

**Wniosek do Trybunału EFTA o wydanie opinii doradczej, złożony przez sąd Borgarting lagmansrett (sąd apelacyjny Borgarting) w dniu 1 lutego 2011 r., w związku ze sprawą STX Norway Offshore AS m.fl. przeciwko Staten v/Tariffnemnda**

**(Sprawa E-2/11)**

(2011/C 208/06)

W dniu 9 lutego 2011 r. do kancelarii Trybunału wpłynęło pismo z dnia 1 lutego 2011 r. skierowane do Trybunału EFTA, w którym Borgarting lagmansrett (sąd apelacyjny Borgarting), zwraca się z wnioskiem o wydanie opinii doradczej w sprawie STX Norway Offshore AS m.fl. przeciwko Staten v/Tariffnemnda, w odniesieniu do następujących kwestii:

1) Czy dyrektywa 96/71/WE, szczególnie art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) lub c), zob. akapit drugi, umożliwia państwu EOG zagwarantowanie następujących warunków zatrudnienia pracownikom delegowanym na jego terytorium z innego państwa EOG, które zostały ustalone w państwie wykonywania pracy na mocy ogólnokrajowych układów zbiorowych i które uznano za powszechnie stosowane, zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy:

- a) maksymalny zwykły czas pracy;
- b) dodatkowe wynagrodzenie do podstawowej stawki godzinowej za zlecenia wymagające nocowania poza domem, z wyjątkiem wynagrodzenia dla osób zatrudnionych w miejscu prowadzenia prac; oraz
- c) zwrot kosztów podróży oraz wydatków związanych z zakwaterowaniem w przypadku zleceń wymagających nocowania poza domem, z wyjątkiem zwrotu dla osób zatrudnionych w miejscu prowadzenia prac?

Czy to, jak dużą część pracowników objęto stosownym układem zbiorowym, zanim jego postanowienia uznano za powszechnie stosowane, ma wpływ na odpowiedzi na powyższe pytania, a jeżeli tak, to jaki?

2) Czy w przypadku, gdy warunki zatrudnienia w państwie EOG, w którym wykonywana jest praca, przewidziane w ogólnokrajowym układzie zbiorowym uznanym za powszechnie stosowany zgodnie z art. 3 ust. 8, spełniają wymagania art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, sąd krajowy musi przeprowadzić oddzielną ocenę zgodności tych warunków zatrudnienia z wymaganiami art. 36 Porozumienia EOG, w tym ocenę, czy mogą one być uzasadnione nadrzędnymi wymogami interesu ogólnego?

3) Jeżeli na pytanie 2 udzielona zostanie odpowiedź twierdząca:

- a) Czy art. 36 Porozumienia EOG pozwala wnioskować, że przedstawione powody decyzji o powszechnym stosowaniu, dzięki której pewne warunki zatrudnienia zawarte w ogólnokrajowym układzie zbiorowym są uznane za powszechnie stosowane w danym sektorze, mają zagwarantować, że pracownicy zagraniczni będą otrzymywali takie samo wynagrodzenie i będą traktowani na takich samych warunkach jak pracownicy norwescy?
- b) Czy można założyć, że warunki zatrudnienia zgodne z dyrektywą 96/71/WE, zob. art. 3 ust. 1, który należy interpretować w świetle art. 3 ust. 8, zabezpieczają ochronę pracowników oraz uczciwą konkurencję, z zastrzeżeniem, że mogą istnieć dowody przeciwnie, lecz ich przedstawienie należy do stron prywatnych?
- c) Czy fakt, że państwo przyjmujące pracownika stosuje system, w ramach którego w przepisach krajowych ustanowiono powszechnie stosowane warunki zatrudnienia, lecz są one uzupełnione warunkami zatrudnienia przewidzianymi w ogólnokrajowych układach zbiorowych, które można uznać za powszechnie stosowane w przypadku danego zawodu lub branży, ma wpływ na odpowiedź na pytanie 3 a), a jeżeli tak, to jaki?