SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 14. aprila 2005*

V zadevi C-341/02,

zaradi tožbe zaradi neizpolnitve obveznosti na podlagi člena 226 ES, vložene 25. septembra 2002,

Komisija Evropskih skupnosti, ki jo zastopata J. Sack in H. Kreppel, zastopnika, z naslovom za vročanje v Luxembourgu,

tožeča stranka,

proti

Zvezni republiki Nemčiji, ki jo zastopata W.-D. Plessing in A. Tiemann, zastopnika,

tožena stranka,

* Jezik postopka: nemščina.

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, A. Rosas (poročevalec), K. Lenaerts, S. von Bahr in K. Schiemann, sodniki,

generalni pravobranilec: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sodna tajnica: M.-F. Contet, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 29. aprila 2004,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 S tožbo Komisija Evropskih skupnosti Sodišču predlaga, naj ugotovi, da Zvezna republika Nemčija s tem, da ni priznala vseh dopolnil in dodatkov, ki so jih svojim gradbenim delavcem, napotenim v Nemčijo, izplačali delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, kot sestavnih delov minimalne plače – z izjemo nagrad dodeljenih delavcem tega sektorja – ni upoštevala delov plače, ki so jih ti delodajalci dejansko izplačali svojim napotenim delavcem, s tem pa ni izpolnila obveznosti iz člena

49 ES in člena 3 Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL 1997, L 18, str. 1).

2 Zvezna republika Nemčija Sodišču predlaga, naj tožbo zavrne in Komisiji naloži plačilo stroškov.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 dvanajsti uvodni izjavi Direktive 96/71 je navedeno, da pravo Skupnosti ne izključuje, da države članice uporabljajo svojo zakonodajo ali kolektivne pogodbe, sklenjene med delodajalci in delavci, za vse osebe, zaposlene, čeprav le začasno, na njihovem ozemlju, tudi če ima delodajalec sedež v drugi državi članici.

4 Člen 1(1) Direktive 96/71 z naslovom „Področje uporabe“ določa:

„Ta direktiva se uporablja za podjetja s sedežem v kateri od držav članic, ki v okviru čezmejnega opravljanja storitev napotijo delavce [...] na ozemlje katere od držav članic.“

5 Člen 3 iste direktive z naslovom „Določbe in pogoji za zaposlitev“ v odstavkih od 1 do 7 določa:

„1. Države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja iz člena 1(1) zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z naslednjimi zadevami, ki so urejene v državi članici, v kateri se opravlja delo:

— z zakonom ali drugim predpisom

in/ali

— s kolektivnimi pogodbami [...], razglašenimi za splošno veljavne v smislu odstavka 8, kolikor zadevajo dejavnosti, omenjene v Prilogi:

[...]

c) minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo; ta točka se ne uporablja za programe dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja;

[...]

V tej direktivi je koncept minimalnih urnih postavk iz odstavka 1 točke (c) opredeljen z nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice, na katere ozemlje je delavec napoten.

[...]

7. Odstavki od 1 do 6 ne onemogočajo uporabe za delavce ugodnejših pogojev za delo in zaposlitev. Šteje se, da so posebni dodatki, ki sodijo k napotitvi, del minimalne plače, razen če so izplačani kot povračilo za stroške, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, denimo potni stroški in stroški za stanovanje in hrano."

Nacionalna ureditev

6 Zakon o napotitvi delavcev (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) z dne 26. februarja 1996 (BGBl. 1996 I, str. 227), kot je veljal ob poteku roka, določenega v obrazloženem mnenju (v nadaljevanju: AEntG), velja za gradbeno industrijo.

7 Člen 1(1) AEntG uporabo določenih splošno veljavnih kolektivnih pogodb širi na delodajalce s sedežem v tujini in na njihove delavce, napotene v Nemčijo. Ta določba določa:

„Pravne norme iz kolektivne pogodbe za gradbeno industrijo, ki so splošno veljavne [...] in katerih premet je minimalni osebni prejemek, vključno s plačilom nadur [...], se uporabljajo [...] tudi za delovno razmerje med delodajalcem s sedežem v tujini in njegovim delavcem, ki opravlja delo v okviru krajevne veljavnosti te kolektivne pogodbe. Delodajalec v smislu prvega stavka mora svojemu delavcu, ki dela v okviru krajevne veljavnosti kolektivne pogodbe iz prvega stavka, zagotoviti vsaj pogoje za delo, določene v omenjeni kolektivni pogodbi."

8 Seznam kolektivnih pogodb, ki jih je treba v skladu z AEntG uporabiti v vsakem primeru, je v pisnih navodilih o napotitvi delavcev za delodajalce s sedežem v tujini (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, v nadaljevanju: pisna navodila).

9 Člen 2 kolektivne pogodbe, ki ureja minimalno plačo v gradbeništvu v Zvezni Republiki Nemčiji (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland), z dne 26. maja 1999 (v nadaljevanju: kolektivna pogodba o minimalni plači) določa, da minimalno plačo sestavljajo urne postavke, določene z omenjeno pogodbo, in nagrada, dodeljena gradbenim delavcem, ki skupaj tvorita celotno pogodbeno urno postavko. Določbe te pogodbe so bile razglašene za splošno veljavne z uredbo o obveznih pogojih za delo, ki veljajo

za gradbeništvo (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe), z dne 25. avgusta 1999 (BGBl. 1999 I, str. 1894).

10 Za obdobje od 1. septembra 2000 do 31. avgusta 2002 je veljala kolektivna pogodba o minimalni plači z dne 2. junija 2000, ki je bila za splošno veljavno razglašena 17. avgusta 2000.

11 Pravila glede dopustov, prejemka, ki se zanje izplača, ureditev blagajn za plačan dopust, kot tudi dodatki, zlasti za težka dela in nadure, so bili določeni z drugimi kolektivnimi pogodbami, razglašenimi za splošno veljavne.

12 V Prilogi 4 k pisnim navodilom, kot so veljala ob izteku roka, določenega v obrazloženem mnenju, je zapisano, da se dopolnila in dodatki, ki jih izplača delodajalec – z izjemo splošne nagrade, dodeljene gradbenim delavcem –, ne štejejo kot sestavni deli minimalne plače. Omenjena priloga pojasnjuje, da zadnji dodatki zajemajo zlasti dodatke za nadure, nočno delo, delo v nedeljo ali delo ob praznikih, pa tudi dodatke za selitev in težka dela.

Predhodni postopek

13 Zaradi prijave je Komisija ugotovila, da je bil način, ki se uporablja v Nemčiji, in sicer, da kot sestavni del minimalne plače niso priznana vsa dopolnila in dodatki, ki

jih svojim gradbenim delavcem, napotenim v Zvezno republiko Nemčijo, izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, nezdružljiv z določbami Direktive 96/71, kar je vplivalo na prosto opravljanje storitev iz člena 49 ES. Zato je Komisija 3. aprila 2000 na Zvezno Republiko Nemčijo naslovila pisni opomin, v katerem jo je pozvala, naj v zvezi s tem predloži stališča.

14 Z dopisom z dne 21. junija 2000 je nemška vlada zanikala obstoj očitane neizpolnitve, pri čemer se je oprla zlasti na člen 3(1), pododstavek 2, Direktive 96/71. Pojem „minimalne urne postavke" naj bi bil opredeljen z nacionalno zakonodajo oziroma prakso države članice, na katere ozemlje je delavec napoten. V okviru nadzora spoštovanja omenjene postavke naj na podlagi določb, ki veljajo v Nemčiji, ne bi bilo mogoče upoštevati dodatkov, ki negativno vplivajo na razmerje med plačo in delom, opredeljenim z veljavno kolektivno pogodbo. Omenjena vlada pa je vseeno izrazila pripravljenost, da upošteva prejemke, ki ne spreminjajo tega razmerja, in da v okoliščinah primera v tem smislu spremeni pisna navodila.

15 Ker Komisiuja z obrazložitvami, ki jih je predloža Zvezna republika Nemčija, ni bila zadovoljna, je na to državo članico 2. aprila 2001 naslovila obrazloženo mnenje, v katerem jo je pozvala, naj se v roku dveh mesecev od vročitve tega mnenja z njim uskladi.

16 Ker je nemška vlada, ki je v odgovoru na to obrazloženo mnenje v dopisu z dne 31. maja 2001 sicer priznala, da določeni deli pisnih navodil niso bili v celoti v skladu z določbami Direktive 96/71, na več mestih ponovila svoje predhodne trditve, se je Komisija odločila, da vloži predmetno tožbo.

Tožba

Trditve strank

17 Komisija meni, da je nemška ureditev zato, ker glede dopolnil in dodatkov, ki jih je treba kot sestavni del minimalne plače upoštevati pri primerjavi med, prvič, minimalno urno postavko, določeno z nemškimi določbami, in, drugič, osebnim prejemkom, ki ga napotenim delavcem dejansko izplačajo njihovi delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, zajema samo splošno nagrado, dodeljeno gradbenim delavcem, v nasprotju z določbami Direktive 96/71 in členom 49 ES.

18 Po mnenju Komisije bi bili lahko delodajalci s sedežem v drugih državah članicah na podlagi določb, ki veljajo v tej državi, poleg normalne urne postavke zavezani tudi k plačilu drugih elementov osebnega prejemka. Ob uporabi nemške ureditve pa teh elementov ne bi bilo mogoče upoštevati pri izračunu minimalne plače. Komisija meni, da neupoštevanje dopolnil in dodatkov pripelje do višjih stroškov za plače od tistih, ki jih morajo svojim delavcem plačati nemški delodajalci, in da delodajalce s sedežem v drugih državah članicah ovira pri ponujanju njihovih storitev v Nemčiji. Če je res, da lahko država članica, na katere ozemlje je delavec napoten, na podlagi Direktive 96/71 določi minimalno urno postavko, lahko pri primerjavi te postavke in osebnega prejemka, ki ga izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, ravno tako določi svojo lastno strukturo osebnega prejemka.

19 Bolj natančno, Komisija Zvezni republiki Nemčiji očita, da kot sestavnega dela minimalne plače ni priznala niti določenih prejemkov, kot so prejemki iz naslova trinajste in štirinajste plače, niti prispevkov, ki so jih blagajnam za dopust in nadomestilo, primerljivih z nemškimi blagajnami, plačali delodajalci, če te zneske neposredno ali posredno prejme delavec, napoten v drugo državo članico.

20 Nemška vlada je sporočila prihodnjo spremembo pisnih navodil glede dopolnil in dodatkov, ki jih plača delodajalec s sedežem v drugi državi članici in se razlikujejo od tistih, ki spreminjajo razmerje med storitvijo delavca in osebnim prejemkom, ki ga dobiva. Ta dopolnila in dodatke naj bi bilo treba načeloma priznati kot sestavni del minimalne plače.

21 V nasprotju s tem pa naj v skladu z nemško ureditvijo dopolnil in dodatkov, ki spreminjajo ravnovesje med storitvijo delavca na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejme, na drugi strani, ne bi bilo mogoče šteti za sestavni del minimalne plače in naj jih pri primerjavi med postavko, ki pripada na podlagi nemških določb, in osebnim prejemkom, ki ga izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, ne bi bilo mogoče priznati kot sestavni del omenjene plače. Kolektivna pogodba o minimalni plači naj se namreč ne bi omejevala na določitev absolutnega zneska, ampak naj bi zajemala druga pravila glede razmerja med osebnim prejemkom, ki ga dolguje delodajalec, in storitvijo, ki jo mora opraviti delavec. Posebni prejemki naj ne bi bili urejeni s pogodbo o minimalni plači, temveč z okvirno kolektivno pogodbo.

22 Nemška vlada meni, da imajo delovne ure, opravljene zunaj običajnega delovnega časa, ki zahtevajo še posebej visoko stopnjo kakovosti, kar zadeva rezultat, oziroma posebne napore in so nevarne, višjo ekonomsko vrednost kot ure običajnega dela, in zato pripadajočih prejemkov ni mogoče upoštevati pri izračunu minimalne plače. Če

bi bili pri omenjenem izračunu ti zneski upoštevani, bi bil delavec prikrajšan za ekonomsko protivrednost, ki ustreza tem uram dela.

23 Nemška vlada meni, da se je Komisija v vlogi oprla na napačno razumevanje nemške ureditve. Na podlagi te ureditve naj bi domnevala, da mora delodajalec s sedežem v drugi državi članici v primeru posebej težavnega dela poleg minimalne plače izplačati še dodatne nemške prejemke.

Presoja Sodišča

24 Za uvod je treba opozoriti, da pravo Skupnosti v skladu z ustaljeno sodno prakso ne nasprotuje temu, da država članica podjetju s sedežem v drugi državi članici, ki opravlja storitve na ozemlju prve države članice, naloži, da svojim delavcem izplača minimalni osebni prejemek, kot ga določajo nacionalna pravila te države (sodbe z dne 3. februarja 1982 v Seco in Desquenne & Giral, 62/81 in 63/81, Recueil, str. 223, točka 14; z dne 28. marca 1996 v zadevi Guiot, C-272/94, Recueil, str. I-1905, točka 12; z dne 23. novembra 1999 v združenih zadevah Arblade in drugi, C-369/96 in C-376/96, Recueil, str. I-8453, točka 33; z dne 15. marca 2001 v zadevi Mazzoleni in ISA, C-165/98, Recueil, str. I-2189, točki 28 in 29, združenih zadevah z dne 24. januarja 2002 v zadevi Portugaia Construções, C-164/99, Recueil, str. I-787, točka 21). Uporaba takih pravil mora biti primerna za uresničitev zastavljenega cilja, in sicer varstva napotenih delavcev, pri tem pa ne sme prekoračiti okvirov, ki so potrebni za njegovo doseganje (glej v tem smislu predvsem zgoraj navedeni sodbi, in Arblade in drugi, točka 35 in Mazzoleni in ISA, točka 26 ter sodbo z dne 12. oktobra 2004 v zadevi Wolff & Müller, C-60/03, ZOdl., str. I- 9553, točka 34).

25 Ta sodna praksa je uzakonjena v členu 3(1), pododstavek 1(c), Direktive 96/71, v skladu s katerim države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja iz člena 1(1) zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev, ki zlasti zadevajo minimalne urne postavke, vključno s postavkami, povišanimi zaradi nadur, in določenimi s pravili države članice, na katere ozemlju je delo opravljeno. Drugi pododstavek tega istega odstavka pojasnjuje, da je pojem „minimalnih urnih postavk" opredeljen z „nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice, na katere ozemlje je delavec napoten".

26 V obravnavanem primeru je gotovo, da je Zvezna republika Nemčija z AEntG izkoristila možnost, določeno z Direktivo 96/71, in sicer, da sprejme določbe, ki urejajo minimalno urno postavko na nacionalnem ozemlju. Kot izhaja tudi iz točk 7 in 10 te sodbe, je bila uporaba določenih splošno veljavnih kolektivnih pogodb, kot so tiste, ki se nanašajo na minimalno plačo, s členom 1(1) omenjenega zakona razširjena na delodajalce s sedežem v tujini in na njihove delavce, napotene v Nemčijo. Seznam pogodb, ki jih je treba v skladu z AEntG uporabiti v vsakem primeru, pa se nahaja v pisnih navodilih.

27 Stranke tega postopka pa se vseeno ne strinjajo z načinom, ki ga je treba uporabiti pri primerjavi minimalne urne postavke, ki pripada na podlagi nemških določb, in osebnega prejemka, ki ga svojim napotenim delavcem dejansko izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah. Vprašanje, ki se torej zastavlja, je, kateri so tisti dopolnila in dodatki, ki jih mora država članica upoštevati kot sestavni del minimalne plače pri preverjanju, ali je bila ta pravilno izplačana.

28 Treba je opozoriti, da se v Nemčiji v skladu s Prilogo 4 k pisnim navodilom dopolnila in dodatki, ki jih izplača delodajalec, ne štejejo za sestavni del minimalne plače, z

razen splošne nagrade, dodeljene gradbenim delavcem. Iz spisa izhaja, da se razen te nagrade v tem smislu namesto nadomestitve razlike med nacionalno plačo in plačo na podlagi AEntG upošteva plačila, ki so določena v pogodbi o zaposlitvi. Po mnenju Komisije pa morajo biti pri izračunu minimalne plače načeloma upoštevani vsi dopolnila in dodatki, ki jih napotenim delavcem izplačajo delodajalci s sedežem zunaj Nemčije.

29 Najprej je treba pojasniti, da se stranki strinjata o tem, da v skladu z določbami člena 3(1)(1)(c) in (7)(2), Direktive 96/71 kot sestavnega dela minimalne plače ni treba upoštevati plačila za nadure, prispevkov za dodatne kolektivne pokojninske sisteme, zneskov, plačanih iz naslova povračila za stroške, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, in nazadnje pavšalnih zneskov, ki niso izračunani na podlagi urne postavke, temveč imajo drugo osnovo za izračun. Torej je bruto znesek plače tisti znesek, ki ga je treba upoštevati.

30 Dalje je treba poudariti, da nemška vlada ne oporeka temu, da pisna navodila niso v celoti v skladu z določbami Direktive 96/71. Poleg tega je po izteku roka, določenega v obrazloženem mnenju, ta pisna navodila spremenila tako, kot je to nakazala Komisija, s tem da je, kar zadeva upoštevanje dopolnil in dodatkov, obrnila razmerje „pravilo – izjema". Zaradi te spremembe naj bi se pri nadzoru izplačila minimalne plače upoštevala vsa dodatna plačila delodajalca s sedežem v drugi državi članici, če razmerje med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme, ne bi bilo spremenjeno v škodo delavca.

31 Poleg tega nemška vlada v svojem odgovoru na tožbo navaja, da je predvidena dopolnitev besedila pisnih navodil, zato bi bili lahko kot sestavni del minimalne plače priznani tudi prejemki iz naslova trinajste in štirinajste plače, pod pogojem, da se izplačujejo redno, sorazmerno, dejansko in nepreklicno v obdobju, ko je bil delavec napoten v Nemčijo, in da delavec z njimi razpolaga na določen dan zapadlosti. Komisija v repliki meni, da bi bila lahko zaradi tega predloga spremembe nacionalna ureditev v tem pogledu v skladu z Direktivo 96/71.

32 Dejansko je treba ugotoviti, da lahko tako sprejete in predlagane spremembe nemške vlade odpravijo različna neskladja med obravnavano nacionalno ureditvijo in določbami Direktive 96/71.

33 Kljub temu pa je treba opozoriti, da je treba obstoj neizpolnitve obveznosti presojati glede na položaj države članice, kot je obstajal v okviru roka, določenega v obrazloženem mnenju (glej zlasti sodbe z dne 16. januarja 2003 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-63/02, Recueil, str. I-821, točka 11, in z dne 16. decembra 2004 v zadevi Komisija proti Italiji, C-313/03, neobjavljena v ZOdl., točka 9). Naknadnih sprememb Sodišče ne more upoštevati (glej zlasti sodbo z dne 18. novembra 2004 v zadevi Komisija proti Irski, C-482/03, neobjavljena v ZOdl., točka 11).

34 Kar zadeva prispevke, ki jih blagajnam za dopuste in nadomestila, primerljivim z nemškimi blagajnami, plačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, iz odgovora nemške vlade na obrazloženo mnenje izhaja, da ti v Nemčiji ustrezajo plačanemu dopustu, in ne dodatku za dopust. Ta vlada v svoji dupliki glede te točke

zastopa stališče, da bi bilo treba spor rešiti ob upoštevanju njenih trditev o sorazmernem plačilu prihranka za počitnice in pravil o zapadlosti. Na obravnavi je pojasnila, da je treba ta prihranek izplačati *prorata temporis* in ob zapadlosti, kot je določena za plačo.

35 V skladu z ustaljeno sodno prakso mora Komisija v okviru tožbe zaradi neizpolnitve obveznosti dokazati obstoj zatrjevane neizpolnitve obveznosti. Ta mora Sodišču predložiti elemente, ki so potrebni za to, da Sodišče preveri obstoj navedene neizpolnitve obveznosti, ne da bi se pri tem smela opreti na kakršno koli domnevo (glej zlasti sodbi z dne 25. maja 1982 v zadevi Komisija proti Nizozemski, 96/81, Recueil, str. 1791, točka 6, in z dne 29. aprila 2004 v zadevi Komisija proti Avstriji, C-194/01, Recueil, str. I-4579, točka 34).

36 Vendar niti obrazloženo mnenje niti tožba in niti replika Komisije ne omogočajo presoje, ali je očitek neupoštevanja prispevkov pri izračunu minimalne plače, ki jih blagajnam za dopuste in nadomestila, primerljivih z nemškimi blagajnami, plačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, samostojen očitek ali pa je, nasprotno, združen z očitkom neupoštevanja prejemkov iz naslova trinajste in štirinajste plače pri omenjenem izračunu. Težave, ki jih je imela nemška vlada pri odgovarjanju na očitke Komisije glede prispevkov v blagajne za dopust, potrjujejo nejasnost teh očitkov.

37 V teh okoliščinah je očitno, da Komisija ni dovolj jasno predstavila nenatančnega obsega svojega očitka in Sodišču ni predložila nujnih elementov, na podlagi katerih bi bilo mogoče ugotoviti, ali neupoštevanje prispevkov, kot so prispevki v obravnavanem primeru, v okviru opredelitve minimalne plače s strani tožene stranke pomeni neizpolnitev obveznosti iz člena 3 Direktive 96/71 ali ne.

38 Končno je treba presoditi glavno vprašanje, ki ostaja sporno, in sicer, ali je treba dopolnila in dodatke, ki jih izplača delodajalec in ki po mnenju nemške vlade spreminjajo ravnovesje med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme, priznati kot sestavni del minimalne plače. Gre zlasti za dodatke za kakovost in dodatke za umazana, težavna ali nevarna dela.

39 Treba je ugotoviti, da v nasprotju s trditvami Komisije dopolnil in dodatkov, ki jih zakonodaja ali nacionalna praksa države članice, na katere ozemlje je delavec napoten, ne opredeljujeta kot sestavnih delov minimalne plače in ki spreminjajo razmerje med storitvijo delavca po eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejema, po drugi strani, na podlagi določb Direktive 96/71 ni mogoče šteti za take sestavne dele.

40 Dejansko je povsem običajno, da delodajalec v primeru, ko od delavca zahteva, da opravi dodatno delo ali da opravi delo v posebnih razmerah, to dodatno storitev temu delavcu nadomesti, ne da bi se to nadomestilo upoštevalo pri izračunu minimalne plače.

41 Vendar pa iz točk od 30 do 33 te sodbe izhaja, da Zvezna republika Nemčija ni izpolnila obveznosti, ki jih ima na podlagi člena 3 Direktive 96/71.

42 Ker je bila neizpolnitev obveznosti ugotovljena na temelju te direktive, tožbe ni treba obravnavati glede na člen 49 ES.

43 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da Zvezna republika Nemčija s tem, da kot sestavnega del minimalne plače ni priznala dopolnil in dodatkov, ki ne spreminjajo razmerja med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme, in ki jih svojim gradbenim delavcem, napotenim v Nemčijo, izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, razen splošne nagrade, dodeljene delavcem tega sektorja, ni izpolnila obveznosti iz člena 3 Direktive 96/71.

44 V preostalem se tožba zavrne.

Stroški

45 Na podlagi člena 69(2) Poslovnika se stranki, ki s svojim zahtevkom ni uspela, naloži plačilo stroškov, če so bili priglašeni. Vendar pa lahko Sodišče v skladu z odstavkom 3, pododstavek 1, tega člena, kadar vsaka stranka uspe samo deloma, odloči, da vsaka stranka nosi svoje stroške. Ker sta Komisija in Zvezna republika Nemčija s svojimi zahtevki uspeli delno, nosita vsaka svoje stroške.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Zvezna republika Nemčija s tem, da kot sestavnega dela minimalne plače ni priznala dopolnil in dodatkov, ki ne spreminjajo razmerja med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme, in ki jih svojim gradbenim delavcem, napotenim v Nemčijo, izplačajo delodajalci s sedežem v drugih državah članicah, razen splošne nagrade, dodeljene delavcem tega sektorja, ni izpolnila obveznosti iz člena 3 Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.**

2. **Tožba se v preostalem zavrne.**

3. **Vsaka stranka nosi svoje stroške.**

Podpisi