ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

14 de Abril de 2005 *

No processo C-341/02,

que tem por objecto uma acção por incumprimento nos termos do artigo 226.º CE, entrada em 25 de Setembro de 2002,

Comissão das Comunidades Europeias, representada por J. Sack e H. Kreppel, na qualidade de agentes, com domicílio escolhido no Luxemburgo,

demandante,

contra

República Federal da Alemanha, representada por W.-D. Plessing e A. Tiemann, na qualidade de agentes,

demandada,

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: P. Jann, presidente de secção, A. Rosas (relator), K. Lenaerts, S. von Bahr e K. Schiemann, juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: M.-F. Contet, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 29 de Abril de 2004,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 Na petição inicial, a Comissão das Comunidades Europeias pede ao Tribunal que declare que, ao não reconhecer, como elementos constitutivos do salário mínimo a totalidade dos acréscimos e complementos pagos por empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros aos seus trabalhadores do sector da construção destacados na Alemanha — com excepção do prémio à remuneração atribuído aos trabalhadores desse sector — e ao não considerar, por esse motivo, os componentes do salário efectivamente pago por esses empregadores aos seus trabalhadores destacados, a República Federal da Alemanha não cumpriu as

obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 49.º CE e 3.º da Directiva 96/71/ /CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO 1997, L 18, p. 1).

2 A República Federal da Alemanha conclui pedindo que o Tribunal se digne julgar a acção improcedente e condenar a Comissão nas despesas.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 O décimo segundo considerando da Directiva 96/71 dispõe que o direito comunitário não impede que os Estados-Membros tornem o âmbito de aplicação da sua legislação ou das convenções colectivas de trabalho celebradas pelos parceiros sociais extensivo a qualquer pessoa que efectue um trabalho assalariado, mesmo temporário, no seu território, ainda que o empregador esteja estabelecido noutro Estado-Membro.

4 Nos termos do artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 96/71, intitulado «Âmbito de aplicação»:

«A presente directiva é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços [...], destaquem trabalhadores para o território de um Estado-Membro.»

5 O artigo 3.º dessa mesma directiva, intitulado «Condições de trabalho e emprego», dispõe, nos n.os 1 e 7:

«1. Os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

— por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas

e/ou

— por convenções colectivas [...] declaradas de aplicação geral na acepção do n.º 8, na medida em que digam respeito às actividades referidas no anexo:

[...]

c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;

[...]

Para efeitos da presente directiva, a noção de 'remunerações salariais mínimas' referida na alínea c) do n.º 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.

[...]

7. O disposto nos n.os 1 a 6 não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores. Considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efectivamente efectuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.»

Regulamentação nacional

6 A Arbeitnehmer-Entsendegesetz (lei relativa ao destacamento de trabalhadores), de 26 de Fevereiro de 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227), na versão em vigor à data do termo do prazo fixado no parecer fundamentado (a seguir AEntG»), aplica-se à indústria da construção civil.

7 O § 1, n.º 1, da AEntG estabelece que determinadas convenções colectivas de aplicação geral são aplicáveis aos empregadores estabelecidos no estrangeiro e aos seus trabalhadores que tenham sido destacados na Alemanha. A referida disposição dispõe o seguinte:

«As normas jurídicas resultantes de uma convenção colectiva do sector da construção civil declarada de aplicação geral [...], que têm por objecto o salário mínimo, incluindo a remuneração das horas extraordinárias, também se aplicam [...] aos contratos de trabalho que vinculam um empregador estabelecido no estrangeiro e o seu trabalhador que exerça a sua actividade no âmbito territorial de aplicação dessa convenção colectiva. [U]m empregador na acepção do primeiro período deve, pelo menos, proporcionar ao seu trabalhador que exerça a sua actividade no âmbito territorial de aplicação de uma convenção colectiva como a referida no primeiro período as condições de trabalho previstas na referida convenção colectiva.»

8 A lista das convenções colectivas a aplicar em cada caso concreto, de acordo com a AEntG, consta do vade-mécum relativo ao destacamento dos trabalhadores para uso dos empregadores estabelecidos no estrangeiro (Merkblatt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, a seguir «vade-mécum»).

9 O artigo 2.º da convenção colectiva que prevê um salário mínimo no sector da construção civil no território da República Federal da Alemanha (Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland), de 26 de Maio de 1999 (a seguir «convenção colectiva sobre o salário mínimo»), dispõe que o salário mínimo é composto pelo salário horário previsto na referida convenção e pelo prémio atribuído aos trabalhadores do sector da construção civil, que formam o salário horário global convencional. As disposições desta convenção foram declaradas de aplicação geral pelo regulamento relativo às condições de trabalho obrigatoriamente aplicáveis no sector da construção civil

(Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe), de 25 de Agosto de 1999 (BGBl. 1999 I, p. 1894).

10 A convenção colectiva sobre o salário mínimo em vigor no período compreendido entre 1 de Setembro de 2000 e 31 de Agosto de 2002 foi a convenção de 2 de Junho de 2000, declarada de aplicação geral em 17 de Agosto de 2000.

11 As regras relativas às férias, à remuneração das mesmas, ao regime das caixas de previdência, bem como os prémios suplementares relativos, designadamente, aos trabalhos penosos ou às horas extraordinárias, foram fixadas por outras convenções colectivas declaradas de aplicação geral.

12 O anexo 4 do vade-mécum dispõe, na redacção aplicável no momento do termo do prazo fixado no parecer fundamentado, que os acréscimos e complementos pagos pelo empregador, com excepção do prémio geral atribuído aos trabalhadores do sector da construção civil, não são considerados elementos que fazem parte do salário mínimo. O referido anexo precisa que os mesmos abrangem, designadamente, os acréscimos por horas extraordinárias, trabalho nocturno e trabalho prestado aos domingos ou nos feriados e os prémios por deslocação ou penosidade.

Fase pré-contenciosa

13 Na sequência de uma queixa, a Comissão concluiu que o método, aplicado na Alemanha, que consiste em não reconhecer como elementos que fazem parte do

salário mínimo a totalidade dos acréscimos e complementos pagos por empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros aos seus trabalhadores do sector da construção civil destacados na República Federal da Alemanha, era incompatível com o disposto na Directiva 96/71 e que afectava a livre prestação de serviços prevista no artigo 49.º CE. Consequentemente, enviou ao referido Estado-Membro, em 3 de Abril de 2000, uma notificação para cumprir, convidando-o a apresentar as suas observações a este respeito.

14 Por carta de 21 de Junho de 2000, o Governo alemão contestou a existência do alegado incumprimento, baseando-se, nomeadamente, no artigo 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Directiva 96/71. O conceito de «remunerações salariais mínimas» é definido pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado. No âmbito da fiscalização do respeito do referido salário, não podem ser considerados, por força das disposições em vigor na Alemanha, os prémios que alteram a relação, definida pela convenção colectiva aplicável, entre salário e trabalho. Porém, o referido governo declarou estar disposto a tomar em conta determinadas prestações que não alteram essa relação e, se for caso disso, a alterar o vade-mécum nesse sentido.

15 A Comissão, por não considerar satisfatórias as explicações dadas pela República Federal da Alemanha, enviou, em 2 de Abril de 2001, um parecer fundamentado a este Estado-Membro, convidando-o a dar cumprimento ao mesmo no prazo de dois meses a contar da sua notificação.

16 Dado que, na sua resposta de 31 de Maio de 2003 ao parecer fundamentado, o Governo alemão, apesar de reconhecer que determinados elementos do vade-mécum não estavam totalmente conformes com o disposto na Directiva 96/71, reiterou, em diversos aspectos, a argumentação anterior, a Comissão decidiu intentar a presente acção.

Quanto à acção

Argumentos das partes

17 A Comissão sustenta que a regulamentação alemã que, no tocante aos acréscimos e complementos, apenas considera elemento que faz parte do salário mínimo, para efeitos da comparação entre o salário mínimo fixado pela legislação alemã e a remuneração efectivamente paga aos trabalhadores destacados pelos seus empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros, o prémio geral atribuído aos trabalhadores do sector da construção civil, é contrária ao disposto na Directiva 96/71 e no artigo 49.º CE.

18 Segundo a Comissão, os empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros podem ser obrigados, por força das disposições aplicáveis nesses Estados, a pagar outras prestações retributivas além do salário horário normal. Ora, por força da regulamentação alemã, essas prestações não podem ser consideradas para efeitos do cálculo do salário mínimo. A Comissão sustenta que o facto de não serem tomados em consideração os acréscimos e complementos conduz a custos salariais mais elevados do que os que empregadores alemães têm de pagar aos seus trabalhadores e impede os empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros de oferecer os seus serviços na Alemanha. Embora seja permitido ao Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado determinar, ao abrigo da Directiva 96/71, o salário mínimo, não é menos verdade que esse Estado, ao comparar esse salário mínimo com a remuneração paga pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros, não pode impor o seu próprio sistema de remunerações.

19 Concretamente, a Comissão critica a República Federal da Alemanha por não reconhecer como elementos que fazem parte do salário mínimo determinados prémios, como os décimo terceiro e décimo quarto meses, nem as quotizações pagas pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros às caixas de previdência comparáveis às caixas alemãs, na medida em que esses montantes são pagos, directa ou indirectamente, ao trabalhador destacado noutro Estado-Membro.

20 O Governo alemão anuncia uma alteração próxima do vade-mécum, no que respeita aos acréscimos e complementos pagos pelo empregador estabelecido noutro Estado-Membro, diferentes dos que modificam a relação entre a prestação do trabalhador e a remuneração que este aufere. Estes acréscimos e complementos deverão, em princípio, ser reconhecidos como elementos que fazem parte do salário mínimo.

21 Em contrapartida, de acordo com a regulamentação alemã, os acréscimos e complementos que alteram o equilíbrio entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que recebe, por outro, não são considerados elementos do salário mínimo e não podem ser reconhecidos como elementos que fazem parte do referido salário para efeitos da comparação entre o salário devido por força das disposições alemãs e a remuneração paga pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros. Com efeito, a convenção colectiva sobre o salário mínimo não se limita a fixar um montante absoluto, contendo outras regras relativas à relação entre a remuneração devida pelo empregador e a prestação do trabalhador. Os prémios específicos são regulamentados por uma convenção-quadro diversa da convenção colectiva sobre o salário mínimo.

22 O Governo alemão sustenta que as horas de trabalho efectuadas fora dos horários de trabalho habituais, ou que contêm exigências de um grau particularmente elevado em termos de quantidade ou resultado ou que contêm exigências ou perigos específicos, têm um valor económico superior ao das horas de trabalho habituais e que os prémios a elas respeitantes não devem ser considerados para efeitos do cálculo do salário mínimo. Se esses montantes fossem considerados para efeitos

deste cálculo, o trabalhador seria privado do contravalor económico correspondente às referidas horas de trabalho.

23 O Governo alemão sustenta que, na petição inicial, a Comissão se baseia num mal-entendido quanto à regulamentação alemã. A Comissão pressupõe erradamente que, por força dessa regulamentação, o empregador estabelecido noutro Estado-Membro, em relação a um trabalho que coloca dificuldades particulares, é obrigado a pagar, além do salário mínimo, os prémios suplementares alemães.

Apreciação do Tribunal

24 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência assente, o direito comunitário não se opõe a que um Estado-Membro imponha a uma empresa estabelecida noutro Estado-Membro que efectua uma prestação de serviços no território do primeiro Estado-Membro a obrigação de pagar aos seus trabalhadores o salário mínimo fixado pelas regras nacionais deste Estado (acórdãos de 3 de Fevereiro de 1982, Seco e Desquenne & Giral, 62/81 e 63/81, Recueil, p. 223, n.º 14, de 28 Março de 1996, Guiot, C-272/94, Colect., p. I-1905, n.º 12; de 23 de Novembro de 1999, Arblade e o., C-369/96 e C-376/96, Colect., p. I-8453, n.º 33; de 15 de Março de 2001, Mazzoleni e ISA, C-165/98, Colect., p. I-2189, n.^{os} 28 e 29, e de 24 de Janeiro de 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Colect., p. I-787, n.º 21). A aplicação destas regras deve ser adequada para garantir a realização do objectivo que as mesmas prosseguem, ou seja, a protecção dos trabalhadores destacados, e não ultrapassar o limite do que é necessário para atingir esse objectivo (v. neste sentido, nomeadamente, acórdãos já referidos Arblade e o., n.º 35; Mazzoleni e ISA, n.º 26, e de 12 de Outubro de 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Colect., p. I-9553, n.º 34).

25 Esta jurisprudência está consagrada no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea c), da Directiva 96/71, segundo o qual os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas na mesma directiva garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas, nomeadamente, às remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias, e que estão fixadas nas regras do Estado-Membro em cujo território o trabalho é executado. O segundo parágrafo do mesmo número precisa que «a noção de 'remunerações salariais mínimas' [...] é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado».

26 No caso em apreço, é pacífico que, no âmbito da AEntG, a República Federal da Alemanha usou a faculdade, prevista na Directiva 96/71, de aprovar disposições que regulam o salário mínimo no território nacional. Como resulta dos n.os 7 a 10 do presente acórdão, por força do § 1, n.º 1, da referida lei, determinadas convenções colectivas de aplicação geral, como as relativas ao salário mínimo, aplicam-se aos empregadores estabelecidos no estrangeiro e aos trabalhadores destacados na Alemanha. A lista das convenções colectivas a aplicar em cada caso concreto, de acordo com a AEntG, consta do vade-mécum.

27 Contudo, no presente processo, as partes estão em desacordo quanto ao método de comparação entre o salário mínimo devido por força das disposições alemãs e a remuneração efectivamente paga pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros aos seus trabalhadores destacados. Portanto, a questão que se coloca é a de saber quais os acréscimos e complementos que um Estado-Membro deve tomar em consideração como elementos que fazem parte do salário mínimo quando verifique se este foi ou não devidamente pago.

28 Recorde-se que, nos termos do anexo 4 do vade-mécum, os acréscimos e complementos pagos pelo empregador, com excepção do prémio geral atribuído

aos trabalhadores do sector da construção civil, não são considerados elementos que fazem parte do salário mínimo. Resulta dos autos que, além desse referido prémio, são tomados em conta, a este respeito, os pagamentos previstos no contrato de trabalho a título de compensação da diferença entre o salário nacional e o devido por força da AEntG. Ora, segundo a Comissão, a totalidade dos acréscimos e complementos pagos aos trabalhadores destacados pelas seus empregadores estabelecidos fora da Alemanha deve, em princípio, ser considerada para efeitos do cálculo do salário mínimo.

29 Importa precisar, em primeiro lugar, que as partes estão de acordo em que, conforme o disposto no artigo 3.º, n.os 1, primeiro parágrafo, alínea c), e 7, segundo parágrafo, da Directiva 96/71, não devem ser considerados, enquanto elementos que fazem parte do salário mínimo, a remuneração do trabalho suplementar, as contribuições para regimes profissionais complementares voluntários de reforma, os montantes pagos a título de reembolso das despesas efectivamente efectuadas por força do destacamento, bem como os montantes fixos que não sejam calculados numa base horária. É o montante bruto do salário que deve ser tomado em consideração.

30 Em seguida, importa observar que o Governo alemão não contesta que o vade-mécum não está totalmente conforme ao disposto na Directiva 96/71. De resto, alterou-o após o prazo fixado no parecer fundamentado, no sentido indicado pela Comissão, invertendo o binómio «regra-excepção» no que respeita à tomada em consideração dos acréscimos e complementos. Na sequência desta alteração, serão tidos em conta, na fiscalização do pagamento do salário mínimo, todos os pagamentos suplementares efectuados pelo empregador estabelecido noutro Estado-Membro, desde que a relação entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que o mesmo recebe, por outro, não seja alterada em detrimento do trabalhador.

31 Além disso, o Governo alemão refere, na contestação, que está previsto completar-se o vade-mécum no sentido de a remuneração correspondente aos décimo terceiro e décimo quarto meses ser reconhecida como elemento que faz parte do salário mínimo, desde que seja regular, proporcional, efectiva e irrevogavelmente paga durante o período de destacamento do trabalhador na Alemanha e seja posta à disposição deste antes da data de vencimento fixada. A Comissão considera, na réplica, que esta proposta de alteração pode, quanto a este aspecto, adequar o regime nacional à Directiva 96/71.

32 Verifica-se, efectivamente, que as alterações assim aprovadas e propostas pelo Governo alemão são susceptíveis de eliminar diversas incoerências entre a regulamentação nacional em causa e o disposto na Directiva 96/71.

33 Recorde-se, porém, que a existência de incumprimento deve ser apreciada em função da situação do Estado-Membro tal como se apresentava no termo do prazo fixado no parecer fundamentado (v., nomeadamente, acórdãos de 16 de Janeiro de 2003, Comissão/Reino Unido, C-63/02, Colect., p. I-821, n.º 11, e de 16 de Dezembro de 2004, Comissão/Itália, C-313/03, não publicado na Colectânea, n.º 9). As alterações ocorridas posteriormente não podem ser tomadas em consideração pelo Tribunal (v., nomeadamente, acórdão de 18 de Novembro de 2004, Comissão/ /Irlanda, C-482/03, não publicado na Colectânea, n.º 11).

34 Quanto às contribuições pagas pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros às caixas de previdência comparáveis às caixas alemãs, resulta da resposta do Governo alemão ao parecer fundamentado que correspondem, na Alemanha, às retribuições em período de férias e aos subsídios de férias. Este governo sustenta, na

tréplica, que o litígio devia ser decidido, quanto a este aspecto, tendo em conta os argumentos relativos ao pagamento proporcional do subsídio de férias e às regras de vencimento. Na audiência, precisou que o referido subsídio deve ser pago *prorata temporis* e na data de vencimento do salário.

35 Segundo jurisprudência assente, no âmbito de uma acção por incumprimento, cabe à Comissão demonstrar a existência do incumprimento alegado. É a Comissão que deve apresentar ao Tribunal de Justiça os elementos necessários para que este verifique a existência desse incumprimento, não podendo basear-se numa qualquer presunção (v., designadamente, acórdãos de 25 de Maio de 1982, Comissão/Países Baixos, 96/81, Recueil, p. 1791, n.º 6, e de 29 de Abril de 2004, Comissão/Áustria, C-194/01, Colect., p. I-4579, n.º 34).

36 Ora, nem o parecer fundamentado, nem a petição inicial, nem a réplica da Comissão permitem apreciar se o argumento relativo à não consideração, no cálculo do salário mínimo, de contribuições pagas pelos empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros às caixas de previdência comparáveis às caixas alemãs constitui um argumento autónomo ou, pelo contrário, se confunde com o argumento relativo à não consideração, no referido cálculo, dos prémios a título dos décimo terceiro e décimo quarto meses. As dificuldades experimentadas pelo Governo alemão para reagir às alegações da Comissão quanto às contribuições para as caixas de previdência confirmam a falta de clareza destas alegações.

37 Verifica-se, nestas condições, que a Comissão não expôs de forma suficientemente clara o alcance exacto do seu argumento e não forneceu ao Tribunal os elementos necessários para determinar se a não consideração, pela demandada, de contribuições como as do caso em apreço na definição do salário mínimo constitui, ou não, incumprimento das obrigações decorrentes do artigo 3.º da Directiva 96/71.

38 Por último, importa analisar a questão principal, que permanece controvertida, e que é a de saber se os acréscimos e complementos pagos pelo empregador, os quais, segundo o Governo alemão, alteram o equilíbrio entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que este recebe, por outro, devem ser reconhecidos como elementos que fazem parte do salário mínimo. Trata-se, designadamente, dos prémios de qualidade e dos prémios relativos a trabalhos sujos, penosos ou perigosos.

39 Há que considerar que, ao contrário do que a Comissão sustenta, os acréscimos e complementos, que a legislação ou prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado não considera elementos que fazem parte do salário mínimo e alteram a relação entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que este recebe, por outro, não podem ser qualificados como tal por força do disposto na Directiva 96/71.

40 De facto, é normal que, se o empregador exigir ao trabalhador a prestação de trabalho acrescido ou em condições específicas, este seja compensado por essa prestação adicional sem que tal compensação seja considerada para efeitos de cálculo do salário mínimo.

41 Resulta, porém, dos n.os 30 a 33 do presente acórdão que a República Federal da Alemanha não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 3.º da Directiva 97/71.

42 Uma vez que foi provado o incumprimento desta directiva, não é necessário apreciar a acção quanto ao artigo 49.º CE.

43 Nestas circunstâncias, há que declarar que, ao não reconhecer como elementos que fazem parte do salário mínimo os acréscimos e os complementos, que não alteram a relação entre a prestação do trabalhador e a contrapartida que este recebe, pagos por empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros aos seus trabalhadores do sector da construção civil destacados na Alemanha, com excepção do prémio geral atribuído aos trabalhadores desse sector, a República Federal da Alemanha não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 3.º da Directiva 96/71.

44 A acção é julgada improcedente quanto ao mais.

Quanto às despesas

45 Por força do disposto no artigo 69.º, n.º 2, do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido. Porém, segundo o n.º 3, primeiro parágrafo, deste artigo, o Tribunal pode determinar que as despesas sejam repartidas entre as partes ou que cada uma das partes suporte as suas próprias despesas, se cada parte obtiver vencimento parcial. Tendo a Comissão e a República Federal da Áustria sido ambas parcialmente vencidas, há que condená-las nas suas próprias despesas.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Primeira Secção) decide:

1) **Ao não reconhecer como elementos que fazem parte do salário mínimo os acréscimos e os complementos, que não alteram a relação entre a prestação do trabalhador e a contrapartida que este recebe, pagos por empregadores estabelecidos noutros Estados-Membros aos seus trabalhadores do sector da construção civil destacados na Alemanha, com excepção do prémio geral atribuído aos trabalhadores desse sector, a República Federal da Alemanha não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 3.º da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.**

2) **A acção é julgada improcedente quanto ao mais.**

3) **Cada parte suportará as suas próprias despesas.**

Assinaturas.