DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

3. april 2008 *

I sag C-346/06,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Oberlandesgericht Celle (Tyskland) ved afgørelse af 3. august 2006, indgået til Domstolen den 11. august 2006, i sagen:

Dirk Rüffert som kurator for konkursboet efter Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG

mod

Land Niedersachsen,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans (refererende dommer), og dommerne J. Makarczyk, P. Kūris, J.-C. Bonichot og C. Toader,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 5. juli 2007,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Land Niedersachsen ved Rechtsanwalt R. Thode

— den tyske regering ved M. Lumma, som befuldmægtiget

— den belgiske regering ved A. Hubert, som befuldmægtiget

— den danske regering ved J. Bering Liisberg, som befuldmægtiget

— den franske regering ved G. de Bergues og O. Christmann, som befuldmægtigede

— Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af N. Travers, BL, og B. O'Moore, SC

— den cypriotiske regering ved E. Neofitou, som befuldmægtiget

— den østrigske regering ved M. Fruhmann, som befuldmægtiget

— den polske regering ved E. Ośniecka-Tamecka og M. Szymańska, som befuldmægtigede, samt ved sagkyndig A. Dzięcielak

— den finske regering ved E. Bygglin, som befuldmægtiget

— den norske regering ved A. Eide og E. Sivertsen, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved E. Traversa og C. Ladenburger, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 20. september 2007,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 49 EF.

2 Anmodningen er indgivet under en tvist mellem Dirk Rüffert som kurator for konkursboet efter Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (herefter »Objekt und Bauregie«) og Land Niedersachsen vedrørende ophævelse af en entreprisekontrakt indgået mellem sidstnævnte og nævnte selskab.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Følgende fastsættes i artikel 1 i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997 L 18, s. 1), der har overskriften »Anvendelsesområde«:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.

[…]

3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

a) for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende

virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren

[…]«

4 Følgende bestemmes i artikel 3 i direktiv 96/71, der har overskriften »Arbejds- og ansættelsesvilkår«:

»1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

[…]

c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

[…]

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

[…]

7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

[…]

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

— de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller

— de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område

såfremt deres anvendelse på de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder på de områder, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, i nærværende artikel, ikke medfører forskelsbehandling mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er nævnt i dette afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

[…]«

De nationale bestemmelser

5 Den nedersaksiske delstatslov om udbud af offentlige kontrakter (Landesvergabegesetz Nds., herefter »delstatsloven«) indeholder forskrifter om udbud af offentlige kontrakter, såfremt kontrakten har en værdi på mindst 10 000 EUR. I lovens forarbejder anføres følgende:

»Loven hindrer konkurrenceforvridning, der opstår inden for byggevæsenet og på området for offentlig lokal persontrafik ved anvendelse af lavtlønnet arbejdskraft, og letter belastningen af det sociale sikringssystem. Den bestemmer med dette formål, at offentlige ordregivere kun må give kontrakter vedrørende byggeprojekter og offentlig lokal persontrafik til virksomheder, der betaler den på stedet for ydelsesleveringen overenskomstmæssigt fastsatte arbejdsløn.

[…]«

6 Følgende fastsættes i § 3, stk. 1, i delstatsloven, der har overskriften »Erklæring om overholdelse af kollektive overenskomster«:

»Kontrakter om byggearbejder må kun gives til virksomheder, som ved tilbudsgivningen skriftligt har forpligtet sig til ved leveringen af disse ydelser mindst at betale sine ansatte den på leveringsstedet overenskomstmæssigt fastsatte løn inden for den overenskomstmæssigt fastsatte frist. Byggearbejder i første punktums forstand er

ydelser fra hovedentreprenøren og fra underentreprenører. Første punktum gælder også for udlicitering af transportydelser inden for offentlig lokal persontrafik.«

7 Følgende bestemmes i nævnte lovs § 4, stk. 1, der har overskriften »Indsættelse af underentreprenør«:

»Ordremodtager må kun overdrage ydelser, som virksomheden er indrettet til, til underentreprenører, når ordregiveren i særlige tilfælde skriftligt har samtykket heri. Tilbudsgiver er forpligtet til allerede ved afgivelse af buddet at angive, hvilke ydelser der vil blive givet videre i underentreprise. Hvis ydelser skal overdrages til underentreprenører, skal ordremodtageren forpligte sig til at pålægge underentreprenørerne de for ordremodtager gældende forpligtelser i henhold til § 3, § 4 og § 7, stk. 2, og føre tilsyn med, at underentreprenøren overholder disse forpligtelser.«

8 I samme lovs § 6, der har overskriften »Dokumentation«, fastsættes følgende:

»(1) Et bud udelukkes fra vurderingen, hvis tilbudsgiveren ikke vedlægger følgende bilag:

[…]

3. En erklæring om overholdelse af kollektive overenskomster i henhold til § 3.

[…]

(2) Hvis udførelsen af en del af kontrakten skal overdrages til en underentreprenør, skal den i stk. 1 nævnte dokumentation også forelægges vedrørende underentreprenøren ved tildelingen af kontrakten.«

9 I delstatslovens § 8, der har overskriften »Sanktioner«, foreskrives følgende:

»(1) For at sikre overholdelse af forpligtelserne i henhold til § 3, § 4 og § 7, stk. 2, skal den offentlige ordregiver med ordremodtageren aftale, at der ved overtrædelser betales en bod på 1% af kontraktværdien og ved gentagne overtrædelser en bod på op til 10%. Ordremodtageren hæfter også for betalingen af en bod i medfør af første punktum i tilfælde af, at overtrædelsen begås af en af ordremodtageren indsat underentreprenør eller af en af denne indsat underentreprenør, medmindre ordremodtageren hverken havde kendskab til eller burde have kendskab til overtrædelsen. Såfremt den ifaldne bod er uforholdsmæssig stor, kan ordregiveren på ordremodtagerens anmodning nedsætte boden til et passende beløb.

(2) Den offentlige ordregiver aftaler med ordremodtageren, at ordremodtagers eller en underentreprenørs manglende opfyldelse af de i § 3 nævnte krav samt groft uagtsomme eller gentagne overtrædelser af forpligtelserne i henhold til § 4 og § 7, stk. 2, berettiger den offentlige ordregiver til at opsige kontrakten uden varsel.

(3) Hvis en virksomhed bevisligt mindst groft uagtsomt eller gentagne gange har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til denne lov, kan den offentlige ordregiver udelukke virksomheden fra offentlige licitationer inden for sit sagsområde i indtil et år.

[…]«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at Land Niedersachsen i efteråret 2003 efter offentligt udbud tildelte Objekt und Bauregie en kontrakt på opførelse af et en færdigmuret bygning ved opførelsen af fængslet Göttingen-Rosdorf. Kontraktbeløbet udgjorde 8 493 331 EUR eksklusiv merværdiafgift. Kontrakten indeholdt en forpligtelse angående overholdelse af overenskomstmæssige bestemmelser, herunder nærmere forpligtelsen til at betale de ved byggepladsen ansatte lønmodtagere den mindsteløn, der var gældende på udførelsesstedet i henhold til den kollektive overenskomst, der er anført på listen over kollektive overenskomster under nr. 1, »Offentligt bygge- og anlægsarbejde« (herefter »den kollektive overenskomst »Offentligt bygge- og anlægsarbejde««).

11 Objekt und Bauregie indsatte en polsk virksomhed som underentreprenør. I sommeren 2004 kom denne virksomhed under mistanke for i forbindelse med byggeprojektet at have beskæftiget arbejdskraft til en lavere løn end den, der var fastsat i den kollektive overenskomst »Offentligt bygge- og anlægsarbejde«. Efter efterforskningens påbegyndelse opsagde såvel Objekt und Bauregie som Land Niedersachsen den mellem dem indgåede entreprisekontrakt. Sidstnævnte støttede bl.a. opsigelsen på, at Objekt und Bauregie havde overtrådt den nævnte kollektive overenskomst. Der blev udstedt et bødepålæg mod den hovedansvarlige i den polske virksomhed, som indeholdt en anklage om, at de 53 arbejdstagere, der blev anvendt på byggepladsen, kun var blevet betalt 46,57% af den fastsatte mindsteløn.

12 Under sagens behandling i første instans konstaterede Landgericht Hannover, at Objekt und Bauregies entrepriseverderlag er bortfaldet gennem modregning af en konventionalbod på 84 934,31 EUR (svarende til 1% af kontraktværdien), der tilkommer Land Niedersachsen. Denne ret gav i øvrigt ikke selskabet medhold i de nedlagte påstande.

13 Den forelæggende ret er i forbindelse med tvistens behandling under anken af den opfattelse, at tvistens afgørelse afhænger af, om den forelæggende ret er forpligtet til ikke at anvende delstatsloven, særligt lovens § 8, stk. 1, fordi loven er uforenelig med den frie udveksling af tjenesteydelser i henhold til artikel 49 EF.

14 Nævnte ret bemærker i den henseende, at forpligtelsen til at overholde de kollektive overenskomster har til følge, at andre medlemsstaters byggevirksomheder skal tilpasse den løn, som de betaler deres ansatte, til det sædvanligvis højere niveau på kontraktens udførelsessted i Tyskland. Ved en sådan forpligtelse mister de den konkurrencefordel, de har som følge af lavere lønomkostninger. Pligten til at overholde de kollektive overenskomster udgør derfor en hindring for fysiske og juridiske personer fra andre medlemsstater end Forbundsrepublikken Tyskland.

15 Den forelæggende ret gør sig endvidere overvejelser angående spørgsmålet, om forpligtelsen til at overholde kollektive overenskomster kan være berettiget af tvingende almene hensyn. Nærmere bestemt går en sådan forpligtelse videre end, hvad der kræves til arbejdstagernes beskyttelse. Grænsen for, hvad der kræves til beskyttelse af arbejdstagerne, går ved den obligatoriske mindsteløn, der i Tyskland følger af loven om udstationering af arbejdstagere (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) af 26. februar 1996 (BGBl. 1996 I, s. 227, herefter »AEntG«). For udenlandske arbejdstagere medfører pligten til at overholde kollektive overenskomster netop ikke en faktisk ligestilling med de tyske arbejdstagere, men forhindrer, at arbejdstagere fra andre medlemsstater end Forbundsrepublikken Tyskland beskæftiges på sidstnævnte medlemsstats område, da deres arbejdsgiver ikke kan anvende deres omkostningsfordel for så vidt angår konkurrencen.

16 Da Oberlandesgericht Celle finder, at afgørelsen af den tvist, der verserer for den, kræver en fortolkning af artikel 49, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Udgør den omstændighed, at en offentlig ordregiver ved lov er pålagt kun at give kontrakter for byggeleverancer til virksomheder, som ved tilbudsgivningen skriftligt har forpligtet sig til ved udførelsen af leveringerne mindst at betale deres ansatte den på leveringsstedet overenskomstmæssigt fastsatte løn, en ubegrundet hindring for den frie udveksling af tjenesteydelser i henhold til EF-traktaten?«

Om det præjudicielle spørgsmål

17 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 49 EF i en situation som den i hovedsagen foreliggende er til hinder for, at en myndighed i en medlemsstat vedtager en lovgivningsmæssig foranstaltning, hvorved det pålægges den ordregivende myndighed kun at give kontrakter for byggeleverancer til virksomheder, som ved tilbudsgivningen skriftligt har forpligtet sig til ved udførelsen af leveringerne mindst at betale deres ansatte den på leveringsstedet overenskomstmæssigt fastsatte løn.

18 Som flere af de medlemsstater, der har afgivet indlæg for Domstolen, og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har foreslået, skal der med henblik på at give den forelæggende ret et brugbart svar tages hensyn til bestemmelserne i direktiv 96/71 i forbindelse med gennemgangen af det præjudicielle spørgsmål (jf. i denne

retning dom af 12.10.2004, sag C-60/03, Wolff & Müller, Sml. I, s. 9553, præmis 27, og af 29.1.2008, sag C-275/06, Promusicae, Sml. I, s. 271, præmis 42).

19 Som det fremgår af dette direktivs artikel 1, stk. 3, litra a), finder det bl.a. anvendelse i en situation, hvor en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, i forbindelse med en grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en anden medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren. En sådan situation ses faktisk at foreligge i hovedsagen.

20 Som generaladvokaten har bemærket i punkt 64 i forslaget til afgørelse, kan den blotte omstændighed, at lovgivningen i en medlemsstat, såsom delstatsloven, ikke har til formål at regulere situationer med udstationering af arbejdstagere, i øvrigt ikke medføre, at en situation som den i hovedsagen foreliggende ikke er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 96/71.

21 I medfør af artikel 3, stk. 1, første afsnit, første og andet led, i direktiv 96/71 skal udstationerede arbejdstagere for så vidt angår grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser på byggeområdet være sikret de arbejds- og ansættelsesvilkår, der vedrører de områder, som er omfattet af denne bestemmelses litra a)-g), herunder litra c) vedrørende mindsteløn. Disse arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse. Ifølge samme artikels stk. 8, første afsnit, forstås ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, som finder generel anvendelse, sådanne, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

22 Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, indeholder artikel 3, stk. 8, andet afsnit, i direktiv 96/71 endvidere en mulighed for medlemsstaterne for at beslutte at tage udgangspunkt i de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, som er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i den pågældende sektor, eller de aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område.

23 Det bør således undersøges, om en lønsats — fastsat ved en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, der består i en lovbestemmelse vedtaget af Land Niedersachsen på området for offentlige kontrakter, hvorved det tilsigtes at gøre en kollektiv overenskomst om fastsættelse af den omhandlede lønsats bindende for bl.a. en virksomhed som underentreprenørvirksomheden Objekt und Bauregie — er blevet fastsat på en af de måder, der er blevet beskrevet i denne doms præmis 21 og 22.

24 For det første kan en lovbestemmelse, såsom delstatsloven, hvorved der ikke i sig selv er fastsat nogen mindsteløn, ikke betragtes som nogen lovbestemmelse i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, første afsnit, første led, i direktiv 96/71, hvorved der er fastsat en mindsteløn som den, der omhandles i samme afsnits litra c).

25 For det andet udtales vedrørende spørgsmålet, om en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen omhandlede, udgør en kollektiv aftale, der finder generel anvendelse i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, første afsnit, andet led, i direktiv 96/71, sammenholdt med samme artikels stk. 8, første afsnit, at det fremgår af de Domstolen forelagte sagsakter, at AEntG, der tilsigter at gennemføre direktiv 96/71, udvider anvendelsesområdet for bestemmelserne vedrørende mindsteløn i kollektive aftaler, som finder generel anvendelse i Tyskland, til at omfatte arbejdsgivere i en anden medlemsstat, der udstationerer deres lønmodtagere i Tyskland.

26 Som svar på et skriftligt spørgsmål fra Domstolen har Land Niedersachsen bekræftet, at den kollektive overenskomst »Offentligt bygge- og anlægsarbejde« ikke udgør en kollektiv aftale, der finder generel anvendelse i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i AEntG. Endvidere indeholder de sagsakter, som er blevet forelagt Domstolen, ingen oplysning, der kan føre til den konklusion, at denne overenskomst alligevel kan kvalificeres således, at den finder generel anvendelse i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, første afsnit, andet led, i direktiv 96/71, sammenholdt med samme artikels stk. 8, første afsnit.

27 Angående artikel 3, stk. 8, andet afsnit, i direktiv 96/71 fremgår det for det tredje af selve ordlyden af nævnte bestemmelse, at den kun finder anvendelse, hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler finder generel anvendelse, hvilket ikke er tilfældet for så vidt angår Forbundsrepublikken Tyskland.

28 Endvidere kan en kollektiv overenskomst, som den i hovedsagen foreliggende, under ingen omstændigheder antages at udgøre en kollektiv aftale i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i nævnte bestemmelse, og da særlig ikke en kollektiv aftale, som anført i samme bestemmelses første led, med egenskaber »alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren«.

29 I en sammenhæng som den, der foreligger i hovedsagen, dækker den bindende virkning af en kollektiv overenskomst, som den i hovedsagen omhandlede, kun en del af byggesektoren i det berørte geografiske område, eftersom, for det første, den lovgivning, der har en sådan retsvirkning, kun finder anvendelse på offentlige kontrakter og således ikke omfatter private kontrakter og, for det andet, nævnte kollektive overenskomst ikke finder generel anvendelse.

30 Det følger heraf, at der ved en foranstaltning som den i hovedsagen foreliggende ikke er fastsat en lønsats på en af de måder, der fremgår af artikel 3, stk. 1, første afsnit, første og andet led, samt artikel 3, stk. 8, andet afsnit, i direktiv 96/71.

31 Følgelig kan en sådan lønsats ikke betragtes som en mindsteløn i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra c), som medlemsstaterne i henhold hertil har ret til at pålægge virksomheder i andre medlemsstater i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser (jf. i denne retning dom af 18.12.2007, sag C-341/05, Laval un Partneri, Sml. I, s. 11767, præmis 70 og 71).

32 Tilsvarende kan en sådan lønsats heller ikke betragtes som et arbejds- eller ansættelsesvilkår, der er mere favorabelt for arbejdstagerne, i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71.

33 Nævnte bestemmelse kan især ikke fortolkes således, at bestemmelsen gør det muligt for værtsmedlemsstaten at betinge gennemførelsen af levering af tjenesteydelser på sit område af overholdelsen af arbejds- og ansættelsesvilkår, der går videre end de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse. For så vidt angår de områder, der er nævnt i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), fastlægger direktivet nemlig udtrykkeligt den grad af beskyttelse, som værtsmedlemsstaten kan kræve iagttaget af virksomheder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, i forhold til deres arbejdstagere, der er udstationeret på denne værtsmedlemsstats område. En sådan fortolkning ville desuden berøve direktivet sin effektive virkning (dommen i sagen Laval un Partneri, præmis 80).

34 Derfor — og med forbehold for muligheden for, at virksomheder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, bl.a. ved en forpligtelse, der påtages over for eget

udstationeret personale, i værtsmedlemsstaten frivilligt tiltræder en kollektiv arbejdsoverenskomst, der eventuelt er mere favorabel — er det beskyttelsesniveau, der skal garanteres over for udstationerede arbejdstagere på værtsmedlemsstatens område, i princippet begrænset til det, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), i direktiv 96/71, forudsat at disse arbejdstagere ikke allerede i medfør af den lov eller de kollektive overenskomster, der gælder i oprindelsesmedlemsstaten, har mere favorable arbejds- og ansættelsesvilkår på de områder, der er nævnt i denne bestemmelse (dommen i sagen Laval un Partneri, præmis 81). Et sådant forhold forekommer imidlertid ikke at være til stede i det i hovedsagen foreliggende tilfælde.

35 Det følger heraf, at en medlemsstat ikke i medfør af direktiv 96/71 har ret til ved en foranstaltning som den i hovedsagen foreliggende at pålægge virksomheder i andre medlemsstater en lønsats som den, der er fastsat i den kollektive overenskomst »Offentligt bygge- og anlægsarbejde«.

36 Denne fortolkning af direktiv 96/71 bekræftes, når direktivet sammenholdes med artikel 49 EF, da det har til formål at sikre den frie udveksling af tjenesteydelser, hvilket er en af de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved traktaten.

37 Som generaladvokaten har bemærket i punkt 103 i forslaget til afgørelse, kan delstatsloven ved at forpligte ordremodtageren for en kontrakt om offentlige byggeleverancer og indirekte dennes underentreprenører til at anvende den mindsteløn, der er fastsat i den kollektive overenskomst »Offentligt bygge- og anlægsarbejde«, pålægge en tjenesteyder hjemmehørende i en anden medlemsstat, hvor mindstelønnen er lavere, en yderligere økonomisk omkostning, som kan være til hinder eller indebære ulemper for præstationen af vedkommendes tjenesteydelser i værtsmedlemsstaten

eller gøre denne præstation mindre tiltrækkende. Således kan en foranstaltning som den i hovedsagen foreliggende udgøre en restriktion i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 49 EF.

38 Endvidere kan en sådan foranstaltning — i modsætning til, hvad Land Niedersachsen og flere af de regeringer, der har afgivet indlæg for Domstolen, har gjort gældende — ikke betragtes som berettiget af formålet om arbejdstagernes beskyttelse.

39 Som det er blevet konstateret i denne doms præmis 29 for så vidt angår den lønsats, der er blevet fastsat ved en kollektiv overenskomst, såsom den i hovedsagen foreliggende, gælder denne ifølge en lov, såsom delstatsloven, kun for en del af byggesektoren, da, for det første, loven kun finder anvendelse på offentlige kontrakter og altså ikke omfatter private kontrakter og, for det andet, nævnte kollektive overenskomst ikke finder generel anvendelse.

40 Sagsakterne for Domstolen oplyser imidlertid intet, der kan føre til den konklusion, at beskyttelsen ifølge en sådan lønsats — der endvidere, som den forelæggende ret har bemærket, overstiger minimumslønnen i henhold til AEntG — kun er nødvendig for en arbejdstager beskæftiget i byggesektoren, når vedkommende er ansat i forbindelse med en byggeleverance til det offentlige, og ikke, når arbejdstageren arbejder i forbindelse med en privat kontrakt.

41 Af grunde svarende til de i denne doms præmis 39 og 40 anførte kan den nævnte restriktion heller ikke betragtes som berettiget af formålet om beskyttelse af fagforeningers uafhængige organisering af arbejdslivet, som den tyske regering henviser til.

42 Endelig for så vidt angår formålet om de sociale sikringsordningers økonomiske stabilitet, der ligeledes er blevet påberåbt af den tyske regering — som har gjort gældende, at den sociale sikringsordnings effektivitet afhænger af arbejdstagernes lønniveau — fremgår det ikke af sagsakterne for Domstolen, at en foranstaltning som den i hovedsagen foreliggende er nødvendig for opfyldelsen af formålet om at undgå et alvorligt indgreb i den sociale sikringsordnings økonomiske ligevægt, hvilket formål ifølge Domstolen potentielt kan udgøre et tvingende alment hensyn (jf. bl.a. dom af 16.5.2006, sag C-372/04, Watts, Sml. I, s. 4325, præmis 103 og den deri nævnte retspraksis).

43 Herefter skal det præjudicielle spørgsmål besvares med, at direktiv 96/71, sammenholdt med artikel 49 EF, i en situation som den i hovedsagen foreliggende er til hinder for, at en myndighed i en medlemsstat vedtager en lovgivningsmæssig foranstaltning, hvorved det pålægges den ordregivende myndighed kun at give kontrakter for byggeleverancer til virksomheder, som ved tilbudsgivningen skriftligt har forpligtet sig til ved udførelsen af leveringerne mindst at betale deres ansatte den på leveringsstedet overenskomstmæssigt fastsatte løn.

Sagens omkostninger

44 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, sammenholdt med artikel 49 EF, er i en situation som den i hovedsagen foreliggende til hinder for, at en myndighed i en medlemsstat vedtager en lovgivningsmæssig foranstaltning, hvorved det pålægges den ordregivende myndighed kun at give kontrakter for byggeleverancer til virksomheder, som ved tilbudsgivningen skriftligt har forpligtet sig til ved udførelsen af leveringerne mindst at betale deres ansatte den på leveringsstedet overenskomstmæssigt fastsatte løn.

Underskrifter