

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 7 listopada 2013 r. (*)

Odesłanie prejudycjalne – Swoboda świadczenia usług – Delegowanie pracowników –
Dyrektywa 96/71/WE – Minimalna stawka płacy – Wyплаты ryczałtowe i wpłaty pracodawcy na
poczet wieloletniego planu oszczędnościowego na rzecz jego pracowników

W sprawie C-522/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia
18 kwietnia 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 listopada 2012 r., w postępowaniu:

Tevfik Isbir

przeciwko

DB Services GmbH,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, G. Arestis i J.C. Bonichot (sprawozdawca),
sędziowie,

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu T. Isbira przez S. Hermanna, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego przez K. Petersen i A. Wiedmann oraz przez T. Henzego,
działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu austriackiego przez A. Poscha, działającego w charakterze
pełnomocnika,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę oraz M. Szpunara, działających
w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu szwedzkiego przez C. Stege oraz A. Falk, działające w charakterze
pełnomocników,
- w imieniu rządu norweskiego przez P. Wenneråsa, działającego w charakterze
pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez F. Bulsta oraz J. Enegrena, działających
w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii, wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1 oraz sprostowanie dotyczące języka polskiego w Dz.U. 2012, L 252, s. 59).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy T. Isbirem, pracującym w branży oferującej usługę sprzątanía budynków, a jego pracodawcą, DB Services GmbH (zwanym dalej „DB Services”), przedsiębiorstwem należącym do koncernu Deutsche Bahn AG, w przedmiocie elementów, które należy wziąć pod uwagę w ramach określania [wysokości] minimalnego wynagrodzenia zainteresowanego.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 3 dyrektywy 96/71, zatytułowany „Warunki [pracy i] zatrudnienia” stanowi w ust. 1 i 8:

„1. Państwa członkowskie zapewnią, że bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki [pracy i] zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

– wymagane przez przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne

lub

– umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:

[...]

c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

[...]

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 [tired drugim] lit. c), jest zdefiniowane przez prawo krajowe lub przez praktykę [względnie praktyki] państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

[...]

8. Określenie »umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane« oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez

wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

[...]”.

Prawo niemieckie

AEntG 2007

- 4 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz (ustawa o obowiązkowych [bezwzględnie wiążących] warunkach pracy w przypadku transgranicznego świadczenia usług – ustawa o delegowaniu pracowników) w brzmieniu z dnia 25 kwietnia 2007 r., które weszło w życie w dniu 1 lipca 2007 r. (zwana dalej „AEntG 2007”), dokonuje transpozycji do prawa niemieckiego dyrektywy 96/71 oraz późniejszych zmian prawa Unii, w szczególności tych, które wynikają z dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz.U. L 376, s. 36).
- 5 Artykuł 1 AEntG 2007 zawiera przepisy, które określają sposób stosowania układów zbiorowych pracy do zagranicznych pracowników w przypadku ich delegowania do Niemiec.
 - Fünftes Vermögensbildungsgesetz
- 6 Fünftes Vermögensbildungsgesetz (piąta ustawa w sprawie powiększania [gromadzenia] majątku) z dnia 4 marca 1994 r. przewiduje wpłacanie przez pracodawcę świadczenia pieniężnego umożliwiającego zgromadzenie kapitału na rachunek pracownika.
- 7 Formy lokaty kapitału przewidziane przez tę ustawę to między innymi umowa rachunku oszczędnościowego prowadzonego w papierach wartościowych lub umowa dotycząca innych form udziału w kapitale, wydatkach pracownika związanych z konstrukcją, nabyciem, modernizacją lub rozbudową nieruchomości mieszkalnej oraz wydatkach związanych z kapitałową lub oszczędnościową umową ubezpieczenia na życie. W tych przypadkach pracownik może dysponować przedmiotowymi świadczeniami dopiero po zakończeniu wieloletniego, uregulowanego różnie w zależności od formy lokaty, okresu, podczas którego świadczenia te są zablokowane.
- 8 Świadczenia przyczyniające się do gromadzenia kapitału są subwencjonowane przez państwo, przynajmniej w odniesieniu do niektórych rodzajów lokat.

Układy zbiorowe pracy

 - ETV DB Services Nord
- 9 Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH (układ zbiorowy dotyczący wynagrodzenia dla pracowników i stażystów DB Services Nord GmbH) z dnia 16 grudnia 2003 r. (zwany dalej „ETV DB Services Nord”) zawiera siatkę płac dla pracowników zatrudnionych w dziedzinie świadczenia usług związanych z budynkami i ruchem.
- 10 ETV DB Services Nord, który miał zostać uchylony w dniu 30 czerwca 2007 r., został utrzymany w mocy do dnia 31 marca 2008 r.
- 11 Wynagrodzenie za godzinę pracy przewidziane przez ETV DB Services Nord wynosiło 7,56 EUR dla grupy A3.
- 12 Strony tego układu uzgodniły, że począwszy od dnia 1 kwietnia 2008 r. to wynagrodzenie za godzinę pracy wyniesie dla grupy A3 7,90 EUR.

- 13 Podczas negocjacji strony tego układu uzgodniły również, że w odniesieniu do okresu trwającego od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 31 marca 2008 r. pracownicy otrzymają dwie wypłaty ryczałtowe (zwane dalej „wypłatami ryczałtowymi z sierpnia 2007 r. i stycznia 2008 r.”), a mianowicie:
- 600 EUR tytułem podwyżki w związku z udziałem w zysku, wypłaconych wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2007 r.;
 - 150 EUR tytułem wypłaty specjalnej związanej z koniunkturą, wypłaconych wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2008 r.
 - LohnTV Gebäudereinigung 2004
- 14 Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (układ zbiorowy dotyczący wynagrodzenia dla osób zawodowo zajmujących się sprzątaniami budynków) z dnia 4 października 2003 r. (zwany dalej „LohnTV Gebäudereinigung 2004”) został uznany za powszechnie stosowany od dnia 1 kwietnia 2004 r.
- 15 Artykuł 2 LohnTV Gebäudereinigung 2004 przewidywał wynagrodzenie za godzinę pracy w wysokości 7,87 EUR.
- 16 Uregulowanie to przestało obowiązywać w dniu 29 lutego 2008 r.
- TV Mindestlohn Gebäudereinigung
- 17 Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (układ zbiorowy regulujący minimalne wynagrodzenie pracowników zawodowo zajmujących się sprzątaniami budynków na terytorium Republiki Federalnej Niemiec) z dnia 9 października 2007 r. (zwany dalej „TV Mindestlohn Gebäudereinigung”) przewidywał minimalne wynagrodzenie za godzinę pracy w wysokości 8,15 EUR dla pracowników należących do grupy A3.
- 18 Zastosowanie TV Mindestlohn Gebäudereinigung zostało przedłużone po dniu 1 marca 2008 r.

Postępowanie i pytania prejudycjalne

- 19 T. Isbir jest pracownikiem najemnym w branży oferującej usługę sprzątaniami budynków, pracującym w Niemczech dla DB Services od dnia 1 stycznia 2004 r.
- 20 Zgodnie z ETV DB Services Nord otrzymywał on do dnia 31 marca 2008 r. wynagrodzenie za godzinę pracy w wysokości 7,56 EUR, zaś od dnia 1 kwietnia 2008 r. 7,90 EUR.
- 21 Zażądał, aby począwszy od dnia 1 lipca 2007 r. miały do niego zastosowanie bardziej korzystne przepisy określające wynagrodzenie za godzinę pracy dla branży oferującej usługę sprzątaniami budynków, mianowicie do dnia 29 lutego 2008 r. – LohnTV Gebäudereinigung 2004, następnie, począwszy od dnia 1 marca 2008 r. – TV Mindestlohn Gebäudereinigung, które zaczęły być stosowane w stosunku do wszystkich pracowników i pracodawców w tej branży, włącznie z pracownikami DB Services.
- 22 T. Isbir uznał, iż powinien był otrzymywać wynagrodzenie za godzinę pracy w wysokości 7,87 EUR, a następnie 8,15 EUR, zamiast 7,56 EUR i 7,90 EUR.
- 23 O ile DB Services nie zakwestionowała, że była związana przez LohnTV Gebäudereinigung 2004, następnie TV Mindestlohn Gebäudereinigung, uznała ona, że T. Isbir otrzymał w rzeczywistości dużo więcej aniżeli minimalne wynagrodzenie za godzinę pracy, którego się

domagał, ponieważ w odniesieniu do odnośnego okresu otrzymał on zgodnie z umowami zbiorowymi pracy wiążącymi koncern Deutsche Bahn AG, kwoty, które jej zdaniem należy zaliczyć na poczet minimalnego wynagrodzenia, a mianowicie:

- po pierwsze, wypłaty ryczałtowe z sierpnia 2007 r. i stycznia 2008 r.
- po drugie, wpłatę na poczet gromadzenia kapitału.

24 Przedmiot sporu rozpatrywanego przez Bundesarbeitsgericht stanowi pytanie, czy te elementy wynagrodzenia należy zaliczyć na poczet minimalnego wynagrodzenia, czy też nie.

25 Sąd ten uznaje, że spór dotyczy sytuacji o charakterze czysto wewnętrznym. Nie mniej jednak podnosi on, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału (wyroki: z dnia 17 lipca 1997 r. w sprawie C-28/95 Leur-Bloem, Rec. s. I-4161 i z dnia 20 maja 2010 r. w sprawie C-352/08 Modehuis A. Zwijnenburg, Zb.Orz. s. I-4303), celem uniknięcia przyszłych rozbieżności w wykładni przepisy lub pojęcia przejęte z prawa Unii należy interpretować w sposób jednolity, bez względu na to, czy mają być stosowane do sytuacji o charakterze czysto wewnętrznym czy transgranicznym. W niniejszej sprawie z prac przygotowawczych nad AEntG 2007 wynika, że pojęcie „minimalna stawka płacy”, do którego odwołuje się ta ustawa, należy, zdaniem krajowego ustawodawcy, interpretować w ten sam sposób, niezależnie od tego, czy ma ono zastosowanie do sytuacji o charakterze czysto wewnętrznym, czy też do sytuacji objętej zakresem zastosowania prawa Unii.

26 Sąd odsyłający zadaje sobie pytanie, w jakim zakresie dwie kwoty przywołane w pkt 23 niniejszego wyroku są objęte wykładnią, jaką Trybunał nadał już pojęciu minimalnej stawki płacy w swoim wyroku z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-341/02 Komisja przeciwko Niemcom (Zb.Orz. s. I-2733), które nie obejmuje elementów wynagrodzenia modyfikujących stosunek pomiędzy świadczeniem pracownika a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje z tego tytułu.

27 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy pojęcie »minimalne stawki płacy« zawarte w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy [tiret drugie] lit. c) dyrektywy [96/71] należy interpretować w ten sposób, że oznacza ono świadczenie wzajemne pracodawcy za takie świadczenie pracy przez pracownika, które zgodnie z wymienionymi w art. 3 ust. 1 zdanie pierwsze przepisami prawnymi lub administracyjnymi lub umowami zbiorowymi [uznanymi za powszechnie stosowane] ma być wynagrodzone w całości i wyłącznie według uzgodnionego [przez uzgodnione] w układzie zbiorowym minimalne wynagrodzenie (»zwykle świadczenie«) i w związku z tym jedynie takie świadczenia pracodawcy mogą zostać zaliczone na poczet zobowiązania do wypłaty minimalnego wynagrodzenia [na poczet zobowiązania do wypłaty minimalnego wynagrodzenia mogą zostać zaliczone jedynie takie świadczenia pracodawcy], które wynagradzają to zwykle świadczenie i muszą być oddane do dyspozycji pracownika najpóźniej w przewidzianym terminie wypłaty wynagrodzenia za dany okres?

2) Czy pojęcie »minimalne stawki płacy« zawarte w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy [tiret drugie] lit. c) dyrektywy [96/71] należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ono przepisom i praktykom krajowym [stoi ono na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym], zgodnie z którymi świadczenia pracodawcy nie są uważane za część minimalnej płacy i w związku z tym nie podlegają zaliczeniu na poczet spełnienia [zaspokojenia] roszczenia o wypłatę minimalnego wynagrodzenia, jeśli pracodawca

wykonuje te świadczenia na podstawie zobowiązania wynikającego z układu zbiorowego,

- które zgodnie z wolą stron układu zbiorowego i ustawodawcy krajowego mają na celu powiększanie majątku pracowników,

i w tym celu

- pracodawca wpłaca długoterminowo na rzecz pracowników miesięczne świadczenia [pracodawca dokonuje długoterminowych lokat comiesięcznych świadczeń na rzecz pracowników], na przykład jako wkłady oszczędnościowe, jako wkład na potrzeby budowy lub nabycia domów [nieruchomości] mieszkalnych albo jako składka na kapitałowe ubezpieczenie na życie, oraz
- są one wspierane poprzez dopłaty państwowe albo przywileje podatkowe, oraz
- pracownicy mogą dysponować tymi wkładami dopiero po upływie wieloletniego okresu, oraz
- wysokość wkładów jako określonych kwot miesięcznych zależy wyłącznie od uzgodnionego okresu zatrudnienia, nie zaś od wynagrodzenia za pracę (»płatności [świadczenia] na pracowniczy fundusz oszczędnościowy«)?”.

W przedmiocie właściwości Trybunału

- 28 Należy przypomnieć, że Trybunał uznał się już za właściwy do orzekania w przedmiocie odesłań prejudycjalnych dotyczących przepisów prawa Unii w sytuacjach, w których, mimo iż okoliczności stanu faktycznego w postępowaniu głównym nie są objęte zakresem zastosowania prawa Unii, przepisy prawa Unii znalazły zastosowanie za pośrednictwem przepisów prawa krajowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Leur-Bloem, pkt 26 i 27). Zgodnie z orzecznictwem Trybunału, jeżeli ustawodawstwo krajowe dostosowuje się w zakresie rozwiązań sytuacji czysto wewnętrznych do uregulowań przyjętych w prawie Unii, w celu uniknięcia dyskryminacji jego obywateli lub zakłócenia konkurencji, istotne znaczenie dla Unii Europejskiej ma to, by w celu uniknięcia rozbieżności w przyszłej wykładni, przepisy i pojęcia przejęte z prawa Unii były interpretowane w sposób jednolity, bez względu na warunki, w jakich mają być stosowane (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Modehuis A. Zwijnenburg, pkt 33).
- 29 Sąd odsyłający zauważa w tej kwestii, że jak wynika z prac przygotowawczych nad AEntG 2007, ustawą, która dokonała transpozycji dyrektywy 96/71 do krajowego prawa niemieckiego, ustawodawca krajowy pragnął, aby w ten sam sposób interpretowane były „sytuacje wewnętrzne oraz sytuacje objęte zakresem zastosowania praw Unii, w szczególności jeżeli chodzi o transgraniczne delegowanie pracowników”.
- 30 Jednakże w takiej sytuacji i w ramach przewidzianego w art. 267 TFUE podziału funkcji sędziowskich pomiędzy sądy krajowe a Trybunał, wyłącznie do sądu krajowego należy określenie dokładnego zakresu tego odesłania do prawa Unii, jako że właściwość Trybunału jest ograniczona wyłącznie do badania przepisów tego prawa. Uwzględnienie ograniczeń, jakie ustawodawca krajowy mógł nałożyć na stosowanie prawa Unii do sytuacji czysto krajowych, należy do prawa wewnętrznego, a zatem do wyłącznej kompetencji sądów danego państwa członkowskiego (zob. ww. wyrok w sprawie Leur-Bloem, pkt 33).
- 31 Z powyższego wynika, że Trybunał jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione przez sąd odsyłający.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 32 Poprzez swoje dwa pytania, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pyta w istocie, czy art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. c) dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie zaliczaniu na poczet minimalnego wynagrodzenia elementów wynagrodzenia, takich jak sporne w postępowaniu głównym, dotyczących, po pierwsze, dwóch wypłat ryczałtowych, których wypłatę uzgodniono w ramach negocjacji układu zbiorowego pracy, i, po drugie, wpłaty na poczet gromadzenia kapitału.
- 33 W tym kontekście należy przypomnieć, że prawodawca wspólnotowy przyjął dyrektywę 96/71 celem – jak wynika z jej motywu szóstego – przewidzenia w interesie pracodawcy i jego personelu warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do stosunku pracy, gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie członkowskim deleguje tymczasowo pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach świadczenia usług. Z motywu trzynastego tej dyrektywy wynika, że przepisy prawne państw członkowskich mają być koordynowane w taki sposób, aby określały najważniejsze przepisy bezwzględnie wiążące dotyczące ochrony minimalnej, które w kraju przyjmującym mają być przestrzegane przez pracodawców delegujących pracowników. Niemniej jednak dyrektywa ta nie dokonała harmonizacji bezwzględnie wiążących norm prawa materialnego dotyczących ochrony minimalnej. Dlatego też treść tych norm może być swobodnie określana przez państwa członkowskie, aczkolwiek z poszanowaniem traktatu i zasad ogólnych prawa Unii (wyrok z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri, Zb.Orz. s. I-11767, pkt 58–60).
- 34 W celu zapewnienia przestrzegania najważniejszych bezwzględnie wiążących norm ochrony minimalnej art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71 przewiduje, że państwa członkowskie zapewnią, iż bez względu na to, jakie prawo stosuje się do stosunku pracy, w ramach transgranicznego świadczenia usług przedsiębiorstwa będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki pracy i zatrudnienia, obejmujące zagadnienia wymienione w tym przepisie, czyli m.in. minimalną stawkę płacy, w tym za godziny nadliczbowe (ww. wyrok w sprawie Laval un Partneri, pkt 73).
- 35 Dyrektywa 96/71 nie ma na celu harmonizacji systemów określających warunki pracy i zatrudnienia w państwach członkowskich, a te ostatnie posiadają swobodę w wyborze, na poziomie krajowym, systemu, który nie został wyraźnie wymieniony wśród systemów przewidzianych dyrektywą, przy założeniu, że nie stanowi on przeszkody w swobodnym świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi (ww. wyrok w sprawie Laval un Partneri, pkt 68).
- 36 Ponadto należy przypomnieć, że art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 96/71 odsyła wyraźnie dla celów tej dyrektywy na potrzeby określenia minimalnej stawki płacy, o której mowa w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy, do prawa krajowego lub praktyki państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.
- 37 W tym kontekście należy stwierdzić, że sama dyrektywa 96/71 nie dostarcza żadnego elementu materialnej definicji minimalnej płacy. Obowiązek zdefiniowania konstytutywnych elementów tej płacy, umożliwiającego zastosowanie tejże dyrektywy, spoczywa zatem na prawie jednostronnego państwa członkowskiego, jednak tylko w zakresie, w jakim definicja ta, wynikająca z jednostronnych krajowych przepisów prawnych lub zbiorowych układów pracy lub wykładni nadawanej im przez sądy krajowe, nie powoduje powstania przeszkody w swobodnym świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi.
- 38 W tym kontekście Trybunał rozważył już, że podwyżki i dodatki, które nie są zdefiniowane jako składniki minimalnej płacy przez prawo lub praktykę krajową państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i które prowadzą do zmiany równowagi między

świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego świadczeniem wzajemnym, nie mogą jednak – na mocy przepisów dyrektywy 96/71 – być uznane za takie elementy (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niemcom, pkt 39).

- 39 W kwestii tej Trybunał uznał, że jest mianowicie normalne, iż jeśli pracodawca zażąda, aby pracownik wyświadczył dodatkową pracę, względnie by pracował w szczególnych warunkach, to dodatkowe świadczenie jest wynagradzane, przy czym wynagrodzenie z tego tytułu nie jest brane pod uwagę na potrzeby obliczenia minimalnego wynagrodzenia (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niemcom, pkt 40).
- 40 I tak jedynie elementy wynagrodzenia, które nie modyfikują stosunku pomiędzy świadczeniem pracownika, z jednej strony, a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje z tego tytułu, z drugiej strony, mogą być brane pod uwagę na potrzeby określenia minimalnej płacy w rozumieniu dyrektywy 96/71.
- 41 W okolicznościach postępowania głównego należy, na pierwszym miejscu, stwierdzić, że wypłaty ryczałtowe z sierpnia 2007 r. i stycznia 2008 r. stanowią, jak podkreśla sąd odsyłający, świadczenie wzajemne z tytułu normalnej działalności odnośnych pracowników, przewidziane przez powszechnie stosowany układ zbiorowy pracy, mianowicie ETV DB Services Nord.
- 42 Co prawda wypłat tych dokonano poza okresem, za który miały one stanowić wynagrodzenie z tytułu pracy odnośnych pracowników. Okoliczność ta nie ma jednak sama w sobie wpływu na kwalifikację tego wynagrodzenia, ponieważ strony ETV DB Services Nord pragnęły w ten sposób wprowadzić podwyżkę płac jako świadczenie wzajemne z tytułu pracy przy uwzględnieniu praktyki krajowej polegającej, w przypadku negocjacji takiego układu zbiorowego i w przypadku wygaśnięcia układu zbiorowego obowiązującego uprzednio, na antycypowaniu – w formie wypłat ryczałtowych – zastosowania nowej siatki płac. Do sądu odsyłającego należy jednakże zweryfikowanie, czy sytuacja taka rzeczywiście odpowiada intencji stron tego układu zbiorowego pracy.
- 43 Jeżeli chodzi, po drugie, o wpłatę na poczet gromadzenia kapitału, to – biorąc pod uwagę jej cel oraz jej charakterystykę przedstawioną przez sąd odsyłający – okazuje się ona modyfikować stosunek pomiędzy świadczeniem pracownika a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje on z tytułu wynagrodzenia za to świadczenie.
- 44 Nawet bowiem jeśli nie sposób oddzielić tej wpłaty od płacy sensu stricto, jako że poprzez gromadzenie kapitału, z którego pracownik będzie mógł skorzystać w dalszej perspektywie czasowej, jej celem jest realizacja celu polityki społecznej, wspieranego, w szczególności, przez dofinansowanie przez skarb państwa, to dla celów stosowania dyrektywy 96/71 nie może być ona uważana za objętą zwykłym stosunkiem pomiędzy świadczeniem pracy a świadczeniem wzajemnym wypłacanym z tego tytułu przez pracodawcę w formie świadczenia pieniężnego. Do sądu odsyłającego należy jednakże zweryfikowanie, czy sytuacja ta ma miejsce w zawistym przed nim sporze.
- 45 W świetle powyższych rozważań na przedstawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. c) dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie zaliczaniu na poczet minimalnej płacy elementów wynagrodzenia, które nie modyfikują stosunku pomiędzy świadczeniem pracownika, z jednej strony, a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje on z tego tytułu, z drugiej strony. Do sądu odsyłającego należy jednak zweryfikowanie, czy jest tak w przypadku elementów wynagrodzenia spornych w postępowaniu głównym.

W przedmiocie kosztów

46 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 3 ust. 1 tiret drugie lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie zaliczaniu na poczet minimalnej płacy elementów wynagrodzenia, które nie modyfikują stosunku pomiędzy świadczeniem pracownika, z jednej strony, a świadczeniem wzajemnym, które uzyskuje on z tego tytułu, z drugiej strony. Do sądu odsyłającego należy jednak zweryfikowanie, czy jest tak w przypadku elementów wynagrodzenia spornych w postępowaniu głównym.

Podpisy

* Język postępowania: niemiecki.