WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 14 kwietnia 2005 r. *

W sprawie C-341/02

mającej za przedmiot skargę o stwierdzenie, na podstawie art. 226 WE, uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wniesioną w dniu 25 września 2002 r.,

Komisja Wspólnot Europejskich, reprezentowana przez J. Sacka oraz H. Kreppela, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

Republice Federalnej Niemiec, reprezentowanej przez W.-D. Plessinga oraz A. Tiemann, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca), K. Lenaerts, S. von Bahr i K. Schiemann, sędziowie,

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: M.-F. Contet, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 29 kwietnia 2004 r.,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 W swojej skardze Komisja Wspólnot Europejskich wnosi do Trybunału o stwierdzenie, że nie uznając za składniki minimalnej płacy wszystkich dodatków wypłacanych przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w innych państwach członkowskich swoim pracownikom zatrudnionym w sektorze prac budowlanych delegowanym do Niemiec — z wyjątkiem premii przyznawanej pracownikom tego sektora — oraz nie biorąc pod uwagę z tego powodu elementów płacy, które zostały faktycznie wypłacone przez pracodawców ich delegowanym pracownikom, Republika Federalna Niemiec uchybiła zobowiązaniom, które na niej

ciążą na mocy art. 49 WE i art. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18, str. 1).

2 Republika Federalna Niemiec wnosi do Trybunału o:

— oddalenie skargi oraz

— obciążenie Komisji kosztami postępowania.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Zgodnie z dwunastym motywem dyrektywy 96/71 prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody dla państw członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim.

4 Zgodnie z brzmieniem art. 1 ust. 1 dyrektywy 96/71, zatytułowanego „Zakres zastosowania":

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników [...] na terytorium innego państwa członkowskiego".

5 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Warunki zatrudnienia", stanowi w ust. 1 i 7:

„1. Państwa członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstw[a], o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

— przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne

i/lub

— umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:

[...]

c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

[...]

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c), jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

[...]

7. Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.

Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania".

Uregulowania krajowe

6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (ustawa o delegowaniu pracowników) z dnia 26 lutego 1996 r. (BGBl. 1996 I, str. 227) w wersji obowiązującej w momencie upłynięcia końcowego terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii (zwana dalej „AEntG") ma zastosowanie do przemysłu budowlanego.

7 Paragraf 1 ust. 1 AEntG rozszerza zastosowanie niektórych powszechnie stosowanych zbiorowych układów pracy na pracodawców prowadzących działalność za granicą i ich pracowników delegowanych do Niemiec. Przepis ten brzmi w sposób następujący:

„Normy prawne wynikające ze zbiorowego układu pracy dla przemysłu budowlanego uznanego za powszechnie stosowany [...], których przedmiotem jest minimalne wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe [...], mają zastosowanie [...] również do stosunku pracy wiążącego pracodawcę prowadzącego działalność za granicą i jego pracownika pracującego na terytorium objętym zakresem tego zbiorowego układu pracy. [P]racodawca w rozumieniu pierwszego zdania zapewnia swojemu pracownikowi świadczącemu pracę na terytorium objętym zakresem zbiorowego układu pracy, o którym mowa w zdaniu pierwszym, przynajmniej warunki pracy ustanowione przez ten zbiorowy układ pracy".

8 Lista zbiorowych układów pracy mających zastosowanie w każdym przypadku zgodnie z AEntG znajduje się w Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz (instrukcje do AEntG dla pracodawców prowadzących działalność za granicą odnośnie do delegowania pracowników, zwane dalej „instrukcjami").

9 Pafagraf 2 zbiorowego układu pracy przewidującego minimalną płacę w sektorze prac budowlanych na terytorium Republiki Federalnej Niemiec (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnens im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) z dnia 26 maja 1999 r. (zwanego dalej „zbiorowym układem pracy w sprawie minimalnej płacy") stanowi, że minimalna płaca składa się z płacy godzinowej przewidzianej przez ten układ i premii przyznawanej pracownikom sektora prac budowlanych, które razem stanowią całą umowną płacę godzinową. Przepisy tego układu zostały uznane za powszechnie stosowane przez rozporządzenie w sprawie bezwzględnie obowiązujących stosunków pracy w sektorze prac

budowlanych (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe) z dnia 25 sierpnia 1999 r. (BGBl. 1999 I, str. 1894).

10 Dla okresu od dnia 1 września 2000 r. do dnia 31 sierpnia 2002 r. obowiązywał zbiorowy układ pracy w sprawie minimalnej płacy z dnia 2 czerwca 2000 r. uznany za powszechnie stosowany w dniu 17 sierpnia 2000 r.

11 Zasady dotyczące urlopów, wynagrodzenia za czas urlopu, systemu funduszy urlopowych oraz dodatkowe premie za, między innymi, szczególnie trudne warunki pracy i nadliczbowe godziny pracy zostały ustanowione przez inne zbiorowe układy pracy uznane za powszechnie stosowane.

12 Załącznik 4 do instrukcji w wersji obowiązującej w momencie upłynięcia terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii stanowi, że nie uważa się za składniki minimalnej płacy dodatków wypłacanych przez pracodawcę z wyjątkiem premii przyznawanej wszystkim pracownikom sektora prac budowlanych. Załącznik ten precyzuje, że dodatki obejmują w szczególności dodatki za godziny nadliczbowe, za pracę w nocy i w niedziele lub dni wolne od pracy oraz dodatki za dojazdy i szczególnie trudne warunki pracy.

Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

13 W następstwie wniosku o istnieniu uchybienia Komisja stwierdziła, że metoda zastosowana przez Niemcy, polegająca na nieuznawaniu za składniki minimalnej

płacy wszystkich dodatków wypłacanych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich ich pracownikom zatrudnionym w sektorze prac budowlanych delegowanym do tego pierwszego państwa, jest niezgodna z przepisami dyrektywy 96/71 i że narusza swobodne świadczenie usług w rozumieniu art. 49 WE. W rezultacie w dniu 3 kwietnia 2000 r. wystosowała ona do Republiki Federalnej Niemiec wezwanie do usunięcia uchybienia i do przedstawienia przez nią uwag w tym względzie.

14 Pismem z dnia 21 czerwca 2000 r. rząd niemiecki zakwestionował, jakoby uchybił zobowiązaniom, opierając się w szczególności na art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 96/71. Pojęcie „minimalnych stawek płacy" miało być zdefiniowane przez uregulowania lub praktykę krajową państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. W ramach kontroli przestrzegania zasad dotyczących tej płacy nie można — jego zdaniem — uwzględnić, na mocy przepisów obowiązujących w Niemczech, premii stanowiących naruszenie stosunku między płacą a pracą zdefiniowanego przez mający zastosowanie zbiorowy układ pracy. Rząd ten zadeklarował jednak gotowość do uwzględnienia pewnych świadczeń, które nie powodują zmian tego stosunku oraz do zmodyfikowania w określonych przypadkach instrukcji.

15 Ponieważ Komisja nie była usatysfakcjonowana wyjaśnieniami przedstawionymi jej przez Republikę Federalną Niemiec, wystosowała do tego państwa członkowskiego w dniu 2 kwietnia 2001 r. uzasadnioną opinię, wzywając je do zastosowania się do niej w terminie dwóch miesięcy od daty zawiadomienia.

16 Rząd niemiecki odpowiedział na uzasadnioną opinię pismem z dnia 31 maja 2001 r., w którym — mimo że przyznał, iż niektóre elementy instrukcji nie były całkowicie zgodne z dyrektywą 96/71 — powtórzył w wielu punktach swoją wcześniejszą argumentację. Komisja podjęła wtedy decyzję o wniesieniu niniejszej skargi.

W przedmiocie skargi

Argumenty stron

17 Komisja utrzymuje, że niemieckie uregulowanie, które — gdy chodzi o dodatki — uznaje za składniki minimalnej płacy, przy porównaniu minimalnej stawki płacy ustanowionej przez przepisy niemieckie i wynagrodzenia faktycznie wypłacanego pracownikom oddelegowanym przez ich pracodawców prowadzących działalność poza granicami Niemiec, jedynie premię przyznawaną wszystkim pracownikom sektora prac budowlanych, jest niezgodne z przepisami dyrektywy 96/71 i art. 49 WE.

18 Zdaniem Komisji pracodawcy prowadzący działalność w innych państwach członkowskich mogą być zobowiązani na mocy przepisów obowiązujących w tych państwach do wypłacenia, poza normalną płacą godzinową, innych elementów wynagrodzenia. Tak więc przy zastosowaniu niemieckiego uregulowania nie można tych elementów uwzględnić przy obliczaniu minimalnej płacy. Komisja utrzymuje, że nieuwzględnienie dodatków prowadzi do wyższych kosztów płac niż te, które pracodawcy niemieccy powinni zapłacić swoim pracownikom, i że uniemożliwia to pracodawcom prowadzącym działalność w innych państwach członkowskich oferowanie usług w Niemczech. O ile prawdą jest, że państwo członkowskie, na którego terytorium pracownik jest delegowany, ma prawo ustalić, na mocy dyrektywy 96/71, minimalną stawkę płacy, to nie podważa to faktu, że nie może ono, porównując tę stawkę i wynagrodzenie wypłacane przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich, narzucać własnej struktury wynagrodzenia.

19 Komisja zarzuca Republice Federalnej Niemiec w szczególności, że nie uznaje ona za składniki minimalnej płacy ani pewnych premii, takich jak dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane trzynastą lub czternastą pensją, ani składek uiszczonych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich na fundusze urlopowe i odszkodowawcze porównywalne do funduszy niemieckich, w zakresie w jakim pracownik oddelegowany do innego państwa członkowskiego otrzymuje — w sposób pośredni lub bezpośredni — te kwoty.

20 Rząd niemiecki zapowiada przyszłą modyfikację instrukcji w zakresie takich dodatków wypłacanych przez pracodawcę prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim, które nie powodują zmiany stosunku między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem. Dodatki te powinny być w zasadzie uznane za składniki minimalnej płacy.

21 Za to dodatki, które powodują zmianę równowagi pomiędzy świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, nie mogą być według uregulowania niemieckiego uważane za składniki płacy, ani nie mogą być za takie uznane podczas porównania stawki należnej na mocy przepisów niemieckich i wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawców prowadzących działalność poza granicami Niemiec. Zbiorowy układ pracy w sprawie płacy minimalnej nie ogranicza się bowiem do określenia kwoty bezwzględnej, ale zawiera inne zasady dotyczące stosunku między wynagrodzeniem należnym od pracodawcy a świadczeniem, które należy do obowiązków pracownika. Premie specjalne są regulowane przez ramowe układy zbiorowe pracy inne niż zbiorowy układ pracy w sprawie minimalnej płacy.

22 Rząd niemiecki utrzymuje, że godziny przepracowane poza zwyczajowymi godzinami czasu pracy, które wiążą się ze szczególnie wysokimi wymogami odnośnie do jakości rezultatu lub z określonymi ograniczeniami i zagrożeniami, mają wyższą wartość ekonomiczną od zwyczajowych godzin pracy oraz że premie należne z tego tytułu nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu minimalnej

płacy. Gdyby uwzględnić te kwoty przy takim obliczeniu, pozbawiłoby to pracownika ekonomicznej równowartości za te godziny pracy.

23 Rząd niemiecki utrzymuje, że Komisja opiera się w swojej skardze na niezrozumieniu niemieckiego uregulowania. Niesłusznie wydaje się jej, że pracodawca prowadzący działalność w innym państwie członkowskim jest zobowiązany na mocy tego uregulowania, w przypadku pracy związanej ze szczególnymi utrudnieniami, do wypłacenia — oprócz minimalnej płacy — dodatkowych premii niemieckich.

Ocena Trybunału

24 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo wspólnotowe nie stoi na przeszkodzie temu, aby państwo członkowskie nałożyło na przedsiębiorstwo prowadzące działalność w innym państwie członkowskim, które świadczy usługi na terytorium tego pierwszego państwa, obowiązek wypłacania jego pracownikom minimalnego wynagrodzenia ustalonego przez przepisy krajowe tego państwa (wyroki z dnia 3 lutego 1982 r. w sprawach 62/81 i 63/81 Seco i Desquenne & Giral, Rec. str. 223, pkt 14; z dnia 28 marca 1996 r. w sprawie C-272/94 Guiot, Rec. str. I-1905, pkt 12; z dnia 23 listopada 1999 r. w sprawach C-369/96 i C-376/96 Arblade i in., Rec. str. I-8453, pkt 33; z dnia 15 marca 2001 r. w sprawie C-165/98 Mazzoleni i ISA, Rec. str. I-2189, pkt 28 i 29, i z dnia 24 stycznia 2002 r. w sprawie C-164/99 Portugaia Construções, Rec. str. I-787, pkt 21). Zastosowanie takich zasad powinno zapewnić realizację ich celu, to jest ochronę delegowanych pracowników, i nie może wykraczać poza to, co jest niezbędne dla jego osiągnięcia (zob. podobnie w szczególności ww. wyroki w sprawach Arblade i in., pkt 35; Mazzoleni i ISA, pkt 26, i z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-60/03 Wolff & Müller, Zb.Orz. str. I-9553, pkt 34).

25 Orzecznictwo to jest poświęcone art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) dyrektywy 96/71, zgodnie z którym państwa członkowskie winny zapewniać, by bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w dyrektywie, gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, które obejmują w szczególności minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny, i które są ustanowione przez zasady państwa członkowskiego, na którego terytorium praca jest wykonywana. Drugi akapit precyzuje, że pojęcie „minimalnej stawki płacy" jest zdefiniowane „przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany".

26 W niniejszym przypadku nie ulega wątpliwości, że Republika Federalna Niemiec skorzystała w ramach AEntG z przewidzianej przez dyrektywę 96/71 możliwości przyjęcia przepisów regulujących minimalne stawki płacy na terytorium krajowym. Jak wynika z pkt 7–10 niniejszego wyroku, zastosowanie pewnych zbiorowych układów pracy uznanych za powszechnie stosowane, takich jak układ w sprawie minimalnej płacy, zostało rozszerzone, na mocy art. 1 ust. 1 tej ustawy, na pracodawców prowadzących działalność za granicą i na ich pracowników delegowanych do Niemiec. Lista zbiorowych układów pracy podlegających zastosowaniu w każdym przypadku znajduje się, zgodnie z przepisami AEntG, w instrukcjach.

27 Strony w niniejszej sprawie nie zgadzają się jednakże co do metody, jaką należy zastosować dla porównania minimalnej stawki płacy należnej na mocy niemieckich przepisów i wynagrodzenia faktycznie wypłaconego delegowanym pracownikom przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich. Nasuwa się więc pytanie, jakie dodatki państwo członkowskie powinno uwzględnić jako składniki minimalnej płacy, gdy sprawdza, czy została ona poprawnie wypłacona.

28 Należy przypomnieć, że zgodnie z załącznikiem 4 do instrukcji, w Niemczech za składniki minimalnej płacy nie uznaje się dodatków wypłacanych przez pracodawcę,

z wyjątkiem premii przyznawanej wszystkim pracownikom sektora prac budowlanych. Z akt sprawy wynika, że poza tą premią uwzględnia się również przewidziane w umowie o pracę kwoty wypłacane jako wyrównanie różnicy pomiędzy płacą krajową a płacą należną na mocy AEntG. Zdaniem Komisji jednak wszystkie dodatki wypłacane delegowanym pracownikom przez pracodawców prowadzących działalność poza terytorium Niemiec powinny być w zasadzie uwzględniane przy obliczaniu minimalnej płacy.

29 Należy przede wszystkim sprecyzować, że strony są zgodne co do tego, że nie należy, zgodnie z przepisami art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) i ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71, jako składników minimalnej płacy uwzględniać płacy za nadgodziny, składek na uzupełniające zakładowe systemy emerytalne, kwot wypłaconych tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem i wreszcie kwot ryczałtowych obliczonych na innej podstawie niż podstawa godzinowa. Należy natomiast uwzględniać wielkość płacy brutto.

30 Następnie należy podnieść, że rząd niemiecki nie kwestionuje tego, że instrukcje nie są całkowicie zgodne z przepisami dyrektywy 96/71. Skądinąd wprowadził on pewne zmiany po upływie terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii, zgodnie ze wskazówkami Komisji, odwracając stosunek „zasada — wyjątek" dla uwzględnienia dodatków. W konsekwencji tej zmiany w ramach kontroli zapłaty minimalnej płacy wszystkie dodatkowe kwoty wypłacone przez pracodawcę prowadzącego działalność za granicą będą uwzględniane, o ile nie prowadzi to do modyfikacji na niekorzyść pracownika stosunku między jego świadczeniem a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem.

31 Ponadto rząd niemiecki w odpowiedzi na skargę wyjaśnia, że przewidziane jest uzupełnienie instrukcji w celu uznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego trzynastą lub czternastą pensją za składniki minimalnej płacy, pod warunkiem że są one wypłacane regularnie, proporcjonalnie, faktycznie i nieodwołalnie przez okres, na jaki pracownik jest delegowany do Niemiec, oraz że są mu oddane do dyspozycji w przewidzianym terminie płatności. Komisja twierdzi w replice, że ta propozycja zmian mogłaby uczynić system krajowy zgodnym z dyrektywą 96/71.

32 Należy rzeczywiście stwierdzić, że zmiany przyjęte i zaproponowane w ten sposób przez rząd niemiecki są w stanie wyeliminować różne niezgodności pomiędzy rozważanym uregulowaniem krajowym a przepisami dyrektywy 96/71.

33 Należy jednak przypomnieć, że istnienie uchybienia powinno być oceniane na podstawie sytuacji państwa członkowskiego istniejącej w momencie, kiedy upłynął termin wyznaczony w uzasadnionej opinii (zob. w szczególności wyroki z dnia 16 stycznia 2003 r. w sprawie C-63/02 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. str. I-821, pkt 11, i z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie C-313/03 Komisja przeciwko Włochom, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 9). Zmiany wprowadzone po upływie wyznaczonego terminu nie mogą być brane pod uwagę przez Trybunał (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-482/03 Komisja przeciwko Irlandii, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 11).

34 Odnośnie do składek uiszczanych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich na fundusze urlopowe i odszkodowawcze, porównywalne do funduszy niemieckich, z odpowiedzi rządu niemieckiego na uzasadnioną opinię wynika, że odpowiadają one w Niemczech płatnym urlopom

i dodatkom świątecznym. W swojej duplice rząd ten utrzymuje, że w tej kwestii spór powinien zostać rozwiązany z uwzględnieniem jego argumentów dotyczących proporcjonalnej płatności wynagrodzenia za czas urlopu i zasad dotyczących terminów płatności. Sprecyzował on podczas rozprawy, że wynagrodzenie to powinno być wypłacane na zasadzie prorata temporis i w terminie płatności przewidzianym dla płacy.

35 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach postępowania o uchybienie zobowiązaniom państwa członkowskiego do Komisji należy obowiązek udowodnienia istnienia zarzucanego uchybienia. To ona powinna przedstawić Trybunałowi elementy niezbędne do weryfikacji istnienia tego uchybienia bez opierania się na jakimkolwiek domniemaniu (zob. w szczególności wyroki z dnia 25 maja 1982 r. w sprawie 96/81 Komisja przeciwko Niderlandom, Rec. str. 1791, pkt 6, i z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie C-194/01 Komisja przeciwko Austrii, Rec. str. I-4579, pkt 34).

36 Ani uzasadniona opinia, ani skarga, ani w replika przedłożone Trybunałowi przez Komisję nie pozwalają na ocenę, czy zarzut dotyczący braku uwzględnienia przy obliczaniu minimalnej płacy składek uiszczonych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich na fundusze urlopowe i odszkodowawcze porównywalne do funduszy niemieckich stanowi niezależny zarzut, czy też przeciwnie, zbiega się z zarzutem dotyczącym braku uwzględnienia przy tym obliczeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego trzynastą lub czternastą pensją. Trudności, jakich doświadczył rząd niemiecki, aby odpowiedzieć na twierdzenia Komisji dotyczące składek na fundusze urlopowe, potwierdzają brak ich jasności.

37 Wydaje się w takich warunkach, że Komisja nie przedstawiła w sposób wystarczająco jasny dokładnego zakresu swojego zarzutu i nie dostarczyła Trybunałowi niezbędnych elementów, które pozwoliłyby mu na ustalenie, czy brak uwzględnienia przez pozwaną w definicji minimalnej płacy składek takich jak w niniejszej sprawie stanowi uchybienie zobowiązaniom wynikającym z art. 3 dyrektywy 96/71, czy też nie.

38 Wreszcie należy przeanalizować główne sporne pytanie, czy dodatki wypłacane przez pracodawcę, które — zdaniem rządu niemieckiego — prowadzą do zmiany równowagi między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, powinny być uznane za składniki minimalnej płacy. Chodzi w szczególności o premie za jakość i premie za pracę brudną, w szczególnie trudnych warunkach lub niebezpieczną.

39 Należy rozważyć, czy — w przeciwieństwie do tego, co twierdzi Komisja — dodatki, które nie są zdefiniowane jako składniki minimalnej płacy przez prawo lub praktykę krajową państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i które prowadzą do zmiany równowagi między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, nie powinny jednak być uznane za takie elementy na mocy przepisów dyrektywy 96/71.

40 Jest bowiem całkowicie normalne, że jeżeli pracodawca wymaga, aby pracownik świadczył więcej pracy lub pracował więcej godzin w określonych warunkach, to takie dodatkowe świadczenie powinno zostać pracownikowi wynagrodzone, choć wynagrodzenie to nie będzie uwzględnione przy obliczaniu minimalnej płacy.

41 Z pkt 30–33 niniejszego wyroku wynika jednak, że Republika Federalna Niemiec uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy art. 3 dyrektywy 96/71.

42 Ponieważ uchybienie zostało stwierdzone na podstawie tej dyrektywy, nie ma potrzeby badania skargi w świetle art. 49 WE.

43 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że nie uznając za elementy składowe minimalnej płacy dodatków, które nie powodują zmiany stosunku między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, wypłacanych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich ich pracownikom zatrudnionym w sektorze prac budowlanych delegowanym do Niemiec — z wyjątkiem premii przyznawanej wszystkim pracownikom sektora prac budowlanych — Republika Federalna Niemiec uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy art. 3 dyrektywy 96/71.

44 W pozostałej części skarga zostaje oddalona.

W przedmiocie kosztów

45 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Jednakże na podstawie art. 69 § 3 regulaminu w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań Trybunał może postanowić, że koszty zostaną podzielone albo że każda ze stron poniesie własne koszty. Ponieważ żądania Komisji i Republiki Federalnej Niemiec zostały uwzględnione tylko częściowo, ponoszą one własne koszty.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Nie uznając za elementy składowe minimalnej płacy dodatków, które nie powodują zmiany stosunku między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem, wypłacanych przez pracodawców prowadzących działalność w innych państwach członkowskich ich pracownikom zatrudnionym w sektorze prac budowlanych delegowanym do Niemiec — z wyjątkiem premii przyznawanej wszystkim pracownikom sektora prac budowlanych — Republika Federalna Niemiec uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy art. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.**

2) **W pozostałej części skarga zostaje oddalona.**

3) **Każda ze stron poniesie własne koszty.**

Podpisy