

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Hoge Raad der Nederlande (Niderlandy) w dniu 21 grudnia 2018 r. — Federatie Nederlandse Vakbeweging/Van den Bosch Transporten B.V., Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft

(Sprawa C-815/18)

(2019/C 122/11)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

Hoge Raad der Nederlande

Strony w postępowaniu głównym

Strona powodowa: Federatie Nederlandse Vakbeweging

Strona pozwana: Van den Bosch Transporten B.V., Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁾ (Dz.U. 1997, L 18, s. 1; zwaną dalej: „dyrektywą w sprawie delegowania pracowników”) należy interpretować w ten sposób, że ma ona również zastosowanie do pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, a zatem wykonuje pracę w więcej niż jednym państwie członkowskim?
- 2) a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: na podstawie jakiego kryterium lub z jakiego punktu widzenia należy określać, czy pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, jest delegowany „na terytorium innego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników oraz czy pracownik ten „przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy w sprawie delegowania pracowników?
b) Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie dla odpowiedzi na pytanie 2 a) ma znaczenie okoliczność, że przedsiębiorstwo delegujące pracownika, o którym mowa w pytaniu 2 a), jest powiązane — na przykład w ramach koncernu — z przedsiębiorstwem, do którego został on delegowany?
c) Jeżeli praca świadczona przez pracownika, o którym mowa w pytaniu 2 a), polega częściowo na przewozie kabotażowym — to znaczy przewozie, który jest wykonywany wyłącznie na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracownik ten zwyczajowo pracuje — czy pracownika tego w każdym przypadku należy w tym zakresie jego pracy uznać za tymczasowo pracującego na terytorium tego pierwszego państwa członkowskiego? Jeżeli tak, to czy obowiązuje w związku z tym dolny limit, na przykład w postaci minimalnego okresu w miesiącu, przez który odbywa się ten przewóz kabotażowy?
- 3) a) W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: w jaki sposób należy interpretować pojęcie „umów zbiorowych [...] uznanych za powszechnie stosowane” w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników? Czy jest to autonomiczne pojęcie prawa Unii, a zatem czy wystarczające jest faktyczne spełnienie warunków określonych w art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, czy też przepisy te wymagają również, aby umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną według prawa krajowego?
b) Jeżeli umowa zbiorowa nie może być uważana za uznaną za powszechnie stosowaną umowę zbiorową w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy dyrektywy w sprawie delegowania pracowników, to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby mające siedzibę w państwie członkowskim przedsiębiorstwo delegujące pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego zostało umownie zobowiązane do przestrzegania przepisów takiej umowy zbiorowej, która obowiązuje w tym drugim państwie członkowskim?

⁽¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1).