A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2005. április 14. *

A C-341/02. sz. ügyben,

az EK 226. cikk alapján kötelezettségszegés megállapítása iránt a Bírósághoz 2002. szeptember 25-én

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: J. Sack és H. Kreppel, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

felperesnek

a **Németországi Szövetségi Köztársaság** (képviselik: W.-D. Plessing és A. Tiemann, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen

* Az eljárás nyelve: német.

benyújtott keresete tárgyában,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas (előadó), K. Lenaerts, S. von Bahr és K. Schiemann bírák,

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: M.-F. Contet főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. április 29-i tárgyalásra,

tekintettel arra a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Keresetében az Európai Közösségek Bizottsága annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság – mivel nem ismerte el a minimálbér alkotórészének a más tagállamban letelepedett munkáltató által az építőipari ágazatban foglalkoztatott, Németországba kiküldött munkavállaló részére fizetett pótlékok és kiegészítések egészét, kivéve ezen ágazat munkavállalóinak ágazati prémiumát, és így nem vette figyelembe az e munkáltató által a kiküldött munkavállaló részére ténylegesen fizetett munkabér összetevőit — nem teljesítette az EK 49. cikkből és a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő

kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.) 3. cikkéből eredő kötelezettségeit.

2 A Németországi Szövetségi Köztársaság azt kéri, hogy a Bíróság utasítsa el a keresetet, és kötelezze a Bizottságot a költségek viselésére.

A jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 96/71 irányelv tizenkettedik preambulumbekezdése értelmében a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabályaikat vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett le.

4 A 96/71 irányelv „Hatály" című 1. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„Ezt az irányelvet arra a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére [...]."

5 Ugyanezen irányelv „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok" című 3. cikkének (1) és (7) bekezdése értelmében:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban: [Helyes fordítása: Bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, a tagállamok ügyelnek arra, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítsák a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi tárgykörökkel kapcsolatos munkafeltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:]

— törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve

— olyan kollektív megállapodás [...] állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:

[...]

c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;

[...]

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

[...]

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik [helyes fordítása: a minimálbér részének kell tekinteni], kivéve ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

A nemzeti szabályozás

6 A munkavállalók kiküldetéséről szóló, 1996. február 26-i törvénynek (Arbeitnehmer-Entsendegesetz; BGBl. 1996. I., 227. o., a továbbiakban: AEntG) az indokolással ellátott véleményben kitűzött határidő lejárata napján hatályos szövege alkalmazandó az építőiparra.

7 Az AEntG 1. cikkének (1) bekezdése egyes általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások hatályát kiterjeszti a külföldön letelepedett munkáltatókra és azok Németországban kiküldetésben lévő munkavállalóira. E rendelkezés szövege a következő:

„Az építőiparban általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodásból eredő jogi normákat [...], melyek tárgya a minimálbér, ideértve a túlmunka díjazását is [...], a külföldön letelepedett munkáltató és e kollektív megállapodás területi hatálya alatt munkát végző munkavállalójának a munkaviszonyára is alkalmazni kell. Az első mondatban megjelölt munkáltató az első mondatban említett kollektív megállapodás területi hatálya alatt munkát végző munkavállalója részére legalább az e kollektív megállapodásban előírt munkafeltételeket köteles biztosítani."

8 Az AEntG-nek megfelelően minden egyes esetben alkalmazandó kollektív megállapodások listáját az Útmutató külföldi székhelyű munkáltatóknak a munkavállalók kiküldetéséről (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, a továbbiakban: útmutató) tartalmazza.

9 Az 1999. május 26-i kollektív megállapodás a minimálbér szabályozásáról az építőipari ágazatban a Németországi Szövetségi Köztársaság területén (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnens im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, a továbbiakban: kollektív megállapodás a minimálbérről) 2. cikke akként rendelkezik, hogy a minimálbér az e megállapodásban előírt órabérből és az építőipari munkavállalók prémiumából áll, melyek együtt alkotják a kollektív megállapodás szerinti általános órabért. E megállapodás rendelkezéseit az építőiparban kötelezően alkalmazandó munkafeltételekről szóló, 1999. augusztus 25-i

rendelet (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe, BGBl. 1999. I., 1894. o.) általánosan alkalmazandóvá nyilvánította.

10 A minimálbérről szóló, 2000. szeptember 1-jétől 2002. augusztus 31-ig hatályos kollektív megállapodást 2000. június 2-án kötötték, és 2000. augusztus 17-én nyilvánították általánosan alkalmazandóvá.

11 A szabadságra, a szabadság alatt fizetendő díjazásra, a fizetettszabadság-pénztárak rendszerére, valamint a többek között a fáradságos munkáért és a túlmunkáért járó prémiumokra vonatkozó szabályokat más általánosan alkalmazandóvá nyilvánított kollektív megállapodások állapítják meg.

12 Az útmutató 4. mellékletének az indokolással ellátott véleményben kitűzött határidő lejárata napján hatályos szövege kimondja, hogy a munkáltató által fizetett pótlékok és kiegészítések az építőipari munkavállalóknak juttatott általános prémium kivételével nem tekinthetők a minimálbér alkotórészeinek. E melléklet kifejti, hogy ez utóbbi kiegészítések magukban foglalják különösen a túlóradíjat, az éjszakai pótlékot, a vasárnapi és ünnepnapi pótlékot, a helyváltoztatási prémiumot és a fáradságos munkáért járó prémiumot.

A pert megelőző eljárás

13 A Bizottság egy panasz alapján jutott arra a következtetésre, hogy a Németországban alkalmazott módszer, mely nem ismeri el a minimálbér részeként a más tagállamban

letelepedett munkáltatók által az építőiparban a Németországi Szövetségi Köztársaságba kiküldött munkavállalóiknak fizetett pótlékok és kiegészítések összességét, nem egyeztethető össze a 96/71 irányelv rendelkezéseivel, és ez az EK 49. cikk szerinti szolgáltatásnyújtás szabadságát csorbítja. Ezért 2000. április 3-án a Bizottság felszólító levelet intézett e tagállamhoz, melyben felhívta erre vonatkozó észrevételeinek megtételére.

14 A német kormány 2000. június 21-i levelében többek között a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdésére alapozottan vitatta az állítólagos kötelezettségszegés fennállását. Álláspontja szerint a „minimális bérszint" fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti szabályozása vagy gyakorlata határozza meg, amelybe a munkavállalót kiküldik. E munkabér betartásának ellenőrzése körében a Németországban hatályos rendelkezések értelmében nem vehetők figyelembe a munkabér és a munka hatályos kollektív megállapodásban rögzített viszonyát sértő prémiumok. E kormány azonban hajlandónak mutatkozott az e viszonyt meg nem változtató egyes összegek figyelembevételére és az útmutató eszerinti módosítására.

15 Mivel a Bizottság a Németországi Szövetségi Köztársaság magyarázatát nem tartotta kielégítőnek, 2001. április 2-án indokolással ellátott véleményt intézett e tagállamhoz, melyben felhívta, hogy a kézbesítéstől számított két hónapon belül tegyen annak eleget.

16 Ezen indokolással ellátott véleményre válaszul a német kormány 2001. május 31-i levelében elismerte ugyan, hogy az útmutató bizonyos részei nem felelnek meg a 96/71 irányelvnek, ám több ponttal kapcsolatban a korábbi érvelését ismételte meg, így a Bizottság a jelen kereset benyújtása mellett döntött.

A keresetről

A felek érvei

17 A Bizottság előadja, hogy a német szabályozás, mely a pótlékok és kiegészítések vonatkozásában – a német rendelkezésekben rögzített minimális bérszint és a más tagállamokban letelepedett munkáltatók által kiküldött munkavállalóknak ténylegesen fizetett díjazás összehasonlítása során — kizárólag az építőipari munkavállalók általános prémiumát veszi figyelembe, ellentétes a 96/71 irányelv és az EK 49. cikk rendelkezéseivel.

18 A Bizottság álláspontja szerint a más tagállamokban letelepedett munkáltatók az ezen államokban hatályos rendelkezések értelmében kötelesek lehetnek a rendes órabéren felül további díjazáselemeket is fizetni. Azonban a német szabályozás alkalmazásával e díjazáselemek a minimálbér számításánál nem vehetők figyelembe. A Bizottság azt állítja, hogy e pótlékok és kiegészítések figyelembevételének hiánya a német munkáltatók által munkavállalóiknak fizetendőnél magasabb bérköltségekhez vezet, és ez a más tagállamokban letelepedett munkáltatókat akadályozza abban, hogy szolgáltatásaikat Németországban felkínálják. Az igaz ugyan, hogy a 96/71 irányelv értelmében a minimális bérszintet az a tagállam jogosult meghatározni, amelynek a területére a munkavállalót kiküldik, arra viszont nem jogosult, hogy e bérszint és a más tagállamokban letelepedett munkáltatók által fizetendő díjazás összehasonlításával a saját díjazási struktúráját tegye kötelezővé.

19 A Bizottság különösen azt rója a Németországi Szövetségi Köztársaság terhére, hogy az nem ismeri el a minimálbér alkotórészeként sem az egyes prémiumokat, mint például a tizenharmadik és tizennegyedik havi munkabér címén fizetett prémiumot, sem a más tagállamokban letelepedett munkáltatók által a német pénztárakhoz hasonló fizetettszabadság- és ellentételező-pénztárakba befizetett tagdíjakat, amennyiben ezek közvetlenül vagy közvetetten a másik tagállamba kiküldött munkavállaló javára történnek.

20 A német kormány a más tagállamban letelepedett munkáltató által fizetendő és a munkavállaló elvégzett munkája és díjazása közötti viszonyt nem módosító pótlékok és kiegészítések tekintetében az útmutató közeljövőben történő módosítására utal. E pótlékokat és kiegészítéseket a minimálbér alkotórészeként kell majd elismerni.

21 Ezzel szemben az egyfelől a munkavállaló elvégzett munkája, másfelől annak ellenszolgáltatása közötti egyensúlyt módosító pótlékok és kiegészítések a német szabályozás alapján nem tekinthetők a minimálbér részének, és nem ismerhetők el a minimálbér alkotórészeként a német rendelkezések értelmében járó szint és a más tagállamokban letelepedett munkáltatók által fizetett díjazás összehasonlításakor. A minimálbérről szóló kollektív megállapodás ugyanis nem valamely abszolút összeg meghatározására szorítkozik, hanem egyéb szabályokat is tartalmaz a munkáltató által fizetendő díjazás és a munkavállaló által elvégzendő munka viszonyáról. A különleges prémiumokat a minimálbérről szóló kollektív megállapodástól eltérő kollektív keretmegállapodás szabályozza.

22 A német kormány előadja, hogy a rendes munkaidőn túli, az eredmény vonatkozásában különlegesen magas minőségi követelményt támasztó vagy a különleges kényszerekkel és veszélyekkel járó munkavégzés gazdasági értéke nagyobb, mint a rendes munkaidőé, és hogy az ezekkel kapcsolatos prémiumok nem vehetők figyelembe a minimálbér számításánál. Ha ezeket az összegeket e

számítás során figyelembe vennék, a munkavállaló e munkaidő gazdasági ellenértékétől meg lenne fosztva.

23 A német kormány azt állítja, hogy a Bizottság keresetlevele a német szabályozás félreértésén alapul. Téved a Bizottság, amikor úgy véli, hogy e szabályozás alapján a más tagállamban letelepedett munkáltató különleges nehézséget jelentő munka esetén a minimálbéren túl a német kiegészítő prémiumok fizetésére is köteles lenne.

A Bíróság álláspontja

24 Bevezetésképpen emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a közösségi joggal nem ellentétes, ha valamely tagállam a más tagállamban letelepedett és az előző tagállamban szolgáltatásokat teljesítő vállalkozásokat munkavállalóik részére az e tagállam nemzeti szabályaiban megállapított minimálbér fizetésére kötelezi (a 62/81. és 63/81. sz., Seco et Desquenne & Giral ügyben 1982. február 3-án hozott ítélet [EBHT 1982., 223. o.] 14. pontja; a C-272/94. sz. Guiot-ügyben 1996. március 28-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-1905. o.] 12. pontja; a C-369/96. és C-376/96. sz., Arblade és társai ügyben 1999. november 23-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-8453. o.] 33. pontja; a C-165/98. sz., Mazzoleni és ISA ügyben 2001. március 15-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-2189. o.] 28. és 29. pontja, valamint a C-164/99. sz. Portugaia Construções-ügyben 2002. január 24-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-787. o.] 21. pontja). Az ilyen szabályok alkalmazásának alkalmasnak kell lennie az általuk követett cél megvalósítására, azaz a kiküldött munkavállalók védelmére, és nem terjedhet túl az annak eléréséhez szükségesen (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Arblade és társai ítélet 35. pontját, a fent hivatkozott Mazzoleni és ISA ítélet 26. pontját és a C-60/03. sz., Wolff & Müller ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9553. o.] 34. pontját).

25 Ezt az ítélkezési gyakorlatot támasztja alá a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja, mely szerint bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, a tagállamok ügyelnek arra, hogy az irányelvben említett vállalkozások biztosítsák a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak többek között a minimális bérszinttel kapcsolatos és a munkavégzés helye szerinti tagállam szabályai által meghatározott munkafeltételeket, beleértve a túlóradíjakat. Ugyanezen bekezdés második albekezdése kifejti, hogy a „minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik".

26 A jelen ügyben nyilvánvaló, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság az AEntG keretében élt a 96/71 irányelvben biztosított lehetőséggel az államterületen a minimális bérszintet szabályozó rendelkezések elfogadására. Mint az a jelen ítélet 7–10. pontjából kitűnik, egyes általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások, így a minimálbérre vonatkozó kollektív megállapodás hatályát e törvény 1. cikkének (1) bekezdése a külföldön letelepedett munkáltatókra és Németországban kiküldetésben lévő munkavállalóikra is kiterjeszti. Az AEntG rendelkezéseinek megfelelően az útmutató tartalmazza a minden egyes esetben alkalmazandó kollektív megállapodások listáját.

27 A jelen ügy felei azonban nem értenek egyet a német rendelkezések alapján járó minimális bérszint és a más tagállamokban letelepedett munkáltatók által a kiküldetésben lévő munkavállalóik részére ténylegesen fizetett díjazás összehasonlítására alkalmazandó módszerben. A feltett kérdés tehát az, hogy melyek a minimálbér kifizetése helyességének ellenőrzésekor a tagállam által a minimálbér alkotórészeként figyelembeveendő pótlékok és kiegészítések.

28 Emlékeztetni kell arra, hogy Németországban az útmutató 4. mellékletének értelmében a munkáltató által fizetett pótlékok és kiegészítések az építőipari

munkavállalóknak juttatott általános prémium kivételével nem tekinthetők a minimálbér alkotórészeinek. Az ügy irataiból kitűnik, hogy ez utóbbi prémiumon kívül e tekintetben figyelembe veszik a nemzeti munkabér és az AEntG alapján járó bér különbségének megtérítése gyanánt a munkaszerződésben kikötött összegeket. A Bizottság álláspontja szerint viszont főszabály szerint a Németországon kívül letelepedett munkáltatók által kiküldött munkavállalók részére fizetett valamennyi pótlékot és kiegészítést figyelembe kell venni a minimálbér számításakor.

29 Először is pontosítani kell, hogy a felek egyetértenek abban, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdése c) pontja és (7) bekezdése második albekezdése rendelkezéseinek megfelelően a túlmunkadíj, a kiegészítő szakmai nyugdíjpénztári tagdíj, a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítésére fizetett összegek, valamint a nem időalapon számított átalányösszegek nem vehetők figyelembe a minimálbér alkotórészeként. A munkabér bruttó összegét kell figyelembe venni.

30 Meg kell továbbá állapítani, hogy a német kormány nem vitatja, hogy az útmutató nem felel meg teljesen a 96/71 irányelv rendelkezéseinek. A német kormány az útmutatót egyébként az indokolással ellátott véleményben előírt határidő letelte után a Bizottság által jelzett értelemben módosította, megfordítva a pótlékok és kiegészítések figyelembevételének „főszabály-kivétel" viszonyát. E módosítás folytán a minimálbér megfizetésének ellenőrzésekor figyelembe kell venni a más tagállamban letelepedett munkáltatók által eszközölt minden kiegészítő fizetést, amennyiben egyfelől a munkavállaló elvégzett munkája, másfelől az általa kapott ellenszolgáltatás aránya nem változik a munkavállaló kárára.

31 A német kormány ellenkérelmében kijelenti továbbá, hogy szándékában áll az útmutató szövegének kiegészítése a tizenharmadik és tizennegyedik havi munkabér címén fizetett prémium minimálbér alkotórészekénti elismerése érdekében, amennyiben azt a munkavállaló Németországba való kiküldetésének időtartama alatt rendszeresen, arányosan, ténylegesen és visszavonhatatlanul megfizetik, és ha annak kifizetése az előírt esedékességi határidőre megtörténik. A Bizottság válaszában akként vélekedik, hogy e felajánlott módosítással a nemzeti szabályozás e tekintetben már megfelelhet a 96/71 irányelvnek.

32 Meg kell állapítani, hogy a német kormány által ekként felajánlott és elfogadott módosításokkal valóban lehetséges a nemzeti szabályozás és a 96/71 irányelv közötti különböző inkoherenciák kiküszöbölése.

33 Emlékeztetni kell azonban arra, hogy a kötelezettségszegést a tagállam indokolással ellátott véleményben előírt határidő lejártakor fennálló helyzete alapján kell megítélni (lásd többek között a C-63/02. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2003. január 16-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-821. o.] 11. pontját és a C-313/03. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2004. december 16-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-821. o.] 9. pontját). Az ezt követően bekövetkezett változásokat a Bíróság nem veheti figyelembe (lásd többek között a C-482/03. sz., Bizottság kontra Írország ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [az EBHT-ban még nem tellék közzé] 11. pontját).

34 A más tagállamokban letelepedett munkáltatók által a német pénztárakhoz hasonló szabadság- és ellentételező-pénztárakba befizetett tagdíjak tekintetében a német kormánynak az indokolással ellátott véleményre adott válaszából kitűnik, hogy e tagdíjak Németországban a fizetett szabadságnak és a szabadságprémiumnak

felelnek meg. E kormány viszonválaszában előadja, hogy e pont vonatkozásában a jogvitát a szabadság idejére járó munkabér arányos kifizetésére és az esedékességi szabályokra vonatkozó érveinek figyelembe vételével kellene tisztázni. A tárgyaláson kifejtette, hogy a szabadság idejére járó munkabért időarányosan és a munkabér előírt esedékességekor kell kifizetni.

35 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a kötelezettségszegés megállapítása iránti keresetek körében a Bizottság feladata az állítólagos kötelezettségszegés fennállásának bizonyítása. A Bizottságnak kell a Bíróság elé tárnia a kötelezettségszegés fennállásának Bíróság általi vizsgálatához szükséges adatokat anélkül, hogy bármiféle vélelemre támaszkodna (lásd többek között a 96/81. sz., Bizottság kontra Hollandia ügyben 1982. május 25-én hozott ítélet [EBHT 1982., 1791. o.] 6. pontját és a C-194/01. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2004. április 29-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-4579. o.] 34. pontját).

36 Márpedig sem az indokolással ellátott vélemény, sem a keresetlevél, sem a Bizottság válasza nem teszi lehetővé annak megítélését, hogy a más tagállamban letelepedett munkáltatók által a német pénztárakhoz hasonló szabadság- és ellentételező pénztárakba befizetett tagdíj figyelembevételének a minimálbér számítása során való mellőzésére vonatkozó kifogás önálló kifogásnak minősül-e, vagy éppen ellenkezőleg, egybemosódik a tizenharmadik és tizennegyedik havi munkabér címén juttatott prémium figyelembevételének e számítás során való mellőzésére vonatkozó kifogással. A Bizottság szabadságpénztári tagdíjakra vonatkozó állításainak megválaszolásakor a német kormány által tapasztalt nehézségek igazolják ezen állítások érthetőségének hiányát.

37 E helyzetben úgy tűnik, hogy a Bizottság nem mutatta be kellően egyértelműen kifogásának terjedelmét, és nem tárta a Bíróság elé az annak megítélhetőségéhez szükséges adatokat, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke alapján fennálló tagállami kötelezettség megszegésének minősül-e az, vagy sem, ha az alperes nem veszi figyelembe a jelen ügyben érintetthez hasonló tagdíjakat a minimálbér meghatározásakor.

38 Fontos végül elemezni a jogvita fennmaradó főkérdését, miszerint a minimálbér alkotórészeként kell-e elismerni azokat a munkáltató által fizetett pótlékokat és kiegészítéseket, amelyek a német kormány álláspontja szerint módosítják a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát. Itt többek között a minőségi, a piszkos, a fáradságos és a veszélyes munka prémiumáról van szó.

39 Azt kell tekintetbe venni, hogy a Bizottság állításával ellentétben azok a pótlékok és kiegészítések, amelyeket annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, nem határoznak meg a minimálbér alkotórészeként, és amelyek módosítják a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát, a 96/71 irányelv rendelkezései értelmében nem tekinthetők ilyen alkotóelemeknek.

40 Teljesen természetes ugyanis, hogy ha a munkáltató a munkavállalótól többletmunkát vagy különleges körülmények között végzendő munkát vár el, akkor e többletmunkavégzést e munkavállaló felé anélkül kell kiegyenlítenie, hogy e kiegyenlítés a minimálbér számításakor figyelembe vehető lenne.

41 A jelen ítélet 30–33. pontjából azonban az következik, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság nem teljesítette a 96/71 irányelv 3. cikkéből eredő kötelezettségeit.

42 Mivel a kötelezettségszegés ezen irányelv alapján megállapítható, a keresetet nem szükséges az EK 49. cikk tekintetében vizsgálni.

43 E helyzetben meg kell állapítani, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság – mivel nem ismerte el a minimálbér alkotórészeként a más tagállamban letelepedett munkáltató által az építőipari ágazatban foglalkoztatott, Németországba kiküldött munkavállaló részére fizetett, a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás viszonyát nem módosító pótlékokat és kiegészítéseket, kivéve ezen ágazat munkavállalóinak ágazati prémiumát — nem teljesítette a 96/71 irányelv 3. cikkéből eredő kötelezettségeit.

44 A Bíróság a keresetet ezt meghaladó részében elutasítja.

A költségekről

45 Az eljárási szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Azonban e cikk 3. §-ának első albekezdése szerint részleges pernyertesség esetén a Bíróság határozhat úgy, hogy mindegyik fél maga viselje saját költségeit. Mivel a Bizottság is és a Németországi Szövetségi Köztársaság is részben pervesztes lett, maguk viselik költségeiket.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

1) **A Németországi Szövetségi Köztársaság – mivel nem ismerte el a minimálbér alkotórészeként a más tagállamban letelepedett munkáltató által az építőipari ágazatban foglalkoztatott, Németországba kiküldött munkavállaló részére fizetett, a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás viszonyát nem módosító pótlékokat és kiegészítéseket, kivéve ezen ágazat munkavállalóinak prémiumát — nem teljesítette a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikkéből eredő kötelezettségeit.**

2) **A Bíróság a keresetet ezt meghaladó részében elutasítja.**

3) **A felek maguk viselik saját költségeiket.**

Aláírások