



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

7. listopadu 2013*

„Řízení o předběžné otázce — Volný pohyb služeb — Vysílání pracovníků — Směrnice 96/71/ES — Minimální mzda — Jednorázové částky a příspěvek zaměstnavatele na víceleté spoření ve prospěch jeho zaměstnanců“

Ve věci C-522/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 18. dubna 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 19. listopadu 2012, v řízení

Tevfik Isbir

proti

DB Services GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení J. L. da Cruz Vilaça, předseda senátu, G. Arestis a J.-C. Bonichot (zpravodaj), soudci,

generální advokát: M. Wathelet,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za T. Isbira S. Hermannem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu K. Petersen a A. Wiedmann, jakož i T. Henzem, jako zmocněnci,
- za rakouskou vládu A. Poschem, jako zmocněncem,
- za polskou vládu B. Majczynou a M. Szpunarem, jako zmocněnci,
- za švédskou vládu C. Stege a A. Falk, jako zmocněnkyněmi,
- za norskou vládu P. Wenneråsem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi F. Bulstem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1 druhé odrážky písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi T. Isbirem, pracujícím v odvětví úklidu budov a jeho zaměstnavatelem, DB Services GmbH (dále jen „DB Services“), podnikem skupiny Deutsche Bahn AG, ve věci složek odměny, které je třeba zohlednit při stanovení minimální mzdy jmenovaného.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 3 směrnice 96/71, nadepsaný „Pracovní podmínky“, stanoví v odstavcích 1 a 8:

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

- právními či správními předpisy a/nebo
- kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:

[...]

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

[...]

Pro účely této směrnice vymezují pojem ‚minimální mzda‘ uvedený v odst. 1 druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

[...]

8. ‚Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné‘ se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

[...]“

Německé právo

AEntG 2007

- 4 Zákon o závazných pracovních podmínkách při poskytování přeshraničních služeb (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz) ve svém znění zveřejněném dne 25. dubna 2007, který nabyl účinnosti dne 1. července 2007 (dále jen „AEntG 2007“), provádí do německého vnitrostátního práva směrnici 96/71, jakož i pozdější změny unijního práva, zejména změny vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu (Úř. věst. L 376, s. 36).
- 5 Článek 1 AEntG 2007 obsahuje ustanovení, která určují možnosti použití kolektivních smluv na cizí pracovníky v případě vyslání pracovníků do Německa.

Pátý zákon o vytváření jmění

- 6 Pátý zákon o vytváření jmění (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) ze dne 4. března 1994 stanoví vyplacení peněžitého plnění zaměstnavatelem umožňujícího vytváření jmění ve prospěch pracovníka.
- 7 Formy investic stanovené tímto zákonem jsou například smlouva o investičním účtu na cenné papíry nebo jiné kapitálové účasti, výdaje pracovníka na výstavbu, pořízení, modernizaci nebo rozšíření nemovitosti k bydlení, jakož i výdaje související se smlouvou o rizikovém životním pojištění nebo o kapitálovém životním pojištění. V rámci těchto investic může dotyčný pracovník disponovat příslušnými plněními až po uplynutí několikaleté blokační lhůty, která je upravena odlišně v závislosti na formě investice.
- 8 Plnění přispívající k vytváření jmění je dotováno státem, alespoň u některých typů investic.

Kolektivní smlouvy

– ETV DB Services Nord

- 9 Kolektivní smlouva o odměňování pracovníků a učňů DB Services Nord GmbH (Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH) ze dne 16. prosince 2004 (dále jen „ETV DB Services Nord“), zahrnuje tabulky odměn pracovníků v oblasti služeb v budovách a v provozu.
- 10 ETV DB Services Nord, která měla být zrušena dne 30. června 2007, byla ponechána v účinnosti až do 31. března 2008.
- 11 Hodinová mzda stanovená v ETV DB Services Nord pro skupinu A3 činila 7,56 eura.
- 12 Strany této smlouvy stanovily, že ode dne 1. dubna 2008 bude hodinová mzda pro tuto skupinu A3 činit 7,90 eura.
- 13 Uvedené smluvní strany se rovněž během svého jednání dohodly, že za období od 1. července 2007 do 31. března 2008 obdrží zaměstnanci dvě paušální platby (dále jen „paušální platby v měsících srpnu 2007 a lednu 2008“), a to:
 - částku 600 eur jako zvýšení podílu na zisku vyplacenou zároveň se mzdou za měsíc srpen 2007 a

— částku 150 eur jako mimořádnou platbu podmíněnou konjunkturou vyplacenou zároveň se mzdou za měsíc leden 2008.

– LohnTV Gebäudereinigung 2004

14 Kolektivní smlouva o mzdě průmyslových dělníků v odvětví úklidu budov (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) ze dne 4. října 2003 (dále jen „LohnTV Gebäudereinigung 2004“) byla prohlášena za všeobecně použitelnou ode dne 1. dubna 2004.

15 Článek 2 LohnTV Gebäudereinigung 2004 stanovil hodinovou odměnu ve výši 7,87 eura.

16 Tento režim pozbyl platnosti dne 29. února 2008.

– TV Mindestlohn Gebäudereinigung

17 Kolektivní smlouva upravující minimální mzdy průmyslových dělníků v oblasti úklidu budov na území Spolkové republiky Německo (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) ze dne 9. října 2007 (dále jen „TV Mindestlohn Gebäudereinigung“) stanovila minimální hodinovou mzdu pro zaměstnance spadající do kategorie odpovídající skupině A3 ve výši 8,15 eura.

18 Použití TV Mindestlohn Gebäudereinigung bylo rozšířeno ode dne 1. března 2008.

Spor a předběžné otázky

19 Tevfik Isbir je zaměstnancem v odvětví čištění budov, který pracuje v Německu pro DB Services ode dne 1. ledna 2004.

20 Na základě ETV DB Services Nord pobíral až do 31. března 2008 hodinovou mzdu ve výši 7,56 eura a od 1. dubna 2008 ve výši 7,90 eura.

21 Tevfik Isbir požadoval na období od 1. července 2007 do 29. února 2008 použití výhodnějších ustanovení upravujících hodinové mzdy v odvětví čištění budov, tedy LohnTV Gebäudereinigung 2004, a poté ode dne 1. března 2008 použití ustanovení TV Mindestlohn Gebäudereinigung, které se staly použitelnými na všechny zaměstnance a zaměstnavatele tohoto odvětví, včetně zaměstnanců a zaměstnavatelů DB Services.

22 Tevfik Isbir měl za to, že měl obdržet hodinovou mzdu ve výši 7,87 eura, resp. 8,15 eura, namísto 7,56 eura, resp. 7,90 eura.

23 Ačkoli DB Services nepopírala, že se na ni vztahuje LohnTV Gebäudereinigung 2004 a poté TV Mindestlohn Gebäudereinigung, měla za to, že T. Isbir ve skutečnosti obdržel již mnohem více než minimální hodinovou mzdu, které se domáhá, neboť v dotčeném období získal v souladu s kolektivními smlouvami, kterými je vázána skupina Deutsche Bahn AG, částky, které měly být podle DB Services zahrnuty do této minimální mzdy, a to:

— zaprvé paušální platby v měsících srpnu 2007 a lednu 2008,

— zadruhé příspěvek na vytváření jmění.

24 Otázka, která je předmětem sporu probíhajícího před Bundesarbeitsgericht, se týká toho, zda mají být tyto složky odměny zahrnovány, či nikoli do minimální mzdy.

- 25 Uvedený soud uznává, že spor se týká čistě vnitrostátního skutkového stavu. Poukazuje nicméně na to, že podle judikatury Soudního dvora (rozsudky ze dne 17. července 1997, *Leur-Bloem*, C-28/95, Recueil, s. I-4161, a ze dne 20. května 2010, *Modehuis A. Zwijnenburg*, C-352/08, Sb. rozh. s. I-4303) platí, že v zájmu předejití budoucím rozdílným výkladům se musí ustanovením nebo pojmům převzatým z unijního práva dostat jednotného výkladu, a to nezávisle na tom, zda se použijí na čistě vnitrostátní či přeshraniční situaci. V projednávaném případě vyplývá z přípravných prací na AEntG 2007, že pojem „minimální mzda“, na který odkazuje tento zákon, musí být podle vnitrostátního zákonodárce vykládán totožně, ať již se použije na vnitrostátní situaci, či na situaci spadající do oblasti působnosti unijního práva.
- 26 Předkládající soud si klade otázku, nakolik se na ony dvě částky zmíněné v bodě 23 tohoto rozsudku vztahuje výklad, který již podle něho poskytl Soudní dvůr ohledně minimální mzdy ve svém rozsudku ze dne 14. dubna 2005, *Komise v. Německo* (C-341/02, Sb. rozh. s. I-2733), a který neobsahoval složky odměny, které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou za ně obdrží.
- 27 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být pojem ‚minimální mzda‘, stanovený v čl. 3 odst. 1 druhé odrážce písm. c) směrnice 96/71, vykládán v tom smyslu, že označuje protihodnotu poskytovanou zaměstnavatelem za takovou práci pracovníka, kterou je třeba podle právních či správních předpisů nebo podle všeobecně použitelných kolektivních smluv ve smyslu čl. 3 odst. 1 první věty téže směrnice odměňovat výlučně a plně běžnou minimální mzdou podle kolektivní smlouvy (‚běžné plnění‘), a z tohoto důvodu je k povinnosti vyplácet minimální mzdu třeba započíst jen ta plnění zaměstnavatele, která jsou odměnou za uvedené běžné plnění a která musejí být zaměstnanci k dispozici nejpozději ke dni ukončení příslušného výplatního období?
- 2) Musí být pojem ‚minimální mzda‘, stanovený v čl. 3 odst. 1 druhé odrážce písm. c) směrnice 96/71, vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním ustanovením nebo zvyklostem, podle kterých nejsou plnění zaměstnavatele považována za součást minimální mzdy, a nepovažují se tedy za dostatečná pro splnění nároku na minimální mzdu, pokud zaměstnavatel poskytuje tato plnění na základě povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy,
- přičemž tato plnění jsou podle vůle stran kolektivní smlouvy a vnitrostátního zákonodárce určena k vytvoření jmění ve prospěch pracovníků,
- a za tímto účelem
- se dlouhodobě ukládají měsíční plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnanců, například jako příspěvek na spoření, příspěvek na výstavbu nebo nabytí nemovitosti k bydlení nebo jako příspěvek na kapitálové životní pojištění a
 - jsou podporována pomocí státních dotací a daňových úlev a
 - pracovník může uvedenými příspěvky disponovat až po uplynutí několikaleté lhůty a
 - výše příspěvků závisí jako pevná měsíční částka pouze na dohodnuté době trvání sjednané práce, nikoliv však na odměně za práci (‚příspěvky na vytvoření jmění‘)?“

K příslušnosti Soudního dvora

- 28 Je nutno připomenout, že Soudní dvůr již judikoval, že má pravomoc rozhodovat o žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce týkajících se ustanovení unijního práva v situacích, kdy se skutkový stav v původním řízení nacházel mimo rozsah působnosti unijního práva, ale uvedená ustanovení tohoto práva se stala použitelnými na základě vnitrostátního práva (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek *Leur-Bloem*, body 26 a 27). Soudní dvůr rovněž rozhodl, že pokud vnitrostátní právní úprava přizpůsobí řešení situací, které jsou čistě vnitřní záležitostí, řešením upraveným unijním právem, zejména za účelem předejití výskytu diskriminace vlastních státních příslušníků nebo případných narušení hospodářské soutěže, existuje jasný zájem Evropské unie na tom, aby se v zájmu předejití budoucím rozdílným výkladům dostalo ustanovením nebo pojmům převzatým z unijního práva jednotného výkladu bez ohledu na podmínky, za kterých se mají uplatnit (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek *Modehuis A. Zwijnenburg*, bod 33).
- 29 Předkládající soud v tomto ohledu uplatňuje argument, že úmyslem vnitrostátního zákonodárce bylo, jak vyplývá z přípravných prací na AEntG 2007, který provedl směrnicí 96/71 do německého práva, vykládat jednotně „vnitrostátní situace a situace, jež svým významem spadají do působnosti unijního práva, zejména jedná-li se o přeshraniční vysílání pracovníků“.
- 30 V takovém případě a v rámci rozdělení soudních pravomocí mezi vnitrostátní soudy a Soudní dvůr, stanoveného v článku 267 SFEU, je nicméně pouze na vnitrostátním soudu, aby posoudil přesný význam tohoto odkazu na unijní právo, přičemž pravomoc Soudního dvora je omezena pouze na přezkum ustanovení tohoto práva. Zohlednění omezení, která vnitrostátní zákonodárce mohl zavést pro účely uplatňování unijního práva na čistě vnitřní situace, totiž spadá do vnitrostátního práva, a tudíž do výlučné pravomoci soudů dotčeného členského státu (viz výše uvedený rozsudek *Leur-Bloem*, bod 33).
- 31 Z výše uvedeného vyplývá, že Soudní dvůr má pravomoc odpovědět na otázky, které položil předkládající soud.

K předběžným otázkám

- 32 Podstatou těchto dvou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být čl. 3 odst. 1 druhá odrážka písm. c) směrnice 96/71 vykládán v tom smyslu, že brání zahrnutí takových složek odměny, jako jsou složky, o něž se jedná ve sporu v původním řízení, do minimální mzdy, přičemž tyto složky se týkají jednak dvou paušálních plateb, o kterých bylo rozhodnuto v rámci sjednávání kolektivní smlouvy, a jednak příspěvku na vytvoření jmění.
- 33 V této souvislosti je třeba připomenout, že zákonodárce Unie přijal směrnicí 96/71 za tím účelem, aby, jak vyplývá z jejího šestého bodu odůvodnění, v zájmu zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců stanovil pracovní podmínky platné pro pracovní poměr, jestliže podnik usazený v daném členském státě vysílá v rámci poskytování služeb dočasně pracovníky na území jiného členského státu. Z třináctého bodu odůvodnění téže směrnice vyplývá, že je třeba koordinovat právní předpisy členských států, aby byl určen základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, jež musí v hostitelském státě dodržovat zaměstnavatelé, kteří tam vysílají pracovníky. Uvedená směrnice však neharmonizovala věcný obsah těchto kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany. Tento obsah tudíž může být volně stanoven členskými státy za podmínky dodržení Smlouvy a obecných zásad práva Společenství (rozsudek ze dne 18. prosince 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767, body 58 až 60).
- 34 S cílem zajistit dodržování základních kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany stanoví čl. 3. odst. 1 první pododstavec směrnice 96/71, že členské státy zajistí, aby podniky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům

vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v tomto ustanovení, mimo jiné minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy (výše uvedený rozsudek Laval un Partneri, bod 73).

- 35 Vzhledem k tomu, že cílem směrnice 96/71 není harmonizace systémů stanovení pracovních podmínek v členských státech, mohou se členské státy na vnitrostátní úrovni svobodně rozhodnout pro systém, který není výslovně uveden mezi systémy stanovenými uvedenou směrnicí, za předpokladu, že tento systém nebrání pohybu služeb mezi členskými státy. (výše uvedený rozsudek Laval un Partneri, bod 68).
- 36 Kromě toho je nutno připomenout, že čl. 3 odst. 1 druhá odrážka směrnice 96/71 odkazuje pro účely stanovení sazby minimální mzdy uvedené v prvním pododstavci tohoto odst. 1 výslovně na vnitrostátní právní předpisy nebo na zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.
- 37 V této souvislosti je třeba konstatovat, že směrnice 96/71 sama o sobě minimální mzdu věcně nevymezuje. Určení, jaké jsou podstatné složky minimální mzdy pro účely použití této směrnice, je tedy přenecháno právu dotčeného členského státu, avšak jen do té míry, pokud tato definice, tak jak vyplývá z právních předpisů nebo z relevantních vnitrostátních kolektivních smluv nebo z výkladu podaného vnitrostátními soudy, nemá za následek omezení volného pohybu služeb mezi členskými státy.
- 38 V tomto ohledu již Soudní dvůr určil, že navýšení a příplatky, které nejsou vymezeny vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu – na jehož území je pracovník vyslán, a které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží – jakožto složky tvořící součást minimální mzdy, nemohou být považovány za takové složky na základě ustanovení směrnice 96/71 (výše uvedený rozsudek Komise v. Německo, bod 39).
- 39 V této souvislosti měl Soudní dvůr za to, že je totiž zcela běžné, že pokud zaměstnavatel vyžaduje, aby pracovník vykonal práci navíc nebo pracoval za zvláštních podmínek, bude toto dodatečné plnění pracovníkovi kompenzováno, aniž je tato kompenzace zohledněna pro výpočet minimální mzdy (výše uvedený rozsudek Komise v. Německo, bod 40).
- 40 Při stanovení minimální mzdy ve smyslu směrnice 96/71 tak mohou být zohledněny pouze složky odměny, které nemění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou za ně obdrží.
- 41 Za takových okolností, jako jsou okolnosti ve věci v původním řízení, je třeba zaprvé konstatovat, že paušální platby v měsících srpnu 2007 a lednu 2008 se jeví – jak zdůrazňuje předkládající soud – jako protihodnota za běžnou činnost dotčených pracovníků, jak je stanoveno všeobecně použitelnou kolektivní smlouvou, tedy ETV DB Services Nord.
- 42 K uvedeným platbám nepochybně došlo mimo období, za které měl být odměněn výkon dotčených pracovníků. Tato okolnost nicméně sama o sobě nemá vliv na kvalifikaci těchto odměn za předpokladu, že smluvní strany ETV DB Services Nord zamýšlely při sjednávání takové dohody a po uplynutí předchozí smlouvy tímto způsobem zavést zvýšení mezd jako protihodnotu za práci s přihlédnutím k vnitrostátním zvyklostem spočívajícím v anticipovaném použití nové mzdové tabulky prostřednictvím těchto paušálních plateb. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší, aby ověřil, zda taková kvalifikace skutečně odpovídá záměru stran této kolektivní smlouvy.
- 43 Pokud jde zadruhé o příspěvky na vytvoření jmění, tyto se jeví s ohledem na jejich cíl a charakteristické rysy, tak jak byly vyjádřeny předkládajícím soudem, že mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží jako odměnu za toto plnění.

- 44 Přestože tento příspěvek nelze oddělit od výkonu práce, liší se od mzdy v užším slova smyslu. Vzhledem k tomu, že vytvářením majetku, který bude moci pracovník dříve či později využít, sleduje cíl sociální politiky podporovaný zejména finančním příspěvkem orgánů veřejné moci, nelze jej pro účely použití směrnice 96/71 považovat za plnění v rámci obvyklého vztahu mezi výkonem práce a jeho finanční protihodnotou, poskytovanou zaměstnavatelem. Vnitrostátnímu soudu nicméně přísluší ověřit, zda se o takový případ jedná ve sporu, o němž rozhoduje.
- 45 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na položené otázky odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 druhá odrážka písm. c) směrnice 96/71 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání zahrnutí takových složek odměny do minimální mzdy, které nemění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží jako odměnu za toto plnění. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda tomu tak je v případě složek odměny dotčených ve věci v původním řízení.

K nákladům řízení

- 46 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

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

Článek 3 odst. 1 druhá odrážka písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání zahrnutí takových složek odměny do minimální mzdy, které nemění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží jako odměnu za toto plnění. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda tomu tak je v případě složek odměny dotčených ve věci v původním řízení.

Podpisy.