

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Wydział ds. kontaktów z mediami i informacji

## KOMUNIKAT PRASOWY nr 34/05

14 kwietnia 2005 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-341/02

*Komisja Wspólnot Europejskich / Republika Federalna Niemiec*

### **PAŃSTWO CZŁONKOWSKIE NIE JEST ZOBOWIĄZANE DO UWZGLĘDNIENIA WSZYSTKICH DODATKÓW PODCZAS KONTROLI, CZY PRACOWNIKOM DELEGOWANYM Z INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO WYPŁACONO MINIMALNĄ PŁACĘ**

*Premie za jakość i premie za pracę w zanieczyszczonym środowisku, w szczególnie trudnych warunkach lub niebezpieczną nie stanowią elementów, które należy bezwzględnie wziąć pod uwagę przy obliczaniu minimalnej płacy.*

Urzeczywistnienie rynku wewnętrznego stanowi dynamiczne ramy dla świadczenia usług transgranicznych. Coraz więcej przedsiębiorstw deleguje pracowników w celu czasowego wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż Państwo, na którego terytorium zazwyczaj wykonują swoją pracę. Transgraniczny charakter stosunku pracy wywołuje jednak problemy związane z prawem, jakie należy zastosować do takiego stosunku.

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług jest regulowane dyrektywą 96/71.<sup>1</sup> Ma ona na celu zapewnienie uczciwej konkurencji i zagwarantowanie poszanowania praw pracowników. W tym celu przepisy Państw Członkowskich powinny być skoordynowane w taki sposób, aby ustanowić trzon bezwzględnie obowiązujących zasad dotyczących minimalnej ochrony, jakie powinny obowiązywać pracodawców delegujących pracowników w celu świadczenia usług na terytorium państwa przyjmującego. Trzon ten obejmuje między innymi przepisy dotyczące minimalnej płacy. Jeżeli zatem Państwo Członkowskie przewiduje taką płacę, musi ona mieć również zastosowanie do delegowanych pracowników. Pojęcie minimalnej płacy jest zdefiniowane przez prawo krajowe i przez praktykę Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

<sup>1</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. 1997 L 18, str. 1).

W 2002 r. Komisja wniosła przeciwko Republice Federalnej Niemiec skargę o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego dotyczącą niektórych elementów regulacji niemieckiej odnośnie delegowania pracowników. Skarga ta dotyczy w szczególności zgodności z przepisami dyrektywy 96/71 metody zastosowanej przez to Państwo w celu porównania minimalnej płacy ustanowionej przepisami krajowymi z wynagrodzeniem faktycznie wypłacanym przez pracodawcę prowadzącego działalność w innym Państwie Członkowskim.

Komisja zarzuca Niemcom, że nie uznają one za składniki minimalnej płacy wszystkich dodatków wypłacanych przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w innych Państwach Członkowskich swoim pracownikom zatrudnionym w sektorze prac budowlanych, delegowanym do Niemiec, za wyjątkiem premii przyznawanej pracownikom tego sektora. Zdaniem Komisji, nieuwzględnienie dodatków prowadzi – z powodu innego sposobu obliczania wynagrodzenia w innych Państwach Członkowskich – do wyższych kosztów płac pracodawców prowadzących działalność w innych Państwach Członkowskich, którym uniemożliwia się przez to oferowanie usług w Niemczech.

Republika Federalna Niemiec odrzuca ten zarzut podnosząc, że godziny przepracowane poza zwyczajowymi godzinami czasu pracy, które wiążą się ze szczególnie wysokimi wymogami odnośnie do jakości rezultatu lub z określonymi ograniczeniami i zagrożeniami, mają wyższą wartość ekonomiczną od zwyczajowych godzin pracy oraz że premie należne z tego tytułu nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu minimalnej płacy. Gdyby uwzględnić te kwoty przy takim obliczeniu, pozbawiłoby to pracownika ekonomicznej równowartości za te godziny pracy i doprowadziłoby to do modyfikacji, na niekorzyść pracownika, stosunku między jego świadczeniem a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem. Niemcy opierają się na dyrektywie 96/71, zgodnie z którą zdefiniowanie minimalnej stawki płacy należy do Państw Członkowskich

Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich podnosi przede wszystkim, że strony są zgodne co do tego, że nie należy uwzględniać, zgodnie z dyrektywą, jako składników minimalnej płacy, płacy za nadgodziny, składek na uzupełniające zakładowe systemy emerytalne, kwot wypłaconych tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem oraz kwot ryczałtowych obliczonych na innej podstawie niż podstawa godzinowa. Należy natomiast uwzględniać wysokość płacy brutto.

W toku postępowania o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego Niemcy przyjęły i zaproponowały szereg zmian do swoich przepisów, które Trybunał uznaje za będące w stanie wyeliminować różne niezgodności pomiędzy prawem niemieckim a dyrektywą. Chodzi między innymi o uwzględnienie, w ramach obliczania minimalnej płacy, dodatków wypłacanych przez pracodawcę, które nie prowadzą do modyfikacji stosunku między świadczeniem pracownika a otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem oraz o uwzględnienie, pod pewnymi warunkami, dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego „trzynastą” lub „czternastą” pensją. Ponieważ jednak zmiany te zostały wprowadzone zbyt późno, aby Trybunał mógł je wziąć pod uwagę, to jest po upływie terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii, Trybunał stwierdza zaistnienie w tym względzie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego.

Wreszcie Trybunał stwierdza, że jest całkowicie normalne, iż jeżeli pracodawca wymaga, by pracownik świadczył więcej pracy lub pracował więcej godzin w określonych warunkach, to takie dodatkowe świadczenie zostaje pracownikowi wynagrodzone, choć wynagrodzenie to nie ma wpływu na obliczenie minimalnej płacy. Zdaniem Trybunału, dyrektywa nie wymaga,

aby takie wynagrodzenie (które, jeżeli zostanie uwzględnione przy obliczaniu minimalnej płacy, doprowadzi do modyfikacji stosunku między świadczeniem a wynagrodzeniem) było uznane za składnik minimalnej płacy. W tej kwestii Trybunał oddał więc skargę Komisji.

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.*

*Dostępne wersje językowe : DE, EN, FR, GR, IT, NL, PL, PT*

*Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału*

*<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=pl>*

*Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12 CET w dniu ogłoszenia.*

*W celu uzyskania dodatkowych informacji, proszę skontaktować się z*

*Panem Ireneuszem Gęsiorem*

*tel. (00352) 4303 2878 faks (00352) 4303 2053*