



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

zo 7. novembra 2013*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Slobodné poskytovanie služieb — Vysielanie pracovníkov — Smernica 96/71/ES — Minimálna mzdová tarifa — Paušálne sumy a príspevok zamestnávateľa na viacročné sporenie v prospech jeho zamestnancov“

Vo veci C-522/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Nemecko) z 18. apríla 2012 a doručený Súdnemu dvoru 19. novembra 2012, ktorý súvisí s konaním:

Tevfik Isbir

proti

DB Services GmbH,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia G. Arestis a J.-C. Bonichot (spravodajca),

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- T. Isbir, v zastúpení: S. Hermann, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: K. Petersen, A. Wiedmann a T. Henze, splnomocnení zástupcovia,
- rakúska vláda, v zastúpení: A. Posch, splnomocnený zástupca,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna a M. Szpunar, splnomocnení zástupcovia,
- švédka vláda, v zastúpení: C. Stege a A. Falk, splnomocnené zástupkyne,
- nórska vláda, v zastúpení: P. Wennerås, splnomocnený zástupca,

* Jazyk konania: nemčina.

— Európska komisia, v zastúpení: F. Bulst a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

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

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1 druhej zarážky písm. c) smernice 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Isbirom, ktorý pracuje v oblasti upratovania budov a jeho zamestnávateľom, DB Services GmbH (ďalej len „DB Services“), ktorý je podnikom skupiny Deutsche Bahn AG, vo veci prvkov, ktoré sa majú zohľadniť na účely určenia minimálnej mzdy dotknutej osoby.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 3 smernice 96/71 s názvom „Vzťahy a podmienky zamestnania“ vo svojich odsekoch 1 a 8 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 alebo v arbitrážnych nálezoch 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.

...

8. ‚Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné‘ znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

...“

Nemecké právo

AEntG z roku 2007

- 4 Zákon o povinných pracovných podmienkach v prípade cezhraničných služieb (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz) v znení uverejnenom 25. apríla 2007, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2007 (ďalej len „AEntG z roku 2007“), preberá do vnútroštátneho nemeckého práva smernicu 96/71, ako aj neskoršie zmeny a doplnenia práva Únie, najmä tie, ktoré vyplývajú zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 376, s. 36).
- 5 § 1 AEntG z roku 2007 obsahuje ustanovenia, ktoré stanovujú spôsoby uplatňovania kolektívnych zmlúv na cudzích zamestnávateľov v prípade vysielania pracovníkov do Nemecka.

–Piaty zákon o tvorbe majetku

- 6 Piaty zákon o tvorbe majetku (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) zo 4. marca 1994 upravuje odvádzanie peňažného príspevku zo strany zamestnávateľa umožňujúceho tvorbu majetku v prospech pracovníka.
- 7 Formami, do ktorých je odvádzaný takýto príspevok, stanovenými uvedeným zákonom, sú napríklad zmluva o sporení s cieľom získať cenné papiere alebo iné majetkové účasti, výdavky pracovníka na výstavbu, nadobudnutie, úpravu alebo rozšírenie obytnej budovy, ako aj výdavky spojené so zmluvou o kapitálovom alebo sporiacom životnom poistení. V tomto rámci môže dotknutý pracovník disponovať predmetnými plneniami len na konci niekoľkoročného obdobia, kedy sa nie je možné týchto prostriedkov dotknúť, ktoré je upravené rozdielne v závislosti od jednotlivých foriem takéhoto investovania.
- 8 Príspevky na tvorbu majetku sú dotované štátom, prinajmenšom pre určité formy investovania.

Kolektívne zmluvy

– ETV DB Services Nord

- 9 Kolektívna zmluva o odmenách pre pracovníkov a učňov DB Services Nord GmbH (Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH) zo 16. decembra 2004 (ďalej len „ETV DB Services Nord“) obsahuje tabuľky odmien pre pracovníkov v odvetví upratovania budov.
- 10 ETV DB Services Nord, ktorá mala byť zrušená k 30. júnu 2007, zostala účinná až do 31. marca 2008.
- 11 Hodinová odmena stanovená v ETV DB Services Nord je 7,56 eura pre skupinu A3.
- 12 Strany uvedenej kolektívnej zmluvy sa dohodli, že s účinnosťou od 1. apríla 2008 bude táto hodinová odmena pre triedu A3 vo výške 7,90 eura.

- 13 Uvedené strany kolektívnej zmluvy sa počas svojich rokovaní v období od 1. júla 2007 do 31. marca 2008 dohodli aj na tom, že zamestnancom sa vyplatia dve paušálne platby (ďalej len „paušálne platby v auguste 2007 a januári 2008), teda:
- 600 eur z titulu podielov na zisku vyplatených so mzdou za august 2007 a
 - 150 eur z titulu mimoriadnej platby spojenej s konjunktúrou vyplatených so mzdou za január 2008.
- LohnTV Gebäudereinigung z roku 2004
- 14 Kolektívna zmluva o mzdách zamestnancov v oblasti upratovania budov (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) zo 4. októbra 2003 (ďalej len „LohnTV Gebäudereinigung z roku 2004“) bola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú s účinnosťou od 1. apríla 2004.
- 15 § 2 LohnTV Gebäudereinigung z roku 2004 stanovuje hodinovú odmenu vo výške 7,87 eura.
- 16 Účinnosť tohto režimu sa skončila 29. februára 2008.
- TV Mindestlohn Gebäudereinigung
- 17 Kolektívna zmluva upravujúca minimálnu mzdu pre pracovníkov v oblasti upratovania budov na území Spolkovej republiky Nemecko (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) z 9. októbra 2007 (ďalej len „TV Mindestlohn Gebäudereinigung“), stanovuje hodinovú minimálnu mzdu vo výške 8,15 eura pre zamestnancov patriacich do kategórie zodpovedajúcej skupine A3.
- 18 Uplatňovanie TV Mindestlohn Gebäudereinigung bolo predĺžené s účinnosťou od 1. marca 2008.

Spor a prejudiciálne otázky

- 19 Pán Isbir je zamestnancom v odvetví upratovania budov pracujúcim v Nemecku pre DB Services od 1. januára 2004.
- 20 Podľa ETV DB Services Nord mu bola až do 31. marca 2008 vyplácaná hodinová mzda vo výške 7,56 eura a s účinnosťou od 1. apríla 2008 hodinová mzda vo výške 7,90 eura.
- 21 Pán Isbir požiadal o uplatnenie výhodnejších ustanovení stanovujúcich hodinové mzdy odvetvia upratovania budov, teda LohnTV Gebäudereinigung z roku 2004, s účinnosťou od 1. júla 2007 do 29. februára 2008, a následne s účinnosťou od 1. marca 2008 TV Mindestlohn Gebäudereinigung, keďže tieto výhodnejšie ustanovenia sa stali uplatniteľnými na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov tohto odvetvia, vrátane zamestnancov a zamestnávateľov DB Services.
- 22 Pán Isbir sa domnieval, že by mal poberať hodinovú mzdu vo výške 7,87 eura, a následne vo výške 8,15 eura, namiesto 7,56 eura a 7,90 eura.

- 23 DB Services nespochybnila, že odteraz podlieha LohnTV Gebäudereinigung z roku 2004, a následne TV Mindestlohn Gebäudereinigung, keďže sa domnievala, že pánovi Isbirovi už bolo v skutočnosti vyplatené oveľa viac než minimálna hodinová mzda, proti ktorej namietal, pretože v predmetnom období a na základe kolektívnych zmlúv zaväzujúcich skupinu Deutsche Bahn AG získal sumy, ktoré mali byť podľa tejto spoločnosti zahrnuté do tejto minimálnej mzdy, a to:
- na jednej strane paušálne platby v mesiacoch august 2007 a január 2008,
 - na druhej strane príspevok na tvorbu majetku.
- 24 Práve otázka zahrnutia, resp. nezahrnutia týchto častí odmeny do minimálnej mzdy je predmetom sporu, ktorý bol predložený na Bundesarbeitsgericht (Spolkový súd pre pracovnoprávne spory).
- 25 Uvedený súd uznal, že spor sa týka výlučne vnútornej záležitosti. V každom prípade tvrdil, že podľa judikatúry Súdneho dvora (rozsudky zo 17. júla 1997, Leur-Bloem, C-28/95, Zb. s. I-4161, a z 20. mája 2010, Modehuis A. Zwijnenburg, C-352/08, Zb. s. I-4303) s cieľom predísť budúcim rozdielom vo výklade je potrebné vykladať ustanovenia alebo pojmy prebraté z práva Únie jednotným spôsobom, bez ohľadu na to, či sa uplatňujú na výlučne vnútornú alebo cezhraničnú záležitosť. V prejednávanej veci z dôvodovej správy k AEntG z roku 2007 vyplýva, že pojem „výška minimálnej odmeny“, na ktorú sa odvoláva tento zákon, má byť podľa vnútroštátneho zákonodarcu vykladaný rovnako, či už sa uplatňuje na vnútornú záležitosť alebo na záležitosť patriacu do práva Únie.
- 26 Vnútroštátny súd sa zaoberá otázkou, v akom rozsahu dve sumy uvedené v bode 23 tohto rozsudku patria do rámca výkladu výšky minimálnej odmeny, ktorý podľa tohto súdu Súdny dvor už poskytol vo svojom rozsudku zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko (C-341/02, Zb. s. I-2733) a ktorá nezahŕňa zložky odmeny, ktoré menia vzťah medzi plnením pracovníka a protiplnením, ktoré z tohto titulu získa.
- 27 Vzhľadom na tieto okolnosti Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa pojem ‚minimálne mzdové tarify‘ v článku 3 ods. 1 druhej zarážke písm. c) smernice [96/71] vykladať tak, že označuje protiplnenie zamestnávateľa za tú prácu pracovníka, ktorá je podľa právneho alebo správneho predpisu alebo podľa všeobecne záväznej kolektívnej zmluvy uvedených v úvodnej vete článku 3 ods. 1 tej istej smernice výlučne a úplne odmenená minimálnou mzdou podľa kolektívnej zmluvy (‚bežné plnenie‘), a preto k povinnosti vyplácať minimálne mzdové tarify možno pripočítať len tie plnenia zamestnávateľa, ktoré sú odplatom za uvedené bežné plnenie, a pracovníkovi musia byť k dispozícii najneskôr v termíne splatnosti za príslušné obdobie, za ktoré sa mzda vypláca?
 2. Má sa pojem ‚minimálne mzdové tarify‘ v článku 3 ods. 1 druhej zarážke písm. c) smernice [96/71] vykladať tak, že bráni takým vnútroštátnym ustanoveniam alebo postupom, podľa ktorých sa plnenia zamestnávateľa nepovažujú za súčasť minimálnej mzdy, a tým pádom sa nemajú pripočítať k plneniu nároku na minimálnu mzdu, ak zamestnávateľ poskytuje tieto plnenia na základe povinnosti upravenej v kolektívnej zmluve,
 - ktorá je podľa vôle zmluvných strán kolektívnej zmluvy a vnútroštátneho zákonodarcu určená na to, aby slúžila na vytvorenie majetku v prospech pracovníkov,a na tento účel
 - sa mesačné plnenia zamestnávateľa určené pracovníkom dlhodobo uložia, napríklad ako príspevok na sporenie, príspevok na stavbu alebo nadobudnutie obytnej budovy alebo ako príspevok [na] kapitálové životné poistenie, a

- podporujú sa pomocou štátnych príspevkov a daňových výhod a
- pracovník môže uvedenými príspevkami disponovať až po uplynutí niekoľkoročnej lehoty a
- výška príspevkov ako mesačná fixná suma závisí výlučne od dohodnutého pracovného času, nie však od odmeny za prácu („príspevky na tvorbu majetku“)?“

O právomoci Súdneho dvora

- 28 Je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor už vyhlásil, že má právomoc rozhodovať o návrhoch na začatie prejudiciálneho konania týkajúcich sa ustanovení práva Únie v situáciách, v ktorých sa skutkový stav vo veci samej nachádzal mimo rozsahu pôsobnosti práva Únie, pričom ustanovenia tohto práva sa stali uplatniteľné prostredníctvom vnútroštátneho práva (pozri v tomto zmysle rozsudok *Leur-Bloem*, už citovaný, body 26 a 27). Súdny dvor rovnako rozhodol, že pokiaľ vnútroštátna právna úprava prispôsobí riešenie situácií, ktoré sú čisto vnútornou záležitosťou, riešeniam upraveným právom Únie, a to najmä s cieľom predísť výskytu diskriminácie vlastných štátnych príslušníkov alebo prípadného skreslenia hospodárskej súťaže, existuje jasný záujem Európskej únie na tom, aby sa s cieľom predísť budúcim rozdielom vo výklade vykladali ustanovenia alebo pojmy prebraté z práva Únie jednotným spôsobom bez ohľadu na podmienky, za ktorých sa majú uplatniť (pozri v tomto zmysle rozsudok *Modehuis A. Zwijnenburg*, už citovaný, bod 33).
- 29 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti tvrdí, že ako to vyplýva z dôvodovej správy k AEntG z roku 2007, ktorý prebral smernicu 96/71 do vnútroštátneho nemeckého práva, vnútroštátny zákonodarca mal v úmysle, aby boli jednotným spôsobom vykladané „vnútorné situácie a situácie, ktorých rozsah patrí do práva Únie, najmä ak ide o cezhraničné dočasné vyslanie pracovníkov“.
- 30 V takom prípade a v rámci rozdelenia súdnych právomocí medzi vnútroštátne súdy a Súdny dvor upraveného v článku 267 ZFEÚ však iba vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby posúdil presný význam tohto odkazu na právo Únie, pričom právomoc Súdneho dvora je obmedzená len na preskúmanie ustanovení tohto práva. Zohľadnenie obmedzení, ktoré vnútroštátny zákonodarca mohol priradiť k uplatneniu práva Únie na čisto vnútroštátne situácie, totiž patrí do vnútroštátneho práva a v dôsledku toho do výlučnej pôsobnosti súdnych orgánov členského štátu (pozri rozsudok *Leur-Bloem*, už citovaný, bod 33).
- 31 Z uvedeného vyplýva, že Súdny dvor má právomoc odpovedať na otázky, ktoré mu položil vnútroštátny súd.

O prejudiciálnych otázkach

- 32 Svojimi dvoma otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 3 ods. 1 druhá zarážka písm. c) smernice 96/71 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby boli do minimálnej mzdy zahrnuté také zložky odmeny, akými sú zložky, o ktoré ide v spore vo veci samej a ktoré sa týkajú jednak dvoch paušálnych platieb dohodnutých v rámci rokovania o kolektívnej zmluve a jednak príspevku na tvorbu majetku.
- 33 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, ako vyplýva z odôvodnenia 6 smernice 96/71, že normotvorca Únie prijal túto smernicu preto, aby v záujme zamestnávateľov a ich pracovníkov upravil pracovné podmienky a podmienky zamestnania uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah, keď podnik usadený v danom členskom štáte vysiela pracovníkov na územie iného členského štátu dočasne v rámci poskytovania služieb. Z odôvodnenia 13 tej istej smernice vyplýva, že právne systémy členských štátov musia byť koordinované, aby sa vytvorilo jadro kogentných pravidiel o minimálnej požadovanej ochrane, ktoré majú dodržiavať zamestnávatelia vysielajúci pracovníkov na dočasnú prácu

na území hostiteľského členského štátu. Uvedená smernica však neharmonizovala hmotno-právny obsah týchto kogentných pravidiel minimálnej ochrany. Tento obsah preto môže byť slobodne vymedzený členskými štátmi v súlade so Zmluvou o ES a všeobecnými zásadami práva Únie (rozsudok z 18. decembra 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Zb. s. I-11767, body 58 až 60).

- 34 Aby sa zabezpečilo dodržiavanie základu kogentných pravidiel minimálnej ochrany, článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 96/71 stanovuje, že členské štáty zabezpečia, aby podniky bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy v rámci poskytovania nadnárodných služieb zaručili pracovníkom vyslaným na územie členských štátov pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa oblastí uvedených v tomto ustanovení, okrem iného minimálnej mzdovej tarify vrátane sadzby za nadčasy (rozsudok *Laval un Partneri*, už citovaný, bod 73).
- 35 Smernica 96/71 sa nezameriava na harmonizáciu systémov stanovenia pracovných podmienok a podmienok zamestnania v členských štátoch, pričom členské štáty majú na vnútroštátnej úrovni slobodnú voľbu pri výbere systému, ktorý nie je výslovne uvedený medzi tými, ktoré upravuje uvedená smernica, pod podmienkou, že nebráni poskytovaniu služieb medzi členskými štátmi (rozsudok *Laval un Partneri*, už citovaný, bod 68).
- 36 Okrem toho treba pripomenúť, že článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 96/71 na účely tejto smernice výslovne odkazuje na vnútroštátne právne predpisy alebo prax členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný, na vymedzenie minimálnej mzdovej tarify uvedenej v prvom pododseku toho istého odseku 1.
- 37 V tomto kontexte je potrebné konštatovať, že smernica 96/71 sama osebe nijako vecne nevymedzuje minimálnu mzdu. Stanovenie toho, aké sú podstatné zložky minimálnej mzdy na účely uplatnenia tejto smernice, teda prináleží právu dotknutého členského štátu, avšak len v takom rozsahu, v akom táto definícia, ako vyplýva z právnych predpisov alebo z relevantných vnútroštátnych kolektívnych zmlúv alebo z výkladu, ktorý podávajú vnútroštátne súdy, nemá za následok obmedzenie voľného poskytovania služieb medzi členskými štátmi.
- 38 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že 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 takéto zložky (rozsudok Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 39).
- 39 V tejto súvislosti Súdny dvor vyjadril názor, že v skutočnosti je 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 (rozsudok Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 40).
- 40 Vzhľadom na to môžu byť pri stanovení minimálnej mzdy v zmysle smernice 96/71 zohľadnené len zložky odmeny, ktoré nemenia vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou, ktorú tento pracovník za toto plnenie získa.
- 41 Vzhľadom na okolnosti, o ktoré ide v konaní vo veci samej, je potrebné po prvé konštatovať, že paušálne platby v auguste 2007 a januári 2008 sa javia byť, ako to zdôrazňuje vnútroštátny súd, protihodnotou za bežnú činnosť dotknutých pracovníkov, ako sa stanovuje vo všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluve, teda v ETV DB Services Nord.
- 42 Je nesporné, že k uvedeným platbám došlo mimo obdobia, za ktoré mal byť odmenený výkon dotknutých pracovníkov. V každom prípade táto okolnosť sama osebe nemá vplyv na kvalifikáciu týchto odmien v rozsahu, v akom zmluvné strany ETV DB Services Nord mali v úmysle týmto spôsobom zaviesť zvýšenie miezd ako protihodnotu za prácu vzhľadom na vnútroštátnu prax

spočívajúcu, pri vyjednávaní takejto zmluvy a pri uplynutí predchádzajúcej zmluvy, v účasti na zavádzaní nových mzdových tabuliek prostredníctvom týchto paušálnych platieb. V každom prípade vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či takáto kvalifikácia skutočne zodpovedá zámeru zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy.

- 43 Pokiaľ ide v druhom rade o príspevky na vytvorenie majetku, vzhľadom na ich cieľ a charakteristiky, ako boli vyjadrené vnútroštátnym súdom, sa zdá, že menia vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou, ktorú tento pracovník získa za toto plnenie.
- 44 Aj keď tento príspevok nie je možné oddeliť od výkonu práce, odlišuje sa od mzdy vo vlastnom zmysle slova. Keďže tento príspevok vytváraním majetku, ktorý bude môcť skôr či neskôr využiť pracovník, sleduje realizáciu cieľa sociálnej politiky podporený najmä finančným príspevkom orgánov verejnej moci, na účely uplatnenia smernice 96/71 sa nemôže považovať za plnenie patriace do rámca obvyklého vzťahu medzi výkonom práce a finančnou protihodnotou, ktorú poskytuje zamestnávateľ. V každom prípade vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či o takýto prípad ide v spore, o ktorom tento súd rozhoduje.
- 45 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je potrebné na položené otázky odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 druhá zarážka písm. c) smernice 96/71 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby boli do minimálnej mzdy zahrnuté také zložky odmeny, ktoré nemenia vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou, ktorú tento pracovník získa ako odmenu za toto plnenie. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či je to tak v prípade zložiek odmeny, o ktoré ide v konaní vo veci samej.

O trovách

- 46 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

Článok 3 ods. 1 druhá zarážka písm. c) smernice 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby boli do minimálnej mzdy zahrnuté také zložky odmeny, ktoré nemenia vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou, ktorú tento pracovník získa ako odmenu za toto plnenie. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či je to tak v prípade zložiek odmeny, o ktoré ide v konaní vo veci samej.

Podpisy