WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 12 października 2004 r. *

W sprawie C-60/03

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 6 listopada 2002 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 lutego 2003 r., w postępowaniu:

Wolff & Müller GmbH & Co. KG

przeciwko

Josému Filipe'owi Pereirze Féliksowi,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C. W. A. Timmermans (sprawozdawca), prezes izby, C. Gulmann, R. Schintgen, F. Macken i N. Colneric, sędziowie,

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: M. Múgica Arzamendi, główny administrator,

* Język postępowania: niemiecki.

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 10 czerwca 2004 r.,

rozważywszy uwagi przedłożone:

— w imieniu Wolff & Müller GmbH & Co. KG przez T. Möllera, Rechtsanwalt,

— w imieniu J. F. Pereiry Féliksa przez M. Veiga, Rechtsanwältin,

— w imieniu rządu niemieckiego przez A. Tiemann, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a oraz przez C. Bergeot-Nunes i O. Christmann, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu austriackiego przez E. Riedla oraz G. Hesse'a, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Patakię, działającą charakterze pełnomocnika, oraz przez R. Karpensteina, Rechtsanwalt,

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. 49 WE.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu zawisłego między przedsiębiorstwem budowlanym Wolff & Müller GmbH & Co. KG (zwanym dalej „Wolff & Müller") a J. F. Pereirę Féliksa, dotyczącego odpowiedzialności tego przedsiębiorstwa w charakterze poręczyciela za zapłatę minimalnego wynagrodzenia należnego J. F. Pereirze Féliksowi od pracodawcy.

Ramy prawne

Przepisy wspólnotowe

3 Piąty motyw dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług stanowi:

„Promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych".

4 Zgodnie z brzmieniem art. 1 dyrektywy 96/71 zatytułowanego „Zakres stosowania":

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

[...]

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki wybiegające poza granice państwowe:

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania.

[...]".

5 Artykuł 3 dyrektywy 96/71, zatytułowany „Warunki zatrudnienia" stanowi w ust. 1:

„Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1,

będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

— Przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne [przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne]

i/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;

[...]".

6 Zgodnie z brzmieniem art. 5 dyrektywy 96/71, zatytułowanym „Środki":

„Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych przez niniejszą dyrektywę".

Przepisy krajowe

7 Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe (rozporządzenie w sprawie warunków pracy bezwzględnie obowiązujących w sektorze budowlanym) z dnia 25 sierpnia 1999 r. (BGBl. 1999 I, str. 1894), stanowi w § 1:

„Postanowienia umowy zbiorowej dotyczącej minimalnego wynagrodzenia w sektorze budowlanym na terytorium Republiki Federalnej Niemiec (umowa zbiorowa w sprawie minimalnego wynagrodzenia) z dnia 26 maja 1999 r., która stanowi załącznik 1 do niniejszego rozporządzenia [...], stosują się do wszystkich pracodawców i pracowników niezwiązanych tym układem, którzy w dniu 1 września 1999 r. są objęci jego zakresem stosowania, jeśli zasadniczą działalność przedsiębiorstwa stanowią prace budowlane w rozumieniu § 211 ust. 1 księgi III Sozialgesetzbuch [niemieckiego kodeksu zabezpieczenia społecznego, zwanego dalej „SGB III"]. Postanowienia umowy zbiorowej stosują się również do pracodawców mających siedzibę za granicą i do ich pracowników, których zatrudnienie jest objęte zakresem stosowania rozporządzenia".

8 Na mocy § 1 a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (ustawy w sprawie delegowania pracowników, zwanej dalej „AEntG") dodanego przez art. 10 Gesetz zu Korrekturen der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte (ustawy

w sprawie zmiany ubezpieczenia społecznego i zagwarantowania praw pracowników) z dnia 19 grudnia 1998 r. (BGBl. 1998 I, str. 3843), która weszła w życie w dniu 1 stycznia 1999 r.:

„Przedsiębiorstwo, które zleca innemu przedsiębiorstwu wykonanie robót budowlanych w rozumieniu § 211 ust. 1 SGB III, odpowiada jak poręczyciel, który zrzekł się uprzedniego zaspokojenia się z majątku dłużnika, za zobowiązania tego przedsiębiorstwa, jego podwykonawcy lub agencji zajmującej się wypożyczaniem pracowników, z której usług korzysta to przedsiębiorstwo lub podwkonawca, do zapłaty minimalnego wynagrodzenia lub składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej zgodnie z § 1 ust. 1 zdanie drugie i trzecie, ust. 2 a, ust. 3 zdanie drugie i trzecie lub ust. 3 a zdanie czwarte i piąte. Wynagrodzenie minimalne w rozumieniu zdania pierwszego stanowi kwotę należną pracownikowi po odliczeniu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne i na fundusz pracy lub składek odpowiadających składkom na ubezpieczenie społeczne (wynagrodzenie netto)".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

9 J. F. Pereira Félix jest obywatelem portugalskim, który w okresie od dnia 21 lutego do 15 maja 2000 r., pracował w Berlinie (Niemcy) w charakterze murarza na placu budowy jako pracownik zatrudniony przez przedsiębiorstwo budowlane z siedzibą w Portugalii. Na placu budowy wykonywał prace betonowe i żelbetowe dla Wolff & Müller.

10 Skargą wniesioną 4 września 2000 r. do Arbeitsgericht Berlin (Niemcy), J. F. Pereira Félix zażądał od swego pracodawcy oraz od Wolff & Müller, jako dłużników solidarnych, zapłaty niewypłaconego wynagrodzenia w wysokości 4019,23 DEM. Podniósł on również, że Wolff & Müller jest odpowiedzialny jak poręczyciel, zgodnie z § 1 a AEntG, za wierzytelności z tytułu wynagrodzenia, których J. F. Pereira Félix nie otrzymał.

11 Wolff & Müller sprzeciwia się żądaniom J. F. Pereiry Féliksa, twierdząc przede wszystkim, że odpowiedzialność przedsiębiorstwa jest wyłączona, gdyż § 1 a AEntG stanowi bezprawne naruszenie gwarantowanej w art. 12 Grundgesetz (niemiecka ustawa zasadnicza) swobody wykonywania zawodu oraz narusza swobodę świadczenia usług gwarantowaną na mocy Traktatu WE.

12 Arbeitsgericht Berlin uznał roszczenia J. F. Pereiry Féliksa. Wolff & Müller zaskarżył to orzeczenie do Landesarbeitsgericht (Niemcy), który w części oddalił jego apelację, a następnie złożyło kasację do Bundesarbeitsgericht (Federalny Sąd Pracy).

13 Bundesarbeitsgericht uznał, że zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności Wolff & Müller w charakterze poręczyciela na podstawie § 1 a AEntG. Uznał on również, że przepis ten jest zgodny z art. 12 Grundgesetz, gdyż jest to ograniczenie proporcjonalne. Sąd krajowy jest jednak zdania, że wspomniany przepis AEntG mógłby stanowić przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług w rozumieniu art. 49 WE.

14 Sąd krajowy twierdzi tu, że odpowiedzialność taka jak poręczyciela, o której mowa w § 1 a AEntG (zwana dalej „odpowiedzialnością w charakterze poręczyciela") może wymagać intensywnych kontroli i obowiązków przedstawiania dokumentacji, które w szczególności mogą dotyczyć podwykonawców zagranicznych. Łączyłoby się to z dodatkowymi kosztami i obciążeniami administracyjnymi nie tylko dla głównego wykonawcy, ale także dla podwykonawców. Opłaty takie mogłyby stanowić przeszkodę w świadczeniu robót budowlanych w Niemczech przez przedsiębiorstwa budowlane z innych Państw Członkowskich przez to, że zmniejszają atrakcyjność tych usług.

15 Ponadto sąd krajowy ma wątpliwości, czy naruszenie swobody świadczenia usług wynikające z § 1 a AEntG jest uzasadnione.

16 Z jednej strony, według sądu krajowego ustanowiona w ten sposób odpowiedzialność z całą pewnością stanowi dla pracownika rzeczywistą korzyść przyczyniającą się do jego ochrony. Wobec pracowników, prócz ich pracodawcy, odpowiada jeszcze jeden dłużnik, wobec którego mogą zgłaszać roszczenia o zapłatę wynagrodzenia netto przewidzianego na mocy przepisów krajowych.

17 Sąd krajowy podnosi jednakże, że korzyść ta ma ograniczone skutki. Oddelegowanemu pracownikowi zagranicznemu, w praktyce, jest często trudno udowodnić przed sądami niemieckimi swoje prawo do wynagrodzenia przeciwko przedsiębiorcy, który ponosi odpowiedzialność w charakterze poręczyciela. Okresy oddelegowania często trwają tylko kilka miesięcy w ramach określonej budowy, a pracownicy raczej nie władają biegle językiem niemieckim i nie są zaznajomieni z niemieckim systemem prawnym. Dlatego zasądzenie roszczenia przez sąd niemiecki od pracodawców w oparciu o odpowiedzialność w charakterze poręczyciela napotyka poważne trudności. Ponadto ochrona ta traci swoje znaczenie gospodarcze, jeśli rzeczywiste szanse na zatrudnienie za wynagrodzeniem w Niemczech zmniejszają się w sposób odczuwalny.

18 Z drugiej strony, według sądu krajowego należy też uwzględnić, że zgodnie z motywami AEntG celem ustanowiania odpowiedzialności w charakterze poręczyciela jest utrudnienie udzielania zleceń podwykonawcom pochodzącym z państw „o niskim wynagradzeniu", a zatem ożywienie niemieckiego rynku pracy, ochrona bytu gospodarczego małych i średnich przedsiębiorstw w Niemczech, jak również walka z bezrobociem w tym Państwie Członkowskim. W sposób jasny wynika nie tylko z brzmienia uzasadnienia do ustawy, ale co więcej z obiektywnej oceny, że względy te mają dla niej centralne znaczenie. Zapewnienie pracownikom zagranicznym ze względów socjalnych podwójnego, a czasami potrójnego wynagrodzenia w związku z ich pracą na placach budów w Niemczech nie jest w sposób wyraźny wymienione wśród celów, jakie ma osiągnąć § 1 a AEntG.

19 Uznając, że orzeczenie w sprawie przed nim zawisłej zależy od wykładni art. 49 WE, Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 49 WE (wcześniej art. 59 Traktatu WE) stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, na mocy których przedsiębiorstwo budowlane zlecające innemu przedsiębiorstwu wykonanie prac budowlanych odpowiada jak poręczyciel – który zrzekł się uprzedniego zaspokojenia się z majątku dłużnika – za zobowiązania tego przedsiębiorstwa lub jego podwykonawcy do zapłaty pracownikowi minimalnego wynagrodzenia lub składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej, jeśli wynagrodzenie minimalne stanowi kwotę należną pracownikowi po odliczeniu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne oraz fundusz pracy lub świadczeń odpowiadających ubezpieczeniu społecznemu (wynagrodzenie netto), jeśli priorytetowym celem tych przepisów nie jest ochrona wynagrodzenia pracowników lub jeśli taka ochrona jest jedynie ich celem drugorzędnym?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie dopuszczalności

20 Komisja Wspólnot Europejskich podnosi, że problem odpowiedzialności jak poręczyciela w zakresie składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej zasadniczo nie stanowi części przedmiotu sporu, a zatem powinien być wyłączony z zakresu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożonego przez sąd krajowy.

21 Należy tu przypomnieć, że pytanie prejudycjalne przedstawione przez sąd krajowy jest niedopuszczalne tylko wówczas, gdy w sposób oczywisty nie dotyczy wykładni prawa wspólnotowego lub jest hipotetyczne (wyrok z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells, Rec. str. I-723, pkt 35 i cytowane tam orzecznictwo). Przypadek taki nie zachodzi w niniejszej sprawie.

22 W istocie z brzmienia przedstawionego pytania, które parafrazuje § 1 a AEntG stanowiący w pstępowaniu przed sądem krajowym sporny przepis, wynika jasno, że pytanie w sprawie zapłaty składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej jest ściśle związane z zapłatą minimalnego wynagrodzenia.

23 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest zatem dopuszczalny w całości.

W przedmiocie skargi

24 Należy przypomnieć, że w celu przedstawienia użytecznej odpowiedzi sądowi krajowemu, który skierował pytanie prejudycjalne, Trybunał może powołać się na normy prawa wspólnotowego, do których nie odniósł się sędzia krajowy w swoim pytaniu (wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r. w sprawie C-271/01 COPPI, Rec. str. I-1029, pkt 27 i cytowane tam orzecznictwo).

25 Jak słusznie podnieśli rząd austriacki oraz Komisja w swoich uwagach na piśmie, stan faktyczny, tak jak został on przedstawiony w postanowieniu odsyłającym, jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 96/71. Odpowiada on w zasadzie hipotezie art. 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy.

26 Ponadto jest bezsporne, że fakty będące przedmiotem sporu w sprawie przed sądem krajowym miały miejsce w roku 2000, czyli po upływie terminu wyznaczonego Państwom Członkowskim na dokonanie transpozycji dyrektywy 96/71. Data ta została bowiem ustalona na 16 grudnia 1999 r.

27 Zatem w ramach analizy pytania prejudycjalnego należy wziąć pod uwagę przepisy ww. dyrektywy.

28 Zgodnie z art. 5 dyrektywy 96/71 Państwa Członkowskie podejmują odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania przepisów dyrektywy. W szczególności mają zapewnić, aby pracownicy lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi środkami prawnymi gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych w dyrektywie. Wśród tych zobowiązań, co wynika z brzmienia art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. c) wspomnianej dyrektywy, jest także zobowiązanie do zapewnienia, aby przedsiębiorstwa zagwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium zapłatę minimalnego wynagrodzenia.

29 Wynika z tego, że Państwa Członkowskie powinny zapewnić w szczególności, aby pracownicy delegowani mieli dostęp do odpowiednich procedur w celu skutecznego domagania się minimalnego wynagrodzenia.

30 Z brzmienia art. 5 dyrektywy 96/71 wynika, że Państwa Członkowskie dysponują szerokim zakresem swobodnego uznania w zakresie określenia formy i zasad odpowiednich procedur w rozumieniu drugiego zdania tego przepisu. W ramach tego swobodnego uznania muszą one jednakże przestrzegać podstawowych wolności gwarantowanych na mocy Traktatu (zob. wyrok z dnia 22 stycznia 2002 r. w sprawie C-390/99 Canal Satélite Digital, Rec. str. I-607, pkt 27 i 28, jak też wyrok z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie Karner, Rec. str. I-3025, pkt 33 i 34), a zatem w postępowaniu przed sądem krajowym — swobody świadczenia usług.

31 Należy tu najpierw przypomnieć, że według utrwalonnego orzecznictwa art. 49 WE wymaga nie tylko eliminacji wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową wobec świadczącego usługi mającego swe przedsiębiorstwo w innym Państwie Członkowskim, ale również usunięcia wszelkich ograniczeń, nawet jeśli takie ograniczenie znajduje zastosowanie zarówno krajowego podmiotu świadczącego usługi, jak i wobec podmiotów z innych Państw Członkowskich, jeśli ze względu na swoją naturę może powstrzymywać, utrudniać lub zmniejszać atrakcyjność działalności podmiotu świadczącego usługi mającego siedzibę w innym Państwie Członkowskim, w którym zgodnie z prawem świadczy podobne usługi (wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r. w sprawie C-164/99 Portugaia Construções, Rec. str. I-787, pkt 16 oraz cytowane tam orzecznictwo).

32 Trybunał orzekł już, że jeśli stosowanie przepisów krajowych Państwa Członkowskiego przyjmującego podmioty świadczące usługi wiąże się z dodatkowymi kosztami lub ciężarami administracyjnymi czy gospodarczymi, to może ono skutkować powstrzymywaniem, utrudnianiem lub zmniejszeniem atrakcyjności świadczenia usług przez osoby lub przedsiębiorstwa mające siedzibę w innych Państwach Członkowskich (ww. wyrok w sprawie Portugaia Construções, pkt 18 oraz cytowane tam orzecznictwo).

33 Do sądu odsyłającego należy ocena czy ma to miejsce również w postępowaniu przed sądem krajowym odnośnie do odpowiedzialności w charakterze poręczyciela. W związku z tym należy wziąć pod uwagę wpływ omawianego środka na świadczenie usług nie tylko przez podwykonawców mających przedsiębiorstwa w innym Państwie Członkowskim, ale również przez ewentualnych głównych wykonawców pochodzących z tego państwa.

34 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że skoro przepis taki jak § 1 a AEntG — przy założeniu, że stanowi on ograniczenie swobody świadczenia usług — stosuje się do wszystkich osób czy przedsiębiorstw wykonujących działalność na terytorium przyjmującego Państwa Członkowskiego, może on być uzasadniony, gdy odpowiada nadrzędnym względom interesu ogólnego, o ile interes ten nie jest chroniony przepisami, którym podlega podmiot świadczący usługi w Państwie Członkowskim,

w którym ma siedzibę i o ile przepis ten jest odpowiedni dla zagwarantowania realizacji zamierzonego celu oraz nie wykracza ponad to, co jest konieczne do jego osiągnięcia (patrz ww. wyrok w sprawie Portugaia Construções, pkt 19 i cytowane tam orzecznictwo).

35 Do nadrzędnych względów interesu ogólnego uznanych już przez Trybunał należy ochrona pracowników (ww. wyrok w sprawie Portugaia Construções, pkt 20 i cytowane tam orzecznictwo).

36 Jednakże o ile można przyznać, że co do zasady zastosowanie przez przyjmujące Państwo Członkowskie przepisów dotyczących wynagrodzenia minimalnego wobec podmiotów świadczących usługi, którzy mają siedzibę w innym Państwie Członkowskim, służy osiągnięciu celu zgodnego z interesem ogólnym, to znaczy ochronie pracowników (wyrok w sprawie Portugaia Construções, przywołany wcześniej w pkt 22), o tyle tak samo jest w zasadzie z przepisami przyjętymi przez to pierwsze Państwo Członkowskie i skierowanymi na wzmocnienie procedur umożliwiających delegowanemu pracownikowi skuteczne dochodzenie jego prawa do wynagrodzenia minimalnego.

37 Jeśli bowiem prawo do wynagrodzenia minimalnego stanowi element ochrony pracowników, to procedury pozwalające na realizację tego prawa, takie jak rozważana w postępowaniu przed sądem krajowym odpowiedzialność w charakterze poręczyciela, muszą również być postrzegane jako służące zagwarantowaniu takiej ochrony.

38 Odnosząc sie do uwag sądu krajowego, według którego raczej ochrona krajowego rynku pracy niż ochrona wynagrodzenia pracownika stanowiła priorytetowy cel wytyczony przez ustawodawcę krajowego w związku z przyjęciem § 1 a AEntG, należy przypomnieć, że w gestii wspomnianego sądu krajowego jest sprawdzenie czy przepisy rozpatrywane w postępowaniu przed sądem krajowym obiektywnie zapewniają ochronę pracowników delegowanych. Konieczne jest ustalenie, czy

przepisy te przyznają danym pracownikom rzeczywistą korzyść, która w znaczący sposób przyczynia się do ich ochrony socjalnej. W tym kontekście deklarowany zamiar ustawodawcy może prowadzić do skrupulatnego zbadania ewentualnych korzyści przyznanych pracownikom na podstawie przepisów, które ustawodawca ustanowił (ww. wyrok w sprawie Portugaia Construções, pkt 28 i 29, jak również cytowane tam orzecznictwo).

39 Sąd krajowy wyraził pewne wątpliwości co do tego, czy odpowiedzialność w charakterze poręczyciela stanowi rzeczywistą korzyść dla delegowanych pracowników zarówno ze względu na praktyczne trudności, z jakimi muszą się zmagać pracownicy w celu zasądzenia roszczenia o wynagrodzenie przez sądy niemieckie od głównych wykonawców, jak i ze względu na okoliczność, że ochrona ta traci swoje znaczenie gospodarcze, gdy rzeczywista szansa na zatrudnienie w Niemczech ulega w odczuwalny sposób zmniejszeniu.

40 Jednakże, jak słusznie podkreślili: J. F. Pereira Félix, rządy niemiecki, austriacki i francuski, jak również Komisja, faktem jest, że przepisy takie jak § 1 a AEntG są korzystne dla pracowników delegowanych, gdyż ustanawiają, obok pierwszego dłużnika z tytułu wynagrodzenia minimalnego, czyli pracodawcy, drugiego dłużnika, który jest odpowiedzialny solidarnie z pierwszym i który jest co do zasady w większym stopniu wypłacalny. Patrząc na to obiektywnie należy stwierdzić, że przepisy takie ze względu na swoja naturę zapewniają ochronę pracowników delegowanych. Ponadto wydaje się, że sam spór przed sądem krajowym potwierdził ochronny charakter § 1 a AEntG.

41 O ile jednym z celów zamierzonych przez ustawodawcę krajowego jest ochrona przed nieuczciwą konkurencją ze strony przedsiębiorstw wynagradzających swoich pracowników na poziomie niższym od wynagrodzenia minimalnego, którego to ustalenia musi dokonać sąd krajowy, o tyle cel taki może być wzięty pod uwagę jako wymóg nadrzędny mogący uzasadnić ograniczenie swobody świadczenia usług wtedy, gdy spełnione są przesłanki wymienione w punkcie 34 niniejszego wyroku.

42 Ponadto, jak słusznie podniósł w swych uwagach na piśmie rząd austriacki, niekoniecznie musi istnieć sprzeczność pomiędzy dążeniem do zachowania uczciwej konkurencji, z jednej strony, a dążeniem do zapewnienia ochrony pracownikom z drugiej. Motyw piąty dyrektywy 96/71 wskazuje, że cele te mogą być realizowane jednocześnie.

43 Wreszcie jeśli chodzi o uwagi Wolff & Müller, zgodnie z którymi odpowiedzialność w charakterze poręczyciela jest nieproporcjonalna do zamierzonego celu, to w istocie jasno wynika z orzecznictwa ww. w punkcie 34 niniejszego wyroku, że aby dany przepis był usprawiedliwiony, musi być on odpowiedni dla zagwarantowania realizacji celu, któremu służy i nie może wykraczać poza to, co jest niezbędne do jego osiągnięcia.

44 Do sądu krajowego należy ocena, czy przesłanki te są spełnione z punktu widzenia zamierzonego celu, jakim jest zapewnienie ochrony pracowników.

45 W tych okolicznościach odpowiedź na przedstawione pytanie musi być taka, że art. 5 dyrektywy 96/71/WE interpretowany w świetle art. 49 WE, w takim przypadku jak w postępowaniu przed sądem krajowym nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, na mocy których przedsiębiorstwo budowlane zlecające innemu przedsiębiorstwu wykonanie robót budowlanych odpowiada jak poręczyciel – który zrzekł się uprzedniego zaspokojenia się z majątku dłużnika – za zobowiązania tego przedsiębiorstwa lub jego podwykonawcy do zapłaty wynagrodzenia minimalnego pracownikowi lub składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej, jeśli wynagrodzenie minimalne stanowi kwotę należną pracownikowi po odliczeniu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne oraz fundusz pracy lub świadczeń odpowiadających ubezpieczeniu społecznemu (wynagrodzenie netto), jeśli celem priorytetowym tych przepisów nie jest ochrona wynagrodzenia pracownika lub jeśli taka ochrona jest jedynie ich celem drugorzędnym.

W przedmiocie kosztów

46 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

Artykuł 5 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, interpretowany w świetle art. 49 WE, w takim przypadku jak w postępowaniu przed sądem krajowym nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, na mocy których przedsiębiorstwo budowlane zlecające innemu przedsiębiorstwu wykonanie robót budowlanych odpowiada jak poręczyciel — który zrzekł się uprzedniego zaspokojenia się z majątku dłużnika — za zobowiązania tego przedsiębiorstwa lub jego podwykonawcy do zapłaty wynagrodzenia minimalnego pracownikowi lub składek do wspólnej instytucji stworzonej na mocy umowy zbiorowej, jeśli wynagrodzenie minimalne stanowi kwotę należną pracownikowi po odliczeniu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne oraz fundusz pracy lub świadczeń odpowiadających ubezpieczeniu społecznemu (wynagrodzenie netto), jeśli celem priorytetowym tych przepisów nie jest ochrona wynagrodzenia pracownika lub jeśli taka ochrona jest jedynie ich celem drugorzędnym.

Podpisy