ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

14. dubna 2005 *

Ve věci C-341/02,

jejímž předmětem je žaloba pro nesplnění povinnosti na základě článku 226 ES, podaná dne 25. září 2002,

Komise Evropských společenství, zastoupená J. Sackem a H. Kreppelem, jako zmocněnci, s adresou pro účely doručování v Lucemburku,

žalobkyně,

proti

Spolkové republice Německo, zastoupené W.-D. Plessingem a A. Tiemann, jako zmocněnci,

žalované,

* Jednací jazyk: němčina.

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, A. Rosas (zpravodaj), K. Lenaerts, S. von Bahr a K. Schiemann, soudci,

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: M.-F. Contet, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 29. dubna 2004,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Svou žalobou se Komise Evropských společenství domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Spolková republika Německo tím, že neuznala všechna navýšení a příplatky vyplacené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech svým zaměstnancům odvětví stavebnictví vyslaným do Německa – s výjimkou prémie poskytnuté pracovníkům tohoto odvětví – jako složky minimální mzdy, a z tohoto důvodu nezohlednila složky mzdy, které tito zaměstnavatelé skutečně vyplatili svým vyslaným zaměstnancům, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku

49 ES a z článku 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431).

2 Spolková republika Německo navrhuje, aby Soudní dvůr žalobu zamítl a uložil Komisi náhradu nákladů řízení.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Dvanáctý bod odůvodnění směrnice 96/71 uvádí, že právo Společenství nevylučuje, aby členské státy uplatňovaly své právní předpisy či kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavateli a pracovníky vůči každé osobě, která je zaměstnána, byť dočasně, na jejich území, i když je její zaměstnavatel usazen v jiném členském státě.

4 Podle čl. 1 odst. 1 směrnice 96/71, nazvaného „Oblast působnosti":

„Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb [...] pracovníky na území jiného členského státu."

5 Článek 3 téže směrnice, nazvaný „Pracovní podmínky", stanoví ve svých odstavcích 1 a 7:

„1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny:

— právními či správními předpisy

nebo

— kolektivními smlouvami [...], které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jelikož se týkají činností uvedených v příloze:

[...]

c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;

[...]

Pro účely této směrnice vymezují pojem ‚minimální mzda' uvedený v druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

[...]

7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníka výhodnější.

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdaje na cestovné, ubytování a stravu."

Vnitrostátní právní úprava

6 Zákon o vysílání pracovníků (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) ze dne 26. února 1996 (BGBl. 1996 I, s. 227), v jeho znění platném v okamžiku uplynutí lhůty stanovené v odůvodněném stanovisku (dále jen „AEntG), se vztahuje na stavební průmysl.

7 Článek 1 odst. 1 AEntG rozšiřuje uplatnitelnost některých všeobecně použitelných kolektivních smluv na zaměstnavatele usazené v zahraničí a na jejich pracovníky vyslané do Německa. Toto ustanovení zní následovně:

„Právní normy vzešlé z kolektivní smlouvy v odvětví stavebního průmyslu, která byla prohlášena za všeobecně použitelnou [...], jejímž předmětem je minimální odměna, včetně odměny za přesčasy [...], se vztahují [...] rovněž na pracovní vztah mezi zaměstnavatelem usazeným v zahraničí a jeho zaměstnancem pracujícím v rámci územní oblasti působnosti této kolektivní smlouvy. [Z]aměstnavatel ve smyslu první věty musí svému zaměstnanci pracujícímu v rámci územní oblasti působnosti kolektivní smlouvy, jak je uvedena v první větě, poskytnout alespoň pracovní podmínky stanovené v uvedené kolektivní smlouvě."

8 Seznam kolektivních smluv uplatnitelných v jednotlivých případech je v souladu s AEntG uveden ve vademeku ohledně vysílání pracovníků k zaměstnavatelům usazeným v zahraničí (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dále jen „vademekum").

9 Článek 2 kolektivní smlouvy upravující minimální mzdu ve stavebním odvětví na území Spolkové republiky Německo (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) ze dne 26. května 1999 (dále jen „kolektivní smlouva o minimální mzdě") stanoví, že se minimální mzda skládá z hodinové mzdy upravené touto smlouvou a prémie poskytnuté pracovníkům odvětví stavebnictví, které tvoří dohromady celkovou hodinovou smluvní mzdu. Ustanovení této smlouvy byla prohlášena za všeobecně použitelná nařízením o pracovních podmínkách povinně uplatnitelných ve stavebním odvětví

(Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe) ze dne 25. srpna 1999 (BGBl. 1999 I, s. 1894).

10 Pro období od 1. září 2000 do 31. srpna 2002 byla platnou kolektivní smlouvou o minimální mzdě kolektivní smlouva ze dne 2. června 2000, která byla prohlášena za všeobecně použitelnou dne 17. srpna 2000.

11 Pravidla týkající se dovolených, odměny vyplácené v době dovolených, režimů fondů placených dovolených a dodatečných prémií zejména za namáhavé a obtížné práce a přesčasy byla stanovena jinými kolektivními smlouvami, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné.

12 Příloha 4 vademeka, ve svém znění uplatnitelném v okamžiku uplynutí lhůty stanovené v odůvodněném stanovisku, uvádí, že navýšení a příplatky vyplacené zaměstnavatelem, s výjimkou obecné prémie poskytnuté pracovníkům stavebního odvětví, se nepovažují za složky tvořící součást minimální mzdy. Tato příloha upřesňuje, že tyto posledně jmenované příplatky zahrnují zvláště navýšení za přesčasy, za práci v noci, za práci v neděli nebo ve svátky a rovněž cestovní prémie a prémie za namáhavou a obtížnou práci.

Postup před zahájením soudního řízení

13 Po podání stížnosti Komise došla k závěru, že postup uplatněný v Německu, který spočívá v tom, že neuznává všechna navýšení a příplatky vyplacené zaměstnavateli

usazenými v jiných členských státech svým zaměstnancům odvětví stavebnictví vyslaným do Spolkové republiky Německo jako složky tvořící součást minimální mzdy, je neslučitelný s ustanoveními směrnice 96/71 a že tento postup narušuje volný pohyb služeb na základě článku 49 ES. V důsledku toho dne 3. dubna 2000 zaslala uvedenému členskému státu dopisem výzvu k předložení jejího vyjádření v tomto ohledu.

14 Dopisem ze dne 21. června 2000 německá vláda zpochybnila existenci tvrzeného nesplnění povinnosti, když vycházela zejména z čl. 3 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 96/71. Pojem „minimální mzda" je vymezen právní úpravou nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán. V rámci kontroly dodržování této mzdy nemohou být na základě ustanovení platných v Německu zohledněny prémie, které poškozují vztah mezi mzdou a prací, vymezený použitelnou kolektivní smlouvou. Uvedená vláda nicméně prohlásila, že je připravena zohlednit určité dávky, které tento vztah nenarušují, a případně v tomto smyslu změnit vademekum.

15 Vzhledem k tomu, že se Komise nespokojila s vysvětleními poskytnutými Spolkovou republikou Německo, zaslala tomuto členskému státu dne 2. dubna 2001 odůvodněné stanovisko a vyzvala jej k tomu, aby vyhověl tomuto stanovisku ve lhůtě dvou měsíců od jeho oznámení.

16 Vzhledem k tomu, že německá vláda odpověděla na toto odůvodněné stanovisko dopisem ze dne 31. května 2001, ve kterém sice připustila, že některé části vademeka nebyly plně v souladu s ustanoveními směrnice 96/71, zopakovala však ohledně několika bodů svou předchozí argumentaci, Komise se rozhodla podat tuto žalobu.

K žalobě

Argumenty účastníků řízení

17 Komise tvrdí, že německá právní úprava, která při srovnání mezi minimální mzdou stanovenou německými ustanoveními a odměnou skutečně vyplacenou pracovníkům vyslaným svými zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech, směřuje, pokud jde o navýšení a příplatky, pouze k zohlednění obecné prémie poskytnuté pracovníkům odvětví stavebnictví jako složek tvořících součást minimální mzdy, je v rozporu s ustanoveními směrnice 96/71 a článku 49 ES.

18 Podle ní mohou být zaměstnavatelé usazení v jiných členských státech na základě ustanovení uplatnitelných v těchto státech donuceni vyplácet kromě obvyklé hodinové mzdy i jiné složky odměny. Při uplatnění německé právní úpravy však tyto složky nemohou být zohledněny pro výpočet minimální mzdy. Komise tvrdí, že nezohlednění navýšení a příplatků má za následek vyšší náklady na mzdy než náklady, které musejí platit němečtí zaměstnavatelé svým zaměstnancům, a že je zaměstnavatelům usazeným v jiných členských státech bráněno v nabízení jejich služeb v Německu. I když je skutečností, že členský stát, na jehož území je pracovník vyslán, je oprávněn vymezit minimální mzdu na základě směrnice 96/71, nic to nemění na tom, že nemůže ukládat svou vlastní strukturu odměňování tím, že srovná tuto minimální mzdu a odměnu vyplacenou zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech.

19 Komise konkrétněji vytýká Spolkové republice Německo, že jako složky tvořící součást minimální mzdy neuznala některé prémie jako prémie představované třináctou a čtrnáctou měsíční mzdou, ani příspěvky uhrazené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech do fondů pro dovolenou a vyrovnávacích fondů srovnatelných s německými fondy, pokud tyto částky dostává přímo nebo nepřímo pracovník vyslaný do jiného členského státu.

20 Německá vláda oznamuje budoucí změnu vademeka, pokud jde o jiná navýšení a příplatky placené zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě než ty, které mění vztah mezi plněním pracovníka a odměnou, kterou obdrží. Tato navýšení a příplatky musejí být v zásadě uznány jako složky tvořící součást minimální mzdy.

21 Oproti tomu navýšení a příplatky, které mění rovnováhu mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, nejsou podle německé právní úpravy považovány za součást minimální mzdy a nemohou být uznány jako složky tvořící součást této mzdy při srovnání provedeném mezi minimální mzdou náležející na základě německých ustanovení a odměnou vyplacenou zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech. Kolektivní smlouva o minimální mzdě se totiž neomezuje na stanovení absolutní částky, ale obsahuje jiná pravidla týkající se vztahu mezi odměnou dlužnou zaměstnavatelem a plněním, které musí pracovník odvést. Zvláštní prémie jsou upraveny rámcovou kolektivní smlouvou odlišnou od kolektivní smlouvy o minimální mzdě.

22 Německá vláda tvrdí, že doba odpracovaná mimo běžnou pracovní dobu, která zahrnuje požadavky zvláště vysokého stupně ve smyslu kvality prováděné práce nebo která zahrnuje omezení a zvláštní nebezpečí, má vyšší hospodářskou hodnotu než hodnotu běžné pracovní doby a že související prémie nemohou být zohledněny pro výpočet minimální mzdy. Pokud by tyto částky byly pro takový výpočet zohledněny,

byl by pracovník zbaven hospodářské protihodnoty odpovídající této odpracované době.

23 Německá vláda tvrdí, že Komise ve své žalobě vychází z nedorozumění týkajícího se německé právní úpravy. Neprávem se domnívá, že na základě této právní úpravy je zaměstnavatel usazený v jiném členském státě povinen v případě zvláště namáhavé a obtížné práce platit kromě minimální mzdy i dodatečné německé prémie.

Závěry Soudního dvora

24 Úvodem je namístě připomenout, že podle ustálené judikatury právo Společenství nebrání tomu, aby členský stát uložil podniku usazenému v jiném členském státě, který poskytuje služby na území prvně jmenovaného členského státu, aby platil svým pracovníkům minimální odměnu stanovenou vnitrostátními pravidly tohoto státu (rozsudky ze dne 3. února 1982, Seco a Desquenne & Giral, 62/81 a 63/81, Recueil, s. 223, bod 14; ze dne 28. března 1996, Guiot, C-272/94, Recueil, s. I-1905, bod 12; ze dne 23. listopadu 1999, Arblade a další, C-369/96 a C-376/96, Recueil, s. I-8453, bod 33; ze dne 15. března 2001, Mazzoleni a ISA, C-165/98, Recueil, s. I-2189, body 28 a 29, a ze dne 24. ledna 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Recueil, s. I-787, bod 21). Uplatnění takových pravidel musí být způsobilé zaručit uskutečnění cíle, který sledují, tedy ochranu vyslaných pracovníků, a nepřekračovat meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné (viz v tomto smyslu zejména výše uvedené rozsudky Arblade a další, bod 35; Mazzoleni a ISA, bod 26, a rozsudek ze dne 12. října 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Recueil, s. I-9553, bod 34).

25 Tato judikatura je zakotvena v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. c) směrnice 96/71, podle kterého členské státy zajistí, aby podniky uvedené v této směrnici zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky, které se zejména týkají minimální mzdy včetně navýšení za přesčasy a které jsou stanoveny pravidly v členském státě, na jehož území je práce vykonávána. Druhý pododstavec téhož odstavce upřesňuje, že pojem „minimální mzda" vymezují „vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán."

26 V projednávané věci je nepochybné, že Spolková republika Německo v rámci AEntG využila možnosti upravené směrnicí 96/71 přijmout ustanovení upravující minimální mzdu na vnitrostátním území. Jak vyplývá z bodů 7 až 10 tohoto rozsudku, byla uplatnitelnost některých všeobecně použitelných kolektivních smluv, jako kolektivní smlouvy o minimální mzdě, rozšířena čl. 1 odst. 1 uvedeného zákona na zaměstnavatele usazené v zahraničí a na jejich pracovníky vyslané do Německa. Seznam smluv uplatnitelných v jednotlivých případech je v souladu s ustanoveními AEntG uveden ve vademeku.

27 Účastníci řízení v projednávané věci se ale neshodují na způsobu použitelném pro srovnání minimální mzdy náležející na základě německých ustanovení a odměny skutečně vyplacené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech svým vyslaným pracovníkům. Otázkou tedy je, jaká jsou navýšení a příplatky, které musí členský stát zohlednit jako složky tvořící součást minimální mzdy, když ověřuje, zda byla tato minimální mzda řádně vyplacena.

28 Je třeba připomenout, že podle přílohy 4 vademeka nejsou navýšení a příplatky vyplacené zaměstnavatelem považovány v Německu za složky tvořící součást

minimální mzdy, s výjimkou obecné prémie poskytnuté pracovníkům odvětví stavebnictví. Ze spisu vyplývá, že kromě této posledně jmenované prémie jsou v tomto ohledu zohledněny výplaty, které jsou upraveny pracovní smlouvou na vyrovnání rozdílu mezi vnitrostátní mzdou a mzdou náležející na základě AEntG. Podle Komise však musejí být pro výpočet minimální mzdy v zásadě zohledněna všechna navýšení a příplatky vyplacené pracovníkům vyslaným svými zaměstnavateli usazenými mimo Německo.

29 Nejdříve je namístě upřesnit, že se účastníci řízení shodují v tom, že v souladu s ustanoveními čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce písm. c) a odst. 7 druhého pododstavce směrnice 96/71 nemají být zohledněny mzda za přesčasy, příspěvky do doplňkových podnikových systémů zaopatření v důchodu, částky vyplacené z důvodu náhrady výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, ani paušální částky vypočítané na jiném než hodinovém základě jako složky tvořící součást minimální mzdy. Má být zohledněna hrubá mzda.

30 Dále je třeba podotknout, že německá vláda nezpochybňuje, že vademekum není zcela v souladu s ustanoveními směrnice 96/71. Po lhůtě stanovené v odůvodněném stanovisku jej ostatně změnila ve smyslu uvedeném Komisí tím, že obrátila vztah „pravidlo-výjimka" pro zohlednění navýšení a příplatků. V důsledku této změny budou při kontrole výplaty minimální mzdy zohledněny všechny dodatečné výplaty uskutečněné zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě, pokud se vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, nezmění ke škodě pracovníka.

31 Kromě toho německá vláda ve své žalobní odpovědi uvádí, že se předpokládá doplnění znění vademeka za účelem uznání prémie představované třináctou a čtrnáctou měsíční mzdou jako součástí tvořících minimální mzdu, pokud jsou vypláceny pravidelně, úměrně, skutečně a neodvolatelně během období vyslání pracovníka do Německa a pokud jsou tomuto pracovníkovi dány k dispozici ke stanovenému datu splatnosti. Komise má ve své replice za to, že tento návrh změny může v tomto ohledu uvést vnitrostátní režim do souladu se směrnicí 96/71.

32 Je třeba skutečně konstatovat, že takto přijaté a navrhované změny německou vládou mohou odstranit různé nesoudržnosti mezi dotčenou vnitrostátní právní úpravou a ustanoveními směrnice 96/71.

33 Přesto je namístě připomenout, že existence nesplnění povinnosti musí být posouzena vzhledem ke stavu, v němž se členský stát nacházel v době, kdy uplynula lhůta stanovená v odůvodněném stanovisku (viz zejména rozsudky ze dne 16. ledna 2003, Komise v. Spojené království, C-63/02, Recueil, s. I-821, bod 11, a ze dne 16. prosince 2004, Komise v. Itálie, C-313/03, nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 9). Změny, ke kterým došlo následovně, nemohou být Soudním dvorem brány v úvahu (viz zejména rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, Komise v. Irsko, C-482/03, nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 11).

34 Pokud jde o příspěvky placené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech do fondů pro dovolenou a do vyrovnávacích fondů srovnatelných s německými fondy, z odpovědi německé vlády na odůvodněné stanovisko vyplývá, že v Německu odpovídají placeným dovoleným a mimořádným prémiím vypláceným v době

dovolených. Tato vláda ve své duplice tvrdí, že spor musí být v rámci tohoto bodu vyřešen s ohledem na její argumenty týkající se poměrné platby náhrady mzdy za dovolenou a pravidel splatnosti. Při jednání upřesnila, že tato náhrada musí být vyplácena *prorata temporis* a ve lhůtě splatnosti stanovené pro mzdu.

35 Podle ustálené judikatury přísluší Komisi v rámci žaloby pro nesplnění povinnosti prokázat existenci tvrzeného nesplnění povinnosti. Komise musí předložit Soudnímu dvoru skutečnosti nezbytné k tomu, aby Soudní dvůr ověřil existenci tohoto nesplnění povinnosti, přičemž nemůže vycházet z žádné domněnky (viz zejména rozsudky ze dne 25. května 1982, Komise v. Nizozemsko, 96/81, Recueil, s. 1791, bod 6, a ze dne 29. dubna 2004, Komise v. Rakousko, C-194/01, Recueil, s. I-4579, bod 34).

36 Odůvodněné stanovisko ani žaloba ani replika Komise však neumožňují posoudit, zda žalobní důvod týkající se nezohlednění příspěvků placených zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech do fondů pro dovolenou a do vyrovnávacích fondů srovnatelných s německými fondy při výpočtu minimální mzdy představuje samostatný žalobní důvod, nebo naopak splývá s žalobním důvodem týkajícím se nezohlednění prémií představovaných třináctou a čtrnáctou měsíční mzdou při tomto výpočtu. Obtíže německé vlády reagovat na tvrzení Komise týkající se příspěvků do fondů pro dovolenou potvrzují nejasnost těchto tvrzení.

37 Za těchto podmínek se jeví, že Komise nevysvětlila dostatečně jasným způsobem přesný rozsah svého žalobního důvodu a neposkytla Soudnímu dvoru nezbytné skutečnosti umožňující prokázat, zda nezohlednění příspěvků jako příspěvků v projednávané věci žalovanou při vymezení minimální mzdy představuje, či nikoliv nesplnění povinností vyplývajících z článku 3 směrnice 96/71.

38 Konečně je třeba se zabývat hlavní otázkou, která zůstává spornou, zda navýšení a příplatky vyplacené zaměstnavatelem, které podle německé vlády mění rovnováhu mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, musí být uznány jako složky tvořící součást minimální mzdy. Jedná se zejména o prémie za kvalitu prováděné práce a prémie za práce ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, namáhavé a obtížné práce nebo nebezpečné práce.

39 Je třeba mít za to, na rozdíl od toho, co tvrdí Komise, že navýšení a příplatky, které nejsou vymezeny právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán, a které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, jako složky tvořící součást minimální mzdy, nemohou být považovány za takové složky na základě ustanovení směrnice 96/71.

40 Je totiž zcela běžné, že pokud zaměstnavatel vyžaduje, aby pracovník vykonal práci navíc nebo navíc pracoval za zvláštních podmínek, bude toto dodatečné plnění pracovníkovi kompenzováno, aniž by tato kompenzace byla zohledněna pro výpočet minimální mzdy.

41 Z bodů 30 až 33 tohoto rozsudku však vyplývá, že Spolková republika Německo nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 3 směrnice 96/71.

42 Vzhledem k tomu, že nesplnění povinností bylo konstatováno na základě této směrnice, není namístě přezkoumávat žalobu s ohledem na článek 49 ES.

43 Za takových okolností je třeba určit, že Spolková republika Německo tím, že neuznala navýšení a příplatky, které nemění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, vyplacené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech svým zaměstnancům stavebního odvětví vyslaným do Německa, s výjimkou obecné prémie poskytnuté pracovníkům tohoto odvětví, jako složky tvořící součást minimální mzdy, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 3 směrnice 96/71.

44 Ve zbývající části se žaloba zamítá.

K nákladům řízení

45 Na základě čl. 69 odst. 2 jednacího řádu bude účastníku řízení, který byl ve sporu neúspěšný, uložena náhrada nákladů řízení, pokud účastník, který byl ve sporu úspěšný, náhradu nákladů ve svém návrhu požadoval. Podle odst. 3 prvního pododstavce tohoto článku však může Soudní dvůr rozhodnout, že každý z účastníků řízení ponese své náklady, pokud jsou účastníci řízení současně neúspěšní v jednom nebo více bodech. Vzhledem k tomu, že Komise a Spolková republika Německo byly ve sporu zčásti neúspěšné, je namístě rozhodnout, že každý z účastníků ponese své náklady.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Spolková republika Německo tím, že neuznala navýšení a příplatky, které nemění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, vyplacené zaměstnavateli usazenými v jiných členských státech svým zaměstnancům stavebního odvětví vyslaným do Německa, s výjimkou obecné prémie poskytnuté pracovníkům tohoto odvětví, jako složky tvořící součást minimální mzdy, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.**

2) **Ve zbývající části se žaloba zamítá.**

3) **Každý z účastníků řízení ponese své náklady řízení.**

Podpisy.