



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2013. november 7.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szolgáltatásnyújtás szabadsága — Munkavállalók kiküldetése — 96/71/EK irányelv — Minimális bérszint — A munkáltató által fizetett átalányösszegek és az általa a munkavállalók többéves megtakarítási tervéhez nyújtott hozzájárulás”

A C-522/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (Németország) a Bírósághoz 2012. november 19-én érkezett, 2012. április 18-i határozatával terjesztett elő az előtte

Tevfik Isbir

és

a **DB Services GmbH** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: J. L. da Cruz Vilaça tanácselnök, G. Arestis és J.-C. Bonichot (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Wathelet,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- T. Isbir képviseletében S. Hermann Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében K. Petersen, A. Wiedmann és T. Henze, meghatalmazotti minőségben,
- az osztrák kormány képviseletében A. Posch, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna és M. Szpunar, meghatalmazotti minőségben,
- a svéd kormány képviseletében C. Stege és A. Falk, meghatalmazotti minőségben,
- a norvég kormány képviseletében P. Wennerås, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviselőjében F. Bulst és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.) 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdése c) pontjának értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet az épülettakarítási ágazatban dolgozó T. Isbir és munkáltatója, a Deutsche Bahn AG csoportba tartozó DB Services GmbH (a továbbiakban: DB Services) közötti, az érintett minimális bérszintjének meghatározásánál figyelembe veendő alkotóelemekre vonatkozó jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 96/71 irányelv „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok [helyesen: Munka- és foglalkoztatási feltételek]” című 3. cikkének (1) és (8) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban: [helyesen: A tagállamok gondoskodnak arról, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalók részére az alábbi kérdésekkel kapcsolatosan a munkaviszonyra vonatkozó azon feltételeket biztosítsák, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:]

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés; illetve
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:

[...]

- c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;

[...]

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk [helyesen: a második francia bekezdés] c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

[...]

(8) »Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat« az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

[...]”

A német jog

A 2007. évi AEntG

- 4 A határokon átnyúló szolgáltatások nyújtása keretében kötelezően biztosítandó munkafeltételekről szóló törvény (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz) 2007. július 1-jén hatályba lépett 2007. április 25-i szövege (a továbbiakban: 2007. évi AEntG) átülteti a német belső jogba a 96/71 irányelvet, valamint az uniós jog későbbi, különösen a belső piaci szolgáltatásokról szóló, 2006. december 12-i 2006/123/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvből (HL L 376., 36. o.) következő módosításait.
- 5 A 2007. évi AEntG 1. cikke tartalmazza azon rendelkezéseket, amelyek munkavállalók Németországba történő kiküldetése esetén a kollektív megállapodások külföldi munkáltatókra való alkalmazásának feltételeit határozzák meg.

–Az ötödik vagyontörvény

- 6 Az 1994. március 4-i ötödik vagyontörvény (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) a munkáltatót pénzbeli juttatás fizetésére kötelezi, amelyekből a munkavállaló számára vagyontörvény képződik.
- 7 Az említett törvény által előírt befektetés formája lehet például megtakarítási értékpapír-számla vagy egyéb tőkebefektetés, lakóház építéséhez, megvételéhez, felújításához vagy kibővítéséhez kapcsolódó kiadás, valamint befektetési vagy megtakarítási életbiztosításhoz kapcsolódó kiadás. E vonatkozásban az érintett munkavállaló csak többéves időszakot követően rendelkezhet e juttatásokkal, amely időszakra a befektetési formától függően eltérő szabályozás vonatkozik.
- 8 A vagyontörvényi juttatásokat az állam támogatja, legalábbis bizonyos befektetési formákat illetően.

A kollektív megállapodások

– Az ETV DB Services Nord

- 9 A DB Services Nord GmbH munkavállalóinak és tanulóinak díjazására vonatkozó 2004. december 16-i kollektív megállapodás (Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH; a továbbiakban: ETV DB Services Nord) tartalmazza az épületszolgáltatások és a közlekedési szolgáltatások terén foglalkoztatott munkavállalók számára kialakított bértáblázatot.
- 10 Az ETV DB Services Nord, amelyet 2007. június 30-án kellett volna megszüntetni, 2008. március 31-ig hatályban maradt.
- 11 Az ETV DB Services Nord 7,56 euró órabért írt elő az A3-as csoport számára.

- 12 Az említett megállapodás felei 2008. április 1-jétől az ezen A3-as csoport számára irányadó órabért 7,90 euróra emelték.
- 13 Az említett felek a tárgyalás során abban is megegyeztek, hogy a munkavállalók 2007. július 1-je és 2008. március 31. között két átalánykifizetésben részesülnek (a továbbiakban: a 2007. augusztusi és a 2008. januári átalánykifizetés), azaz:
- az eredményből való részesedés emeléseként a 2007. augusztusi bérrel együtt fizetett 600 euróban és
 - konjunktúrafüggetlen rendkívüli juttatásként a 2008. januári bérrel együtt fizetett 150 euróban.
- A LohnTV Gebäude Gebäudenreinigung 2004
- 14 Az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalók bérezésére vonatkozó 2003. október 4-i kollektív megállapodást (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudenreinigung; a továbbiakban: LohnTV Gebäudenreinigung 2004) 2004. április 1-jétől általánosan alkalmazandóvá nyilvánították.
- 15 A LohnTV Gebäudenreinigung 2004 2. cikke 7,87 euró óradíjat írt elő.
- 16 E rendszer 2008. február 29-ig volt hatályban.
- A TV Mindestlohn Gebäudereinigung
- 17 A Németországi Szövetségi Köztársaság területén az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalók minimálbérének szabályozására vonatkozó 2007. október 9-i kollektív megállapodás (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; a továbbiakban: TV Mindestlohn Gebäudereinigung) az A3-as csoportba tartozó munkavállalók részére 8,15 euró minimálórabért írt elő.
- 18 A TV Mindestlohn Gebäudereinigung alkalmazását 2008. március 1-jei hatállyal terjesztették ki.

A jogvita és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 19 T. Isbir az épülettakarítási ágazatban foglalkoztatott munkavállaló, aki 2004. január 1-je óta dolgozik Németországban a DB Services munkavállalójaként.
- 20 Az ETV DB Services Nord alapján 2008. március 31-ig 7,56 euró órabért, majd 2008. április 1-jétől 7,90 euró órabért kapott.
- 21 T. Isbir azt kérte, hogy 2007. július 1-jétől az épülettakarítási ágazat bérei vonatkozásában kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzák rá, vagyis a LohnTV Gebäudenreinigung 2004-et 2008. február 29-ig, majd 2008. március 1-jétől a TV Mindestlohn Gebäudereinigungot, amelyek hatályát kiterjesztették ezen ágazat összes munkavállalójára és munkáltatójára, köztük a DB Servicesre is.
- 22 T. Isbir úgy véli, hogy kezdetben 7,87 euró, majd 8,15 euró órabért kellett volna kapnia 7,56 euró, illetve 7,90 euró helyett.

- 23 Noha a DB Services nem vitatta, hogy már kiterjedt rá a LohnTV Gebäudenreinigung 2004, majd a TV Mindestlohn Gebäudereinigung hatálya, úgy ítélte meg, hogy T. Isbir valójában sokkal magasabb fizetést kapott, mint az általa követelt minimálórabér, tekintve, hogy az adott időszakban a Deutsche Bahn AG-t kötelező kollektív megállapodások értelmében olyan összegekben részesült, amelyeket álláspontja szerint e minimális bérbe bele kellett számítani, azaz:
- egyrészt a 2007. augusztusi és a 2008. januári átalánykifizetéseket,
 - másrészt a vagyonképzési hozzájárulást.
- 24 Éppen a díjazás ezen elemeinek minimálbérbe való beszámításának kérdése képezte a Bundesarbeitsgericht előtt folyamatban lévő jogvita tárgyát.
- 25 Az említett bíróság elismeri, hogy a jogvita tisztán belső jellegű helyzetre vonatkozik. Úgy érvel mindazonáltal, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata (a C-28/95. sz. Leur-Bloem-ügyben 1997. július 17-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-4161. o.] és a C-352/08. sz. Modehuis A. Zwijenburg ügyben 2010. május 20-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-4303. o.]) értelmében a jövőbeli eltérő értelmezések megakadályozása érdekében egységesen kell értelmezni az uniós jogból vett rendelkezéseket vagy fogalmakat, függetlenül attól, hogy kizárólag belső jellegű helyzetre vagy határon átnyúló helyzetre alkalmazzák őket. A jelen ügyben a 2007. évi AEntG előkészítő anyagaiból kitűnik, hogy a „minimális bérszint” fogalmát, amire e törvény hivatkozik, a nemzeti jogalkotó szerint egységesen kell értelmezni függetlenül attól, hogy belső jellegű helyzetre vagy az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetre kell-e alkalmazni.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a jelen ítélet 23. pontjában említett két összeget ugyanúgy kell-e értelmezni, ahogy – véleménye szerint – a Bíróság a minimális bérszintet a C-341/02. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2005. április 14-én hozott ítéletében (EBHT 2005., I-2733. o.) már értelmezte, és amely nem tartalmazza a díjazás azon elemeit, amelyek módosítják a munkavállaló elvégzett munkája és az általa ennek fejében kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt.
- 27 E körülményekre tekintettel a Bundesarbeitsgericht úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a [96/71] irányelv 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének c) pontja szerinti »minimális bérszint« fogalmát, hogy az a munkáltató által a munkavállaló olyan munkavégzése ellenében nyújtott ellenszolgáltatást jelenti, amelyet az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének bevezető mondatában említett törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés vagy általánosan alkalmazandó kollektív megállapodás alapján kizárólag és teljes mértékben a kollektív megállapodás szerinti minimálbérrel kell ellentételezni (»rendes munkavégzés«), és ezért csak azok a munkáltatói juttatások számíthatók be a minimális bérszint megfizetésére vonatkozó kötelezettségbe, amelyek e rendes munkavégzést díjazák, és amelyeknek legkésőbb az adott bérfizetési időszak esedékességi határnapján a munkavállaló rendelkezésére kell állniuk?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a [96/71] irányelv 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének c) pontja szerinti »minimális bérszint« fogalmát, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek előírják, hogy a munkáltató juttatásai nem tekintendők a minimálbér részének, és így nem számítandók be a minimálbérre való jogosultság kielégítésébe, ha a munkáltató e juttatásokat kollektív megállapodásban foglalt kötelezettség alapján nyújtja, mivel
- e juttatások, a kollektív szerződés felei és a nemzeti jogalkotó szándéka szerint a munkavállalói vagyonképzést hivatottak szolgálni,
- és ebből a célból,

- a munkáltató a havi juttatásokat hosszútávra befekteti a munkavállaló javára, például megtakarítási hozzájárulásként, lakóház építéséhez vagy megvételéhez való hozzájárulásként vagy tőkebefektetési életbiztosításhoz való hozzájárulásként, és
- e juttatásokat állami hozzájárulásokkal és adókedvezményekkel ösztönzik, és
- a munkavállaló csak többéves időszakot követően rendelkezhet e hozzájárulásokkal, és
- a hozzájárulások összege rögzített havi összegként kizárólag a megállapodás szerinti munkaidőtől függ, a munkadíjtól azonban nem (»vagyonképző juttatások«)?”

A Bíróság hatásköréről

- 28 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már korábban kimondta, hogy hatáskörrel rendelkezik az uniós jogi rendelkezésekre vonatkozó, előzetes döntéshozatal iránti kérelmekről való döntésre olyan helyzetekben, amikor az alapjárás tárgyát képező tények nem tartoznak ugyan az uniós jog hatálya alá, de e jog rendelkezéseit a nemzeti jog alkalmazandóvá teszi (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Leur-Bloem-ügyben hozott ítélet 26. és 27. pontját). A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint ugyanis amikor egy belső jogszabály a tisztán belső jogviszonyokra adott megoldásaiban összhangban van az uniós joggal – főleg annak érdekében, hogy elkerüljék a külföldi állampolgárokkal szembeni megkülönböztetést, illetve a verseny esetleges torzulását –, az Európai Unió egyértelmű érdeke, hogy a jövőbeli eltérő értelmezések megakadályozása érdekében egységesen értelmezzék az uniós jogból vett rendelkezéseket vagy fogalmakat, függetlenül attól, hogy milyen körülmények között alkalmazzák őket (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Modehuis A. Zwijnenburg ügyben hozott ítélet 33. pontját).
- 29 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben úgy érvel, hogy – amint az a 96/71 irányelvet a német belső jogba átültető 2007. évi AEntG előkészítő anyagaiból kitűnik – a nemzeti jogalkotó szándéka szerint a „belső és az uniós jog hatálya alá tartozó helyzeteket” egységesen kell értelmezni, „különösen, ha munkavállalók határokon átnyúló kiküldetéséről van szó”.
- 30 Márpedig ilyen esetben, valamint a nemzeti bíróságok és a Bíróság közötti, az EUMSZ 267. cikk szerinti, bírói feladatmegosztás keretében kizárólag a nemzeti bíróság feladata az ezen uniós jogra történő utalás terjedelmének vizsgálata, mivel a Bíróság hatásköre kizárólag e jog rendelkezéseinek a vizsgálatára korlátozódik. A nemzeti jogalkotó által az uniós jog kizárólag belső jellegű helyzetekre való alkalmazásával kapcsolatban felállított korlátok megítélése ugyanis nemzeti jogi kérdés, következésképpen a tagállam bíróságainak kizárólagos hatáskörébe tartozik (lásd a fent hivatkozott Leur-Bloem-ügyben hozott ítélet 33. pontját).
- 31 A fentiekből következően a Bíróság hatáskörrel rendelkezik a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdések megválaszolására.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 32 A kérdést előterjesztő bíróság a két kérdésével, amelyeket együtt kell vizsgálni, lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének c) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a díjazási olyan elemei beszámítása a minimálbérbe, mint amilyenek az alapjárásban szóban forgó elemek, amelyek egyrészt két, kollektív megállapodás tárgyalása során rögzített átalánykifizetésre, másrészt egy vagyonképző hozzájárulásra vonatkoznak.

- 33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jogalkotó abból a célból fogadta el a 96/71 irányelvet, mint annak (6) preambulumbekkezdéséből is következik, hogy a munkáltatók és az általuk foglalkoztatott személyi állomány érdekében meghatározza a munka- és foglalkoztatási feltételeket arra az esetre, ha valamely adott tagállamban letelepedett vállalkozás ideiglenesen, szolgáltatások nyújtása keretében kiküldi a munkavállalóit valamely másik tagállam területére. Ugyanezen irányelv (13) preambulumbekkezdéséből következően a tagállamok jogszabályait össze kell hangolni, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok legalacsonyabb mértékét, amelyet a fogadó tagállamban be kell tartaniuk azoknak a munkáltatóknak, akik munkavállalókat küldenek ki oda. Ugyanakkor az említett irányelv nem harmonizálta e minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok tartalmát. E tartalmat ennél fogva szabadon határozhatják meg a tagállamok, az EK-Szerződés és az uniós jog általános elvei tiszteletben tartásával (a C-341/05. sz. Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-11767. o.] 58–60. pontja).
- 34 A minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok legalacsonyabb mértékét képező rendelkezések betartásának biztosítása érdekében a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy a tagállamok gondoskodnak arról, hogy bármelyik állam jogát kell is alkalmazni a munkaviszonyra, a vállalkozások a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében biztosítják a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalóknak azokat a munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyek az e rendelkezésben felsorolt kérdésekkel kapcsolatosak, mint többek között a minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat (a fent hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 73. pontja).
- 35 Mivel a 96/71 irányelvnek nem célja az egyes tagállamokban a munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározására irányuló rendszerek harmonizációja, a tagállamok nemzeti szinten továbbra is szabadon választhatnak olyan rendszert, amely nem szerepel kifejezetten az említett irányelvben szabályozott rendszerek között, amennyiben ez a rendszer nem akadályozza a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtást (a fent hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 68. pontja).
- 36 Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése az irányelv alkalmazásában, az ugyanezen (1) bekezdés első albekezdése szerinti minimális bérszint megállapítása érdekében kifejezetten annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályaira, illetve gyakorlatára hivatkozik, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.
- 37 E vonatkozásban meg kell állapítani, hogy maga a 96/71 irányelv a minimálbérnek az anyagi meghatározásához semmilyen támpontot nem ad. Az irányelv alkalmazása szempontjából tehát az érintett tagállam feladata annak meghatározása, hogy melyek annak alkotóelemei, de csak amennyiben ez a jogszabályokból, releváns nemzeti szintű kollektív megállapodásokból vagy azok nemzeti bíróság általi értelmezéséből következő meghatározás nem fejt ki a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó hatást.
- 38 E tekintetben a Bíróság korábban kimondta, hogy azok a pótlékok és kiegészítések, amelyeket annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, nem határoznak meg a minimálbér alkotóelemeként, és amelyek módosítják a munkavállaló által elvégzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát, a 96/71 irányelv rendelkezései értelmében nem tekinthetők ilyen alkotóelemeknek (a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 39. pontja).
- 39 A Bíróság ennek megfelelően úgy ítélte meg, hogy természetes ugyanis, hogy ha a munkáltató a munkavállalótól többletmunkát vagy különleges körülmények között végzendő munkát vár el, akkor e többletmunkavégzést e munkavállaló felé anélkül kell kiegyenlítenie, hogy e kiegyenlítés a minimálbér számításakor figyelembe vehető lenne (a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 40. pontja).

- 40 Így a bérezésnek egyedül azon elemei vehetők figyelembe a 96/71 irányelv értelmében vett minimálbér meghatározásánál, amelyek nem módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa ezért kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt.
- 41 Olyan körülmények között, mint az alapügy körülményei, először is meg kell állapítani, hogy a 2007. augusztusi és a 2008. januári átalánykifizetések – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza – az érintett munkavállalók normális tevékenységéért járó ellenszolgáltatásnak tűnnek, amint azt az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodás, azaz az ETV DB Services Nord előírja.
- 42 Kétségtelen, hogy az említett kifizetésekre nem abban az időszakban került sor, amelyre vonatkozóan az érintett munkavállalók munkájának díjazására szánták azokat. E körülmény mindenestre önmagában nem befolyásolja e díjazás minősítését, mivel az ETV DB Services Nord felei ilyen módon szándékoztak megemelni a munkáért járó bért, figyelembe véve azt a nemzeti gyakorlatot, amelynek értelmében az ilyen megállapodás tárgyalása során és a korábbi megállapodás lejártakor az új bértáblát előzetesen ezen átalánykifizetések útján alkalmazzák. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az ilyen minősítés valóban a kollektív megállapodás felei szándékának felel-e meg.
- 43 Másodszor, a vagyonképző hozzájárulást illetően, figyelembe véve annak a kérdést előterjesztő bíróság által ismertetett célját és jellemzőit, úgy tűnik, hogy az módosítja a munkavállaló elvégzett munkája és az általa e munka díjazásaként kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt.
- 44 Az ilyen hozzájárulás ugyanis, még ha nem is választható el a munkavégzéstől, különbözik a szigorú értelemben vett munkabértől. Amennyiben az ilyen hozzájárulás egy olyan vagyon képzésével, amelyből a munkavállaló többé-kevésbé hosszú távon részesül, egy, többek között közfinanszírozott pénzügyi hozzájárulással támogatott szociálpolitikai cél megvalósítására irányul, a 96/71 irányelv alkalmazásának szempontjából nem tekinthető a munkavégzés és az arra tekintettel a munkáltató által nyújtott pénzbeli ellenszolgáltatás közötti szokványos viszonyba illeszkedőnek. A kérdést előterjesztő bíróság feladata azonban annak vizsgálata, hogy az általa tárgyalt jogvitában ez a helyzet áll-e fenn.
- 45 Tekintettel a fenti megfontolásokra, a feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének c) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a díjazás olyan elemeinek beszámítása a minimálbérbe, amelyek nem módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa e munkavégzés díjazása címén kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez a helyzet áll-e fenn a díjazás alapügyben szóban forgó elemei esetében.

A költségekről

- 46 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének c) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a díjazás olyan elemeinek beszámítása a minimálbérbe, amelyek nem módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa e munkavégzés díjazása címén kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez a helyzet áll-e fenn a díjazás alapügyben szóban forgó elemei esetében.

Aláírások