netektų priimančiosios valstybės narės reikalaujamos būtiniausios apsaugos. Tačiau jeigu taip nebūtų ir kai kurie nacionaliniai darbuotojai neturėtų teisės į šią kompensaciją, nematau jokios priežasties, kuri darbuotojų socialinės apsaugos požiūriu pateisintų sistemingą tokio reikalavimo taikymą užsienio įmonėms. Manau, kad, kaip ir dienpinigius, kompensaciją už kelionės laiką galima pateisinti ir todėl laikyti būtina darbuotojų socialinės apsaugos požiūriu tik jeigu nacionalinis darbuotojas, kuris atlieka darbą panašiomis sąlygomis, visomis aplinkybėmis turi teisę į šią išmoką.

108. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punktas apima fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kelionės laiką. Tačiau, kadangi taikant šias išmokas darbuotojus komandiruojančioms užsienio įmonėms paslaugų teikimas gali tapti mažiau patrauklus, nes dėl jo atsiranda išlaidų ir papildoma ekonominė našta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis, kuriose numatytos nagrinėjamos išmokos, siekiama darbuotojų socialinės apsaugos tikslo, ir patikrinti, ar jos neviršija to, kas yra būtina šiam tikslui pasiekti.

109. Kaip siekta parodyti pirma pateikta analize, į klausimą, ką kiekvienu konkrečiu atveju ir atsižvelgiant į kiekvieną atskirą užmokesčio elementą gali apimti „minimalios užmokesčio normos“, galima atsakyti kaip atspirties tašką pasirinkus užmokesčio normą, atitinkančią priimančiojoje valstybėje narėje taikytinose reikšmingose nuostatose įtvirtintą minimalų dydį, ir, atsižvelgiant į išmokas, kurios priklauso nuo asmeninių darbuotojo aplinkybių, patikrinti, ar šių išmokų mokėjimas yra būtinas socialinei darbuotojų apsaugai.

4. Atsižvelgimas į būstą ir maisto talonus apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį

110. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje *Elektrobudowa* atitinkamiems komandiruotiems darbuotojams suteikė būstą ir maisto talonus[67]. Todėl kyla klausimas, kaip reikėtų vertinti šias išmokas, nustatant, ar šie darbuotojai faktiškai gavo darbo užmokestį, prilygstantį priimančiojoje valstybėje narėje nustatytam minimumui. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktines kelionės, buto ir maisto išlaidas. Ar kalbama apie išlaidų, faktiškai patirtų dėl komandiravimo, grąžinimą, ar ką kita?

111. Net aiškinant 3 straipsnio 7 dalį pažodžiui atsakymas į minėtą klausimą atrodo palyginti paprastas. Iš tiesų, nors darbdavys darbuotojams nekompensavo buto ir maisto išlaidų *ex post*, jis šiems darbuotojams jų komandiravimo metu suteikė būstą ir maisto talonus. Vis dėlto būtų galima teigti, kad šios išmokos yra „komandiruotpinigiai“, todėl į jas reikėtų atsižvelgti apskaičiuojant, ar komandiruoti darbuotojai gauna priimančiojoje valstybėje narėje taikytiną minimalų standartą atitinkantį darbo užmokestį. Tačiau šitoks minėtų išmokų vertinimas, manau, padėtų apeiti Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies tikslą.

112. Šia nuostata siekiama panaikinti galimybę apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį atsižvelgti į išmokas, susijusias su kelionėmis, *butu ir maistu* taip, kad atitinkami darbuotojai netektų lygiavertės ekonominės savo darbo vertės. Taip yra todėl, kad visos šios išmokos yra neatsiejamos nuo darbuotojų komandiravimo. Aišku, būtų galima teigti, kad būtent maisto talonai yra papildoma nauda. Juk komandiruoti darbuotojai, dirbdami savo kilmės valstybėje, turi tų pačių su maistu susijusių išlaidų. Tačiau maisto talonai arba, direktyvos žodžiais, maisto išlaidos vis dėlto atrodo būtinos kompensuoti didesnes pragyvenimo priimančiojoje valstybėje narėje išlaidas. Turint tai omenyje, sunku užginčyti, kad įtraukus darbdavio parūpinamą būstą ir maisto talonus į minimalaus darbo užmokestį bendras atitinkamų komandiruotų darbuotojų atlyginimų lygis smuktų praktiškai žemiau priimtino minimumo.

113. Labai naudingas yra Teisingumo Teismo sprendimas *Komisija prieš Vokietiją*. Jame Teisingumo Teismas pripažino, kad jeigu darbdavys reikalauja, kad darbuotojas dirbtų konkrečiomis sąlygomis, darbuotojui už šį papildomą darbą turi būti mokama kompensacija ir į ją neturi būti atsižvelgiama apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį[68]. Ta pati mintis atspindėta Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalyje. Iš tiesų, jeigu atsižvelgus į tokias išmokas darbuotojo atlikto darbo ir už tai gauto atlygio pusiausvyra pasikeistų darbuotojo nenaudai, į šias išmokas nereikėtų atsižvelgti lyginant bendrą darbo užmokesčio sumą, kurią faktiškai gavo komandiruoti darbuotojai, ir pagal priimančiosios valstybės narės teisės aktus reikalaujamas minimalias užmokesčio normas.

114. Kitaip tariant, darbuotojus į priimančiąją valstybę narę komandiruojančios įmonės suteiktas būstas ir maisto talonai laikytini dėl komandiravimo faktiškai patirtų išlaidų kompensacija. Todėl į jas negalima atsižvelgti apskaičiuojant, ar komandiruoti darbuotojai gavo darbo užmokestį, atitinkantį priimančiojoje valstybėje narėje nustatytą minimumą.

67 — Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal nagrinėjamas kolektyvines sutartis *Elektrobudowa* privalo mokėti už būstą, jeigu darbas atliekamas kitoje vietoje nei ta, kur darbuotojas buvo pasamdytas. Tačiau maisto talonai, kuriuos taip pat galima panaudoti maisto produktams tam tikrose krautuvėse pirkti, teikiami pagal darbo sutartį.

68 — Šiuo atžvilgiu žr. Sprendimo *Komisija / Vokietija*, EU:C:2005:220, 39 ir 40 punktus.

5. Viešosios tvarkos išimtis Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalyje

115. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar – tuo atveju, jei nagrinėjamos išmokos [69] nepriklauso 3 straipsnio 1 dalyje nustatytoms pagrindinėms privalomoms teisėms – jas galima aiškinti kaip dalykus, kuriems taikoma Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalis. Toje nuostatoje valstybėms narėms leidžiama įmonėms, komandiruojančioms darbuotojus į jų teritoriją, taikyti darbo sąlygas, reglamentuojančias *kitokią veiklą nei nurodytoji 3 straipsnio 1 dalyje*, jeigu tai susiję su viešosios tvarkos nuostatomis.

116. Mano nuomone, į šį klausimą turi būti atsakyta neigiamai.

117. Pirma, pažymiu, kad pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalį ši nuostata taikoma tik darbo sąlygoms, kuriomis reglamentuojami *kiti* dalykai, nei aiškiai nurodytieji 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a–g punktuose, jeigu šios sąlygos taikomos laikantis Sutarties [70]. Antra, iš Teisingumo Teismo praktikos akivaizdu, kad 3 straipsnio 10 dalį kaip „išimties išimtį“ reikia aiškinti siaurai [71].

118. Kalbant konkrečiau, kad nagrinėjamoms nuostatoms būtų taikoma viešąja tvarka grindžiama išimtis, jos turi būti laikomos tokiomis svarbiomis atitinkamos valstybės narės politinei, socialinei ar ekonominei tvarkai apsaugoti, kad būtų galima reikalauti, kad jų laikytųsi visi šios valstybės narės teritorijoje esantys asmenys ir kad jos būtų taikomos visiems teisiniams santykiams toje valstybėje [72]. Vienas labiausiai akivaizdžių pavyzdžiui būtų nuostatos, kuriomis draudžiamas priverčiamasis darbas [73]. Todėl, specialiai atsižvelgdamas į poreikį aiškinti 3 straipsnio 10 dalį taip, kad nebūtų pakenkta laisvei teikti paslaugas, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad „viešosios tvarkos nuostatas“ reikia aiškinti kaip apimančias tik tokias privalomąsias taisykles, nuo kurių negalima nukrypti ir kurios dėl savo pobūdžio ir tikslo atitinka privalomuosius reikalavimus, susijusius su viešuoju interesu.

119. Atsižvelgiant į tokį turbūt labai siaurą Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalies aiškinimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodyti darbo užmokesčio elementai negali atitikti Teisingumo Teismo ankstesnėje praktikoje nustatyto aukšto reikalaujamo standarto. Svarbiausia tai, kad jie visi, kaip paaiškinta pirma, patenka į direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkto taikymo sritį. Be to, visi jie viršija paprastą minimumą, kurio reikalaujama pagal teisės aktus ir (arba) kolektyvines sutartis [74], ir dėl to jų negalima laikyti būtinais siekiant atitikti privalomuosius reikalavimus, susijusius su visuomenės interesu.

IV – **Išvada**

120. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Satakunnan käräjäoikeus* pateiktus prejudicinius klausimus:

1. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės („Roma I“) 14 straipsnio 2 dalį, siejamą su 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad

69 — Visų pirma užmokestis už pagamintą vienetą, kompensacija už kelionės laiką ir dienpinigiai.

70 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 82 punktą. Taip pat žr. Sprendimo *Rüffert*, EU:C:2008:189, 36 ir 37 punktus dėl tuometinio EB 49 straipsnio.

71 — Žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, EU:C:2008:350, 31 punktą. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje išreikšta išimtis šioje byloje susijusi su priimančiosios valstybės narės teisės aktų taikymo principu.

72 — Žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, EU:C:2008:350, 29–31 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką. Kaip yra pažymėjęs vienas autorius, Teisingumo Teismo pozicija Sprendime *Komisija / Liuksemburgas* yra aiškinti 3 straipsnio 10 dalį „kaip beveik nesamą“. Žr. C. Barnard „The UK and Posted Workers: The Effect of *Commission* v *Luxembourg* on the Territorial Application of British Labour Law“, 1(38) 2009 *IndustrialLaw Journal*, p. 122–132, p. 129.

73 — Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas*, EU:C:2008:350, 3 ir 32 punktai.

74 — Be to, žr. *mutatis mutandis* Sprendimo *Laval*, EU:C:2007:809, 84 punktą.

klausimas, ar komandiruotas darbuotojas gali darbdaviui skirtą darbo užmokesčio reikalavimą perleisti profesinei sąjungai priimančiojoje valstybėje narėje, turi būti sprendžiamas pagal nagrinėjamiems darbo užmokesčio reikalavimams taikytiną teisę. Jeigu šie reikalavimai pagrįsti Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalyje nurodytomis sąlygomis, valstybės narės, į kurią darbuotojai komandiruoti, teisė taikytina ne tik šiems reikalavimams, bet ir galimybei juos perleisti.

2. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies c punktą, aiškinamą atsižvelgiant į SESV 56 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad minimalių užmokesčio normų sąvoka gali apimti pagrindinį valandinį užmokestį, mokamą pagal užmokesčio grupes, akordinį darbo užmokestį, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kelionės laiką, jeigu šios įdarbinimo ir darbo sąlygos apibrėžtos kolektyvinėje sutartyje, kuri pripažinta visuotinai taikytina, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 dalį, (arba nustatytos kitame reikšmingame akte) ir patenka į šios direktyvos priedo taikymo sritį. Tačiau konkrečiomis šios bylos aplinkybėmis:

— priimančioji valstybė narė negali užsienio įmonėms, komandiruojančioms darbuotojus į šią valstybę, nustatyti konkrečių užmokesčio klasifikacijų ar užmokesčio grupių, jeigu dėl to būtų viršytas atitinkamoje priimančiosios valstybės narės kolektyvinėje sutartyje aiškiai numatytas minimumas,

— priimančioji valstybė narė negali darbuotojus į šią valstybę komandiruojančių užsienio įmonių įpareigoti mokėti fiksuotus dienpinigius komandiruotiems darbuotojams per visą jų komandiravimo laiką, arba kompensaciją už tų darbuotojų kelionės laiką, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nustatytų, kad taikant šias išmokas toms užsienio įmonėms paslaugų teikimas tampa mažiau patrauklus ir jeigu šių išmokų mokėjimas viršija tai, kas būtina darbuotojų socialinės apsaugos tikslui pasiekti.

3. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalį reikia aiškinti taip, kad darbuotojus komandiruojančios įmonės apmokėtas būstas ir suteikti maisto talonai šios bylos aplinkybėmis laikytini dėl komandiravimo faktiškai patirtų išlaidų grąžinimu. Todėl į jas negalima atsižvelgti apskaičiuojant, ar komandiruoti darbuotojai gavo darbo užmokestį, prilygstantį priimančiojoje valstybėje narėje nustatytam minimumui.

4. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 10 dalį reikia aiškinti taip, kad tokių darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, koks yra akordinis užmokestis, kompensacija už kelionės laiką ir dienpinigiai, numatyti kolektyvinėse sutartyse, kurios buvo pripažintos visuotinai taikytinomis, negalima aiškinti kaip sudarančių darbo sąlygas, kurių būtina paisyti, kad būtų tenkinami privalomieji reikalavimai, susiję su visuomenės interesu, kaip jis suprantamas pagal tą nuostatą.