Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
NIILSA WAHLA
przedstawiona w dniu 18 września 2014 r.[1]

Sprawa C-396/13

Sähköalojen ammattiliitto ry
przeciwko
Elektrobudowie Spółka Akcyjna

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Satakunnan käräjäoikeus (Finlandia)]

Swobodny przepływ pracowników — Pracownicy delegowani — Wierzytelności z tytułu wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy — Rozporządzenie (WE) nr 593/2008 (rozporządzenie Rzym I) — Wybór prawa — Artykuł 8 — Prawo właściwe dla indywidualnych umów o pracę — Artykuł 14 — Przeniesienie wierzytelności płacowych na związek zawodowy — Artykuł 23 — Szczególne normy kolizyjne dotyczące zobowiązań umownych — Dyrektywa 96/71/WE — Artykuł 3 — Pojęcie „minimalnej stawki płacy" — Zakres uznania przyznanego państwom członkowskim — Swoboda świadczenia usług — Ochrona socjalna pracowników

Spis treści

I – Ramy prawne 3

A – Prawo Unii 3

1. Rozporządzenie Rzym I 3

2. Dyrektywa 96/71 3

B – Prawo fińskie 5

II – Okoliczności faktyczne sporu, postępowanie główne i pytania prejudycjalne 6

III – Analiza 8

A – Kontekst 8

1. Paradoks zawarty w dyrektywie 96/71 9

1 — Język oryginału: angielski.

2. Podejście przyjęte w orzecznictwie 10

B – Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 jako szczególna norma kolizyjna 12

C – Minimalna stawka płacy 15

1. Powszechnie stosowane układy zbiorowe w kontekście dyrektywy 96/71 15

2. Pojęcie 16

3. Elementy składające się na płacę minimalną 18

a) Klasyfikacja płac i podział pracowników na grupy zaszeregowania 18

b) Dodatek wakacyjny i problem współistniejących minimów 20

c) Dodatki za wykonywane zadania 21

(i) Stała dieta 23

(ii) Odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy 23

4. Uwzględnienie zakwaterowania i bonów na posiłki w obliczaniu płacy minimalnej 25

5. Wyjątek dotyczący polityki publicznej zawarty w art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71 26

IV – Wnioski 27

1. Przedsiębiorstwo z siedzibą w Polsce deleguje pracowników do Finlandii w celu wykonywania pracy na terenie budowy elektrowni jądrowej. Na mocy „powszechnie stosowanych”[2] w rozpatrywanym sektorze w Finlandii układów zbiorowych pracownikom przysługują określone prawa, w tym prawo do minimalnego wynagrodzenia, które składa się z kilku odrębnych elementów. Pracownicy następnie przenoszą wierzytelności płacowe wynikłe z tych układów zbiorowych na fiński związek zawodowy, który z kolei wszczyna postępowanie przeciwko pracodawcy w celu ich odzyskania.

2. Powstają dwa problemy. Po pierwsze, sąd odsyłający zwraca się o przedstawienie wyjaśnień na temat wyboru prawa, jakie należy zastosować do przeniesienia wierzytelności płacowych. O ile takie przeniesienie wierzytelności płacowych na osobę trzecią (tutaj: związek zawodowy) jest dopuszczalne na mocy prawa fińskiego – a nawet stanowi powszechną praktykę w tym szczególnym kontekście – o tyle wydaje się, że takie przeniesienie jest zakazane na mocy prawa polskiego[3]. Po drugie, sąd odsyłający zwraca się o wyjaśnienie, jak należy interpretować pojęcie „minimalnej stawki płacy” do celów dyrektywy 96/71. Dyrektywa ta zobowiązuje przyjmujące państwo członkowskie do zapewnienia minimalnego poziomu ochrony (w odniesieniu między innymi do wynagrodzenia) pracownikom delegowanym na jego terytorium. W tym zakresie Trybunał obecnie ma okazję do zrewidowania swego obszernego orzecznictwa w tej dziedzinie i sformułowania w miarę możliwości pozytywnej definicji pojęcia minimalnej stawki płacy w kontekście delegowania pracowników.

2 — Zobacz art. 3 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1).

3 — Zgodnie z art. 84 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141, z późn. zm.) pracownik nie może przenieść prawa do wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy na inną osobę.

I – **Ramy prawne**

A – *Prawo Unii*

1. Rozporządzenie Rzym I[4]

3. Rozporządzenie Rzym I reguluje wybór prawa właściwego dla zobowiązań umownych. Szczególne znaczenie dla rozpatrywanych kwestii ma motyw 23, o następującym brzmieniu:

„W odniesieniu do umów zawartych ze stroną uznawaną za słabszą stronie takiej należy zapewnić ochronę za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze niż reguły ogólne".

4. Zgodnie z art. 3 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia umowa podlega prawu wybranemu przez strony.

5. Artykuł 8 ust. 1 tego rozporządzenia zawiera szczególną zasadę dotyczącą wyboru prawa właściwego w przypadku indywidualnych umów o pracę. Przepis ten stanowi:

„Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu".

6. Artykuł 14 rozporządzenia Rzym I określa prawo właściwe dla przeniesienia wierzytelności oraz subrogacji umownej. Artykuł 14 ust. 2 stanowi:

„Prawo, któremu podlega przenoszona wierzytelność, rozstrzyga o jej zbywalności, stosunku pomiędzy nabywcą wierzytelności a dłużnikiem, przesłankach skuteczności przelewu lub subrogacji wobec dłużnika oraz zwalniającym skutku świadczenia przez dłużnika".

7. Artykuł 23 tego rozporządzenia przewiduje:

„[…] niniejsze rozporządzenie nie uchybia stosowaniu przepisów prawa wspólnotowego, które w odniesieniu do kwestii szczególnych ustanawiają normy kolizyjne odnoszące się do zobowiązań umownych".

2. Dyrektywa 96/71

8. Dyrektywa 96/71 ustanawia przepisy dotyczące delegowania pracowników do innych państw członkowskich. Zgodnie z motywem 5 dyrektywy 96/71 jej celem jest pogodzenie promocji świadczenia usług ponad granicami państwowymi z uczciwą konkurencją i ze środkami gwarantującymi poszanowanie praw pracowniczych.

4 — Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177, s. 6) (zwane dalej „rozporządzeniem Rzym I"). Rozporządzenie to zastąpiło Konwencję z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r. (Dz.U. L 266, s. 1) (zwaną dalej „konwencją rzymską").

9. Z motywów 6 i 13 dyrektywy 96/71 wynika także, że jej celem jest koordynacja ustawodawstw państw członkowskich, jakie znajdują zastosowanie do świadczenia usług ponad granicami państwowymi. W tym celu dyrektywa ta przewiduje warunki pracy i zatrudnienia regulujące planowany stosunek pracy, w tym jądro przepisów bezwzględnie obowiązujących w zakresie ochrony minimalnej, które w przyjmującym państwie członkowskim powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących tymczasowo pracowników do pracy na terytorium państwa członkowskiego, gdzie usługi są świadczone.

10. W odniesieniu do wyboru prawa właściwego motyw 11 stanowi, że konwencja rzymska nie wpływa na stosowanie przepisów prawa Unii, które w szczególnych przypadkach ustanawiają normy kolizyjne w zakresie umownych stosunków zobowiązaniowych.

11. Artykuł 3 tej dyrektywy, w zakresie mającym znaczenie dla niniejszej sprawy, brzmi:

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

— przepisy prawne [ustawowe], rozporządzenia lub przepisy administracyjne

  i/lub

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

  […]

  b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych [wypoczynkowych];

  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 1–6 nie będą stanowić 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.

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

[…]

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

— warunków [pracy i] zatrudnienia dotyczących dziedzin innych niż wskazane w pierwszym akapicie ust. 1, w przypadku przepisów polityki publicznej;

— warunków pracy i zatrudnienia ustalonych w umowach [układach] zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 i dotyczących innych rodzajów działalności niż wymienione w załączniku".

12. Załącznik do dyrektywy zawiera wykaz rodzajów działalności wymienionych w art. 3 ust. 1 tiret drugie dyrektywy. Te rodzaje działalności obejmują wszystkie wyszczególnione w rozpatrywanym załączniku prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przeróbką lub rozbiórką budowli.

B – *Prawo fińskie*

13. Ustawa o umowie o pracę [5] zawiera przepisy dotyczące umów o pracę zawieranych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Rozdział 1 § 7 tej ustawy przewiduje możliwość przeniesienia wierzytelności wynikłych z umowy o pracę na osobę trzecią bez zgody drugiej strony umowy o pracę, w przypadku gdy wierzytelność ta stała się wymagalna.

14. Rozdział 2 § 7 ustawy o umowie o pracę ustanawia przepisy w odniesieniu do powszechnego stosowania układów zbiorowych. Przepis ten stanowi:

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

15. Zgodnie z § 1 ustawy o pracownikach delegowanych [6] ma ona zastosowanie do pracy wykonywanej przez pracownika delegowanego do Finlandii na mocy umowy o pracę w rozumieniu rozdziału 1 § 1 ustawy o umowie o pracę.

16. Paragraf 2 ustawy o pracownikach delegowanych dotyczy warunków zatrudnienia i pracy stosowanych w odniesieniu do pracowników delegowanych. Przepis ten przewiduje, że – niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy – niektóre przepisy fińskiej ustawy podlegają zastosowaniu w zakresie, w jakim są bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy ustawowe, które miałyby zastosowanie w przeciwnym razie. Przepisy te obejmują postanowienia powszechnie stosowanych układów zbiorowych w rozumieniu rozdziału 2 § 7 ustawy o umowie o pracę w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych, godzin pracy i bezpieczeństwa pracy.

17. Zgodnie z § 2 ustawy o pracownikach delegowanych pracownikom delegowanym wypłaca się minimalną stawkę płacy równoważną wynagrodzeniu określonemu w układzie zbiorowym w rozumieniu rozdziału 2 § 7 ustawy o umowie o pracę.

5 — Ustawa nr 55/2001 z dnia 26 stycznia 2001 r. o umowie o pracę (Työsopimuslaki).

6 — Ustawa nr 1146/1999 z dnia 9 grudnia 1999 r. o pracownikach delegowanych, zmieniona ustawą nr 74/2001 (Laki lähetetyistä työntekijöistä).

II – **Okoliczności faktyczne sporu, postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

18. Niniejsza sprawa powstała w wyniku sporu pomiędzy fińskim związkiem zawodowym, Sähköalojen ammattiliitto ry (zwanym dalej „związkiem zawodowym"), a polską spółką Elektrobudowa Spółka Akcyjna (zwaną dalej „Elektrobudową"). Przedmiotem sporu są wierzytelności płacowe 186 polskich pracowników, którzy – po zawarciu umów o pracę z Elektrobudową w Polsce – zostali oddelegowani w celu wykonywania pracy na terenie budowy elektrowni jądrowej w Olkiluoto w Finlandii. Praca była wykonywana pod nadzorem zarejestrowanego oddziału Elektrobudowy w Eurajoki w Finlandii.

19. Pracownicy, o których mowa, indywidualnie przenieśli wierzytelności płacowe na związek zawodowy. Pracownicy są członkami związku zawodowego, który przejął dochodzenie wierzytelności płacowych przed sądem odsyłającym. Co do zasady związek zawodowy twierdzi, że Elektrobudowa nie wypłaciła pracownikom wynagrodzenia zgodnie układami zbiorowymi obowiązującymi w sektorze energii elektrycznej i w sektorze instalacji elektrycznych w technologii budowlanej (zwanymi dalej „obowiązującymi układami zbiorowymi") [7]. Jest bezsporne, że te układy zbiorowe, następujące po sobie chronologicznie, zostały uznane za powszechnie stosowane zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71 i że dotyczą także rodzajów działalności, o których mowa w załączniku do tej dyrektywy [8].

20. W szczególności związek zawodowy utrzymuje, że Elektrobudowa nie przestrzegała praw minimalnych, jakie układy zbiorowe przyznają pracownikom. Wspomniane układy zbiorowe przewidują odmienne zasady w odniesieniu do wynagrodzenia wypłacanego na podstawie przepracowanego czasu i do wynagrodzenia wypłacanego w przypadku pracy na akord. Związek zawodowy twierdzi, że Elektrobudowa nie wypełniła zobowiązań, jakie na niej ciążą na mocy tych układów, aby zaoferować swym pracownikom pracę na akord w celu podwyższenia poziomu ich zarobków. Ponieważ praca na akord powinna była zostać zaoferowana, pracownikom należy wypłacić specjalne wynagrodzenie gwarantowane za pracę na akord. Ponadto pracownicy nie zostali indywidualnie zaklasyfikowani do grup zaszeregowania zgodnie z układami zbiorowymi. Związek zawodowy podnosi także, że pracownicy, o których mowa, są uprawnieni na podstawie układów zbiorowych do dodatku wakacyjnego, do stałej diety i odszkodowania za codzienny dojazd do pracy.

21. Elektrobudowa podnosi, że spór dotyczy problemu między pracownikami delegowanymi a spółką. Twierdzi ona, że jest tak, ponieważ wierzytelność nie może być przeniesiona na osobę trzecią na podstawie polskiego kodeksu pracy, który nie zezwala pracownikowi na zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia powstałego ze stosunku pracy lub na przeniesienie tego prawa na osobę trzecią. Zdaniem Elektrobudowy, z uwagi na to, że indywidualne umowy o pracę oraz stosunki i prawa nich wynikające podlegają prawu polskiemu, wierzytelności nie mogą w sposób ważny zostać przeniesione na związek zawodowy. Ponadto w odniesieniu do kwestii odpowiedniego świadczenia otrzymywanego w zamian za wykonywaną pracę Elektrobudowa utrzymuje, że wierzytelności płacowe są niezgodne z dyrektywą 96/71 lub z art. 56 TFUE.

22. W odpowiedzi na argumenty przedstawione przez Elektrobudowę w odniesieniu do zbywalności wierzytelności związek zawodowy podnosi, że przeniesienie wierzytelności jest ważne, ponieważ wierzytelności te wynikają z pracy wykonywanej w Finlandii, a pracownicy, o których mowa, są także członkami związku zawodowego występującego jako powód w postępowaniu przed sądem odsyłającym. Zakazanie takiego przeniesienia byłoby zdaniem związku zawodowego sprzeczne z wieloma prawami ustanowionymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

7 — Odpowiednio „Sähköistysalan työehtosopimus 2010–2013", którego treść dostępna jest pod adresem: http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010–2013.pdf(375.pdf, i „Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007–2010", którego treść nie jest dostępna w Internecie.

8 — Należy podkreślić, że zgodnie z art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71 możliwość ustanowienia minimalnych warunków zatrudnienia w drodze negocjacji zbiorowych dotyczy wyłącznie sektora budowlanego. Co się tyczy analizy procedury legislacyjnej, która doprowadziła do przyjęcia dyrektywy, zob. P. Davies, Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?, *Common Market Law Review* 34(1997), s. 571–602.

23. Żywiąc wątpliwości co do właściwej wykładni prawa Unii Satakunnan käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji regionu Satakunta) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

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

2) Czy w postępowaniu sądowym o wymagalne wierzytelności w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE prowadzonym w państwie miejsca [wykonywania pracy] z prawa Unii, w szczególności z wyrażonej w art. 47 [karty] oraz w art. 5 akapit drugi i art. 6 [dyrektywy 96/71] zasady skutecznej ochrony prawnej, interpretowanej w związku z zagwarantowaną w art. 12 [karty] wolnością stowarzyszania się w dziedzinie związków zawodowych (wolnością zrzeszania się), wynika, że sąd krajowy winien odstąpić od zastosowania przepisu kodeksu pracy państwa ojczystego pracownika stojącego na przeszkodzie przeniesieniu wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę na związek zawodowy państwa miejsca [wykonywania pracy] w celu zapewnienia jej [odzyskania], jeśli odpowiedni przepis państwa miejsca [wykonywania pracy] dopuszcza przeniesienie wymagalnej wierzytelności z tytułu wynagrodzenia w celu zapewnienia jej [odzyskania] – a tym samym legitymacji procesowej – na związek zawodowy zrzeszający wszystkich pracowników, którzy przenieśli swoje wierzytelności w celu [odzyskania]?

3) Czy postanowienia protokołu nr 30 do traktatu z Lizbony należy interpretować w ten sposób, że muszą one zostać uwzględnione także przez sąd krajowy w innym państwie niż Polska i Zjednoczone Królestwo, jeśli rozpatrywany spór wykazuje ścisły związek z Polską, a w szczególności jeśli prawem właściwym dla umów o pracę jest prawo polskie? Innymi słowy: czy protokół polsko-brytyjski uniemożliwia sądowi fińskiemu stwierdzenie, że polskie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, praktyka administracyjna lub środki administracyjne naruszają proklamowane w [karcie] prawa podstawowe, swobody i zasady?

4) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I należy z uwzględnieniem art. 47 [karty] interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, zgodnie z którym zabronione jest przenoszenie wierzytelności i roszczeń ze stosunku pracy?

5) Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że prawem właściwym dla przenoszenia wierzytelności z umowy o pracę jest prawo, które zgodnie z rozporządzeniem Rzym I jest właściwe dla rozpatrywanej umowy o pracę, bez względu na to, czy na treść konkretnego roszczenia mają wpływ także przepisy innego prawa?

6) Czy art. 3 dyrektywy 96/71 należy w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE interpretować w ten sposób, że pojęcie minimaln[ej] staw[ki] płacy obejmuje podstawową stawkę godzinową zgodnie z grupą zaszeregowania, wynagrodzenie gwarantowane w przypadku pracy na akord, dodatek wakacyjny, stałą dietę, odszkodowanie […] za czas potrzebny na dotarcie do pracy […] zgodnie z tymi warunkami pracy określonymi w uznanym za powszechnie [stosowany] układzie zbiorowym, objętymi załącznikiem do dyrektywy?

6.1. Czy art. 56 TFUE [i 57] TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że zakazują one państwom członkowskim w charakterze tzw. państw przyjmujących zobowiązania w ich krajowych przepisach (w powszechnie [stosowanym] układzie zbiorowym) usługodawców z innych państw członkowskich do wypłacania pracownikom delegowanym na ich terytorium odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz diety, biorąc pod uwagę okoliczność, że zgodnie z odnośnymi przepisami krajowymi [każdy]

delegowany pracownik podczas całego okresu delegacji jest uważany za wykonującego pracę w ramach podróży służbowej, a więc przysługuj[ą] mu […] odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz [..] diety?

6.2. Czy art. 56 TFUE i 57 TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że zakazują one sądowi krajowemu odmowy uznania ewentualnego zaszeregowania do kategorii wynagrodzenia dokonanego i stosowanego przez przedsiębiorstwo z innego państwa członkowskiego w swoim ojczystym państwie?

6.3. Czy art. 56 TFUE i 57 TFUE lub art. 3 [dyrektywy 96/71] należy interpretować w ten sposób, że pozwalają one pracodawcy z innego państwa członkowskiego na dokonanie skutecznego i wiążącego dla sądu państwa miejsca zatrudnienia zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia, jeśli w powszechnie [stosowanym] układzie zbiorowym państwa miejsca [wykonywania pracy] przewidziane jest zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia prowadzące do innego rezultatu, czy też przyjmujące państwo członkowskie, do którego delegowani zostali pracownicy usługodawcy pochodzącego z innego państwa członkowskiego, może wskazać usługodawcy przepisy, których musi on przestrzegać, dokonując zaszeregowania pracowników do kategorii wynagrodzenia?

6.4. Czy przy dokonywaniu wykładni art. 3 [dyrektywy 96/71] w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE zakwaterowanie, którego koszty musi ponieść pracodawca na mocy układu zbiorowego wymienionego w pytaniu szóstym, oraz bony na posiłki, które zapewnia pochodzący z innego państwa członkowskiego usługodawca zgodnie z umową o pracę, należy uważać za odszkodowanie za koszty związane z delegacją, czy też objęte są one pojęciem minimaln[ej] staw[ki] płacy w rozumieniu art. 3 ust. 1 [dyrektywy]?

6.5. Czy art. 3 dyrektywy [96/71] w związku z art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że powszechnie [stosowany] układ zbiorowy państwa miejsca [wykonywania pracy] należy przy dokonywaniu wykładni kwestii wynagrodzenia za pracę na akord, odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy oraz diet uważać za uzasadniony wymogami porządku publicznego?”.

24. W ramach niniejszego postępowania uwagi na piśmie przedstawili Sähköalojen ammattiliitto i Elektrobudowa, a także rządy fiński, belgijski, duński, niemiecki, austriacki, polski, szwedzki i norweski oraz Komisja. Podczas rozprawy w dniu 11 czerwca 2014 r. uwagi ustne przedstawili Sähköalojen ammattiliitto i Elektrobudowa, a także rządy fiński, niemiecki, polski i norweski.

III – **Analiza**

A – *Kontekst*

25. Sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału z licznymi pytaniami. Jednakże jak już wyjaśniono powyżej, problemy, które powstały w postępowaniu głównym, dotyczą dwóch ściśle powiązanych zagadnień. W celu ich rozstrzygnięcia w ramach uwag wstępnych rozpocznę od opisania podstawowej racji bytu dyrektywy 96/71 oraz celów w niej wyznaczonych. W tym kontekście przedstawię krótki przegląd istotnych aspektów orzecznictwa. W odniesieniu do dwóch podstawowych problemów, jakie pojawiają się w niniejszej sprawie, najpierw rozważę kwestię prawa właściwego dla przeniesienia wierzytelności płacowych. Następnie zbadam pojęcie „minimalnej stawki płacy”. W świetle tej analizy spróbuję dostarczyć sądowi odsyłającemu użytecznych wyjaśnień co do kwestii, jak należy traktować elementy wynagrodzenia rozpatrywane w postępowaniu głównym.

1. Paradoks zawarty w dyrektywie 96/71

26. Powszechnie wiadomo, że wyroki takie jak Laval un Partneri [9], Rüffert [10] i Komisja/Luksemburg [11] wznieciły intensywną dyskusję doktrynalną na temat w szczególności konsekwencji, jakie wynikają ze swobody świadczenia usług dla praw pracowniczych (oraz praw związków zawodowych w zakresie ochrony tych praw) w sytuacjach transgranicznych. Niniejsza sprawa, która jest kolejną z serii spraw wymienionych powyżej, ponownie dowodzi, że świadczenie usług ponad granicami państwowymi stanowi kwestię delikatną. Wiąże się ono bowiem z licznymi trudnościami dotyczącymi w szczególności sytuacji pracowników delegowanych [12], którzy wykonują pracę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym zostali zatrudnieni.

27. W jaki sposób należy zatem określić odpowiednie standardy ochrony tych pracowników? Celem dyrektywy 96/71 (przynajmniej w pewnym stopniu) jest zaradzenie tym trudnościom oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie, kiedy powinny być stosowane standardy ustanowione przez przyjmujące państwo członkowskie. W tym zakresie z motywów tej dyrektywy wynika, że – poprzez wskazanie, które przepisy przyjmującego państwa członkowskiego powinny być stosowane przez zagraniczne przedsiębiorstwa wobec pracowników delegowanych – zmierza ona do pogodzenia celu polegającego na promocji świadczenia usług ponad granicami państwowymi z „uczciwą konkurencją". W tym kontekście dyrektywa dąży do zapewnienia, aby państwa członkowskie przyjęły odpowiednie środki służące zagwarantowaniu określonego minimalnego poziomu ochrony pracowników, o których mowa.

28. Na kolejnym poziomie można jednak zauważyć sprzeczność pomiędzy celami wyraźnie wyznaczonymi w dyrektywie. Równolegle ze swobodą przepływu w dyrektywie wyrażono także życzenie państw członkowskich, aby zapewnić ochronę ich krajowych rynków pracy [13]. Rozbieżność pomiędzy kosztami pracy w poszczególnych państwach członkowskich bez wątpienia była impulsem do wprowadzenia przepisów regulujących delegowanie pracowników z jednego państwa członkowskiego do innego [14].

29. W rzeczywistości przed wejściem w życie dyrektywy to obszerne orzecznictwo [15] Trybunału stanowiło podstawę dla określania prawa, jakie należy stosować wobec pracowników delegowanych, którzy świadczą usługi w państwie członkowskim innym niż to, w którym ich pracodawca zwykle prowadzi działalność. Szczególne znaczenie w niniejszej sprawie ma okoliczność, że w wyrokach Rush Portuguesa [16] i Vander Elst [17] Trybunał pozostawił przyjmującemu państwu członkowskiemu szeroki zakres uznania co do stosowania jego prawa pracy wobec pracowników delegowanych, pod warunkiem przestrzegania odpowiednich postanowień traktatu dotyczących swobody świadczenia usług [18]. W pewnym sensie dało to przyjmującym państwom członkowskim carte blanche, aby rozszerzyć stosowanie wszystkich przepisów ustawodawstwa krajowego z zakresu prawa pracy na pracowników delegowanych. Zgodnie z tym rozumowaniem przedsiębiorstwa zagraniczne miały swobodę co do świadczenia usług w przyjmującym państwie członkowskim, pod warunkiem że dostosowały się do prawa pracy tego państwa.

9 — Wyrok C-341/05, EU:C:2007:809 (zwany dalej „wyrokiem Laval").

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

11 — Wyrok Komisja/Luksemburg, C-319/06, EU:C:2008:350.

12 — Zgodnie z art. 2 dyrektywy 96/71 pracownik delegowany oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje.

13 — Zobacz w tym zakresie P. Davies, op.cit., w szczególności s. 591.

14 — Zobacz wniosek Komisji w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [COM(91) 230 final, Dz.U. C 225, s. 6], w szczególności s. 5–8.

15 — Zobacz na przykład wyroki: Webb, 279/80, EU:C:1981:314; Seco i Desquenne & Giral, 62/81 i 63/81, EU:C:1982:34; Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142.

16 — Wyrok EU:C:1990:142.

17 — Wyrok C-43/93, EU:C:1994:310.

18 — Wyroki: EU:C:1990:142, pkt 17, 18; EU:C:1994:310, pkt 23.

30. W tym kontekście treść dyrektywy 96/71 jest nieco paradoksalna. Wydaje się, że na początku stanowiła ona odpowiedź Komisji na przytoczone orzecznictwo, chociaż jej treść została znacznie osłabiona w trakcie późniejszego procesu legislacyjnego [19]. Wydaje się bowiem, że dyrektywa stanowi kompromis pomiędzy konkurującymi interesami państw członkowskich delegujących zagranicznych pracowników a interesami państw członkowskich, które przyjmują tych pracowników. O ile postanowienia traktatu, na podstawie których dyrektywa została wydana (czyli art. 57 ust. 2 WE i art. 6 WE), wyraźnie podkreślają wspieranie transgranicznego świadczenia usług, o tyle rezultatem końcowym jest dyrektywa, która – przynajmniej prima facie – przechyla szalę na korzyść ochrony krajowych ustawodawstw w zakresie prawa pracy.

31. W rzeczywistości zagadnienia uważane za szczególnie istotne dla zagwarantowania minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych zostały wyliczone w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71. Zagadnienia te, które można opisać jako jądro bezwzględnie obowiązujących przepisów w zakresie minimalnej ochrony, obejmują godziny pracy, urlop wypoczynkowy i minimalne wynagrodzenie. W odniesieniu do tych najważniejszych zagadnień w dyrektywie za punkt wyjścia przyjęto, że ustawodawstwo przyjmującego państwa członkowskiego należy stosować wobec pracowników delegowanych. Przedsiębiorstwa, które delegują swych pracowników, muszą w konsekwencji stosować ustawodawstwo państwa, w którym umowa jest wykonywana, chyba że prawo państwa ojczystego jest korzystniejsze dla pracownika [20].

32. Zasadniczo jednak, niezależnie od tego, czy pierwotnym celem dyrektywy 96/71 było raczej *ustanowienie ograniczeń* niż wsparcie swobody świadczenia usług – czy też, bardziej prawdopodobnie, niemożliwe do pogodzenia osiągnięcie obydwóch tych celów jednoczenie – wydaje się, że Trybunał w kolejno wydanych wyrokach koncentruje się coraz bardziej na swobodzie świadczenia usług i coraz mniej na ochronie krajowych rynków pracy.

2. Podejście przyjęte w orzecznictwie

33. Opisana powyżej zmiana paradygmatu wyraźnie wynika z wyroku Laval [21] . Jako logiczne następstwo celu polegającego na wspieraniu swobody świadczenia usług szczególny nacisk został położony na konieczność zagwarantowania pewnych praw minimalnych pracownikom delegowanym w celu uniknięcia dumpingu społecznego [22]. Celem tych praw minimalnych jest w pewnej mierze zagwarantowanie pracownikom delegowanym odpowiedniego poziomu ochrony w trakcie oddelegowania. W tym zakresie jasno określone płace minimalne dostarczają pracownikom środków wystarczających do pokrycia kosztów utrzymania w przyjmującym państwie członkowskim w okresie oddelegowania [23].

19 — W odniesieniu do wewnętrznych sprzeczności dyrektywy 96/71 zob. P. Davies, op.cit., s. 591.

20 — Zobacz wyroki: Laval, EU:C:2007:809, pkt 80; Rüffert, EU:C:2008:189, pkt 32–34.

21 — Wyrok EU:C:2007:809.

22 — Ibidem, pkt 103–108.

23 — Zobacz na przykład T. Sigeman, Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt, *Europarättslig tidskrift* 2005, s. 465–495, s. 474.

34. Jednocześnie podejście przyjęte przez Trybunał znacząco ogranicza swobodę państw członkowskich w zakresie ustanawiania standardów wyższych niż wymagane minimum w odniesieniu do pracowników delegowanych [24]. Podobnie, chociaż prawodawca Unii nie miał w żaden sposób zamiaru zobowiązać państw członkowskich do ustanowienia płac minimalnych, jeśli w ustawodawstwie danego państwa członkowskiego brak jest przepisów w tym zakresie [25], wydaje się, że wyrok Laval znacznie ograniczył możliwość zachowania przez państwa członkowskie ich własnych podejść w zakresie ustalania płac [26].

35. Istotne jest, aby przy dokonywaniu wykładni dyrektywy 96/71 uwzględnić ten rozwój orzecznictwa.

36. W niniejszym przypadku trudność polega na tym, że dyrektywa 96/71 nie dokonuje wyraźnej harmonizacji tych bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa materialnego [27]. Przeciwnie, państwa członkowskie przyjęły znacznie odmienne podejścia tym zakresie [28]. W rzeczywistości zgodnie z utrwalonym orzecznictwem treść tych przepisów może być swobodnie określana przez państwa członkowskie, aczkolwiek z poszanowaniem prawa Unii [29].

37. Z tego punktu widzenia problemy, jakie powstają w niniejszej sprawie w odniesieniu do rozumienia pojęcia „minimalnej stawki płac", nie są całkowicie nowe. Trybunał bowiem już wyjaśnił, jakich elementów *nie* można uznać za objęte minimalnymi stawkami płac. W orzecznictwie tym rozpatrywano kwestie takie jak: metoda określenia, czy pracownicy delegowani w rzeczywistości otrzymali wynagrodzenia równe płacy minimalnej w przyjmującym państwie członkowskim [30]; czy średnia statystyczna wynagrodzenia wypłacanego w danym sektorze może być uznana za płacę minimalną [31]; oraz jakie elementy wynagrodzenia należy wykluczyć z zakresu pojęcia płacy minimalnej [32].

38. Jednakże orzecznictwo to nie dostarcza żadnej wyraźnej odpowiedzi na pytanie, co dokładnie oznacza pojęcie „minimalnej stawki płac". W szczególności Trybunał orzekł, że o ile państwa członkowskie mogą swobodnie określać przepisy prawa materialnego dotyczące minimalnych stawek płac w rozumieniu dyrektywy 96/71, o tyle elementy wynagrodzenia, które „modyfikują stosun[ek] pomiędzy świadczeniem pracownika z jednej strony a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje on z tego tytułu, z drugiej strony", nie mogą być uznane za płacę minimalną [33]. Jak postaram się wyjaśnić w pkt 70 i nast. poniżej, moim zdaniem uwaga ta nie jest w żaden sposób przydatna do celów zdefiniowania pojęcia „minimalnej stawki płacy".

39. W niniejszej sprawie Trybunał został więc wezwany do odnalezienia równowagi pomiędzy interesami przedsiębiorstw, które zamierzają wykorzystać przewagę konkurencyjną, jaką może zapewnić delegowanie pracowników z jednego państwa członkowskiego do innego, a interesami pracowników, których to dotyczy. Jednakże przed rozważeniem tej kwestii należy najpierw odpowiedzieć na pytania przedstawione przez sąd odsyłający w odniesieniu do zbywalności wierzytelności płacowych wynikających z układów zbiorowych powszechnie stosowanych w przyjmującym państwie członkowskim.

24 — Wyroki: Laval, EU:C:2007:809, pkt 80, 81; Rüffert, EU:C:2008:189, pkt 32–34; Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 47. Zobacz także C. Kilpatrick, Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers, *European Law Review* 6(34) 2009, s. 844–865.

25 — Zobacz wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [COM(2012) 131 final, s. 3]. Zobacz także protokół Rady sporządzony przy przyjmowaniu dyrektywy 96/71 (dokument 10048/96 add. 1 z dnia 20 września 1996 r.).

26 — Zobacz w tej kwestii wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 81. W odniesieniu do doktryny zob. na przykład C. Kilpatrick, op.cit., s. 853, 854.

27 — Zobacz wyrok Komisja/Niemcy, C-490/04, EU:C:2007:430, pkt 19.

28 — Zobacz na przykład A. van Hoek, 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*, s. 8 i nast., tekst dostępny pod adresem http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471.

29 — Wyroki: Laval, EU:C:2007:809, pkt 60; Komisja/Niemcy, EU:C:2007:430, pkt 19; Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, pkt 37.

30 — Wyrok Komisja/Niemcy, C-341/02, EU:C:2005:220.

31 — Wyrok Laval, EU:C:2007:809.

32 — Wyrok Isbir, EU:C:2013:711.

33 — Ibidem, pkt 45.

B – *Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 jako szczególna norma kolizyjna*

40. Pytania od pierwszego do piątego dotyczą co do zasady kwestii, jakie prawo należy zastosować, aby określić, czy pracownik delegowany może w przyjmującym państwie członkowskim przenieść wierzytelność płacową, jaką posiada względem swego pracodawcy, na związek zawodowy. Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy dokonać interpretacji przepisów rozporządzenia Rzym I w świetle przepisów dyrektywy 96/71.

41. Aby ustalić, jakie prawo powinno regulować *zbywalność* danej wierzytelności, najpierw należy określić prawo właściwe dla samej (spornej) *wierzytelności*. Wynika to wyraźnie z art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I, który stanowi, że „[p]rawo, któremu podlega przenoszona wierzytelność, rozstrzyga o jej zbywalności". Z uwagi bowiem na to, że kwestia zbywalności w sposób logiczny zależy od istnienia tej wierzytelności, konieczne jest określenie prawa, któremu podlegają rozpatrywane wierzytelności.

42. Na wstępie należy przypomnieć, że podstawowa zasada odnosząca się do wyboru prawa w odniesieniu do stosunków umownych została wyrażona w art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I. Zgodnie z tą zasadą w miarę możliwości należy szanować wybór prawa dokonany przez strony. Idea swobody wyboru przez strony prawa właściwego została także wspomniana w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, który ustanawia podstawową zasadę dotyczącą umów o pracę. A zatem dana umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I [34].

43. W niniejszej sprawie z akt wynika, że strony, które zawarły umowy o pracę, wyraźnie wybrały prawo polskie (chociaż zawarły w umowie o pracę niejednoznaczne odniesienie, iż przepisy prawa fińskiego także będą „uwzględniane") jako prawo, któremu powinny podlegać warunki zatrudnienia i pracy danych pracowników. Ostatecznie jednakże nie jest konieczne określanie prawa, jakiemu podlegają indywidualne umowy o pracę będące przedmiotem niniejszej sprawy.

44. Istotne jest raczej to, że związek zawodowy oparł roszczenia na prawach wynikających z licznych postanowień zawartych w odnośnych układach zbiorowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane w przyjmującym państwie członkowskim (czyli w Finlandii). Postanowienia te dotyczą praw minimalnych, które powinny być zagwarantowane pracownikom w danych sektorach zatrudnienia. Problemy będące przedmiotem niniejszej sprawy wynikają bowiem właśnie z faktu, że odnośne układy zbiorowe przewidują prawa pracowników, które nie odpowiadają prawom zagwarantowanym pracownikom na mocy na przykład prawa polskiego.

45. W tym zakresie zarówno rząd polski, jak i Elektrobudowa podnoszą, że wierzytelności wynikające z umowy o pracę nie mogą być „oddzielone" od całej umowy. Twierdzą oni, że każdy inny wniosek prowadziłby do wzmocnienia niepewności w odniesieniu do prawa właściwego dla wierzytelności wynikających ze stosunku pracy. Ich zdaniem wszystkie wierzytelności wynikające z indywidualnej umowy o pracę podlegają prawu właściwemu dla tego stosunku. W ich opinii w niniejszym przypadku, zgodnie z wyborem dokonanym wyraźnie przez strony, prawem właściwym jest prawo polskie. W konsekwencji roszczenia przedstawione przez związek zawodowy należy badać w oparciu o obowiązujące polskie ustawodawstwo.

46. Taki tok rozumowania mnie nie przekonuje.

34 — Artykuł 8 przewiduje także szereg przypadków, poprzez odniesienie do których należy określić prawo właściwe dla indywidualnych umów o pracę w innych okolicznościach (czyli w przypadku braku wyboru).

47. Z jednej strony nie dostrzegam żadnego powodu, który wykluczałby możliwość jednoczesnego zastosowania dwóch (lub większej liczby) systemów prawnych do praw i obowiązków wynikających z jednej umowy. Taka możliwość jest bowiem wyraźnie przewidziana – i akceptowana – w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, który dopuszcza jednoczesne zastosowanie kilku systemów prawnych w odniesieniu do jednej umowy o pracę [35].

48. Z drugiej stronny, jak zauważa rząd austriacki, w niniejszym przypadku decydujące znaczenie ma w rzeczywistości kwestia, jakie normy kolizyjne należy zastosować: czy przepisy zawarte w rozporządzeniu Rzym I, czy też bardziej szczegółową normę kolizyjną zawartą w innym instrumencie prawnym Unii, zgodnie z art. 23 rozporządzenia Rzym I?

49. Na tym etapie należy podkreślić, że zgodnie z motywem 23 rozporządzenia Rzym I rozporządzenie to nie pomija konieczności zapewnienia ochrony stron, które są uważane za słabsze w rozpatrywanym stosunku umownym. Aby chronić takie strony, należy dać pierwszeństwo normom kolizyjnym, które dla interesów takich stron są korzystniejsze niż reguły ogólne.

50. Należy w tym miejscu przypomnieć, że art. 23 rozporządzenia Rzym I zawiera wyjątek od stosowana norm kolizyjnych, które ustanawia to rozporządzenie. Inaczej mówiąc, w przypadku gdy przepisy prawa Unii ustanawiają normy kolizyjne dotyczące zobowiązań umownych w odniesieniu do szczególnych zagadnień, normom tym należy dać pierwszeństwo.

51. W moim przekonaniu art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 – oraz środki krajowe wdrażające ten przepis – stanowi wyraz takiej normy w odniesieniu do zagadnień, których dotyczy ten przepis. W tym zakresie szczególne znaczenie ma okoliczność, że art. 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi, iż państwa członkowskie zapewnią, że *bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy*, przedsiębiorstwa będą przestrzegały najważniejszych bezwzględnie obowiązujących przepisów, o których mowa w tym artykule (w tym minimalnych stawek płac). Jak już Trybunał orzekł, przepis ten ustanawia zatem „poziom ochrony, jaki powinien być gwarantowany pracownikom delegowanym" przez przyjmujące państwo członkowskie [36]. W tym względzie w odniesieniu do przepisów bezwzględnie obowiązujących określonych w dyrektywie norma kolizyjna wynikająca z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I ma pierwszeństwo przed wszystkimi innymi normami (bardziej ogólnymi) przewidzianymi w tym rozporządzeniu.

52. W tym zakresie dyrektywa 96/71 wychodzi z założenia, że kwestie odnoszące się do minimalnych stawek płac (obok sześciu innych zagadnień wymienionych w art. 3 ust. 1) podlegają ustawodawstwu przyjmującego państwa członkowskiego (chyba że państwo ojczyste przewiduje szerszą ochronę) [37]. Z motywu 13 dyrektywy 96/71 wynika bowiem, że jej celem jest skoordynowanie przepisów państw członkowskich w taki sposób, aby określały one jądro przepisów bezwzględnie obowiązujących w odniesieniu do ochrony minimalnej, które w przyjmującym państwie członkowskim powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących pracowników do pracy na terytorium tego państwa. Te najważniejsze przepisy bezwzględnie obowiązujące zostały określone w art. 3 ust. 1 dyrektywy.

53. Prawdą jest, że rozwiązanie przyjęte w dyrektywie może stać w sprzeczności ze swobodnym wyborem dokonanym przez strony w odniesieniu do prawa właściwego. Jest tak w postępowaniu przed sądem odsyłającym. W tym znaczeniu jest ono także sprzeczne z ogólną zasadą ustanowioną w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I, dotyczącą wyboru prawa w odniesieniu do umów o pracę. Nie odpowiada ono także innym przypadkom wymienionym w art. 8. Jednakże taki stan rzeczy jest

35 — Zobacz także sprawozdanie w sprawie Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych sporządzone przez M. Giuliana, profesora uniwersytetu w Mediolanie, i P. Lagarde'a, profesora uniwersytetu w Paryżu (Dz.U. 1980, C 282, s. 1), w szczególności w odniesieniu do art. 12 ust. 2 konwencji, który dotyczy zbywalności wierzytelności: „Niezależnie od przepisów zawartych w ust. 2, kwestie, które on reguluje, z jedynym wyjątkiem dotyczącym zbywalności, podlegają, w odniesieniu do stosunków pomiędzy cedentem a dłużnikiem, jeśli zawarli oni umowę, prawu właściwemu dla tej umowy, o ile wspomniane kwestie są regulowane tą umową".

36 — Wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 81.

37 — Zobacz w tej kwestii ibidem; wyrok Rüffert, EU:C:2008:189, pkt 34.

wyraźnie akceptowany: nie tylko jest on uznany w art. 23 tego rozporządzenia i potwierdzony przez motyw 11 dyrektywy 96/71, ale także jest zgodny z celem wymienionym w motywie 23 rozporządzenia, polegającym na nadaniu pierwszeństwa normom kolizyjnym, które są korzystniejsze dla strony słabszej.

54. Co do zasady warunki zatrudnienia i pracy, do przestrzegania których przyjmujące państwo członkowskie może zobowiązać przedsiębiorstwa delegujące pracowników na jego terytorium, są wymienione w sposób wyczerpujący w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 [38]. Istnieje tylko jeden wyjątek od tej zasady, ustanowiony w art. 3 ust. 10 dyrektywy, który umożliwia państwom członkowskim (zgodnie z odpowiednimi postanowieniami traktatu i w oparciu o zasadę równego traktowania) nałożenie obowiązku przestrzegania przepisów dotyczących zagadnień innych niż wskazane w art. 3 ust. 1, w przypadku gdy jest to konieczne ze względów dotyczących polityki publicznej. Powrócę do tego wyjątku w pkt 115 poniżej.

55. W konsekwencji w zakresie, w jakim wierzytelności płacowe rozpatrywane w sprawie przed sądem odsyłającym wynikają z minimalnych stawek płac w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, które powinny być przestrzegane, rozstrzygnięcia o ich zasadności należy dokonywać w oparciu o prawo państwa członkowskiego, które jest właściwe zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy [39], a zatem o prawo państwa członkowskiego, do którego pracownicy są delegowani.

56. Inaczej mówiąc, wierzytelności płacowe, które są przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, objęte są zakresem szczególnej normy kolizyjnej wymienionej w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71. Jest tak w szczególności dlatego, że przepis ten odsyła do prawa państwa członkowskiego, do którego pracownicy są delegowani. W konsekwencji zgodnie z art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I zbywalność tych wierzytelności także siłą rzeczy podlega prawu tego państwa.

57. W świetle powyższego uważam, iż art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rzym I w związku z art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować z ten sposób, że kwestia, czy pracownik delegowany może w przyjmującym państwie członkowskim przenieść wierzytelność płacową, jaką posiada względem swego pracodawcy, na związek zawodowy, podlega prawu właściwemu dla rozpatrywanych wierzytelności płacowych. W zakresie, w jakim wierzytelności te wynikają z warunków zatrudnienia i pracy, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71, stosowane powinno być prawo państwa członkowskiego, do którego pracownicy są delegowani, i to w odniesieniu nie tylko do tych wierzytelności, ale także do ich zbywalności.

58. Wreszcie w odniesieniu do pytań od pierwszego do czwartego pragnę podkreślić, że mają one znacznie tylko w przypadku, gdyby zostało uznane, że w okolicznościach niniejszego przypadku zbywalność wierzytelności płacowych podlega prawu polskiemu. Ponieważ w moim przekonaniu zbywalność rozpatrywanych wierzytelności płacowych podlega prawu fińskiemu, odpowiedzi na te pytania nie zostaną w niniejszej opinii udzielone. Wyjaśniwszy to, w dalszej części opinii zajmę się pojęciem płacy minimalnej.

38 — Wyrok Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 31, 49.

39 — W tym miejscu należy także podkreślić, że aby rozstrzygnąć kwestię prawa właściwego, nie jest konieczne wcześniejsze ustalenie, czy przedstawione roszczenia są jako takie uzasadnione. W tym względzie wystarczy, aby roszczenia istniały. W przeciwnym wypadku porządek analizy zostałby zmieniony w dość nietypowy sposób, ponieważ należałoby rozstrzygnąć najpierw kwestię co do istoty, a następnie kwestię wyboru prawa.

C – *Minimalna stawka płacy*

59. Drugi problem, co do którego sąd odsyłający chce uzyskać wyjaśnienia, dotyczy pojęcia „minimalnej stawki płacy" w rozumieniu dyrektywy 96/71, interpretowanego w świetle art. 56 TFUE. Chociaż sąd odsyłający podzielił pytanie szóste na kilka pytań bardziej szczegółowych, moim zdaniem pytania te można rozpatrzyć łącznie. Co do zasady Trybunał został wezwany do wyjaśnienia, co stanowi „minimalną stawkę płacy" w rozumieniu dyrektywy 96/71. Przed rozważeniem tej kwestii przedstawię kilka ogólnych uwag dotyczących systemu układów zbiorowych rozpatrywanych w niniejszej sprawie w odniesieniu do art. 3 ust. 8 wskazanej dyrektywy.

1. Powszechnie stosowane układy zbiorowe w kontekście dyrektywy 96/71

60. Szczególnie w czasach kryzysu finansowego negocjacje zbiorowe jako metoda ustalania płac są kwestią drażliwą. Dyrektywa 96/71 dopuszcza także, pod pewnymi warunkami, możliwość określenia minimalnych standardów ochrony pracowników delegowanych za pośrednictwem negocjacji zbiorowych.

61. Płaca minimalna określona przez prawo lub praktykę przyjmującego państwa członkowskiego musi być ustalona zgodnie z procedurami ustanowionymi w dyrektywie 96/71. W szczególności z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy wynika, że w odniesieniu do sektora budowlanego (jak określono w załączniku do dyrektywy) minimalne warunki zatrudnienia i pracy, o których mowa w tym przepisie, mogą być ustalone „przez przepisy prawne [ustawowe], rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub umowy [układy] zbiorowe […] uznane za powszechnie stosowane" w rozumieniu art. 3 ust. 8.

62. W niniejszym przypadku Elektrobudowa podniosła, że fiński system układów zbiorowych nie jest przejrzysty, gdyż zezwala on przedsiębiorstwom krajowym na zawieranie, pod pewnymi warunkami, alternatywnych układów zbiorowych, które w pewnych przypadkach mają pierwszeństwo przed układem zbiorowym uznanym za powszechnie stosowany w danym sektorze. W konsekwencji przedsiębiorstwa zagraniczne, które zamierzają świadczyć usługi w Finlandii, podlegają zdaniem Elektrobudowy odmiennemu traktowaniu, którego nie można się uzasadnić. Artykuł 3 ust. 8 dyrektywy 96/71 wyraźnie bowiem przewiduje, że minimalne standardy ustalone w powszechnie stosowanych układach zbiorowych muszą być przestrzegane przez *wszystkie* przedsiębiorstwa należące do danego sektora lub prowadzące działalność w danym zawodzie i objęte terytorialnym zakresem ich stosowania.

63. Przyznaję, że sąd odsyłający nie rozważył w szczególny sposób tej kwestii ani nie zwrócił się do Trybunału o wyjaśnienie tego zagadnienia. Strony także nie odniosły się szczegółowo do tej kwestii. Jednakże chciałbym zauważyć, że system taki jak fiński, w którym (krajowe) przedsiębiorstwa mogą „ominąć" zastosowanie powszechnie stosowanego układu zbiorowego poprzez zawarcie innego – być może bardziej szczegółowego i w pewnych przypadkach mniej korzystnego dla pracowników – układu zbiorowego [40], także stwarza pewne problemy z perspektywy świadczenia usług ponad granicami państwowymi.

64. W rzeczywistości mam wątpliwości, czy system taki jest w pełni zgodny z wydanym przez Trybunał wyrokiem Portugaia Construções [41]. W wyroku tym Trybunał stwierdził, że w przypadku gdy, w odróżnieniu od pracodawcy z przyjmującego państwa członkowskiego, pracodawca z siedzibą w innym państwie członkowskim nie może uchylić się od obowiązków wynikających z układu

40 — Zgodnie z rozdziałem 2 § 7 n 1 fińskiej ustawy o umowie o pracę wszyscy pracodawcy muszą co do zasady przestrzegać co najmniej tych przepisów układu zbiorowego uznawanego za powszechnie stosowany w rozpatrywanym sektorze, które dotyczą warunków zatrudnienia i pracy. Jednakże istnieje wyjątek od tej zasady. Paragraf 7 ust. 3 tego samego rozdziału stanowi bowiem, że jeśli pracodawca (lub organizacja pracodawców, do której on należy) zawarł układ zbiorowy z krajową organizacją pracowników, to pracodawca ów może stosować postanowienia tego układu.

41 — Wyrok C-164/99, EU:C:2002:40.

zbiorowego zawartego w danym sektorze gospodarczym, oznacza to nierówne traktowanie sprzeczne z postanowieniami ówcześnie obowiązującego art. 49 WE. We wspomnianej sprawie pracodawca krajowy, poprzez zawarcie innego układu zbiorowego odnoszącego się do jednego przedsiębiorstwa, miał możliwość wypłacania wynagrodzenia niższego od minimalnej płacy ustanowionej w powszechnie obowiązującym układzie zbiorowym, podczas gdy pracodawca z siedzibą w innym państwie członkowskim nie miał takiej możliwości. Bez wątpienia można dostrzec pewne podobieństwa między tą sytuacją a sytuacją, na którą skarży się Elektrobudowa.

65. Niemniej jednak zgodność fińskiego systemu układów zbiorowych z prawem Unii nie jest w niniejszej sprawie bezpośrednio kwestionowana. W związku z tym poniżej przejdę do szczegółowego badania pojęcia minimalnej stawki płacy.

2. Pojęcie

66. Jest oczywiste, że państwa członkowskie posiadają znaczny zakres uznania w ustanawianiu przepisów prawa materialnego, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71. Jednakże, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 37 powyżej, ten zakres uznania jest ograniczony. Niewyznaczenie granic tego uznania znacznie utrudniłoby osiągnięcie celu polegającego na wspieraniu swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej. Orzecznictwo Trybunału dostarcza pewnych wskazówek, na podstawie których można zakreślić kontury pojęcia „minimalnej stawki płacy".

67. W wyroku Laval Trybunał z jednej strony uznał, że państwa członkowskie mają obowiązek rozszerzenia minimalnego poziomu ochrony zapewnianej w swoich ustawodawstwach krajowych na pracowników delegowanych [42]. Z drugiej strony jednak orzekł, że ten poziom ochrony co do zasady nie może wykraczać poza to, co jest przewidziane w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a)–g) dyrektywy 96/71 [43]. Doprowadziło to do stwierdzenia, że wyrok w sprawie Laval w tej szczególnej kwestii przekształcił dyrektywę z zapewniającej minimalną harmonizację w zapewniającą pełną harmonizację. W konsekwencji można stwierdzić, że minimalny standard ustanowiony w tej dyrektywie – który pozostawiał przyjmującym państwom członkowskim szeroką swobodę w zakresie stosowania wobec pracowników delegowanych wyższych (niż minimalne) standardów ochrony – został przekształcony w pułap [44].

68. Bądź co bądź nie wydaje się, aby zamiarem prawodawcy Unii było wprowadzenie obowiązku ustanowienia systemu minimalnych stawek płac. Prawodawca ten także na początku nie ograniczył uprawnień państw członkowskich w zakresie określania zawartości tego minimum (przy czym zewnętrzne granice tego uprawnienia są z pewnością określane w oparciu o art. 56 TFUE i 57 TFUE). Ponadto, ponieważ art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 stanowi wyjątek od zasady, że wobec pracowników delegowanych należy stosować ustawodawstwo państwa ojczystego, przepis ten podlega ścisłej wykładni. Zagadnienia, do których należy stosować standardy ustalone przez przyjmujące państwo członkowskie, są zatem ograniczone do tych, które zostały wymienione w art. 3 ust. 1, a poziom ochrony, jaki należy stosować, stanowi poziom minimalny określony w przyjmującym państwie członkowskim [45].

69. Jednakże z podejścia tego nie wynika, jakiego rodzaju elementy może zawierać *minimum* określone przez przyjmujące państwo członkowskie w odniesieniu do minimalnych stawek płacy.

42 — Zobacz wyrok Laval, EU:C:2007:809, w szczególności pkt 80, 81.

43 — Ibidem, pkt 80.

44 — Zobacz między innymi 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", w: N. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann (red.), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford 2012, s. 19–43, s. 28; C. Kilpatrick, op.cit., s. 848.

45 — Wyroki: Laval, EU:C:2007:809, pkt 80, 81; Rüffert, EU:C:2008:189, pkt 33, 34; Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 24–26.

70. Trybunał próbował określić wspomniane elementy w wyroku Isbir. Orzekł w nim, że jedynie te elementy wynagrodzenia, *które nie modyfikują stosunku* pomiędzy świadczeniem pracownika z jednej strony a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje z tego tytułu, z drugiej strony mogą być brane pod uwagę na potrzeby określenia minimalnej płacy w rozumieniu dyrektywy 96/71[46]. Na tej podstawie Trybunał uznał, że wpłacanie przez pracodawcę świadczenia pieniężnego umożliwiającego zgromadzenie kapitału, z którego pracownik będzie korzystał w dłuższym okresie, nie może być uznane do celów dyrektywy 96/71 za składające się na zwykły stosunek pomiędzy wykonywaną pracą a wynagrodzeniem finansowym za tę pracę wypłacanym przez pracodawcę. Było tak tym bardziej, że cel wpłacania tego świadczenia mieścił się w zakresie polityki społecznej.

71. Powyższe stwierdzenie jest w rzeczywistości oparte na wyroku Komisja/Niemcy[47], w którym Trybunał rozpatrywał całkowicie odmienną sytuację. Przedmiotem tej sprawy *nie* było uprawnienie przyjmującego państwa członkowskiego do zdefiniowania pojęcia minimalnej stawki płacy; były nim raczej metody służące określeniu, czy pracownicy delegowani *rzeczywiście* otrzymali wynagrodzenie równe minimalnej płacy w przyjmującym państwie członkowskim. W szczególności w wyroku tym wyjaśniono warunki, na podstawie których przyjmujące państwo członkowskie ma obowiązek uwzględnienia dodatków wypłaconych pracownikom delegowanym, które nie są zdefiniowane jako element płacy minimalnej w przyjmującym państwie członkowskim. W tym szczególnym kontekście Trybunał orzekł, że jeżeli pracodawca wymaga, aby pracownik świadczył więcej pracy lub pracował w określonych warunkach, to takie dodatkowe świadczenie powinno zostać pracownikowi wynagrodzone, choć wynagrodzenie to nie będzie uwzględnione przy obliczaniu minimalnej płacy.

72. Wniosek, do jakiego doszedł Trybunał w wyroku Isbir[48], jest dosyć atrakcyjny. Jednakże nie sądzę, aby powyższe orzeczenie dotyczące elementów, jakie mogą być uznane za część minimalnych stawek płacy w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, mogło być przydatnym kryterium w odniesieniu do uprawnienia państw członkowskich do definiowania pojęcia minimalnych stawek płacy.

73. Moim zdaniem Trybunał oparł się w tym zakresie na sztucznym rozróżnieniu pomiędzy wynagrodzeniem, które stanowi świadczenie wzajemne za wykonaną pracę, a innymi rodzajami wynagrodzenia. Po pierwsze, trudno jest dokonać takiego rozróżnienia, zważywszy, że wynagrodzenie siłą rzeczy stanowi świadczenie wzajemne za wykonaną pracę. Po drugie, jak słusznie podkreślił rząd norweski podczas rozprawy, problem związany z rozróżnieniem poszczególnych rodzajów wynagrodzenia wynika już z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, który to przepis wyraźnie wymienia stawkę za nadgodziny jako element płacy minimalnej. Świadczenie wzajemne wypłacane za nadgodziny nie może, ściśle rzecz ujmując, być uważane za nierozerwalnie związane z wykonywaną pracą, ponieważ odnosi się ono do szczególnych warunków, w których ta praca jest wykonywana. Innymi słowy, definicja sformułowana przez Trybunał w wyroku Isbir pomija podmiotowe aspekty wynagrodzenia, które, zważywszy na włączenie wynagrodzenia za nadgodziny do art. 3 ust. 1, nie może być traktowane odrębnie od minimalnych stawek płacy.

74. Przeciwnie, uważam, że granicę uznania pozostawionego państwom członkowskim można znaleźć w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 interpretowanym w świetle celu polegającego na zapewnieniu minimalnego poziomu ochrony pracownikom delegowanym, a *nie* w świetle ochrony krajowego rynku pracy. Ponadto spełnionych musi być jeszcze kilka innych warunków.

75. Po pierwsze, jak wspomniałem powyżej, aby zapewnić przestrzeganie przepisów dyrektywy, płaca minimalna określona przez ustawodawstwo lub układy zbiorowe w przyjmującym państwie członkowskim musi być określona zgodnie z procedurami ustanowionymi w tej dyrektywie. W szczególności z art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 wynika, że układy zbiorowe muszą być uznane za

46 — Wyrok Isbir, EU:C:2013:711, pkt 40.

47 — Wyrok EU:C:2005:220.

48 — Wyrok EU:C:2013:711, pkt 40.

powszechnie stosowane w rozumieniu art. 3 ust. 8 tej dyrektywy, który przewiduje bardziej szczegółowe warunki. Niezależnie od ewentualnych problemów właściwych dla fińskiego systemu układów zbiorowych, które zostały pokrótce wspomniane powyżej, z postanowienia odsyłającego wynika – i żadna ze stron tego nie podważyła – że rozpatrywane układy zbiorowe, o których mowa, zostały uznane za powszechnie obowiązujące oraz że ustanawiają one standardy ochrony, jakich przedsiębiorstwa zagraniczne muszą przestrzegać w odniesieniu do pracowników delegowanych [49].

76. Po drugie, i być może jest to istotniejsze, Trybunał w wyroku Laval położył szczególny nacisk na fakt, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71 odwołuje się do „minimalnych" stawek płacy. Przepis ten wyklucza zatem stawki płacy, które są wyższe od stawek minimalnych ustanowionych we właściwych przepisach [50]. Innymi słowy, zakładając nawet, że w praktyce większość pracowników (lub wszyscy) otrzymuje de facto wyższą stawkę w związku z sytuacją osobistą, nie zmienia to faktu, iż jest to bezwzględnie minimum ustanowione, w zależności od przypadku, w ustawodawstwie lub w danym układzie zbiorowym, który stanowi właściwe odniesienie do celów art. 3 ust. 1 lit. c). Każde inne rozwiązanie prowadziłoby w praktyce do przyjęcia wielu minimów, czy też raczej różnych stawek płacy w zależności od sytuacji osobistej każdego pracownika, które w konsekwencji wykraczałyby poza bezwzględne minimum dopuszczalne w przyjmującym państwie członkowskim.

77. Uwzględniając te ustalenia dokonane przez Trybunał w wyroku Laval, poniżej zbadam poszczególne aspekty wynagrodzenia, które są przedmiotem postępowania przed sądem odsyłającym.

3. Elementy składające się na płacę minimalną

78. Pojęcie „minimalnej stawki płacy" może obejmować mnóstwo elementów i przyjmować w poszczególnych państwach członkowskich różne formy. Minimalna płaca może być bowiem określana w oparciu o daną jednostkę czasu (miesiąc lub godzinę) lub o dany poziom produkcyjności; może obejmować jedną stawkę ustaloną w układzie zbiorowym dla wszystkich zatrudnionych w danej branży lub różne minimalne stawki płac w zależności od rodzaju działalności, umiejętności lub zakresu zadań, określone w układach zbiorowych. Ponadto obowiązująca płaca minimalna obejmuje zazwyczaj dodatki i premie [51]. W konsekwencji i w świetle w szczególności uznania, jakie przysługuje państwom członkowskim w definiowaniu zakresu pojęcia „minimalnej stawki płacy", sformułowanie pozytywnej, całościowej definicji tego pojęcia za pomocą wykładni prawnej nie jest moim zdaniem pożądane. Poniżej wykażę, że zakreślenie granic obowiązującego minimum siłą rzeczy wiąże się z koniecznością przeprowadzenia oceny każdego przypadku z osobna.

a) Klasyfikacja płac i podział pracowników na grupy zaszeregowania

79. Z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że pracownikom, o których mowa, wypłacano wynagrodzenie w oparciu o przepracowany czas. Wydaje się, że wynagrodzenie to jest zgodne z minimalną kwotą najniższej grupy płac określanych w oparciu o przepracowany czas na mocy obowiązujących układów zbiorowych. Jednakże wynagrodzenie to jest niższe od wynagrodzenia gwarantowanego w przypadku pracy na akord przewidzianego w tych układach. Problem, jaki pojawia się w związku z klasyfikacją płac i grupami zaszeregowania, przewidzianymi w rozpatrywanych układach zbiorowych, polega na tym, że ustawodawstwo fińskie nie ustanawia ogólnej (ani też właściwej dla danego sektora) płacy minimalnej. Kwestia ta jest natomiast regulowana przez

49 — Występują jednak kontrowersje co do kwestii, czy te układy zbiorowe mają w rzeczywistości zastosowanie do pracowników, o których mowa. Kwestia ta, chociaż jest niewątpliwie interesująca, wykracza poza zakres kompetencji Trybunału.

50 — Wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 70, 71.

51 — Zobacz sprawozdanie służb Komisji w sprawie wdrożenia dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [SEC(2006) 439], dołączony do komunikatu Komisji COM(2006) 159 wersja ostateczna], s. 16.

odpowiednich partnerów społecznych w ramach negocjacji zbiorowych. Kolejna trudność polega na tym, że układy zbiorowe, na których opiera się związek zawodowy, obejmują zasady dotyczące zarówno płacy określanej w oparciu o przepracowany czas, jak i płacy wypłacanej w przypadku pracy na akord.

80. W tym zakresie związek zawodowy utrzymuje, że pracodawca zagraniczny delegujący pracowników do Finlandii ma obowiązek zaoferowania swym pracownikom pracy na akord w celu podwyższenia zarobków, w którym to przypadku powinno im być wypłacane specjalne wynagrodzenie gwarantowane w przypadku pracy na akord. Inną ściśle związaną i sporną kwestią jest przypisanie (lub jego brak) pracowników do grup zaszeregowania zgodnie z rozpatrywanymi układami zbiorowymi.

81. Nie ulega wątpliwości, że zarówno płaca określana w oparciu o przepracowany czas (stawka godzinowa), jak i płaca wypłacana w przypadku pracy na akord są formami wynagrodzenia za świadczone usługi i tym samym są one objęte pojęciem „minimalnej stawki płacy" w rozumieniu art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71. Jednakże nie zgadzam się z argumentem podniesionym przez związek zawodowy i popartym przez większość rządów, które przedłożyły Trybunałowi uwagi. Twierdzą oni, że do celów niniejszej sprawy płacę minimalną powinna stanowić płaca wypłacana w przypadku pracy na akord. Tymczasem nie dostrzegam żadnego przekonującego powodu, dla którego jakakolwiek inna płaca niż płaca minimalna (w tym przypadku płaca określana w oparciu o stawkę godzinową), o której mowa w układzie zbiorowym, miałaby być uznana za „minimum" do celów art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71. Ta sama uwaga dotyczy grup zaszeregowania, o których mowa. Każde inne stanowisko prowadziłoby do sytuacji podobnej do tej, jaka została wyraźnie zakazana przez Trybunał w wyroku Laval, w którym związek zawodowy zażądał, aby zagraniczne przedsiębiorstwo przestrzegało stawki płacy opartej na średniej statystycznej wynagrodzeń wypłacanych pracownikom wykwalifikowanym [52]. Z trudem można byłoby bowiem uznać, że taka średnia stanowi „minimum" w rozumieniu dyrektywy 96/71.

82. Ogólniej, niniejsza sprawa dotyczy układów zbiorowych obowiązujących w konkretnym sektorze przemysłu budowalnego. W takich okolicznościach nie dostrzegam przyczyny, dla której najniższa stawka płac – czy to w ramach klasyfikacji płac, czy też w ramach grup zaszeregowania – przewidziana przez układy zbiorowe miałaby nie zapewniać odpowiedniej ochrony pracownikom delegowanym. Wynagrodzenie to będzie bowiem stosowane także w przypadku niektórych pracowników krajowych. Z tego względu wszystko, co wykracza poza to minimum, będzie siłą rzeczy sprzeczne z art. 56 TFUE [53].

83. W świetle nacisku, jaki Trybunał położył w swym orzecznictwie na swobodę świadczenia usług, umożliwienie państwom członkowskim nałożenia na przedsiębiorstwa zagranicznie obowiązku przestrzegania określonej klasyfikacji płac lub grup zaszeregowania, wykraczającego poza minimum wyraźnie określone we właściwym ustawodawstwie lub w układach zbiorowych, mogłoby moim zdaniem nadać nieuzasadnione znaczenie ochronie krajowego rynku pracy ze szkodą dla swobodnego świadczenia usług. W zakresie, w jakim przedsiębiorstwo delegujące pracowników do przyjmującego państwa członkowskiego spełnia to minimum, przyjmujące państwo członkowskie nie może nałożyć

52 — Zobacz podobnie wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 71. W swej argumentacji Trybunał nadał także szczególne znaczenie okoliczności, że rozpatrywane układy zbiorowe nie spełniały wymogu zawartego w art. 3 ust. 1 i 8 dyrektywy 96/71, aby służyć jako odniesienie dla płacy minimalnej w przyjmującym państwie członkowskim.

53 — Zobacz pkt 90 i nast. poniżej. W rzeczywistości należy pamiętać, że pracownicy delegowani, w odróżnieniu od pracowników migrujących, z definicji wykonują pracę w przyjmującym państwie członkowskim tylko tymczasowo, a zatem nie wydaje się konieczne ani stosowne, aby wszystkie prawa, jakie przysługują pracownikom zwykle wykonującym pracę w przyjmującym państwie członkowskim, zostały rozszerzone na pracowników delegowanych. Znajduje to także potwierdzenie w podejściu przyjętym przez Trybunał we wcześniejszym orzecznictwie. W kwestii różnicy w zakresie praw przysługujących pracownikom zob. C. Kilpatrick, op.cit., s. 847–849. Zobacz także, w odniesieniu do konkretnego przypadku sektora budowlanego, P. Davies, op.cit., s. 601.

na nie obowiązku przestrzegania szczególnej klasyfikacji płac ani wymagać od tego przedsiębiorstwa, aby przypisało ono pracowników do konkretnych grup zaszeregowania. Mogłoby to doprowadzić do zobowiązania tego przedsiębiorstwa do wypłaty wynagrodzenia przewyższającego minimum przewidziane w danym układzie zbiorowym.

b) Dodatek wakacyjny i problem współistniejących minimów

84. Sąd odsyłający wyraził także wątpliwości co do zakwalifikowania dodatku wakacyjnego rozpatrywanego w sprawie w postępowaniu głównym. Na wstępie zauważam, że dodatek wakacyjny („lomaraha") jest elementem wynagrodzenia, którego nie przewidują właściwe przepisy ustawowe dotyczące urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu za urlop („lomakorvaus") przewidziane w ustawie w sprawie urlopów wypoczynkowych [54]. W odróżnieniu od ekwiwalentu za urlop ten element wynagrodzenia jest regulowany przez postanowienia układów zbiorowych. Wypłata tego dodatku prowadzi do podwyższenia o 50% przewidzianego w ustawodawstwie ekwiwalentu za urlop.

85. Na tym etapie, zanim bardziej szczegółowo zbadam charakter dodatku wakacyjnego jako formy wynagrodzenia, konieczne jest przeanalizowanie pokrótce argumentów przedstawionych przez Elektrobudowę w odniesieniu do tego dodatku. Twierdzi ona, że dodatek wakacyjny taki jak rozpatrywany w niniejszej sprawie nie może być uznany za element minimalnych stawek płacy, ponieważ wykracza poza to, co jest wymagane przez ustawodawstwo.

86. Brzmienie art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 wyraźnie dopuszcza, aby obowiązujące minimalne stawki płacy były ustanawiane w ustawodawstwie *i/lub* w układach zbiorowych. Moim zdaniem oznacza to, że podczas gdy pewne elementy tych minimalnych stawek płacy mogą być oparte na ustawodawstwie, inne mogą opierać się na (powszechnie obowiązujących) układach zbiorowych. W tym zakresie wydaje się, że żaden przepis dyrektywy nie wyklucza – a priori – tego szczególnego dodatku z zakresu pojęcia „minimalnych stawek płacy". Jest tak nawet w przypadku, gdy dodatek ten stanowi suplement do przewidzianego w ustawodawstwie ekwiwalentu za urlop.

87. Muszę jednak sformułować jedno istotne zastrzeżenie. Podejście przedstawione w pkt 85 powyżej opiera się na założeniu, że rozpatrujemy *różne* elementy wynagrodzenia. W przeciwnym wypadku mielibyśmy do czynienia ze współistniejącymi *minimami* w zakresie, w jakim zarówno obowiązujące ustawodawstwo, *jak i* dany powszechnie stosowany układ zbiorowy w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71 zawierałyby przepisy lub postanowienia dotyczące jednego i tego samego elementu wynagrodzenia [55]. Zgodnie z tym scenariuszem i uwzględniając nadrzędny cel dyrektywy 96/71 – w rozumieniu nadanym mu przez Trybunał – polegający na wspieraniu swobody świadczenia usług, konflikt taki musiałby zostać rozstrzygnięty na rzecz najniższego z tych *minimów* [56] . Każdy inny wniosek byłby nie tylko nie do pogodzenia z tym celem, ale także pojęciowo niezgodny z ideą „minimum".

88. Przechodząc do istoty rozpatrywanej kwestii, poniżej zbadam dodatek wakacyjny jako element „minimalnych stawek płacy" w rozumieniu art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71.

54 — Ustawa nr 162/2005 z dnia 18 marca 2005 r. w sprawie urlopu wypoczynkowego, zmieniona ustawą nr 1448/2007 (Vuosilomalaki). Paragrafy 16 i 17 tej ustawy ustanawiają zasady, zgodnie z którymi pracownikowi wypłacany jest ekwiwalent za urlop podczas stosunku pracy i po jego zakończeniu.

55 — W kwestii współistniejących minimów w sytuacji, w której ustawowa płaca minimalna istnieje obok płacy minimalnej określonej w układzie zbiorowym, zob. C. Kilpatrick, op.cit., s. 855, 856.

56 — W kontekście układów zbiorowych, który *nie* spełniały kryteriów ustanowionych w art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71, zob. wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 78.

89. W tym zakresie pragnę zauważyć, że na mocy art. 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy 96/71 przedsiębiorstwa delegujące pracowników do innego państwa członkowskiego mają obowiązek przestrzegania nie tylko minimalnych stawek płac, ale także przepisów dotyczących minimalnego wymiaru *płatnych* urlopów wypoczynkowych w przyjmującym państwie członkowskim. Sam fakt, że część tego wynagrodzenia jest przewidziana w układzie zbiorowym, nie może oznaczać, że powinna ona zostać wykluczona z zakresu pojęcia płacy. Takie wykluczenie w rzeczywistości uniemożliwiałoby pracownikom delegowanym do rozpatrywanego państwa członkowskiego otrzymywanie wynagrodzenia, które odpowiada minimum obowiązującemu w tym państwie, i tym samym naruszałoby dyrektywę 96/71. W odróżnieniu od dodatków rozpatrywanych poniżej dodatek wakacyjny stanowi część wynagrodzenia nierozerwalnie związaną z wynagrodzeniem, które pracownik otrzymuje w zamian za świadczone usługi.

c) Dodatki za wykonywane zadania

90. Stała dieta i odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy przewidziane w układach zbiorowych także sprawiają wiele trudności sądowi odsyłającemu. Z pewnością kuszące jest twierdzenie, że dodatki takie nie powinny być objęte zakresem pojęcia „minimalnych stawek płacy" po prostu ze względu na brak jakiegokolwiek powiązania pomiędzy wspomnianymi dodatkami a wykonywaną pracą. Są one bowiem związane z osobą wykonującą pracę (i z jej sytuacją osobistą).

91. Jednakże stwierdzenie takie stałoby w sprzeczności z brzmieniem art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, który wyraźnie wymienia stawkę za nadgodziny jako element płacy minimalnej. Jak już wspomniałem w pkt 73 powyżej w odniesieniu do wyroku Isbir [57], wynagrodzenie za nadgodziny jest, podobnie jak rozpatrywane tutaj dodatki, nierozerwalnie związane z sytuacją osobistą pracownika, a nie z rzeczywiście wykonywaną pracą. W świetle tego faktu nie dostrzegam przyczyny, dla której dodatki te mogłyby być automatycznie wykluczone z zakresu stosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71.

92. Dodatki za wykonywane zadania mogą w rzeczywistości być objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, *pod warunkiem że odpowiadają one stawce, która jest uznawana za minimalną stawkę płacy w odniesieniu do takich zadań*. Warunek tej jest nieuniknioną konsekwencją zakresu uznania, z jakiego korzystają państwa członkowskie przy określaniu przepisów materialnych dotyczących tego pojęcia. Niemniej jednak warunek ten podlega istotnemu ograniczeniu. Treść przepisów bezwzględnie obowiązujących dotyczących minimalnej ochrony do celów stosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71 musi być także zgodna z art. 56 TFUE [58].

93. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 56 TFUE wymaga nie tylko wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji w oparciu o przynależność państwową w odniesieniu do usługodawców mających siedziby w innych państwach członkowskich, ale także zniesienia wszelkich ograniczeń, które mogłyby uniemożliwiać, utrudniać lub uczynić mniej atrakcyjnym działalność usługodawcy z siedzibą w innym państwie członkowskim, w przypadku gdy świadczy on podobne usługi. Jest tak nawet w przypadku, gdy dane ograniczenie stosuje się bez rozróżnienia w stosunku do krajowych usługodawców oraz do usługodawców z innych państw członkowskich [59].

57 — Wyrok EU:C:2013:711.

58 — Zobacz podobnie wyrok Trybunału EFTA z dnia 23 stycznia 2012 r. w sprawie E-2/11 STX Norway Offshore AS i in. przeciwko państwu norweskiemu (*Report of EFTA Court*, s. 4), pkt 72 i nast.

59 — Wyroki: Arblade i in., C-369/96 i C-376/96, EU:C:1999:575, pkt 33; Portugaia Construções, EU:C:2002:40, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo.

94. Należy przypomnieć, że państwa członkowskie nie mogą uzależniać świadczenia usług na ich terytorium od spełnienia wszystkich warunków wymaganych do prowadzenia działalności gospodarczej. W rzeczywistości należy zapewnić, aby świadczenie usług ponad granicami państwowymi nie było niepotrzebnie utrudniane. W tym zakresie stosowanie przepisów krajowych przyjmującego państwa członkowskiego względem przedsiębiorstw zagranicznych może uniemożliwiać, utrudniać lub czynić mniej atrakcyjnym świadczenie usług, jeżeli powoduje dodatkowe koszty lub zobowiązania ekonomiczne [60].

95. Z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że rozpatrywane dodatki mają zastosowanie zarówno do przedsiębiorstw zagranicznych, jak i do ich konkurentów krajowych. Jednakże nie można wykluczyć a priori, że obowiązek nałożony na zagranicznego usługodawcę wypłaty tych dodatków może uczynić mniej atrakcyjnym lub nawet utrudnić świadczenie przez tych usługodawców usług w przyjmującym państwie członkowskim. Obowiązek taki może zatem stanowić ograniczenie swobody świadczenia usług w rozumieniu art. 56 TFUE. Obowiązek ten zmniejszyłby w rzeczywistości przewagę konkurencyjną, jaką mogłyby zapewnić niższe koszty pracy w ojczystym państwie członkowskim. Jest tak, ponieważ dodatki te powinny być płacone – po spełnieniu kilku warunków – w przypadkach, w których praca jest wykonywana w miejscu innym niż miejsce zatrudnienia pracowników [61]. A zatem wydaje się, że podczas gdy niektóre przedsiębiorstwa krajowe nie mają obowiązku wypłacania tych dodatków, ich wypłacanie jest nieuniknioną konsekwencją delegowania pracowników do przyjmującego państwa członkowskiego.

96. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w przypadku gdy dane przepisy są stosowane bez różnicy wobec wszystkich osób lub przedsiębiorstw prowadzących działalność na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, ograniczenie może być uzasadnione, jeżeli odpowiada nadrzędnym względom interesu ogólnego. Jest tak, jeżeli interes ten nie jest już chroniony przepisami, którym usługodawca podlega w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę. Ponadto ograniczenie to musi być odpowiednie do realizacji celu, którego osiągnięciu ono służy, i nie może wykraczać poza to, co jest konieczne do jego realizacji [62]. W niniejszym przypadku szczególne znacznie ma fakt, że wśród nadrzędnych względów interesu ogólnego znajduje się ochrona socjalna pracowników [63].

97. O ile ostatecznie kwestia ta podlega rozstrzygnięciu przez sąd odsyłający, o tyle moim zdaniem obydwa rozpatrywane dodatki spełniają cel polegający na wyrównaniu pracownikowi dodatkowych kosztów poniesionych przez niego w związku z wykonywanym zadaniem. W odniesieniu do pracowników delegowanych można stwierdzić, że wypłata tych dodatków zapewnia osiągnięcie poziomu wynagrodzenia koniecznego do zagwarantowania rozsądnego standardu życia podczas oddelegowania. Dlatego też nie mogę wykluczyć in abstracto, że wypłata tych dodatków może być konieczna do zapewnienia ochrony socjalnej danych pracowników.

60 — Wyroki: Mazzoleni i ISA, C-165/98, EU:C:2001:162, pkt 23, 24; Portugaia Construções, EU:C:2002:40, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz także wyrok FKP Scorpio Konzertproduktionen, C-290/04, EU:C:2006:630, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo.

61 — Wynika to wyraźnie z mechanizmu ustanowionego w art. 14 układu zbiorowego dla sektora energii elektrycznej. Zgodnie z tym postanowieniem wypłata (pełna lub częściowa) stałej diety oraz odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy jest wymagana tylko w przypadku, gdy miejsce pracy jest oddalone o co najmniej 40 km od miejsca, w którym pracownicy są zatrudnieni, i co najmniej 15 km od miejsca zamieszkania pracownika.

62 — Zobacz na przykład wyroki: Webb, EU:C:1981:314, pkt 17; Analir i in., C-205/99, EU:C:2001:107, pkt 25; Mazzoleni i ISA, EU:C:2001:162, pkt 26; Wolff & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610, pkt 34; Portugaia Construções, EU:C:2002:40, pkt 19. Zobacz także ostatnio wydany wyrok Komisja/Belgia, C-577/10, EU:C:2012:814, pkt 44.

63 — Wyrok Arblade i in., EU:C:1999:575, pkt 36; a także podobnie wyrok Mazzoleni i ISA, EU:C:2001:162, pkt 27.

98. Jednakże wypłata tych dodatków musi także być proporcjonalna do osiągnięcia tego celu, z uwzględnieniem wszystkich właściwych czynników. W szczególności sąd odsyłający powinien wyważyć z jednej strony zobowiązania administracyjne i ekonomiczne nałożone na usługodawców, a z drugiej strony wzmocnioną ochronę socjalną, jaką zapewniają one pracownikom w porównaniu z ochroną gwarantowaną przez prawo państwa członkowskiego, w którym ich pracodawca ma siedzibę [64].

99. Aby pomóc sądowi odsyłającemu w wykonaniu tego zadania, przedstawię poniżej kilka uwag.

(i) Stała dieta

100. Z jednej strony sąd odsyłający wychodzi z założenia, że pracownicy delegowani są uprawnieni na mocy rozpatrywanych układów zbiorowych do stałej diety za cały okres ich oddelegowania [65], ponieważ zostali oni zatrudnieni w Polsce, a nie w miejscu, w którym praca powinna być wykonywana. Moim zdaniem nie można przyjąć, że taki środek jest proporcjonalny do celów ochrony pracowników delegowanych.

101. Istnieją zasadniczo dwie przyczyny takiego stanu rzeczy.

102. Po pierwsze, stała dieta, taka jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym, ma na celu zrekompensowanie dodatkowych wydatków, jakie może ponieść pracownik w okresie, w którym (czasowo) mieszka poza miejscem zamieszkania. Zazwyczaj jest tak w przypadku wykonywania zadań wymagających noclegu. O ile jest bezsporne, że pracownicy zostali zatrudnieni w Polsce, o tyle podczas ich oddelegowania do Finlandii mieszkali w mieszkaniach opłaconych przez ich pracodawcę, w pobliżu terenu budowy elektrowni jądrowej. W takich okolicznościach nie wydaje się uzasadnione stwierdzenie, że wypłata stałej diety jest konieczna do zapewnienia ochrony pracowników delegowanych.

103. Po drugie, gdyby przyjmujące państwo członkowskie mogło wymagać wypłaty dodatku takiego jak rozpatrywany w niniejszej sprawie pracownikom delegowanym za cały okres oddelegowania, w moim przekonaniu mogłoby to znacznie utrudnić przedsiębiorstwom zagranicznym konkurowanie z podmiotami krajowymi, ponieważ przedsiębiorstwa te byłyby niewątpliwie zniechęcone perspektywą poniesienia kosztów związanych z delegowaniem pracowników [66]. Obowiązek wypłaty pracownikom delegowanym dodatku takiego jak stała dieta za *cały* okres oddelegowania z samej swej natury stawiałby przedsiębiorstwa zagraniczne w niekorzystnej sytuacji. Jest tak moim zdaniem dlatego, że od przedsiębiorstw delegujących pracowników do Finlandii systematycznie wymaga się wypłaty tego dodatku, podczas gdy przedsiębiorstwa krajowe nie muszą bezwzględnie lub systematycznie tego czynić.

(ii) Odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy

104. Z postanowienia odsyłającego wynika, że układy zbiorowe wymagają także od pracodawcy, aby wypłacał on odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy pracownikom, w przypadku gdy codzienny dojazd do miejsca pracy zajmuje ponad godzinę. Związek zawodowy żąda wypłaty tego odszkodowania zgodnie z najniższą stawką przewidzianą w tych układach. Strony nie zgadzają się w kwestii, czy czas codziennego dojazdu do miejsca pracy rzeczywiście przekraczał godzinę, czy też nie.

64 — Wyrok Finalarte i in., C-49/98, C-50/98, od C-52/98 do C-54/98 i od C-68/98 do C-71/98, EU:C:2001:564, pkt 49, 50.

65 — Na rok 2012 dieta ta została określona na 36 EUR dziennie.

66 — Zgodnie z rozpatrywanymi układami zbiorowymi oprócz warunków wymienionych w przypisie 61 powyżej istnieje kolejny wymóg dotyczący wpłaty pełnej stałej diety. Zgodnie z art. 14 część A ust. 2 tego układu pełna dieta jest wypłacana tylko w przypadku, gdy dojazd do pracy („työmatka”) z miejsca zatrudnienia lub miejsca zamieszkania zajmuje ponad 10 godzin.

105. Bądź co bądź, dojazd do miejsca, w którym praca jest wykonywana, nie tylko generuje koszty, ale także stanowi stratę czasu. O ile codzienny dojazd z mieszkania zapewnionego przez pracodawcę do miejsca pracy nie może być uznany za rzeczywisty czas pracy, o tyle jednak jest to czas spędzony w celu świadczenia usług uzgodnionych w umowie o pracę. Ponadto, i w szczególnych okolicznościach niniejszego przypadku, wydaje się, że długość czasu spędzonego na dojazd do miejsca pracy stanowi kwestię, w odniesieniu do której pracownicy nie mają swobodnego wyboru, biorąc pod uwagę nie tylko lokalizację mieszkania opłaconego przez pracodawcę, ale także oddalenie terenu budowy.

106. W tym względzie wydaje się prima facie, że wypłata pracownikowi odszkodowania za ten czas w formie szczególnego dodatku, który jest (po przekroczeniu progu wynoszącego godzinę) proporcjonalny do czasu spędzonego w drodze do pracy, jest środkiem, który rzeczywiście przyczynia się do zapewnienia ochrony socjalnej pracowników. Podobnie bowiem jak wynagrodzenie za nadgodziny, wypłata odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy zapewnia pracownikom rekompensatę za czas i pieniądze utracone w związku z codziennymi dojazdami.

107. Jednakże wydaje się, że podobnie jak w przypadku stałej diety, wymóg nałożony na przedsiębiorstwa zagraniczne dotyczący wypłaty ich pracownikom delegowanym odszkodowania za czas dotarcia do pracy wywiera zniechęcający skutek w odniesieniu do transgranicznego świadczenia usług ze względu na dodatkowe koszty wiążące się z tym wymogiem. W związku z tym konieczność wymagania od przedsiębiorstw zagranicznych wypłaty tego odszkodowania jest w mojej opinii ściśle związana z okolicznościami faktycznymi rozpatrywanej sprawy. Gdyby na przykład w związku z oddaleniem miejsca pracy wszyscy pracownicy krajowi byli uprawnieni do otrzymania takiego odszkodowania, to *nie*wypłacenie tego odszkodowania pracownikom delegowanym prowadziłoby do pozbawienia ich minimalnej ochrony wymaganej przez przyjmujące państwo członkowskie. Jednakże w przeciwnym wypadku, czyli gdyby niektórzy pracownicy krajowi nie byli uprawnieni do tego odszkodowania, według mnie żadna przyczyna nie uzasadniałaby, z punktu widzenia ochrony socjalnej pracowników, systematycznego nakładania takiego wymogu na przedsiębiorstwa zagraniczne. Podobnie jak stała dieta, odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy może moim zdaniem być uzasadnione i w konsekwencji uznane za konieczne z perspektywy ochrony socjalnej pracowników tylko w przypadku, gdy pracownik krajowy, który wykonuje pracę w podobnych warunkach, jest niezależnie od okoliczności uprawniony do otrzymywania takiego odszkodowania.

108. Podsumowując, w moim przekonaniu stała dieta i odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy są objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71. Jednakże zważywszy, że stosowanie tych dodatków do przedsiębiorstw zagranicznych delegujących pracowników może uczynić świadczenie usług mniej atrakcyjnym, ponieważ wiąże się z kosztami i dodatkowymi zobowiązaniami ekonomicznymi, to do sądu odsyłającego należy ocena, czy powszechnie stosowane układy zbiorowe, które przewidują rozpatrywane dodatki, dążą do realizacji celu polegającego na zapewnieniu ochrony socjalnej pracowników, oraz zbadanie, czy nie wykraczają one poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

109. Jak wynika z powyższej analizy, na pytanie dotyczące zakresu pojęcia „minimalnej stawki płacy” w każdym indywidualnym przypadku oraz w odniesieniu do każdego pojedynczego elementu wynagrodzenia można odpowiedzieć poprzez przyjęcie jako punktu wyjścia stawki płacy odpowiadającej minimalnej stawce przewidzianej we właściwych przepisach obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim oraz poprzez zweryfikowanie, w odniesieniu do dodatków zależnych od okoliczności właściwych dla danego pracownika, czy wypłata tych dodatków jest konieczna do zapewnienia ochrony socjalnej pracowników.

4. Uwzględnienie zakwaterowania i bonów na posiłki w obliczaniu płacy minimalnej

110. W sprawie w postępowaniu głównym Elektrobudowa zapewniła pracownikom delegowanym, o których mowa, zakwaterowane i bony na posiłki [67]. Powstaje zatem pytanie, jak należy traktować te dodatki w kontekście ustalenia, czy pracownicy ci w rzeczywistości otrzymali płacę równą płacy minimalnej określonej w przyjmującym państwie członkowskim. Artykuł 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 przewiduje, że 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. Czy w niniejszym przypadku mamy do czynienia ze zwrotem wydatków faktycznie poniesionych, czy z czymś innym?

111. Wydaje się, że nawet w oparciu o literalną wykładnię art. 3 ust. 7 omawianej dyrektywy odpowiedź na to pytanie jest stosunkowo prosta. Chociaż bowiem pracodawca nie zwrócił pracownikom kosztów wyżywienia i zakwaterowania ex post, to zapewnił on tym pracownikom podczas oddelegowania zakwaterowanie i bony na posiłki. Można jednakże stwierdzić, że korzyści te stanowią dodatki „właściwe delegowaniu" i tym samym powinny być uwzględniane do obliczania, czy pracownicy delegowani otrzymali płacę odpowiadającą minimalnemu standardowi obowiązującemu w przyjmującym państwie członkowskim. Jednakże taka kwalifikacja tych korzyści przyczyniałaby się moim zdaniem do obejścia celu wyznaczonego w art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71.

112. Przepis ten dąży do wykluczenia możliwości uwzględnienia do celów obliczania płacy minimalnej korzyści związanych z podróżą, *wyżywieniem i zakwaterowaniem* w sposób, który pozbawiałby danych pracowników świadczenia wzajemnego o charakterze ekonomicznym otrzymywanego za ich pracę, ponieważ wszystkie te korzyści są nierozerwalnie związane z delegowaniem pracowników. Można byłoby oczywiście twierdzić, że bony na posiłki w szczególności stanowią dodatkową korzyść. Pracownicy delegowani ponoszą bowiem takie same wydatki związane z wyżywieniem w swoim państwie ojczystym. Jednakże wydaje się, że bony na posiłki lub, przyjmując terminologię użytą w dyrektywie, zwrot kosztów wyżywienia są konieczne do zrekompensowania wyższych kosztów życia w przyjmującym państwie członkowskim. Uwzględniając powyższe, niepodważalne jest moim zdaniem, że włączenie zakwaterowania i bonów na posiłki zapewnianych przez pracodawcę do obliczenia płacy minimalnej w praktyce obniżyłoby ogólny poziom płac danych pracowników delegowanych poniżej dopuszczalnego minimum.

113. W tym zakresie wydany przez Trybunał wyrok Komisja/Niemcy jest szczególnie przydatny. Trybunał orzekł w nim, że jeżeli pracodawca wymaga, aby pracownik świadczył pracę w szczególnych warunkach, to takie dodatkowe świadczenie powinno zostać pracownikowi wynagrodzone, choć wynagrodzenie to nie będzie uwzględnione przy obliczaniu minimalnej płacy [68]. Ta sama idea znalazła wyraz w art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71. Ponieważ bowiem uwzględnienie takich korzyści zakłóciłoby w sposób niekorzystny dla pracowników równowagę pomiędzy usługami świadczonymi przez pracownika a wynagrodzeniem otrzymywanym w zamian za te usługi, korzyści tych nie należy brać pod uwagę przy dokonywaniu porównania pomiędzy kwotą brutto płac otrzymywanych rzeczywiście przez pracowników delegowanych a minimalnymi stawkami płacy wymaganymi przez ustawodawstwo przyjmującego państwa członkowskiego.

67 — Z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z rozpatrywanymi układami zbiorowymi Elektrobudowa ma obowiązek zapłaty za zakwaterowanie w okolicznościach, gdy praca jest wykonywana w miejscu innym niż miejsce zatrudnienia pracowników. Jednakże bony za posiłki, które także mogą być wykorzystywane do zapłaty za artykuły spożywcze w niektórych sklepach, są zapewniane zgodnie z umową o pracę.

68 — Zobacz podobnie wyrok Komisja/Niemcy, EU:C:2005:220, pkt 39, 40.

114. Inaczej mówiąc, zakwaterowanie i bony na posiłki zapewniane przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników do przyjmującego państwa członkowskiego powinny być traktowane jako zwrot wydatków rzeczywiście poniesionych w związku z oddelegowaniem. A zatem nie mogą one być uwzględnione przy obliczaniu, czy oddelegowani pracownicy otrzymali płace równe minimum ustanowionemu w przyjmującym państwie członkowskim.

5. Wyjątek dotyczący polityki publicznej zawarty w art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71

115. Wreszcie sąd odsyłający pragnie się dowiedzieć, czy można uznać, że rozpatrywane korzyści[69] – w zakresie, w jakim wykraczają one poza najważniejsze bezwzględnie obowiązujące prawa ustanowione w art. 3 ust. 1 omawianej dyrektywy – są objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71. Przepis ten zezwala państwom członkowskim na stosowanie wobec przedsiębiorstw delegujących pracowników na ich terytorium warunków zatrudnienia i pracy dotyczących *dziedzin innych niż wskazane w art. 3 ust. 1*, o ile dotyczy to przepisów polityki publicznej.

116. Odpowiedź na to pytanie powinna być moim zdaniem przecząca.

117. Po pierwsze, zauważam, że zgodnie z art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71 przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do warunków zatrudnienia dotyczących dziedzin *innych* niż te, które zostały wyraźnie wymienione w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a)–g), o ile warunki te są stosowane z poszanowaniem postanowień traktatu[70]. Po drugie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 3 ust. 10 – jako „wyjątek od wyjątku" – podlega wykładni ścisłej[71].

118. Ściślej rzecz biorąc, aby rozpatrywane przepisy były objęte zakresem wyjątku dotyczącego polityki publicznej, ich przestrzeganie musi zostać uznane za konieczne do zapewnienia ustroju politycznego, społecznego i ekonomicznego danego państwa członkowskiego, do tego stopnia, że ich przestrzeganie obejmuje każdą osobę, która znajduje się na terytorium tego państwa członkowskiego, i każdy stosunek prawny tam istniejący[72]. Na przykład przepisy zakazujące pracy przymusowej z wielkim prawdopodobieństwem zostałyby zakwalifikowane jako takie przepisy[73]. Mając szczególnie na uwadze konieczność intepretowania art. 3 ust. 10 w taki sposób, aby nie naruszać swobody świadczenia usług, Trybunał podkreślił zatem, że „przepisy polityki publicznej" powinny być uznane za obejmujące tylko te przepisy bezwzględnie obowiązujące, od których nie można ustanowić odstępstwa i które ze względu na ich charakter i cel spełniają nadrzędne wymogi interesu publicznego.

119. W świetle tej bardzo ścisłej wykładni art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71 elementy wynagrodzenia wymienione przez sąd odsyłający nie mogą spełniać wysokiego standardu wymaganego przez Trybunał w jego wcześniejszym orzecznictwie. Co jeszcze bardziej istotne, wszystkie z nich – jak wyjaśniłem powyżej – są objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy. Ponadto wszystkie te elementy wykraczają *poza* ścisłe minimum wymagane przez ustawodawstwo i/lub układy zbiorowe[74] i z tego powodu nie mogą zostać uznane za konieczne do spełnienia nadrzędnych wymogów interesu publicznego.

69 — Czyli wynagrodzenie za pracę na akord, odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy i stałe diety.

70 — Zobacz podobnie wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 82. W odniesieniu do ówczesnego art. 49 WE zob. także wyrok Rüffert, EU:C:2008:189, pkt 36, 37.

71 — Zobacz wyrok Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 31. Wyjątek wyrażony w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 jest w niniejszej sprawie odstępstwem od zasady stosowania ustawodawstwa ojczystego państwa członkowskiego.

72 — Zobacz wyrok Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 29–31 i przytoczone tam orzecznictwo. Jak podkreślił jeden z komentatorów, wpływ wyroku Trybunału Komisja/Luksemburg oznacza taką wykładnię art. 3 ust. 10, która „niemalże pozbawia go znaczenia". Zobacz C. Barnard, The UK and Posted Workers: The Effect of *Commission v Luxembourg* on the Territorial Application of British Labour Law, *Industrial Law Journal* 1(38), 2009, s. 122–132, s. 129.

73 — Wyrok Komisja/Luksemburg, EU:C:2008:350, pkt 3, 32.

74 — Zobacz także, mutatis mutandis, wyrok Laval, EU:C:2007:809, pkt 84.

IV – **Wnioski**

120. W świetle powyższego proponuję, aby Trybunał udzielił następujących odpowiedzi na pytania przedstawione przez Satakunnan käräjäoikeus:

1) Artykuł 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) w związku z art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że kwestia, czy pracownik delegowany może w przyjmującym państwie członkowskim przenieść wierzytelność płacową, jaką posiada względem swego pracodawcy, na związek zawodowy, podlega prawu właściwemu dla rozpatrywanych wierzytelności płacowych. W zakresie, w jakim wierzytelności te wynikają z warunków zatrudnienia i pracy, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71, stosowane powinno być prawo państwa członkowskiego, do którego pracownicy są delegowani, i to w odniesieniu nie tylko do tych wierzytelności, ale także do ich zbywalności.

2) Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71 w świetle art. 56 TFUE i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że pojęcie minimalnej stawki płacy może obejmować podstawową stawkę godzinową zgodnie z grupą zaszeregowania, wynagrodzenie gwarantowane w przypadku pracy na akord, dodatek wakacyjny, stałą dietę i odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy zgodnie z tymi warunkami pracy określonymi w uznanym za powszechnie stosowany układzie zbiorowym w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71 i objętymi załącznikiem do tej dyrektywy (lub, w stosownym przypadku, w innych odpowiednich instrumentach). Jednakże:

   — przyjmujące państwo członkowskie nie może nałożyć na przedsiębiorstwa zagraniczne, które delegują pracowników na jego terytorium, obowiązku przestrzegania szczególnej klasyfikacji płac lub przypisania pracowników do konkretnych grup zaszeregowania, wykraczającego poza minimum wyraźnie przewidziane w takim układzie zbiorowym w przyjmującym państwie członkowskim;

   — przyjmujące państwo członkowskie nie może nałożyć na przedsiębiorstwa zagraniczne, które delegują pracowników na jego terytorium, obowiązku wypłaty pracownikom stałej diety podczas całego okresu oddelegowania lub odszkodowania za czas potrzebny na dotarcie do pracy, w przypadku gdy sąd odsyłający stwierdzi, że stosowanie tych dodatków wobec tych przedsiębiorstw zagranicznych zmniejsza atrakcyjność świadczenia usług oraz że wypłata tych dodatków wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu polegającego na zapewnieniu ochrony socjalnej pracowników.

3) Artykuł 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że pokrycie kosztów zakwaterowania i zapewnienie bonów na posiłki przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników należy w okolicznościach niniejszego przypadku uznać za zwrot wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania. Nie można ich zatem uwzględniać przy obliczaniu, czy delegowani pracownicy faktycznie otrzymali płace równe płacy minimalnej określonej w przyjmującym państwie członkowskim.

4) Artykuł 3 ust. 10 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że elementów wynagrodzenia przewidzianych w układach zbiorowych uznanych za powszechnie stosowane, takich jak wynagrodzenie za pracę na akord, odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy i stałe diety, nie można uznać za warunki pracy i zatrudnienia, których przestrzeganie jest konieczne do spełnienia nadrzędnych wymogów interesu publicznego w rozumieniu tego przepisu.