



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. vasario 12 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — SESV 56 ir 57 straipsniai — Direktyva 96/71/EB — 3, 5 ir 6 straipsniai — Bendrovės, kurios buveinė yra valstybėje narėje A, darbuotojai, komandiruoti atlikti darbų į valstybę narę B — Valstybės narės B kolektyvinėse sutartyse numatytas minimalus darbo užmokestis — Profesinės sąjungos, kurios buveinė yra valstybėje narėje B, teisė pareikšti ieškinį — Valstybės narės A teisės aktai, pagal kuriuos draudžiama su darbo užmokesčiu susijusius reikalavimus perleisti tretiesiems asmenims“

Byloje C-396/13

dėl 2013 m. liepos 12 d. *Satakunnan käräjäoikeus* (Suomija) sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. liepos 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Sähköalojen ammattiliitto ry

prieš

Elektrobudowa Spółka Akcyjna

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro pirmosios kolegijos pirmininko pareigas einantis šeštosios kolegijos pirmininkas S. Rodin, teisėjai A. Borg Barthet, E. Levits (pranešėjas), M. Berger ir F. Biltgen,

generalinis advokatas N. Wahl,

posėdžio sekretorius I. Illessy, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. birželio 11 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Sähköalojen ammattiliitto ry*, atstovaujamos *asianajaja* J. Kailiala ir J. Hellsten,
- *Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, atstovaujamos *asianajaja* V.-M. Lanne ir *adwokat* W. Popiołek,
- Suomijos vyriausybės, atstovaujamos J. Heliskoski,
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos M. Jacobs ir L. Van den Broeck,
- Danijos vyriausybės, atstovaujamos M. Wolff ir C. Thorning,

* Proceso kalba: suomių.

- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir B. Beutler,
- Austrijos vyriausybės, atstovaujamos G. Hesse,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga ir D. Lutostańska,
- Švedijos vyriausybės, atstovaujamos A. Falk ir C. Hagerman,
- Norvegijos vyriausybės, atstovaujamos P. Wennerås,
- Europos Komisijos, atstovaujamos E. Paasivirta ir J. Enegren,

susipažinęs su 2014 m. rugsėjo 18 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 56 ir 57 straipsnių, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 12 ir 47 straipsnių, Protokolo (Nr. 30) dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartijos taikymo Lenkijai ir Jungtinei Karalystei, pridėto prie ESV sutarties, 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 431, ir klaidų ištaisymai OL L 301, 2007, p. 28 ir OL L 310, p. 22) 3 straipsnio, 5 straipsnio antros pastraipos ir 6 straipsnio bei 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės („Roma I“) (OL L 177, p. 6, ir klaidų ištaisymas OL L 309, 2009, p. 87) 14 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Suomijos elektros energetikos sektoriaus profesinės sąjungos *Sähköalojen ammattiliitto ry* (toliau – *Sähköalojen ammattiliitto*) ir Lenkijoje įsteigtos bendrovės *Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (toliau – ESA) ginčą dėl su darbo santykiais susijusių darbo užmokesčio reikalavimų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 96/71 1 straipsnyje „Taikymo sritis“ numatyta:

„1. Ši direktyva taikoma valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją pagal šio straipsnio 3 dalį.

<...>

3. Ši direktyva taikoma tada, kai šio straipsnio 1 dalyje paminėtos įmonės imasi vienos iš šių tarpvalstybinių priemonių:

<...>

- b) komandiruoja darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę kitos valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais;

<...>“

- 4 Pagal šios direktyvos 3 straipsnį „Darbo sutarties sąlygos“:

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

— įstatymai ir kiti teisės aktai

ir (arba)

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

<...>

b) dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės;

c) dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; <...>

<...>

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

<...>

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

Komandiruotpinigiaai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiriuote susijusias faktiškąsias [faktines] kelionės, buto ir maisto išlaidas.

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

<...>“

- 5 Šios direktyvos 5 straipsnyje „Priemonės“ numatyta:

„Jei nesilaikoma šios direktyvos nuostatų, valstybės narės imasi reikiamų priemonių.

Jos visų pirma užtikrina, kad darbuotojai ir (arba) jų atstovai galėtų pasinaudoti atitinkamomis procedūromis, kad būtų galima užtikrinti šia direktyva nustatytų pareigų vykdymą.“

- 6 Tos pačios direktyvos 6 straipsnis „Jurisdikcija“ suformuluotas taip:

„Siekiant užtikrinti, kad būtų vykdoma 3 straipsnyje garantuota teisė į darbo sutarties sąlygas, gali būti pradėtos teisminės procedūros toje valstybėje narėje, į kurios teritoriją darbuotojas yra arba buvo komandiruotas, nepažeidžiant, kur taikoma, galiojančių tarptautinių susitarimų dėl jurisdikcijos pradėti procedūras kitoje valstybėje.“

- 7 Direktyvos 96/71 priede pateiktas jos 3 straipsnio 1 dalies antroje įtraukoje nurodytos veiklos rūšių sąrašas. Ši veikla apima visus darbus, susijusius su statyba, remontu, priežiūra, pastatų rekonstravimu ar griovimu, konkrečiai nurodytus tame priede.

Suomijos teisė

- 8 Darbo sutarčių įstatymo (*Työsopimuslaki* (55/2001)) 2 skyriaus 7 straipsnyje nustatyta:

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

Darbo sutarties nuostata, prieštaraujanti atitinkamai visuotinai taikomos kolektyvinės sutarties nuostatai, negalioja ir vietoj jos turi būti taikoma visuotinai taikomoje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata.

<...>“

- 9 Komandiruotų darbuotojų įstatymo (*Laki lähetetyistä työntekijöistä* (1146/1999)) 2 straipsnio ketvirtoje pastraipoje numatyta:

„Komandiruotiems darbuotojams mokamas minimalus darbo užmokestis, t. y. remiantis kolektyvine sutartimi nustatytas atlyginimas, kaip tai suprantama pagal Suomijos darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnį <...>.“

- 10 Taikytinos kolektyvinės sutartys, kaip jos suprantamos pagal Darbo sutarčių įstatymo 2 skyriaus 7 straipsnį, yra sutartys, taikytinos elektros energetikos sektoriui ir elektros įrengimo darbams statybos technologijų sektoriuje; jos apima Direktyvos 96/71 priede nurodytas veiklos rūšis. Šios kolektyvinės sutartys yra visuotinai taikomos, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 8 dalį. Jose įtvirtintose nuostatose numatytas darbuotojų priskyrimas prie darbo užmokesčio grupių, atostogų išmokos, fiksuotų dienpinigių ir kelionės laiko kompensacijos mokėjimas šiems darbuotojams ir nuostatos dėl būsto išlaidų.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 11 Lenkijoje įsteigta bendrovė ESA vykdo veiklą elektros energetikos sektoriuje. Ji turi filialą Suomijoje.
- 12 Lenkijoje pagal šios šalies teisę ESA sudarė darbo sutartis su 186 darbuotojais atlikti elektros darbams statant atominę elektrinę Olkiluoto, Eurajokio savivaldybėje (Suomija). Šie darbuotojai komandiruoti į šios bendrovės filialą Suomijoje. Jie įdarbinti Olkiluoto statybvietėje ir apgyvendinti butuose Eurajokyje, maždaug 15 km atstumu nuo statybvietės. Šalys pagrindinėje byloje nesutaria dėl laiko, kurį šie darbuotojai praleidžia kasdien vykdam iš apgyvendinimo vietos į statybvietę ir grįždami atgal.

- 13 Šie darbuotojai tvirtino, kad ESA jiems nemokėjo minimalaus darbo užmokesčio, mokėtino pagal Suomijos elektros įrengimo darbams ir statybos technologijų sektoriui taikomas kolektyvines sutartis pagal Sąjungos teisę, ir kiekvienas atskirai perleido savo reikalavimus *Sähköalojen ammattiliitto*, kad ši užtikrintų jų išieškojimą.
- 14 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekusiame teisme *Sähköalojen ammattiliitto* teigia, kad minėtose kolektyvinėse sutartyse numatytas darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio skaičiavimas pagal darbuotojams palankesnius kriterijus negu tie, kuriuos taikė ESA. Šie kriterijai visų pirma yra darbuotojų priskyrimas prie darbo užmokesčio grupių, valandinio darbo užmokesčio arba akordinio darbo užmokesčio mokėjimas, atostogų išmokos, dienpinigių, kompensacijos už kelionės laiką skyrimas ir būsto išlaidų apmokėjimas.
- 15 2011 m. rugpjūčio 8 d. ir 2012 m. sausio 3 d. pateiktuose ieškiniuose *Sähköalojen ammattiliitto* prašė priteisti iš ESA sumokėti jai 6 648 383,15 euro sumą su palūkanomis, atitinkančią jai perleistus reikalavimus.
- 16 ESA prašė atmesti šiuos ieškinius. Ji, be kita ko, teigė, kad *Sähköalojen ammattiliitto* neturi teisės pareikšti ieškinį komandiruočių darbuotojų vardu, nes pagal Lenkijos teisę draudžiama perleisti su darbo santykiais susijusius reikalavimus.
- 17 *Sähköalojen ammattiliitto* prašymu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė areštuoti iš ESA turto sumą, reikalingą profesinės sąjungos reikalavimams užtikrinti, bet ne daugiau negu 2 900 000 eurų. Sprendimas dėl šio arešto tapo galutinis ir ESA pateikė kompetentingai institucijai minėtą sumą kaip banko garantiją, galiojančią iki 2015 m. rugsėjo 30 d.
- 18 Kilus abejonų dėl Sąjungos teisės, visų pirma dėl Direktyvos 96/71 3 straipsnio, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, aiškinimo, *Satakunnan käräjäoikeus* (Satakuntos pirmosios instancijos teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

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

2. Ar per teismo procesą dėl reikalavimų, mokėtinų valstybėje, kur atliekamas darbas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 96/71, remiantis Sąjungos teise, visų pirma iš Chartijos 47 straipsnio ir minėtos direktyvos 5 straipsnio antros pastraipos ir 6 straipsnio kylančiu veiksmingos teisminės gynybos principu, siejamu su Chartijos 12 straipsnyje užtikrinama laisve jungtis į profesines asociacijas, nacionalinis teismas privalo netaikyti darbuotojo kilmės valstybės Darbo kodekso nuostatos, pagal kurią reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas draudžiama perleisti valstybėje narėje, kur darbas atliktas, veikiančiai profesinei sąjungai, jei pagal atitinkamą valstybės narės, kur dirbama, nuostatą reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas ir kartu teisę pareikšti ieškinį leidžiama perleisti profesinei sąjungai, kuriai priklauso visi darbuotojai, perleidę reikalavimus dėl išieškojimo?

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

4. Ar Reglamento Nr. 593/2008 14 straipsnio 2 dalį, atsižvelgiant į Chartijos 47 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama taikyti valstybės narės nacionalinės teisės nuostatą, kurioje įtvirtintas draudimas perleisti su darbo santykiais susijusius reikalavimus ir pretenzijas?
5. Ar Reglamento Nr. 593/2008 14 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad perleidžiant iš darbo sutarties kylančius reikalavimus taikoma teisė yra ta, kuri pagal Reglamentą Nr. 593/2008 taikoma atitinkamai darbo sutarčiai, neatsižvelgiant į tai, ar konkretaus reikalavimo turiniui turi įtakos ir kitos valstybės teisės nuostatos?
6. Ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad minimalių užmokesčio normų sąvoka apima bazinį valandinį darbo užmokestį pagal darbo užmokesčio grupę, privalomą akordinį darbo užmokestį, atostogų išmoką, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kasdienę kelionę į darbą (kelionės laiko kompensacija), jeigu šios darbo sutarties sąlygos, kurioms taikomas šios direktyvos priedas, nustatytos visuotinai taikoma pripažintoje kolektyvinėje sutartyje?
- a) Ar SESV 56 ir 57 straipsniai ir (arba) Direktyvos 96/71 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos valstybės narės, būdamos priimančiosios valstybės, negali savo nacionalinės teisės aktuose (visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse) nustatyti kitų valstybių narių paslaugų teikėjų pareigos į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams mokėti kelionės laiko kompensaciją ir dienpinigius, atsižvelgiant į tai, kad pagal taikytinas nacionalinės teisės nuostatas komandiruotas darbuotojas visą komandiruotės laiką traktuojamas kaip esantis tarnybinėje kelionėje, taigi turi teisę gauti kelionės laiko kompensaciją ir dienpinigius?
- b) Ar SESV 56 ir 57 straipsniai ir (arba) Direktyvos 96/71 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos nacionaliniam teismui draudžiama nepripažinti, jei tai buvo padaryta, darbo užmokesčio skirstymo į grupes, kurį jo valstybėje nustatė ir taiko kitos valstybės narės įmonė?
- c) Ar SESV 56 ir 57 straipsniai ir (arba) Direktyvos 96/71 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos kitoje valstybėje narėje įsisteigusiam darbdaviui leidžiama teisėtai priskirti darbuotojus prie tam tikrų darbo užmokesčio grupių, nors valstybės, kur atliekamas darbas, visuotinai taikomoje kolektyvinėje sutartyje numatytas kitoks skirstymas, ir darbo vietos valstybės teismas turi tą skirstymą pripažinti, o gal priimančioji valstybė narė, į kurią darbuotojus komandiravo kitoje valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas, gali paslaugų teikėją įpareigoti laikytis nuostatų dėl darbuotojų priskyrimo prie darbo užmokesčio grupių?
- d) Ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad pagal jį būsto išlaidos, kurias turi padengti darbdavys pagal 6 klausime nurodytą kolektyvinę sutartį, ir maisto talonai, kuriuos pagal darbo sutartį įsipareigoja suteikti kitoje valstybėje narėje įsisteigęs paslaugų teikėjas, laikytini su komandiruote susijusių išlaidų kompensacija, ar jie priskirtini prie minimalių užmokesčio normų sąvokos, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalį?
- e) Ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį kartu su SESV 56 ir 57 straipsniais reikia aiškinti taip, kad, sprendžiant klausimą dėl akordinio darbo užmokesčio, kelionės laiko kompensacijos ir dienpinigių, valstybėje, kur atliekamas darbas, galiojanti visuotinai taikoma kolektyvinė sutartis laikytina pateisinama viešosios tvarkos pagrindais?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo, antrojo, trečiojo, ketvirtojo ir penktojo klausimų

- 19 Pirmaisiais penkiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori išsiaiškinti, ar tokiais aplinkybėmis, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, pagal Direktyvą 96/71, atsižvelgiant į Chartijos 47 straipsnį, draudžiama, kad valstybės narės, kurioje yra įmonės, komandiravusios darbuotojus į kitą valstybę narę, buveinė, teisės aktai, pagal kuriuos neleidžiama perleisti su darbo santykiais susijusių reikalavimų, sudarytų kliūčių tokiai profesinei sąjungai kaip *Sähköalojen ammattiliitto* pareikšti ieškinį antrosios valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, teisme siekiant išieškoti su darbo užmokesčiu susijusius reikalavimus, kuriuos jai perleido komandiruoti darbuotojai.
- 20 Šiuo klausimu konstatuotina, jog ne tik iš informacijos, kurią prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikė Teisingumo Teismui, bet ir iš atsakymų į klausimus, užduotus per posėdį Teisingumo Teisme, matyti, kad *Sähköalojen ammattiliitto* teisė pareikšti ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme reglamentuojama Suomijos proceso teisės, taikomos pagal *lex fori* principą. Be to, neginčijama, kad pagal Suomijos teisę ieškovė turi teisę pareikšti ieškinį komandiruotų darbuotojų vardu.
- 21 Taigi Lenkijos darbo kodekso nuostatos, kuriomis remiasi ESA, nėra reikšmingos, kiek tai susiję su *Sähköalojen ammattiliitto* teise pareikšti ieškinį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme, ir nekliudo jos teisei pareikšti ieškinį *Satakunnan käräjäoikeus*.
- 22 Be to, pažymėtina, kad pagrindinėje byloje siekiama nustatyti sąvokos „minimalios užmokesčio normos“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 96/71, apimtį siekiant išsiaiškinti, kokį minimalų darbo užmokestį gali gauti į Suomiją komandiruoti darbuotojai.
- 23 Tačiau iš minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies antros pastraipos aiškiai matyti, kad, neatsižvelgiant į tai, kokia teisė taikoma darbo santykiams, klausimai dėl minimalaus užmokesčio normų, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, reglamentuojami valstybės narės, į kurią komandiruojami darbuotojai atlikti darbo, teisės aktuose; šiuo atveju tai yra Suomijos Respublika.
- 24 Be to, iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekusio teismo pateikto antrojo klausimo formuluotės matyti, kad su darbo užmokesčiu susijusių reikalavimų perleidimas *Sähköalojen ammattiliitto*, kad ši išieškotų mokėtinas sumas komandiruotų darbuotojų naudai, atitinka Suomijos teisę ir kad šiuos darbuotojus įdarbinusi Lenkijos įmonė turi filialą Suomijoje, į kurį jie buvo komandiruoti.
- 25 Tokiomis aplinkybėmis, priešingai, nei tvirtina ESA prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme, nagrinėjamu atveju nėra jokios priežasties, dėl kurios *Sähköalojen ammattiliitto* negalėtų pareikšti ieškinio *Satakunnan käräjäoikeus*.
- 26 Taigi į pirmuosius penkis klausimus reikia atsakyti, jog tokiais aplinkybėmis, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, pagal Direktyvą 96/71, atsižvelgiant į Chartijos 47 straipsnį, draudžiama, kad valstybės narės, kurioje yra įmonės, komandiravusios darbuotojus į kitą valstybę narę, buveinė, teisės aktai, pagal kuriuos neleidžiama perleisti su darbo santykiais susijusių reikalavimų, sudarytų kliūčių tokiai profesinei sąjungai kaip *Sähköalojen ammattiliitto* pareikšti ieškinį antrosios valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, teisme siekiant komandiruotų darbuotojų naudai išieškoti jai perleistus su darbo užmokesčiu susijusius reikalavimus dėl minimalaus darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 96/71, kai toks perleidimas atitinka tos valstybės narės galiojančius teisės aktus.

Dėl šeštojo klausimo

- 27 Šeštuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori išsiaiškinti, ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiama iš minimalaus darbo užmokesčio pašalinti tokias užmokesčio sudedamąsias dalis, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, t. y. bazinį valandinį darbo užmokestį arba privalomą akordinį darbo užmokestį pagal darbo užmokesčio grupę, atostogų išmoką, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kasdienę kelionę į darbą ir būsto išlaidų apmokėjimą, nustatytas kolektyvinėje sutartyje, kuriai taikomas šios direktyvos priedas ir kuri pripažinta visuotinai taikoma valstybėje narėje, į kurią komandiruoti atitinkami darbuotojai, arba, kiek tai susiję su maisto talonais, numatytas komandiruotų darbuotojų ir jų darbdavio kilmės valstybėje narėje sudarytoje darbo sutartyje.
- 28 Šiuo klausimu primintina, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas priėmė Direktyvą 96/71 siekdamas, kaip matyti iš jos 6 konstatuojamosios dalies, atsižvelgiant į darbuotojų ir darbdavių interesus numatyti darbo santykius reglamentuojančias sąlygas, kai atitinkamoje valstybėje narėje įsteigta įmonė pagal paslaugų teikimo sistemą laikinai komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją (Sprendimo *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, 58 punktą ir Sprendimo *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, 33 punktą).
- 29 Siekiant užtikrinti pagrindinių minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų laikymąsi, Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyta, kad valstybės narės užtikrina, jog, nepaisant to, kokia teisė taikoma darbo santykiams, tarpvalstybinio paslaugų teikimo atveju įmonės garantuotų į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo ir įdarbinimo sąlygas dėl šioje nuostatoje nurodytų dalykų (Sprendimo *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, 73 punktą).
- 30 Šiomis aplinkybėmis pažymėtina, kad Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje siekiama dviejų tikslų. Pirmia, ja siekiama užtikrinti sąžiningą konkurenciją tarp nacionalinių įmonių ir įmonių, vykdančių tarpvalstybinį paslaugų teikimą, nes pagal ją pastarosios įpareigojamos dėl baigtiniame sąraše išvardytų dalykų pripažinti savo darbuotojams darbo ir įdarbinimo sąlygas, nustatytas priimančioje valstybėje narėje. Antra, šia nuostata siekiama užtikrinti, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos priimančiosios valstybės minimalią apsaugą užtikrinančios normos, susijusios su darbo ir įdarbinimo sąlygomis dėl minėtų dalykų, kol jie laikinai dirba tos valstybės narės teritorijoje (Sprendimo *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, 74 ir 76 punktai).
- 31 Tačiau pažymėtina, kad nors minėtoje direktyvoje pateikiama informacijos dėl šių imperatyvių minimalią apsaugą užtikrinančių teisės normų, ja nesuderintas šių normų materialinis turinys.
- 32 Taigi pažymėtina, jog, pirma, Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje aiškiai nurodyta, kad, nustatant šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nurodytas minimalaus darbo užmokesčio normas, reikia remtis valstybių narių, į kurių teritoriją komandiruotas darbuotojas, teisės aktais ir nacionaline praktika (Sprendimo *Isbir*, EU:C:2013:711, 36 punktą).
- 33 Antra, šios direktyvos 3 straipsnio 7 dalies antroje pastraipoje nurodyta, kiek komandiruotpinigiaai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, kaip nustatyta tos pačios direktyvos 3 straipsnyje įtvirtintose darbo sutarties sąlygose.
- 34 Vadinas, nepažeidžiant Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies antros pastraipos nuostatų, minimalaus darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, taikant šią direktyvą, reikia nustatyti pagal valstybės narės, į kurią komandiruota, teisę, tačiau dėl tokio iš teisės aktų ar iš susijusių nacionalinių kolektyvinių sutarčių, ar iš to, kaip šiuos aktus aiškina nacionaliniai teismai, išplaukiančio apibrėžimo neturi būti trukdoma laisvai teikti paslaugas tarp valstybių narių (Sprendimo *Isbir*, EU:C:2013:711, 37 punktą).
- 35 Tokiomis aplinkybėmis pažymėtina, kad Teisingumo Teismas jau yra pripažinęs, jog kai kurios darbo užmokesčio sudedamosios dalys nepriskiriamos prie minimalaus darbo užmokesčio.

- 36 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką priedai ir priemokos, nenustatyti pagal valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktus ar praktiką kaip minimalaus darbo užmokesčio dalys ir keičiantys santykį tarp darbuotojo atlikto darbo ir jo gauto atlygio, remiantis Direktyva 96/71, negali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimis (Sprendimo *Komisija / Vokietija*, C-341/02, EU:C:2005:220, 39 punktą ir Sprendimo *Isbir*, EU:C:2013:711, 38 punktą).
- 37 Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, reikia išnagrinėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nurodytas įvairias darbo užmokesčio dalis siekiant nustatyti, ar jos laikomos minimalaus darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnį, dalimis.
- Privalomas valandinis darbo užmokestis ir (arba) akordinis darbo užmokestis, remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių
- 38 Siekdamas išspręsti nagrinėjamą ginčą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia Teisingumo Teismo, ar Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalis, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, aiškintina taip, kad pagal ją draudžiama skaičiuoti minimalų valandinį ir (arba) akordinį darbo užmokestį remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių, numatytu priimančiosios valstybės narės taikytinose kolektyvinėse sutartyse.
- 39 Šiuo klausimu pažymėtina, jog iš Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies antros pastraipos teksto aiškiai matyti, kad minimalaus darbo užmokesčio normos nustatomos pagal valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką. Tai reiškia, kad šių normų apskaičiavimo tvarką ir kriterijus taip pat nustato priimančioji valstybė narė.
- 40 Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, pirma, priimančiosios valstybės galiojančiose normose gali būti nustatyta, ar minimalus darbo užmokestis skaičiuotinas pagal valandas, ar pagal atliktas užduotis. Tačiau tam, kad tomis taisyklėmis būtų galima remtis prieš darbdavį, komandiruojantį savo darbuotojus į šią valstybę narę, jos turi būti privalomojo pobūdžio ir atitikti skaidrumo reikalavimus; tai, be kita ko, reiškia, kad turi būti paprasta su jomis susipažinti ir jos turi būti aiškios.
- 41 Taigi taikant šiuos kriterijus minimalus darbo užmokestis, apskaičiuotas remiantis taikytinomis kolektyvinėmis sutartimis, negali priklausyti vien nuo komandiruojančio darbdavio, siekiančio tik pasiūlyti mažesnę darbo kainą, negu prašo vietiniai darbuotojai.
- 42 Pagrindinėje byloje nacionalinis teismas turi patikrinti, ar minimalaus darbo užmokesčio apskaičiavimo taisyklės, taikytinos pagal kolektyvines sutartis, yra privalomojo pobūdžio ir skaidrios.
- 43 Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, antra, darbuotojų priskyrimo prie darbo užmokesčio grupių taisyklės, taikomos priimančiojoje valstybėje narėje pagal įvairius kriterijus, pavyzdžiui, darbuotojų kvalifikaciją, išsilavinimą, patirtį ir (arba) jų atliekamo darbo pobūdį, taikytinos vietoj taisyklių, komandiruotiems darbuotojams taikomų kilmės valstybėje. Palyginus Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalyje nurodytas darbo sutarties sąlygas, taikomas kilmės valstybėje narėje ir priimančiojoje valstybėje narėje, į kilmės valstybėje narėje taikomą skirstymą reikia atsižvelgti tik tuo atveju, jeigu jis palankesnis darbuotojui.
- 44 Tačiau tam, kad priimančiojoje valstybėje narėje taikomomis darbuotojų priskyrimo prie darbo užmokesčio grupių taisyklėmis būtų galima remtis prieš darbuotojus komandiruojantį darbdavį, jos taip pat turi būti privalomojo pobūdžio ir atitikti skaidrumo reikalavimus, o tai visų pirma reiškia, kad turi būti paprasta su jomis susipažinti ir jos turi būti aiškios. Patikrinti, ar šios sąlygos pagrindinėje byloje įvykdytos, turi nacionalinis teismas.

- 45 Remiantis visais išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad pagal ją nedraudžiama skaičiuoti minimalaus valandinio ir (arba) akordinio darbo užmokesčio remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių, numatytu priimančiosios valstybės narės taikytinose kolektyvinėse sutartyse, su sąlyga, kad šie skaičiavimas ir skirstymas atliekami pagal privalomojo pobūdžio ir skaidrias taisykles, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.

Dienpinigiai

- 46 Dėl klausimo, ar tokie dienpinigiai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, yra minimalaus darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnį, dalis, pažymėtina, jog iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad Suomijoje taikytinose kolektyvinėse sutartyse numatyta komandiruotiems darbuotojams skirti dienpinigius. Pagal šias kolektyvines sutartis dienpinigiai yra fiksuota kasdien mokama suma, kurios dydis nagrinėjamu laikotarpiu buvo nuo 34 iki 36 eurų.
- 47 Iš bylos medžiagos matyti, kad dienpinigiai darbuotojams nemokami siekiant kompensuoti su komandiruote susijusias faktines išlaidas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies antrą pastraipą.
- 48 Iš tiesų dienpinigiai skirti atitinkamų darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti, kompensuojant su komandiruote susijusius nepatogumus, atsiradusius dėl to, kad suinteresuotieji asmenys atsiduria toli nuo savo įprastos aplinkos.
- 49 Darytina išvada, kad dienpinigiai laikytini „komandiruotpinigiais“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies antrą pastraipą.
- 50 Pagal tą pačią minėtos direktyvos nuostatą komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi.
- 51 Tokiomis aplinkybėmis ginčijami dienpinigiai tokiems komandiruojamiems darbuotojams kaip pagrindinėje byloje turi būti mokami, nes jie mokami vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems Suomijos teritorijoje.
- 52 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad dienpinigiai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, laikytini minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiais pačiais sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalų darbo užmokesį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje.

Kelionės laiko kompensacija

- 53 Pirmiausia pažymėtina, kad pateiktas klausimas, kiek jame minima kelionės laiko kompensacija, susijęs ne su atitinkamų darbuotojų kasdienės kelionės į darbo vietą ir iš jos išlaidų kompensacija, o tik su tuo, ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad kelionės laiko kompensacija laikytina šių darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio dalimi.
- 54 Pagal taikytinas Suomijos kolektyvinių sutarčių nuostatas kelionės laiko kompensacija darbuotojams mokama, jeigu kasdienės kelionės į darbo vietą ir iš jos užtrunka ilgiau kaip valandą.
- 55 Šiuo klausimu reikia patikslinti, kad skaičiuojant šią trukmę svarbu nustatyti, kiek laiko šio konkretaus atvejo aplinkybėmis atitinkami komandiruoti darbuotojai faktiškai sugaišdavo kelionei iš tos vietos, kur gyveno Suomijoje, iki darbo vietos šioje valstybėje narėje esančioje statybvietėje. Nuspręsti, ar

taikytinose Suomijos teisės normose numatyta trukmės sąlyga tam, kad būtų mokama kelionės laiko kompensacija, atitinkamų darbuotojų atveju įvykdyta, turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgęs į pagrindinės bylos faktines aplinkybes.

- 56 Tokiomis aplinkybėmis pasakytina, jog atsižvelgiant į tai, kad kelionės laiko kompensacija nemokama siekiant kompensuoti darbuotojo patirtas su komandiruite susijusias faktines išlaidas, vadovaujantis Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies antra pastraipa, ji laikytina komandiruotpinigiais, taigi ir minimalaus darbo užmokesčio dalimi.
- 57 Taigi šiuo klausimu darytina išvada, kad tokia kelionės laiko kompensacija, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, mokama darbuotojams su sąlyga, kad jų kasdienė kelionė į darbo vietą ir iš jos užrunka ilgiau kaip valandą, laikytina komandiruotų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio dalimi, jei ši sąlyga įvykdyta, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.

Būsto išlaidų padengimas

- 58 Į klausimą, ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad atitinkamų darbuotojų būsto išlaidų padengimas laikytinas jų minimalaus darbo užmokesčio dalimi, remiantis šios direktyvos 3 straipsnio 7 dalies tekstu atsakyti reikėtų neigiamai.
- 59 Nors pagal šią nuostatą neįtraukiamas tik su komandiruite susijusių faktinių išlaidų kompensavimas ir, remiantis Teisingumo Teismo turima informacija, ESA padengė šias atitinkamų darbuotojų išlaidas ir jiems nereikėjo jų apmokėti, paskui prašyti jų kompensuoti, pažymėtina, kad ESA pasirinkta padengimo tvarka nėra reikšminga teisiškai kvalifikuojant šias išlaidas.
- 60 Be to, kaip savo išvados 111 punkte pažymėjo generalinis advokatas, pats Direktyvos 96/71 3 straipsnio 7 dalies tikslas neleidžia, skaičiuojant komandiruotų darbuotojų minimalų darbo užmokestį atsižvelgti į jų patirtas su būstu susijusias išlaidas.

Maisto talonai

- 61 Dėl Direktyvos 96/71 3 straipsnio aiškinimo, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, kiek tai susiję su minimalaus darbo užmokesčio sąvoka ir atsižvelgimu į maisto kuponus, kuriuos ESA suteikia atitinkamiems darbuotojams, pažymėtina, kad šių kuponų suteikimas grindžiamas ne priimančiosios valstybės narės įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatomis ir ne taikytinomis kolektyvinėmis sutartimis, kuriomis remiasi *Sähköalojen ammattiliitto*, o kildinamas iš Lenkijoje susiklosčiusių komandiruotų darbuotojų ir jų darbdavės ESA darbo santykių.
- 62 Be to, kaip ir išmokos, mokamos būsto išlaidoms kompensuoti, šios išmokos mokamos siekiant kompensuoti su komandiruite susijusias faktines šių darbuotojų gyvenimo išlaidas.
- 63 Todėl iš Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 7 dalių teksto aiškiai matyti, kad šios išmokos netaikytinos minimalaus darbo užmokesčio dalimi, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnį.

Atostogų išmoka

- 64 Dėl atostogų išmokos skyrimo pirmiausia primintina, kad pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas.
- 65 Ši teisė, patikslinta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnyje, nuo kurios pagal šią direktyvą negalima nukrypti, suteikia kiekvienam

darbuotojui teisę gauti bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas. Taigi teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal nusistovėjusią teismo praktiką turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, suteikiama kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į tai, kur yra jo darbo vieta Sąjungos teritorijoje (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 54 punktą ir Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 14 punktą).

- 66 Be to, iš Teisingumo Teismo praktikos aiškiai matyti, kad Chartijos 31 straipsnyje ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog kasmetinių atostogų laikotarpiu, kaip tai suprantama pagal šias nuostatas, išsaugomas atlyginimas, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą atlyginimą (žr. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 50 punktą ir Sprendimo *Lock*, EU:C:2014:351, 16 punktą).
- 67 Iš tikrųjų, remiantis šia teismo praktika, pagal Direktyvą 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti už jas užmokestį yra dvi vienos teisės sudedamosios dalys. Reikalavimo mokėti už atostogas tikslas – garantuoti darbuotojui, kad per šį laikotarpį jo situacija prilygtų situacijai, egzistavusiai jam dirbant (žr. Sprendimo *Lock*, EU:C:2014:351, 17 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 68 Kaip savo išvados 89 punkte pažymėjo generalinis advokatas, atostogų išmoka yra neatskiriama užmokesčio, kurį darbuotojas gauna už savo atliekamą darbą, dalis.
- 69 Darytina išvada, jog Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad minimali atostogų išmoka, kuri pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies antros įtraukos b punktą turi būti mokama darbuotojui už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį šis darbuotojas turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu.
- 70 Remiantis išdėstytais argumentais darytina išvada, kad į šeštąjį klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 7 dalys, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, aiškinamos taip, kad:
- pagal jas nedraudžiama skaičiuoti minimalaus valandinio ir (arba) akordinio darbo užmokesčio remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių, numatytu priimančiosios valstybės narės taikytinose kolektyvinėse sutartyse, su sąlyga, kad šie skaičiavimas ir skirstymas atliekami pagal privalomojo pobūdžio ir skaidrias taisykles, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas,
 - dienpinigiai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, laikytini minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalų darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje,
 - kelionės laiko kompensacija, mokama darbuotojams su sąlyga, kad jų kasdienė kelionė į darbo vietą ir iš jos užrunka ilgiau kaip valandą, laikytina komandiruotų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio dalimi, jei ši sąlyga įvykdyta, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas,
 - šių darbuotojų būsto išlaidų padengimas nelaikytinas jų minimalaus darbo užmokesčio dalimi,
 - išmoka, šiems darbuotojams mokama kaip maisto talonai, nelaikytina jų minimalaus darbo užmokesčio dalimi,
 - atostogų išmoka, kuri komandiruotiems darbuotojams turi būti mokama už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį šie darbuotojai turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 71 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. Tokiomis aplinkybėmis, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, pagal 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnį, draudžiama, kad valstybės narės, kurioje yra įmonės, komandiravusios darbuotojus į kitą valstybę narę, buveinė, teisės aktai, pagal kuriuos draudžiama perleisti su darbo santykiais susijusius reikalavimus, sudarytų kliūčių tokiai profesinei sąjungai kaip *Sähköalojen ammattiliitto* ry pareikšti ieškinį antrosios valstybės narės, kur atliekamas darbas, teisme siekiant komandiruočių darbuotojų naudai išieškoti jai perleistus su darbo užmokesčiu susijusius reikalavimus dėl minimalaus darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 96/71, nes toks perleidimas atitinka tos valstybės narės galiojančius teisės aktus.
2. Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 ir 7 dalis, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad:
 - pagal jas nedraudžiama skaičiuoti minimalaus valandinio ir (arba) akordinio darbo užmokesčio remiantis darbuotojų priskyrimu prie darbo užmokesčio grupių, numatytu priimančiosios valstybės narės taikytinose kolektyvinėse sutartyse, su sąlyga, kad šie skaičiavimas ir skirstymas atliekami pagal privalomojo pobūdžio ir skaidrias taisykles, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas,
 - dienpinigiai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, laikytini minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiais pačiais sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalų darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje,
 - kelionės laiko kompensacija, mokama darbuotojams su sąlyga, kad jų kasdienė kelionė į darbo vietą ir iš jos užrunka ilgiau kaip valandą, laikytina komandiruočių darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio dalimi, jei ši sąlyga įvykdyta, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas,
 - šių darbuotojų būsto išlaidų padengimas nelaikytinas jų minimalaus darbo užmokesčio dalimi,
 - išmoka, šiems darbuotojams mokama kaip maisto talonai, nelaikytina jų minimalaus darbo užmokesčio dalimi,
 - atostogų išmoka, kuri komandiruotiems darbuotojams turi būti mokama už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį šie darbuotojai turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu.

Parašai.