



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

7. november 2013 *

Eelotsusetaotlus — Teenuste osutamise vabadus — Töötajate lähetamine — Direktiiv 96/71/EÜ — Töötasu alammäärad — Ühekordsed summad ja maksed, mida tööandja tasub oma töötajate jaoks mitmeaastasse säästukavasse

Kohtuasjas C-522/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa) 18. aprilli 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. novembril 2012, menetluses

Tevfik Isbir

versus

DB Services GmbH,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president J. L. da Cruz Vilaça, kohtunikud G. Arestis ja J.-C. Bonichot (ettekandja),

kohtujurist: M. Wathelet,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

- T. Isbir, esindaja: advokaat S. Hermann,
- Saksamaa valitsus, esindajad: K. Petersen, A. Wiedmann ja T. Henze,
- Austria valitsus, esindaja: A. Posch,
- Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna ja M. Szpunar,
- Rootsi valitsus, esindajad: C. Stege ja A. Falk,
- Norra valitsus, esindaja: P. Wennerås,
- Euroopa Komisjon, esindajad: F. Bulst ja J. Enegren,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431) artikli 3 lõike 1 teise taande punkti c.
- 2 Eelotsusetaotlus on esitatud tööstusliku puhastamise sektoris töötava T. Isbiri ja tema tööandja, Deutsche Bahn AG kontserni kuuluva ettevõtja DB Services GmbH (edaspidi „DB Services”) vahelises kohtuvaidluses, mille ese on huvitatud isiku alampalga kindlamääramisel arvesse võtetavad tegurid.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 96/71 artikli 3 „Töötingimused” lõigetes 1 ja 8 on sätestatud:

„1. Liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud:

— õigusnormidega

ja/või

— lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega, niivõrd kuivõrd need käsitlevad lisas nimetatud toiminguid, järgmistes küsimustes:

[...]

- c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide suhtes;

[...]

Käesoleva direktiivi kohaldamisel määratletakse lõike 1 [teise taande] punktis c nimetatud töötasu miinimummäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse. [täpsustatud tõlge]

[...]

8. Mõiste „üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingud või vahekohtu otsused” hõlmab kollektiivlepinguid ja vahekohtu otsuseid, mida peavad täitma kõik ettevõtjad, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus.

[...]”

Saksamaa õigus

2007. aasta AEntG

- 4 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (piiriüleste teenuste osutamisel kohustuslike töötingimuste seadus) 25. aprilli 2007. aasta redaktsioonis, jõustunud 1. juulil 2007 (edaspidi „AEntG 2007”) võttis Saksamaa õigusesse üle direktiivi 96/71 ja selle hilisemad muudatused, täpsemalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2006. aasta direktiivist 2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul (ELT L 376, lk 36) tulenevad muudatused.
- 5 AEntG 2007 § 1 sätestab välismaistele tööandjatele töötajate Saksamaale lähetamisel kollektiivlepingute kohaldamise korra.

–Fünftes Vermögensbildungsgesetz

- 6 Saksamaa 4. märtsi 1994. aasta Fünftes Vermögensbildungsgesetz (viies vara moodustumise seadus) näeb ette, et tööandja maksab rahalist hüvitist, mis võimaldab koguda töötajale vara.
- 7 Nimetatud seadusega ettenähtud vara kogumise viisid on näiteks säästuleping, mis on seotud väärtpaberite või muude kapitaliosalustega; töötaja kuludega, mis ta teeb eluruumi ehitamiseks, omandamiseks, laiendamiseks või remontimiseks; ning investeerimisriski või hoiustamisega seotud elukindlustuslepingu kuludega. Asjaomane töötaja saab neid hüvitisi kasutada üksnes mitme aasta pärast ning need ajavahemikud on erinevate vara kogumise viiside puhul erineva pikkusega.
- 8 Vähemalt mõne vara kogumise viisi puhul toetab vara kogumiseks tehtud makseid riik.

Kollektiivlepingud

– ETV DB Services Nord

- 9 Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH (DB Services Nord GmbH töötajate ja koolitavate tasustamise kollektiivleping, edaspidi „ETV DB Services Nord”), mis on sõlmitud 16. detsembril 2004, sisaldab kinnisvara- ja transporditeenuste sektoris töötavate töötajate palgaastmestikke.
- 10 ETV DB Services Nordi, mis pidi lõppema 30. juunil 2007, kehtivust pikendati 31. märtsini 2008.
- 11 ETV DB Services Nordiga ettenähtud tunnitasu oli palgaastme A3 puhul 7,56 eurot.
- 12 Nimetatud kollektiivlepingu osalised olid kokku leppinud, et alates 1. aprillist 2008 on tunnitasu palgaastme A3 puhul 7,90 eurot.
- 13 Samuti olid need osapooled läbirääkimistel kokku leppinud, et ajavahemikul 1. juulist 2007 kuni 31. märtsini 2008 tehakse töötaja kasuks kaks ühekordset makset (edaspidi „2007. aasta augusti ja 2008. aasta jaanuari ühekordsed maksed”), st:
 - 600 euro suurune dividendiosaluse suurendamine 2007. aasta augustis;
 - 150 euro suurune tsükliline erimakse 2008. aasta jaanuaris.

– LohnTV Gebäudereinigung 2004

- 14 Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung (hoonete koristamisega seotud töötajate tasustamise kollektiivleping, edaspidi „LohnTV Gebäudereinigung 2004”), mis sõlmiti 4. oktoobril 2003, tunnistati alates 1. aprillist 2004 üldkohaldatavaks.
- 15 LohnTV Gebäudereinigung 2004 § 2 nägi ette 7,87 euro suuruse tunnitasu.
- 16 See kord kehtis 29. veebruarini 2008.

– TV Mindestlohn Gebäudereinigung

- 17 Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (kollektiivleping Saksamaa Liitvabariigi territooriumil hoonete koristamisega seotud töötajate alampalga reguleerimiseks, edaspidi „TV Mindestlohn Gebäudereinigung”), mis sõlmiti 9. oktoobril 2007, nägi palgaastmesse A3 kuuluvate töötajatele ette 8,15 euro suuruse minimaalse tunnipalga.
- 18 TV Mindestlohn Gebäudereinigung kehtivust pikendati 1. märtsil 2008.

Vaidlus ja eelotsuse küsimused

- 19 T. Isbir töötab alates 1. jaanuarist 2004 Saksamaal tööstusliku puhastamise sektoris ettevõttes DB Services.
- 20 Kollektiivlepingu ETV DB Services Nord alusel teenis ta kuni 31. märtsini 2008 7,56 euro suurust tunnitasu ja alates 1. aprillist 2008 sai ta 7,90 eurot tunnis.
- 21 Ta esitas taotluse, et alates 1. juulist 2007 kohaldataks talle soodsamaid töö tasustamise sätteid, mis kehtivad tööstusliku puhastamise sektoris, st kuni 29. veebruarini 2008 kollektiivlepingut LohnTV Gebäudereinigung 2004 ja edaspidi alates 1. märtsist 2008 kollektiivlepingut TV Mindestlohn Gebäudereinigung, mis oli loetud kehtivaks kõikide selle sektori töötajate suhtes, sh DB Services töötavate töötajate suhtes.
- 22 T. Isbir oli seisukohal, et talle oleks tulnud maksta 7,87 euro suurust ja hiljem 8,15 euro suurust tunnitasu, 7,56 ja 7,90 euro asemel.
- 23 Kuigi DB Services ei vaidlustanud asjaolu, et talle kohaldub kollektiivleping LohnTV Gebäudereinigung 2004, asus ta seisukohale, et T. Isbir oli asjaomasel ajavahemikul juba saanud palju suuremat tunnitasu, kui ta nõudis, ja Deutsche Bahn AG kontserni siduvad kollektiivlepingute alusel olid summad, mis tuleb arvestada tema alampalga hulka, järgmised:
- esiteks, 2007. aasta augusti ja 2008. aasta jaanuari ühekordsed maksed,
 - teiseks, maksed töötajale vara kogumiseks.
- 24 Bundesarbeitsgerichtis lahendatava vaidluse ese on küsimus, kas need töötasu osad tuleb lisada alampalgale või ei.
- 25 Asjaomane kohus möönab, et kohtuvaidlus puudutab puhtalt siseriiklikku laadi olukorda. Samas toob ta välja, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt (17. juuli 1997. aasta otsus kohtuasjas C-28/95: Leur-Bloem, EKL 1997, lk I-4161, ja 20. mai 2010. aasta otsus kohtuasjas C-352/08: Modehuis A. Zwijnenburg, EKL 2010, lk I-4303) on olemas kindel huvi selle vastu, et lahknevate tõlgenduste

vältimiseks tulevikus tõlgendataks liidu õiguse sätteid ja mõisteid ühetaoliselt, olenemata sellest, kas olukord, kus neid kohaldatakse puudutab puhtalt siseriiklikku laadi või piiriülest olukorda. Käesoleval juhul selgub AEntG 2007 õigusloome materjalidest, et selles seaduses kasutatud mõistet „töötasu alammäär” tuleb siseriikliku seadusandja arvates kohaldada ühtmoodi nii siseriiklikus olukorras kui ka liidu õigusega hõlmatud olukorras.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib selles küsimuses teada, millisel määral tuleb eespool, käesoleva otsuse punktis 23 nimetatud kahte summat arvesse võtta, kui pidada silmas tõlgendust, mis Euroopa Kohus on töötasu alammäära kohta juba esitanud oma 14. aprilli 2005. aasta otsuses kohtuasjas C-341/02: komisjon *vs.* Saksamaa (EKL 2005, lk I-2733), ja mille kohaselt see ei sisalda neid töötasu osi, mis muudavad töötaja poolt tehtud töö ja selle eest saadava tasu vahekorda.

27 Bundesarbeitsgericht otsustas kohtuasjas menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [96/71] artikli 3 lõike 1 punkti 1 teise taande alapunktis c olevat mõistet „töötasu miinimummäärad” tuleb tõlgendada selliselt, et see tähendab tööandja vastutasu töötaja töö eest, mille eest direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lauses nimetatud õigusnormide või üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingu kohaselt makstakse ainult ja täielikult kollektiivlepingus ettenähtud alampalka („tavatöö”), ja seepärast saab töötasu alammäära maksmise kohustuse täitmisena käsitleda ainult neid tööandja makseid, mida makstakse tavatöö eest ja mis peavad olema töötaja käsutuses hiljemalt töötasu maksmise perioodi ette nähtud kuupäeval?

2. Kas direktiivi [96/71] artikli 3 lõike 1 teise taande punkti 1 alapunktis c olevat mõistet „töötasu miinimummäärad” tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt tööandja teatud makseid ei käsitata osana alampalgast ja seega ei arvestata alampalganõude täitmisel selle osana, kui tööandja teeb neid makseid kollektiivlepingust tuleneva kohustuse alusel,

— mille eesmärk on kollektiivlepingu poolte ja riigi seadusandja tahte kohaselt töötajale vara kogumine

ja sel eesmärgil

— teeb tööandja töötaja kasuks igakuiseid makseid pikaajalist perspektiivi silmas pidades, näiteks hoiustamismaksetena, eluruumi ehitamist või omandamist toetava maksena või investeerimisriskiga elukindlustuslepingu maksena, ja

— seda soodustatakse riiklike toetuste ning maksusoodustustega, ja

— töötaja saab neid makseid kasutada alles mitmeaastase tähtaja järel, ja

— maksete suurus, mis on igakuiselt makstava kindla summana kindlaks määratud, sõltub ainult kokkulepitud tööaja pikkusest, aga mitte töötasust („vara kogumiseks tehtud maksed”).”

Euroopa Kohtu pädevus

28 Olgu meenutatud, et Euroopa Kohus on korduvalt tunnistanud ennast pädevaks lahendama liidu õiguse sätteid puudutavaid eelotsusetaotlusi olukorras, kus põhikohtuasja asjaolud on küll väljaspool liidu õiguse kohaldamisala, kuid kus liidu õigusnormid on siseriikliku õigusega muudetud kohaldatavaks seeläbi, et siseriiklik õigus on viidanud nende sisule (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Leur-Bloem*, punktid 26 ja 27). Samuti on Euroopa Kohus otsustanud, et juhul, kui siseriiklik õigusakt

järgib puhtalt siseriiklike olukordade reguleerimisel lahendusi, mis on kooskõlas liidu õiguses sätestatuga, selleks, et vältida eelkõige oma kodanike diskrimineerimist või võimalikke konkurentsimoonutusi, on lahknevate tõlgenduste vältimiseks tulevikus Euroopa Liidu huvides liidu õigusest üle võetud sätete ja mõistete ühetaoline tõlgendamine, olenemata sellest, millistel asjaoludel neid kohaldatakse (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Modehuis A. Zwijnenburg*, punkt 33).

- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib selles osas, et nagu ilmneb direktiivi 96/71 Saksamaa õigusesse üle võtnud AEntG 2007 õigusloome materjalidest, soovis siseriiklik seadusandja, et tõlgendataks ühtmoodi „siseriiklike olukordi ja liidu õiguses reguleeritud olukordi, eelkõige juhul kui tegemist on töötajate piiriülese lähetamisega”.
- 30 Samas on sellisel juhul ja EÜ artiklis 267 sätestatud siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu õigusemõistmise ülesannete jaotuse raames vaid siseriiklikul kohtul õigus hinnata, milline on ühenduse õigusele tehtud viite täpne ulatus ja Euroopa Kohtu pädevus piirdub üksnes ühenduse õiguse sätete vaatlemisega. Nimelt kuulub nende piiride arvestamine, mida siseriiklik seadusandja võis ette näha ühenduse õiguse kohaldamiseks puhtalt riigisiseste olukordade suhtes, siseriiklikku õigusesse ja on järelikult asjaomase liikmesriigi kohtute ainupädevuses (vt eespool viidatud kohtuotsus *Leur-Bloem*, punkt 33).
- 31 Eeltoodud kaalutlustel on Euroopa Kohus pädev vastama eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele.

Eelotsuse küsimused

- 32 Nende kahe küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 teise taande punkti 1 alapunkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus alampalgale põhikohtuasjas käsitletavate selliste töötasu osade lisamine, mis esiteks seisnevad ühekordsetes maksetes, mida tasutakse kollektiivlepingu läbirääkimistel tehtud otsuse alusel ja teiseks maksetes töötajale vara kogumiseks.
- 33 Selles osas olgu meenutatud, et nagu nähtub direktiiv 96/71 põhjendusest 6, võttis liidu seadusandja selle direktiivi vastu selleks, et sätestada tööandjate ja nende töötajate huvides töötingimused, mida kohaldatakse töösuhtele, kui ühes liikmesriigis asutatud ettevõtja lähetab töötajaid teenuse osutamiseks ajutiselt teise liikmesriigi territooriumile. Direktiivi 96/71 põhjendusest 13 ilmneb, et liikmesriikide õigusaktid tuleb kooskõlastada, sätestades minimaalset kaitset tagavad põhilised kohustuslikud reeglid, mida peavad vastuvõtjariigis täitma sinna töötajaid lähetavad tööandjad. Kuid direktiiviga 96/71 ei ühtlustatud siiski nende minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete sisu. Seega võivad liikmesriigid nende sisu vabalt määratleda, järgides sealjuures asutamislepingut ning liidu õiguse üldpõhimõtteid (18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: *Laval un Partneri*, EKL 2007, lk I-11767, punktid 58–60).
- 34 Minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete järgimiseks näeb direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimene lõik ette, et liikmesriigid jälgivad, et olenemata töösuhtele kohaldatavatest õigusaktidest tagaksid ettevõtjad riikidevahelisel teenuste osutamisel nende territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused selles sättes loetletud valdkondades, sh palga alammäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud (eespool viidatud kohtuotsus *Laval un Partneri*, punkt 73).
- 35 Kuna direktiivi 96/71 eesmärk ei ole ühtlustada liikmesriikide töötingimuste sätestamise süsteeme, siis on liikmesriikidel vabadus valida siseriiklikul tasandil süsteem, mida direktiivis sõnaselgelt ei ole nimetatud, tingimusel et see ei takista liikmesriikidevahelist teenuste osutamist (eespool viidatud kohtuotsus *Laval un Partneri*, punkt 68).

- 36 Lisaks olgu meenutatud, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 teine taane viitab selle kohaldamise osas otsesõnu, et sama lõike 1 esimeses taandes käsitletud alampalk määratakse vastavalt selle liikmesriigi õigusnormidele või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse.
- 37 Selles osas tuleb asuda seisukohale, et direktiiv 96/71 ise ei sisalda mingeid viiteid alampalga materiaaloigusliku määratlemise kohta. Seega kuulub asjaomase direktiivi kohaldamisel selle kindlaksmääramine, millistest osadest alampalk koosneb, asjaomase liikmesriigi õiguse kohaldamisalasse, kuna asjaomastest siseriiklikest õigusnormidest või kollektiivlepingutest või siseriiklike kohtute poolt neile antud tõlgendustest tulenev määratlus ei takista iseenesest liikmesriikidevahelist teenuste vaba liikumist.
- 38 Selles küsimuses on Euroopa Kohus juba sedastanud, et direktiivi 96/71 alusel ei loeta palga alammäära osadeks lisatasusid ja täiendavaid tasusid, mida ei käsitleta selle liikmesriigi siseriiklike õigusaktide või tavade kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, palga alammäära osadena ja mis muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahet (eespool viidatud kohtuotsus komisjon *vs.* Saksamaa, punkt 39).
- 39 Euroopa Kohus leidis selles osas, et on täiesti loomulik, et kui tööandja nõuab töötajalt täiendava töö tegemist või teatud tingimustel ületunnitöö tegemist, siis hüvitatakse selline täiendavalt tehtud töö töötajale ilma, et seda hüvitust võetaks arvesse palga alammäära arvestamisel (eespool viidatud kohtuotsus komisjon *vs.* Saksamaa, punkt 40).
- 40 Seega tuleb direktiivi 96/71 kohase alampalga kindlaksmääramiseks arvesse võtta üksnes neid töötasu osi, mis ei muuda ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt talle töö selle eest makstava tasu vahet.
- 41 Põhikohtuasjas käsitletavate asjaolude osas tuleb esiteks asuda seisukohale, et 2007. aasta augusti ja 2008. aasta jaanuari ühekordsed maksed kujutavad nii, nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, endast asjaomasele töötajale tema tavapärase tegevuse eest makstavat töötasu, mis on ette nähtud üldkohaldatava kollektiivlepinguga, st ETV DB Services Nordiga.
- 42 Samas on nimetatud maksed tehtud siiski väljaspool ajavahemikku kui asjaomastele töötajatele tuli tasuda nende töö eest. Sellegi poolest ei mõjuta see asjaolu nende hüvitiste liigitamist, sest kollektiivlepingu ETV DB Services Nord osalised on soovinud sel viisil tõsta töö eest vastutasuks makstavat töötasu, vastavalt väljakujunenud siseriiklikule tavale, mille kohaselt sooviti kõnealuse kollektiivlepingu läbirääkimistel ja varasema kollektiivlepingu lõppemisel kõnealuste ühekordsete maksetega ennetada uue palgaastmestikku kohaldamist. Samas peab ikkagi eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, kas selline liigitus tõesti vastab asjaomase kollektiivlepingu osaliste tahtele.
- 43 Teiseks, mis puudutab maksed töötajale vara kogumiseks, siis arvestades nende eesmärki ja nende seatud tingimusi – mis on esile toonud eelotsusetaotluse esitanud kohus –, tuleb neid makseid pidada töötaja poolt tehtud töö ja selle eest saadava tasu vahet muutmiseks.
- 44 Nimelt isegi siis, kui neid ei ole võimalik vaadelda tehtud tööst eraldi, erinevad kõnealused maksed otsesest mõttes töötasust. Kuna nendega soovitakse koguda sellist vara, mida töötaja saab kasutada enam-vähem pikaajalist perspektiivi silmas pidades, avaliku võimu rahalise toetuse abil sotsiaalpoliitilise eesmärgi saavutamiseks, siis ei saa neid makseid direktiivi 96/71 kohaldamisel pidada tavapäraselt töötaja poolt tehtud töö ja selle eest saadava tasu vahet muutmiseks. Samas on siiski eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kindlaks teha, kas tema menetluses olevas vaidluses on tegemist sellise olukorraga.

- 45 Eeltoodud põhjendustest lähtudes tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 teise taande punkti 1 alapunkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus alampalgale põhikohtuasjas käsitletavate töötasu selliste osade lisamine, mis ei muuda ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahet. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kindlaks teha, kas sellega on tegemist põhikohtuasjas käsitletavate töötasu osade puhul.

Kohtukulud

- 46 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega artikli 3 lõike 1 teise taande punkti 1 alapunkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus alampalgale töötasu selliste osade lisamine, mis ei muuda ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahet. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kindlaks teha, kas sellega on tegemist põhikohtuasjas käsitletavate töötasu osade puhul.

Allkirjad