



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 7. novembra 2013*

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe — Svoboda opravljanja storitev — Napotitev delavcev — Direktiva 96/71/ES — Minimalna urna postavka — Pavšalni zneski in prispevek delodajalca v dolgoročno varčevalno shemo v korist njegovih zaposlenih“

V zadevi C-522/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (Nemčija) z odločbo z dne 18. aprila 2012, ki je prispela na Sodišče 19. novembra 2012, v postopku

Tevfik Isbir

proti

DB Services GmbH,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi J. L. da Cruz Vilaça, predsednik senata, G. Arestis in J.-C. Bonichot (poročevalec), sodniki,
generalni pravobranilec: M. Wathelet,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za T. Isbirja S. Hermann, odvetnik,
- za nemško vlado K. Petersen, A. Wiedmann in T. Henze, agenti,
- za avstrijsko vlado A. Posch, agent,
- za poljsko vlado B. Majczyna in M. Szpunar, agenta,
- za švedsko vlado C. Stege in A. Falk, agentki,
- za norveško vlado P. Wennerås, agent,
- za Evropsko komisijo F. Bulst in J. Enegren, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

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

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(1), druga alinea, točka (c), Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 431, ter popravka v UL 2007, L 301, str. 28 in L 310, str. 22 – ta popravka ne zadevata slovenske različice).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med T. Isbirjem, zaposlenim v dejavnosti čiščenja zgradb, in njegovim delodajalcem, DB Services GmbH (v nadaljevanju: DB Services), ki je podjetje skupine Deutsche Bahn AG, glede elementov, ki jih je treba upoštevati pri opredelitvi minimalne plače zadevne osebe.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V členu 3 Direktive 96/71, naslovljenem „Določbe in pogoji za zaposlitev“, je v odstavkih 1 in 8 določeno:

„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 ali arbitražnimi odločbami, 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[, druge alinee] točke (c) opredeljen z nacionalno zakonodajo in/ali prakso države članice, na katere ozemlje je delavec napoten.

[...]

8. „Kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, razglašene za splošno uporabne [veljavne]“ pomenijo kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, ki jih morajo spoštovati vsa podjetja na zadevnem geografskem območju in poklicu ali panogi.

[...]“

Nemško pravo

AEntG 2007

- 4 Zakon o nujnih delovnih pogojih pri čezmejnih storitvah (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz) v različici, objavljeni 25. aprila 2007, ki je začela veljati 1. julija 2007 (v nadaljevanju: AEntG 2007) v nemško notranje pravo prenaša Direktivo 96/71 in poznejše spremembe prava Unije, zlasti tiste, ki izhajajo iz Direktive 2006/123/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu (UL L 376, str. 36).
- 5 Člen 1 AEntG 2007 vsebuje določbe o podrobnih pravilih za uporabo kolektivnih pogodb za tuje delodajalce, ki napotijo delavce v Nemčijo.

–Peti zakon o ustvarjanju premoženja

- 6 Peti zakon o ustvarjanju premoženja (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) z dne 4. marca 1994 določa, da mora delodajalec izplačevati denarno dajatev, ki omogoča ustvarjanje premoženja delavcu.
- 7 Oblike naložb, ki jih predvideva ta zakon, so na primer pogodba o varčevanju z vlaganjem v vrednostne papirje ali druge naložbe v lastniške instrumente, izdatki delavca za gradnjo, nakup, izboljšave ali povečanje stanovanja ter izdatki, vezani na pogodbo o kapitalnem življenjskem zavarovanju ali rentnem življenjskem zavarovanju. V tem okviru lahko delavec z zadevnimi dajatvami razpolaga šele po večletnem obdobju blokade, ki je za vsako vrsto naložbe določeno drugače.
- 8 Država subvencionira dajatve, ki prispevajo k ustvarjanju premoženja, vsaj za nekatere vrste naložb.

Kolektivne pogodbe

– ETV DB Services Nord

- 9 Kolektivna pogodba o plačah delavcev in vajencev DB Services Nord (Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH) z dne 16. decembra 2004 (v nadaljevanju: ETV DB Services Nord) vsebuje plačilne lestvice za delavce na področju storitev v stavbah in v prometu.
- 10 ETV DB Services Nord, ki bi morala biti razveljavljena 30. junija 2007, je ostala v veljavi do 31. marca 2008.
- 11 ETV DB Services Nord je za skupino A3 določala urno plačilo 7,56 EUR.
- 12 Stranke navedene pogodbe so se dogovorile, da bo to urno plačilo za skupino A3 od 1. aprila 2008 znašalo 7,90 EUR.
- 13 Navedene stranke so se na pogajanjih dogovorile tudi, da bodo zaposleni v obdobju od 1. julija 2007 do 31. marca 2008 prejeli dve pavšalni plačili (v nadaljevanju: pavšalni izplačili za avgust 2007 in januar 2008), in sicer:
 - 600 EUR zaradi povečanja udeležbe pri dobičku, izplačanih s plačo za avgust 2007, in
 - 150 EUR kot izredno izplačilo, vezano na gospodarsko rast, izplačanih s plačo za januar 2008.

– LohnTV Gebäudereinigung 2004

- 14 Kolektivna pogodba o plačah zaposlenih v dejavnosti čiščenja zgradb (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) z dne 4. oktobra 2003 (v nadaljevanju: LohnTV Gebäudereinigung 2004) je bila razglašena za splošno veljavno od 1. aprila 2004.
- 15 Člen 2 LohnTV Gebäudereinigung 2004 je določal urno plačilo 7,87 EUR.
- 16 Ta ureditev je nehala veljati 29. februarja 2008.

– TV Mindestlohn Gebäudereinigung

- 17 Kolektivna pogodba o minimalnih plačah zaposlenih v dejavnosti čiščenja zgradb na območju Zvezne republike Nemčije (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) z dne 9. oktobra 2007 (v nadaljevanju: TV Mindestlohn Gebäudereinigung) je za zaposlene v kategoriji, ki ustreza skupini A3, določala minimalno urno postavko 8,15 EUR.
- 18 Veljavnost TV Mindestlohn Gebäudereinigung je bila podaljšana do 1. marca 2008.

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 19 T. Isbir je zaposlen v dejavnosti čiščenja zgradb in za družbo DB Services v Nemčiji dela od 1. januarja 2004.
- 20 Do 31. marca 2008 je na podlagi ETV DB Services Nord prejemal urno plačilo 7,56 EUR, od 1. aprila 2008 pa 7,90 EUR.
- 21 Zahteval je, naj se zanj od 1. julija 2007 do 29. februarja 2008 uporabljajo ugodnejše določbe o določitvi urnih postavk za dejavnost čiščenja zgradb, in sicer LohnTV Gebäudereinigung 2004, nato pa od 1. marca 2008 TV Mindestlohn Gebäudereinigung, ki se uporabljajo za vse zaposlene v tej dejavnosti, vključno z zaposlenimi v družbi DB Services.
- 22 T. Isbir je menil, da bi moral prejemati urno postavko 7,87 EUR in nato 8,15 EU, namesto 7,56 EUR in 7,90 EUR.
- 23 Družba DB Services ni oporekala, da zanjo veljata LohnTV Gebäudereinigung 2004, nato pa TV Mindestlohn Gebäudereinigung, vendar je menila, da je T. Isbir dejansko prejel veliko več kot minimalno urno postavko, ki jo zahteva, saj je v zadevnem obdobju na podlagi kolektivnih pogodb, ki zavezujejo skupino Deutsche Bahn AG, prejel zneske, ki bi morali po njenem mnenju šteti za sestavni del te minimalne plače, in sicer:
- prvič, pavšalna izplačila v mesecu avgustu 2007 in januarju 2008,
 - drugič, prispevki za povečanje premoženja.
- 24 Predmet spora, ki je predložen Bundesarbeitsgericht, je vprašanje, ali je mogoče te elemente osebnega prejemka šteti za sestavni del minimalne plače.
- 25 Navedeno sodišče ugotavlja, da se spor nanaša na povsem notranji položaj. Kljub temu zatrjuje, da je treba v skladu s sodno prakso Sodišča (sodbi z dne 17. julija 1997 v zadevi Leur-Bloem, C-28/95, Recueil, str. I-4161, in z dne 20. maja 2010 v zadevi Modehuis A. Zwijnenburg, C-352/08, ZOdl., str. I-4303) zaradi izogibanja prihodnjim razhajajočim se razlagam določb ali pojmov, povzetih iz prava

Unije, te razlagati enotno ne glede na to, ali se uporabljajo za povsem notranji ali za čezmejni položaj. V obravnavanem primeru naj bi bilo iz pripravljanih del za AEntG 2007 razvidno, da je treba pojem „minimalna urna postavka“, na katerega se nanaša ta zakon, po mnenju nacionalnega zakonodajalca razlagati enako, ne glede na to, ali se uporablja za notranji položaj ali položaj, ki spada v pravo Unije.

26 Predložitveno sodišče se sprašuje, v kolikšni meri za zneska, navedena v točki 23 te sodbe, velja razlaga minimalne urne postavke, ki jo je Sodišče po njegovem mnenju že podalo v sodbi z dne 14. aprila 2005 v zadevi Komisija proti Nemčiji (C-341/02, ZOdl., str. I-2733), in ki naj ne bi vključevala elementov osebnega prejema, ki spreminjajo razmerje med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme za to storitev.

27 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba pojem ‚minimalna urna postavka‘ iz člena 3(1), [druga alineja], točka (c), Direktive [96/71] razlagati tako, da opredeljuje protidajatve delodajalca za tiste storitve delavca, ki morajo biti na podlagi [uvodnega stavka člena 3(1) te direktive urejene z zakonom, drugim predpisom ali s splošno veljavno kolektivno pogodbo, ter] samostojno in v celoti poplačane z minimalno plačo na podlagi kolektivne pogodbe (‚normalna storitev‘), tako da se lahko v obveznost plačila minimalne urne postavke vračunajo samo dajatve delodajalca, ki predstavljajo plačilo za to normalno storitev, in morajo biti delavcu dane na razpolago najpozneje na datum, ko je treba izplačati plačo v posameznem obdobju?

2. Ali je treba pojem ‚minimalna urna postavka‘ iz člena 3(1), [druga alineja], točka (c), Direktive [96/71] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, po katerih se [dajatve] delodajalca ne štejejo za sestavni del minimalne plače, zaradi česar se ne morejo vračunati v minimalno plačo, če delodajalec te dajatve izplačuje na podlagi obveznosti iz kolektivne pogodbe

— [pri čemer so te dajatve] v skladu z voljo strank kolektivnih pogodb in nacionalnega zakonodajalca namenjen[e] povečanju premoženja delavcev

in so zato

— mesečn[e dajatve] delodajalca delavcem predmet dolgoročnih naložb, na primer kot varčevalni prispevki, prispevki za gradnjo ali nakup stanovanja ali kot prispevek h kapitalskemu življenjskemu zavarovanju, in

— se spodbujajo z državnimi subvencijami in davčnimi ugodnostmi in

— lahko delavec s temi [prispevki] razpolaga šele po izteku večletnega roka in

— je višina prispevkov kot fiksni mesečni znesek odvisna izključno od dogovorjenega delovnega časa, ne pa tudi od plače ([dajatve], ki povečujejo premoženje)?“

Pristojnost Sodišča

28 Opozoriti je treba, da se je Sodišče že izreklo za pristojno za odločanje o predlogih za sprejetje predhodne odločbe glede določb prava Unije v položajih, v katerih dejansko stanje v postopku v glavni stvari ni spadalo na področje uporabe prava Evropske unije, ampak so se določbe tega prava uporabljale na podlagi nacionalnega prava (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Leur-Bloem, točki 26 in 27). Sodišče je prav tako razsodilo, da je zagotovo v interesu Unije – kadar nacionalna zakonodaja za povsem notranje položaje sprejme enake rešitve, kot jih določa pravo Unije, predvsem zato, da bi se izognila diskriminaciji državljanov ali morebitnemu izkrivljanju konkurence – da se

zaradi izogibanja prihodnjim razhajajočim se razlagam določbe ali pojmi, prevzeti iz prava Unije, razlagajo enotno, in sicer ne glede na okoliščine, v katerih se jih uporablja (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo *Modehuis A. Zwijnenburg*, točka 33).

- 29 Predložitveno sodišče v zvezi s tem trdi, da je nacionalni zakonodajalec želel – kot je razvidno iz pripravljanih del za AEntG 2007, s katerim je bila v nemški pravni red prenesena Direktiva 96/71 – da se „notranji položaji in položaji, ki spadajo na področje uporabe prava Unije, zlasti kar zadeva čezmejno napotitev delavcev“, razlagajo enotno.
- 30 V takem primeru in v okviru delitve sodne pristojnosti med nacionalnimi sodišči in Sodiščem iz člena 267 PDEU pa je samo nacionalno sodišče pristojno, da presodi natančen obseg te napotitve na pravo Unije, saj je pristojnost Sodišča omejena le na presojo določb tega prava. Upoštevanje omejitev, ki jih je lahko nacionalni zakonodajalec določil za uporabo prava Unije v povsem notranjih primerih, namreč spada v nacionalno pravo in zato v izključno pristojnost sodišč države članice (glej zgoraj navedeno sodbo *Leur-Bloem*, točka 33).
- 31 Glede na navedeno je Sodišče pristojno za odgovor na vprašani predložitvenega sodišča.

Vprašani za predhodno odločanje

- 32 Predložitveno sodišče s tema vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(1), druga alineja, točka (c), Direktive 96/71 razlagati tako, da nasprotuje temu, da se za sestavni del minimalne plače štejejo elementi osebnega prejemka, kot so ti v postopku v glavni stvari, ki po eni strani zadevajo pavšalni plačili, določeni v okviru pogajanj za kolektivno pogodbo, po drugi pa prispevek k povečanju premoženja.
- 33 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je zakonodajalec Unije sprejel Direktivo 96/71, da bi, kot izhaja iz uvodne izjave 6, v interesu delodajalcev in njihovega osebja opredelil pogoje, ki se uporabljajo za delovno razmerje, če podjetje s sedežem v zadevni državi članici začasno napoti delavce na ozemlje druge države članice v okviru opravljanja storitev. Iz uvodne izjave 13 te direktive izhaja, da mora biti zakonodaja držav članic usklajena, tako da je določeno jedro prisilnih predpisov glede minimalne zaščite, ki jih morajo v državi gostiteljici spoštovati delodajalci, ki tja napotijo svoje delavce. Vendar navedena direktiva ni uskladila materialne vsebine teh prisilnih predpisov glede minimalne zaščite. Zato lahko države članice ob spoštovanju Pogodbe ES in splošnih načel prava Unije prosto določajo to vsebino (sodba z dne 18. decembra 2007 v zadevi *Laval un Partneri*, C-341/05, ZOdl., str. I-11767, točke od 58 do 60).
- 34 Da bi se zagotovilo spoštovanje jedra prisilnih predpisov glede minimalne zaščite, člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 96/71 določa, da države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja v okviru čezmejnega opravljanja storitev zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z zadevami, naštetimi v tej določbi, med drugim minimalne urne postavke, vključno s tistimi za nadurno delo (zgoraj navedena sodba *Laval un Partneri*, točka 73).
- 35 Ker Direktiva 96/71 ne skuša doseči usklajevanja sistemov določitve pogojev za delo in zaposlitev v državah članicah, lahko te na nacionalni ravni prosto izberejo sistem, ki ni izrecno naveden med sistemi, določenimi s to direktivo, če ne ovira opravljanja storitev med državami članicami (zgoraj navedena sodba *Laval un Partneri*, točka 68).
- 36 Poleg tega je treba opozoriti, da člen 3(1), drugi pododstavek, Direktive 96/71 za namene te direktive glede določitve minimalnih urnih postavk iz prvega pododstavka odstavka 1 tega člena izrecno napotuje na nacionalno zakonodajo in prakso države članice, na katere ozemlje je delavec napoten.

- 37 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da Direktiva 96/71 ne daje nobenega elementa vsebinske opredelitve minimalne plače. Opredelitev, kateri so sestavni deli te plače za namene uporabe te direktive, torej spada na področje prava zadevne države članice, če le ta opredelitev, kot izhaja iz nacionalne zakonodaje ali upoštevnih nacionalnih kolektivnih pogodb ali iz razlage nacionalnih sodišč, ne povzroča omejevanja svobodnega opravljanja storitev med državami članicami.
- 38 Sodišče je v zvezi s tem že odločilo, da povišanj 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 na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejema, na drugi, na podlagi določb Direktive 96/71 ni mogoče šteti za take sestavne dele (zgoraj navedena sodba Komisija proti Nemčiji, točka 39).
- 39 Prav tako je Sodišče menilo, da 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 plača, ne da bi se to plačilo upoštevalo pri izračunu minimalne plače (zgoraj navedena sodba Komisija proti Nemčiji, točka 40).
- 40 Tako je mogoče pri opredelitvi minimalne plače v smislu Direktive 96/71 upoštevati samo elemente osebnega prejemka, ki ne spreminjajo razmerja med storitvijo delavca na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejme za to storitev na drugi.
- 41 V okoliščinah, kakršne so v postopku v glavni stvari, je treba ugotoviti, prvič, da sta pavšalni plačili v avgustu 2007 in januarju 2008, kot poudarja predložitveno sodišče, protidajatev za običajno dejavnost zadevnih delavcev, kot je določena s splošno veljavno kolektivno pogodbo, in sicer ETV DB Services Nord.
- 42 Resda sta bili navedeni plačili izplačani izven obdobja, za katero naj bi poplačali storitev zadevnih delavcev. Vendar ta okoliščina sama po sebi ne vpliva na opredelitev teh plačil, saj so želele stranke ETV DB Services Nord na ta način uvesti povišanje plač kot protidajatev za delo ob upoštevanju nacionalne prakse, v skladu s katero se ob pogajanjih glede take pogodbe in ob poteku predhodne pogodbe s temi pavšalnimi plačili vnaprej uporabi nova plačilna lestvica. Kljub temu mora predložitveno sodišče preveriti, ali ta opredelitev dejansko ustreza namenu strank iz te kolektivne pogodbe.
- 43 Drugič, kar zadeva prispevek k povečanju premoženja, ta glede na njegov cilj in značilnosti, kot jih navaja predložitveno sodišče, spreminja razmerje med storitvijo delavca in protidajatvijo, ki jo ta prejme v zameno za to storitev.
- 44 Čeprav tega prispevka ni mogoče ločiti od opravljanja dela, se razlikuje od plače v ožjem pomenu. Ker z ustvarjanjem premoženja, do katerega bo delavec upravičen čez bolj ali manj dolgo obdobje, uresničuje cilj socialne politike, ki se med drugim podpira s finančnim prispevkom javnih organov, ni mogoče šteti, da za namene uporabe Direktive 96/71 spada v običajno razmerje med opravljanjem dela in finančno protidajatvijo, h kateri je za to zavezan delodajalec. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali to velja v sporu, o katerem odloča.
- 45 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba člen 3(1), druga alineja, točka (c), Direktive 96/71 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se za sestavni del minimalne plače štejejo elementi osebnega prejemka, kot so ti v postopku v glavni stvari, ki ne spreminjajo razmerja med storitvijo delavca na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejme za to storitev, na drugi. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali to velja za elemente osebnega prejemka v postopku v glavni stvari.

Stroški

- 46 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

Člen 3(1), druga alineja, točka (c), Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev je treba razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se za sestavni del minimalne plače štejejo elementi osebnega prejemka, kot so ti v postopku v glavni stvari, ki ne spreminjajo razmerja med storitvijo delavca na eni strani in protidajatvijo, ki jo ta prejme za to storitev, na drugi. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali to velja za elemente osebnega prejemka v postopku v glavni stvari.

Podpisi