ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 14. apríla 2005 *

Vo veci C-341/02,

ktorej predmetom je žaloba o nesplnenie povinnosti podľa článku 226 ES, podaná 25. septembra 2002,

Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Sack a H. Kreppel, splnomocnení zástupcovia, s adresou na doručovanie v Luxemburgu,

žalobkyňa,

proti

Spolkovej republike Nemecko, v zastúpení: W.-D. Plessing a A. Tiemann, splnomocnení zástupcovia,

žalovanej,

* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia A. Rosas (spravodajca), K. Lenaerts, S. von Bahr a K. Schiemann,

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: M.-F. Contet, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 29. apríla 2004,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Komisia Európskych spoločenstiev svojou žalobou navrhuje, aby Súdny dvor určil, že Spolková republika Nemecko si tým, že — s výnimkou prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva — neuznala za základné zložky minimálnej mzdy žiadne zo mzdových zvýhodnení a príplatkov, ktoré platili zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch svojim zamestnancom tohto odvetvia vyslaným do Nemecka, čím nevzala do úvahy časti mzdy, ktoré títo zamestnávatelia skutočne platili svojim vyslaným zamestnancom, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 49 ES a z článku 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo

16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).

2 Spolková republika Nemecko navrhuje, aby Súdny dvor žalobu zamietol a zaviazal Komisiu na náhradu trov konania.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Odôvodnenie č. 12 smernice 96/71 stanovuje, že právo Spoločenstva nebráni členským štátom uplatniť svoje právne predpisy alebo kolektívne zmluvy uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zamestnancami voči každému zamestnancovi, ktorý aj dočasne pracuje na ich území, a to aj v prípade, keď jeho zamestnávateľ má sídlo v inom členskom štáte.

4 Ustanovenie článku 1 ods. 1 smernice 96/71 pod názvom „Rozsah" znie:

„Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov... na územie členského štátu."

5 Článok 3 smernice 96/71 pod názvom „Vzťahy a podmienky zamestnania" vo svojich odsekoch 1 a 7 stanovuje:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo

— v kolektívnych zmluvách... vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

...

c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;

...

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify' v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

...

7. Odseky 1 až 6 nebudú brániť uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy jedine ak sa vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady."

Vnútroštátna právna úprava

6 Zákon o vysielaní pracovníkov (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) z 26. februára 1996 (BGBl. I 1996, s. 227), v znení platnom pri uplynutí lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku (ďalej len „AEntG"), sa vzťahuje na živnosť stavebníctva.

7 Paragraf 1 ods. 1 AEntG rozširuje platnosť určitých všeobecne záväzných kolektívnych zmlúv aj na zamestnávateľov usadených v zahraničí a na ich pracovníkov vyslaných do Nemecka. Toto ustanovenie znie:

„Právne normy kolektívnej zmluvy pre živnosť stavebníctva vyhlásenej za všeobecne záväznú..., ktoré upravujú... minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy..., sa uplatňujú aj na pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom usadeným v zahraničí a jeho zamestnancom pracujúcim v územnej oblasti pôsobnosti tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ je v zmysle prvej vety povinný poskytnúť svojmu zamestnancovi pracujúcemu v súlade s prvou vetou v územnej oblasti pôsobnosti tejto kolektívnej zmluvy prinajmenšom pracovné podmienky stanovené v kolektívnej zmluve."

8 Zoznam kolektívnych zmlúv, ktoré sa majú podľa AEntG uplatniť v konkrétnom prípade, sa nachádza v príručke o vysielaní pracovníkov určenej pre zamestnávateľov usadených v zahraničí (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, ďalej len „príručka").

9 Paragraf 2 kolektívnej zmluvy upravujúcej minimálnu mzdu v odvetví stavebníctva na území Spolkovej republiky Nemecko (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) z 26. mája 1999 (ďalej len „kolektívna zmluva o minimálnej mzde") určuje, že minimálna mzda pozostáva z hodinovej mzdy stanovenej touto zmluvou a z prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva, ktoré spolu tvoria celkovú tarifnú hodinovú mzdu. Ustanovenia tejto zmluvy boli nariadením o záväzných pracovných podmienkach platných v odvetví stavebníctva (Verordnung über zwingende

Arbeitsbedingungen im Baugewerbe) z 25. augusta 1999 (BGBl. I 1999, s. 1894) vyhlásené za všeobecne záväzné.

10 Pre obdobie od 1. septembra 2000 do 31. augusta 2002 platila kolektívna zmluva o minimálnej mzde z 2. júna 2000, ktorá bola vyhlásená za všeobecne záväznú 17. augusta 2000.

11 Ustanovenia týkajúce sa dovolenky, odmeňovania počas tohto obdobia, dovolenkových fondov, ako aj príplatkov, a to najmä príplatkov za prácu v sťažených pracovných podmienkach a za prácu nadčas, boli zakotvené v iných všeobecne záväzných kolektívnych zmluvách.

12 Príloha č. 4 príručky v znení platnom pri uplynutí lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku určuje, že s výnimkou všeobecnej prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva sa na mzdové zvýhodnenia a príplatky platené zamestnávateľmi neprihliada ako na zložky minimálnej mzdy. Táto príloha upresňuje, že posledne menovanými príplatkami sa rozumejú najmä mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, nočnú prácu, za prácu v nedeľu a vo sviatok, ako aj príplatky za odlúčenie a za prácu v sťažených pracovných podmienkach.

Konanie predchádzajúce podaniu žaloby

13 Po preskúmaní sťažnosti dospela Komisia k záveru, že postup uplatňovaný v Nemecku, v rámci ktorého sa žiadne zo mzdových zvýhodnení a príplatkov platených zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch svojim zamest-

nancom v odvetví stavebníctva vyslaným do Nemecka neuznávajú za zložky minimálnej mzdy, je v rozpore s ustanoveniami smernice 96/71 a porušuje slobodné poskytovanie služieb v zmysle článku 49 ES. Preto listom z 3. apríla 2000 vyzvala Spolkovú republiku Nemecko na predloženie jej pripomienok k tejto veci.

14 Nemecká vláda listom z 21. júna 2000 poprela údajné nesplnenie povinnosti, pričom sa odvolala najmä na článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 96/71. Pojem „minimálne mzdové tarify" je totiž definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný. V rámci kontroly dodržiavania minimálnej mzdy sa podľa ustanovení platných v Nemecku nemôže prihliadať na príplatky, ktoré zasahujú do vzájomného pomeru medzi mzdou a prácou, definovaného v kolektívnej zmluve. Nemecká vláda však prejavila ochotu zohľadniť určité plnenia, ktoré nezasahujú do tohto pomeru, a prípadne v tomto zmysle upraviť znenie príručky.

15 Keďže Komisia vysvetlenia Spolkovej republiky Nemecko nepovažovala za uspokojivé, zaslala tomuto členskému štátu 2. apríla 2001 odôvodnené stanovisko s výzvou, aby mu vyhovel v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia.

16 Potom, ako nemecká vláda odpovedala na toto odôvodnené stanovisko listom z 31. mája 2001, v ktorom síce pripustila, že určité časti príručky nie sú úplne v súlade s ustanoveniami smernice 96/71, avšak vo vzťahu k viacerým bodom trvala na svojich predchádzajúcich tvrdeniach, sa Komisia rozhodla podať túto žalobu.

O žalobe

Tvrdenia účastníkov konania

17 Komisia tvrdí, že nemecká právna úprava porušuje ustanovenia smernice 96/71 a článku 49 ES tým, že pokiaľ ide o mzdové zvýhodnenia a príplatky, zohľadňuje ako zložky minimálnej mzdy pri porovnaní minimálnej mzdovej tarify zakotvenej v nemeckých ustanoveniach a mzdy skutočne platenej vyslaným pracovníkom ich zamestnávateľmi usadenými mimo Nemecka, len všeobecné prémie udeľované pracovníkom v odvetví stavebníctva.

18 Podľa Komisie môžu byť zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch povinní v zmysle ustanovení platných v týchto štátoch platiť popri obvyklej hodinovej mzde ďalšie zložky pracovnej odmeny. Podľa nemeckej právnej úpravy nemusia byť tieto ďalšie zložky zohľadnené pri výpočte minimálnej mzdy. Komisia tvrdí, že nezohľadnenie mzdových zvýhodnení a príplatkov vedie k vyšším mzdovým nákladom, ako sú tie, ktoré by nemeckí zamestnávatelia museli vynaložiť pre svojich pracovníkov, a že zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch sú tým obmedzovaní pri ponuke svojich služieb v Nemecku. Aj keď je pravdou, že členský štát, na územie ktorého bol pracovník vyslaný, je v zmysle smernice 96/71 oprávnený určiť minimálnu mzdovú tarifu, nemôže porovnávajúc túto tarifu so mzdou skutočne platenou zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch nástojiť na uplatňovaní jeho vlastnej štruktúry odmeňovania.

19 Komisia Spolkovej republike Nemecko vytýka najmä to, že za zložky minimálnej mzdy neuznala ani určité prémie, akými sú trinásty a štrnásty plat, ani príspevky, ktoré odvádzajú zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch do dovolenkových a vyrovnávacích fondov, pokiaľ sú tieto sumy v inom členskom štáte priamo alebo nepriamo poskytované vyslaným pracovníkom.

20 Nemecká vláda ohlásila pripravovanú zmenu príručky, pokiaľ ide o mzdové zvýhodnenia a príplatky platené zamestnávateľom usadeným v inom členskom štáte, ktorou nebude zmenený pomer medzi plnením pracovníka a odmenou, ktorú za to prijme. Takéto mzdové zvýhodnenia a príplatky v zásade budú musieť byť uznané za zložky minimálnej mzdy.

21 Naproti tomu mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré majú vplyv na rovnováhu medzi plnením pracovníka a prijatým protiplnením, sa podľa nemeckej právnej úpravy nepovažujú za zložky minimálnej mzdy a pri porovnaní tarify vyplývajúcej z nemeckých ustanovení a mzdy platenej zamestnávateľmi usadenými mimo Nemecka nemôžu byť uznané za zložky tejto mzdy. Kolektívna zmluva o minimálnej mzde sa totiž neobmedzuje iba na určenie absolútnej sumy, ale obsahuje aj ďalšie ustanovenia o pomere medzi mzdou platenou zamestnávateľom a plnením, ktoré má vykonať pracovník. Osobitné príplatky sú upravené v samostatnej rámcovej kolektívnej zmluve odlišnej od kolektívnej zmluvy o minimálnej mzde.

22 Nemecká vláda tvrdí, že hodiny práce realizované mimo obvyklého pracovného času, ktoré musia vyhovieť obzvlášť vysokým požiadavkám na kvalitu výsledku, alebo ktoré sú spojené s osobitnými ťažkosťami a nebezpečenstvom, majú v porovnaní s obvyklými hodinami práce vyššiu ekonomickú hodnotu, a preto príslušné príplatky nemožno zohľadniť pri výpočte minimálnej mzdy. Ak by boli tieto čiastky pri danom

výpočte zohľadnené, pracovníkovi by bola odopretá ekonomická protihodnota zodpovedajúca uvedeným hodinám práce.

23 Nemecká vláda tvrdí, že Komisia svoju žalobu zakladá na nesprávnom pochopení nemeckej právnej úpravy. Neprávom sa domnieva, že zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte je podľa nemeckej právnej úpravy povinný v prípade práce spojenej s osobitnými ťažkosťami platiť popri minimálnej mzde aj dodatočné nemecké príplatky.

Posúdenie Súdnym dvorom

24 Na úvod je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej súdnej praxe právo Spoločenstva členskému štátu v zásade nebráni, aby podniku usadenému v inom členskom štáte, ktorý poskytuje svoje služby na území prvého členského štátu, uložil povinnosť platiť svojim pracovníkom minimálnu mzdu stanovenú vnútroštátnymi pravidlami tohto štátu (rozsudky z 3. februára 1982, Seco a Desquenne & Giral, 62/81 a 63/81, Zb. s. 223, bod 14; z 28. marca 1996, Guiot, C-272/94, Zb. s. I-1905, bod 12; z 23. novembra 1999, Arblade a i., C-369/96, a C-376/96, Zb. s. I-8453, bod 33; z 15. marca 2001, Mazzoleni a ISA, C-165/98, Zb. s. I-2189, body 28 a 29, a z 24. januára 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Zb. s. I-787, bod 21). Uplatnenie týchto pravidiel musí byť spôsobilé zabezpečiť splnenie nimi sledovaného cieľa, ktorým je ochrana vyslaných pracovníkov, a nesmie presahovať to, čo je na jeho dosiahnutie potrebné (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky Arblade a i., už citovaný, bod 35; Mazzoleni a ISA, už citovaný, bod 26, a z 12. októbra 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Zb. s. I-9553, bod 34).

25 Táto judikatúra sa týka článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) smernice 96/71, podľa ktorého členské štáty zabezpečia, aby podniky uvedené v tejto smernici, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom vyslaným na ich územie pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa najmä minimálnych mzdových taríf vrátane taríf za nadčasy, ktoré sú stanovené právnymi predpismi členského štátu, na území ktorého sa práca vykonáva. Druhý pododsek toho istého odseku upresňuje, že pojem „minimálne mzdové tarify" je definovaný „podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný".

26 V tejto veci je nesporné, že Spolková republika Nemecko v rámci AEntG uplatnila možnosť zakotvenú v smernici 96/71 prijať predpisy o minimálnej mzdovej tarife na vnútroštátnom území. Ako vyplýva z bodov 7 až 10 tohto rozsudku, § 1 ods. 1 AEntG rozširuje platnosť určitých všeobecne záväzných kolektívnych zmlúv, akou je aj tá o minimálnej mzde, aj na zamestnávateľov usadených v zahraničí a ich pracovníkov vyslaných do Nemecka. Zoznam kolektívnych zmlúv, ktoré sa podľa ustanovení AEntG majú uplatniť v každom prípade, je obsiahnutý v príručke.

27 Účastníci tohto konania sa však sporia o metóde, ktorá sa má použiť pri porovnaní minimálnej mzdovej tarify vyplývajúcej z nemeckých ustanovení a mzdy, ktorú skutočne platia zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch. Otázka v tejto veci preto znie, ktoré mzdové zvýhodnenia a príplatky musí členský štát zohľadniť ako zložky minimálnej mzdy, keď skúma, či bola táto mzda riadne vyplatená.

28 Je vhodné pripomenúť, že podľa ustanovení prílohy č. 4 príručky sa — s výnimkou všeobecnej prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva — mzdové

zvýhodnenia a príplatky platené zamestnávateľom v Nemecku nepovažujú za zložky minimálnej mzdy. Zo spisu vyplýva, že popri uvedenej prémii sa zohľadňujú tie vyplácané plnenia, ktoré sú v pracovnej zmluve označené ako vyrovnanie rozdielu medzi vnútroštátnou mzdou a mzdou vyplývajúcou z AEntG. Podľa Komisie však musia byť pri výpočte minimálnej mzdy zohľadnené v zásade všetky mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré platia zamestnávatelia usadení mimo Nemecka svojim vyslaným pracovníkom.

29 Najskôr je potrebné upresniť, že účastníci konania sa zhodujú v tom, že v súlade s ustanoveniami článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) a ods. 7 druhého pododseku smernice 96/71 nemožno ako súčasť minimálnej mzdy zohľadniť mzdu za prácu nadčas, príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie, plnenia vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním a napokon paušálne čiastky, ktorých výpočet sa nezakladá na počte odpracovaných hodín. Musí sa vychádzať zo sumy hrubej mzdy.

30 Ďalej je potrebné zdôrazniť, že nemecká vláda nepopiera, že príručka nie je v plnom súlade s ustanoveniami smernice 96/71. Navyše, po uplynutí lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku ju zmenila v tom smere, v akom to navrhla Komisia, t. j. obrátila „vzťah medzi pravidlom a výnimkou" v prospech zohľadnenia mzdových zvýhodnení a príplatkov. V dôsledku tejto zmeny sa pri kontrole vyplácania minimálnej mzdy zohľadnia všetky dodatočné plnenia zamestnávateľa usadeného v zahraničí, pokiaľ sa tým v neprospech pracovníka nezmení pomer medzi plnením pracovníka na jednej strane a prijatým protiplnením na strane druhej.

31 Okrem toho uviedla nemecká vláda vo svojom vyjadrení k žalobe, že je plánované doplnenie textu príručky tak, aby boli prémie v podobe trinásteho a štrnásteho platu uznané za zložky minimálnej mzdy za predpokladu, že počas vyslania pracovníka do Nemecka budú vyplácané pravidelne, úmerne, skutočne a neodvolateľne a budú mu dané k dispozícii v stanovenej dobe splatnosti. Komisia sa vo svojej replike vyjadrila, že tento návrh na zmenu textu príručky by mohol v tomto smere uviesť vnútroštátnu právnu úpravu do súladu so smernicou 96/71.

32 Je potrebné konštatovať, že zmeny takto prijaté a navrhnuté nemeckou vládou sú spôsobilé odstrániť viaceré rozpory medzi predmetnou vnútroštátnou právnou úpravou a ustanoveniami smernice 96/71.

33 Predsa je však vhodné pripomenúť, že existencia nesplnenia povinnosti musí byť posúdená vo vzťahu k situácii, v ktorej sa členský štát nachádzal pri uplynutí lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku (pozri najmä rozsudky zo 16. januára 2003, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-63/02, Zb. s. I-821, bod 11, a zo 16. decembra 2004, Komisia/Taliansko, C-313/03, neuverejnený v Zbierke, bod 9). Na zmeny, ktoré nastali neskôr, Súdny dvor nemôže prihliadať (pozri najmä rozsudok z 18. novembra 2004, Komisia/Írsko, C-482/03, neuverejnený v Zbierke, bod 11).

34 Pokiaľ ide o príspevky odvádzané zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch do dovolenkových a vyrovnávacích fondov porovnateľných s nemeckými fondmi, z odpovede nemeckej vlády na odôvodnené stanovisko vyplýva, že tieto príspevky v Nemecku zodpovedajú plateným dovolenkám a dovolenkovým pré-

miam. Nemecká vláda vo svojej duplike v tejto súvislosti uvádza, že spor sa musí riešiť vzhľadom na jej vyjadrenia o úmernej výplate náhrad z dovolenkových fondov a na pravidlá o splatnosti. Na pojednávaní upresnila, že tieto náhrady musia byť vyplatené *prorata temporis* a v stanovenej dobe splatnosti.

35 Podľa ustálenej súdnej praxe je v rámci žaloby o nesplnenie povinnosti úlohou Komisie, aby dokázala existenciu údajného nesplnenia povinnosti. Komisia preto musí poskytnúť Súdnemu dvoru potrebné podklady, na základe ktorých môže Súdny dvor preskúmať existenciu takéhoto porušenia bez toho, aby sa opieral len o domnienky (pozri najmä rozsudky z 25. mája 1982, Komisia/Holandsko, 96/81, Zb. s. 1791, bod 6, a z 29. apríla 2004, Komisia/Rakúsko, C-194/01, Zb. s. I-4579, bod 34).

36 Ani odôvodnené stanovisko, ani žaloba či replika Komisie však neumožňujú posúdiť, či výhrada vzťahujúca sa na nezohľadnenie príspevkov odvádzaných zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch do dovolenkových a vyrovnávacích fondov porovnateľných s nemeckými fondmi pri výpočte minimálnej mzdy predstavuje samostatnú výhradu, alebo či je naopak spojená s výhradou vzťahujúcou sa na skutočnosť, že pri danom výpočte nie sú zohľadnené prémie v podobe trinásteho a štrnásteho platu. To, že nemecká vláda mala ťažkosti pri reagovaní na tvrdenia Komisie o odvádzaní príspevkov do dovolenkových fondov, potvrdzuje nejednoznačnosť tvrdení Komisie.

37 V tejto súvislosti je zrejmé, že Komisia dostatočne jasne nepreukázala presný rozsah svojej výhrady a neposkytla Súdnemu dvoru potrebné podklady, ktoré by mu dovolili určiť, či skutočnosť, že žalovaná pri stanovení minimálnej mzdy nezohľadňuje príspevky, akými sú tie, ktoré sú predmetom tejto veci, zakladá nesplnenie povinností vyplývajúcich jej z článku 3 smernice 96/71.

38 Napokon je potrebné preskúmať hlavnú otázku, ktorá zostáva spornou, a síce, či musia mzdové zvýhodnenia a príplatky platené zamestnávateľom, ktoré majú podľa nemeckej vlády vplyv na rovnováhu medzi plnením pracovníka na jednej strane a prijatým protiplnením na strane druhej, byť uznané za zložky minimálnej mzdy. Ide pritom najmä o príplatky v súvislosti s vysokými požiadavkami týkajúcimi sa kvality a príplatky za prácu v špinavých, sťažených a nebezpečných pracovných podmienkach.

39 Na rozdiel od stanoviska Komisie mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré nie sú definované ako zložky minimálnej mzdy podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný, a ktoré majú vplyv na pomer medzi plnením pracovníka na jednej strane a prijatým protiplnením na strane druhej, nemôžu byť na základe ustanovení smernice 96/71 považované za súčasť minimálnej mzdy.

40 V skutočnosti je totiž úplne obvyklé, že v prípade, keď zamestnávateľ požaduje, aby pracovník vykonával nadčasy alebo hodiny práce za osobitných podmienok, prijme za to tento pracovník náhradu bez toho, aby boli takéto príplatky zahrnuté pri výpočte minimálnej mzdy.

41 Z bodov 30 až 33 tohto rozsudku je však zrejmé, že Spolková republika Nemecko si nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 3 smernice 96/71.

42 Keďže nesplnenie povinnosti bolo zistené na základe tejto smernice, nie je potrebné skúmať žalobu vo vzťahu k článku 49 ES.

43 Za týchto okolností je potrebné konštatovať, že Spolková republika Nemecko si tým, že — s výnimkou všeobecnej prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva — neuznala za zložky minimálnej mzdy mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré nemajú vplyv na pomer medzi plnením pracovníka a prijatým protiplnením a ktoré platia zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch svojim zamestnancom v odvetví stavebníctva vyslaným do Nemecka, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 3 smernice 96/71.

44 V zostávajúcej časti sa žaloba zamieta.

O trovách

45 Podľa článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Podľa odseku 3 prvého pododseku tohto článku však Súdny dvor môže rozhodnúť tak, že každý z účastníkov konania znáša svoje vlastné trovy konania, ak účastníci nemajú úspech v jednej časti alebo vo viacerých častiach predmetu konania. Keďže Komisia a Spolková republika Nemecko nemali úspech v častiach svojich dôvodov, je opodstatnené rozhodnúť tak, že znášajú svoje vlastné trovy konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol a vyhlásil:

1. **Spolková republika Nemecko si tým, že — s výnimkou všeobecnej prémie udeľovanej pracovníkom v odvetví stavebníctva — neuznala za zložky minimálnej mzdy mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré nemajú vplyv na pomer medzi plnením pracovníka a prijatým protiplnením a ktoré platia zamestnávatelia usadení v iných členských štátoch svojim zamestnancom v odvetví stavebníctva vyslaným do Nemecka, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.**

2. **V zostávajúcej časti sa žaloba zamieta.**

3. **Každý z účastníkov konania znáša svoje vlastné trovy konania.**

Podpisy