CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL PHILIPPE LÉGER prezentate la 5 octombrie 2006 [1]

1. În cadrul liberalizării activităților de plasare a forței de muncă, agențiile de ocupare private joacă un rol din ce în ce mai important în funcționarea pieței muncii a statelor membre ale Uniunii Europene [2]. Acest rol este recunoscut și la nivel internațional [3].

2. Prin prezenta procedură preliminară, Curtea este invitată să interpreteze diferite prevederi de drept comunitar în legătură cu un sistem de promovare a ocupării forței de muncă aflat în vigoare în Germania din anul 2002.

I — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

3. Acest sistem constă în acordarea de către Bundesagentur für Arbeit (Agenția Federală a Muncii, denumită în continuare „Bundesagentur"), în favoarea solicitanților de locuri de muncă, a unui bon de plasare care permite acestora din urmă să fie exonerați, cel puțin în parte, de obligația de a remunera agenția de ocupare privată ale cărei servicii le-au solicitat pentru a le găsi un loc de muncă.

4. În afara articolelor 18 CE, 39 CE, 49 CE, 50 CE, precum și a articolului 87 CE, coroborat cu articolele 81 CE, 85 CE și 86 CE, prezentele întrebări preliminare se referă la articolele 3 și 7 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității [4]. Ne vom limita să citățm aici aceste două dispoziții de drept comunitar derivat.

1 — Limba originală: franceza.

2 — A se vedea documentul serviciului de studii juridice al Senatului francez din ianuarie 2004 privind organizarea indemnizării și a plasării șomerilor în șapte state membre (studiu de drept comparat), disponibil pe internet (http://www.senat.fr/lc/lc130/lc1300.html).

3 — A se vedea Convenția nr. 181 și Recomandarea nr. 188 ale Organizației Internaționale a Muncii din 19 iunie 1997, cu privire la agențiile de ocupare private, disponibile pe internet (http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm și http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm).

4 — JO L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11.

5. Articolul 3 din Regulamentul nr. 1612/68 prevede:

„(1) În domeniul de aplicare [al] prezentului regulament nu sunt aplicabile actele cu putere de lege şi actele administrative sau practicile administrative ale unui stat membru care:

— restrâng sau supun unor condiţii care nu se aplică propriilor lor cetăţeni [cererea] şi oferta de locuri de muncă, accesul la ocuparea unui loc de muncă sau dreptul străinilor de a desfăşura o activitate sau care

— deşi se aplică indiferent de cetăţenie, scopul sau efectul lor exclusiv sau principal este de a împiedica accesul resortisanţilor altui stat membru la locurile de muncă oferite

[...]"

6. Articolul 7 din acelaşi regulament este formulat după cum urmează:

„(1) Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, faţă de lucrătorii naţionali, pe criterii de cetăţenie, în ceea ce priveşte condiţiile de încadrare în muncă şi de muncă şi în special în ceea ce priveşte remunerarea, concedierea şi, în cazul în care [rămâne] fără un loc de muncă, reintegrarea profesională şi reangajarea.

(2) Acesta beneficiază de aceleaşi avantaje sociale şi fiscale ca şi lucrătorii naţionali.

[...]"

B — *Dreptul naţional*

7. Articolul 296 din cartea III din Codul de securitate socială — promovarea ocupării forţei de muncă (Sozialgesetzbuch — Arbeitsförderung) [5] este intitulat „Contractul de plasare dintre un intermediar şi un solicitant de loc de muncă". Potrivit alineatului 1 al acestui articol, contractul prin care un intermediar se obligă să obţină un loc de muncă unui solicitant de loc de muncă trebuie să fie întocmit în scris şi în special să indice remuneraţia datorată intermediarului respectiv.

5 — BGBl. 1997 I, p. 594, denumită în continuare „SGB III".

8. Potrivit articolului 296 alineatul 2 din SGB III, solicitantul de loc de muncă este obligat să plătească remunerația datorată intermediarului numai atunci când, ca urmare a intervenției acestuia din urmă, a fost încheiat un contract de muncă.

9. În plus, articolul 296 alineatul 4 arată că, din momentul în care intermediarului i-a fost prezentat un bon de plasare, exigibilitatea remunerației este amânată până la efectuarea plății de către Bundesagentur, în conformitate cu articolul 421g din SGB III [6].

10. Acest ultim articol, intitulat „Bonul de plasare", prevede la alineatul 1 prima teză că au dreptul la un bon de plasare persoanele care beneficiază de o alocație sau de un ajutor social de șomaj și care nu au fost încadrate în muncă până la expirarea unei perioade de șomaj de trei luni sau cele care ocupă un loc de muncă ce beneficiază de un ajutor acordat pentru crearea de locuri de muncă sau pentru adaptare structurală [7]. Potrivit articolului 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III, prin eliberarea bonului de plasare, Bundesagentur se angajează să achite comisionul datorat intermediarului la care a apelat solicitantul de loc de muncă și care a obținut pentru acesta din urmă un loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale, cu un program de lucru săptămânal de minimum cincisprezece ore.

11. Potrivit articolului 421g alineatul 2 din SGB III, bonul de plasare este emis pentru o valoare de 1 500, 2 000 sau 2 500 de euro, în funcție de durata perioadei în cursul căreia solicitantul de loc de muncă s-a aflat în șomaj. Remunerația intermediarului este plătită până la concurența sumei de 1 000 de euro la începutul raportului de muncă, soldul fiind plătit după o perioadă de muncă de șase luni, iar sumele datorate se plătesc direct intermediarului.

12. Potrivit articolului 1 din cartea IV din Codul de securitate socială — dispoziții comune privind asigurarea socială (Sozialgesetzbuch — Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, denumită în continuare „SGB IV"):

„[...] Prevederile prezentei cărți, cu excepția celor din primul și al doilea titlu din cea de a patra și a cincea secțiune, se aplică în egală măsură și în privința stimulării ocupării forței de muncă. [...]"

6 — Guvernul german explică, la punctul 11 din observațiile sale scrise, sensul acestei dispoziții, precizând că rezultă din aceasta că bonul de plasare nu dă dreptul decât la o plată parțială și că solicitantul de loc de muncă rămâne debitor pentru remunerația care rezultă din contractul de plasare. Acesta indică totodată că prezentarea unui bon de plasare are ca efect, în temeiul dispoziției respective, să declanșeze de plin drept un termen de plată a remunerației care este datorată intermediarului de către solicitantul de loc de muncă.

7 — Trebuie precizat că acest sistem privind bonurile Vermittlungsgutschein a fost introdus în dreptul german în 2002, cu titlu experimental. Se preconizează că sistemul respectiv, care se aplică până la 31 decembrie 2006, va face obiectul unei evaluări pentru a se decide cu privire la eventuala sa prelungire.

13. Pe de altă parte, articolul 3 din SGB IV prevede următoarele:

„Prevederile referitoare la obligația de asigurare și la dreptul de asigurare se aplică

1. în măsura în care acestea presupun o activitate salariată sau independentă, tuturor persoanelor care exercită una dintre aceste activități pe teritoriul de aplicare a prezentului cod,

[...]"

14. În sfârșit, articolul 30 din cartea I din Codul de securitate socială — partea generală (Sozialgesetzbuch — Algemeiner Teil, denumită în continuare „SGB I") este formulat după cum urmează:

„(1) Prevederile prezentului cod se aplică tuturor persoanelor care au domiciliul sau reședința obișnuită pe teritoriul său de aplicare.

(2) Nu se aduce atingere prevederilor de drept supranațional și internațional.

[...]"

II — Situația de fapt și procedura din acțiunea principală

15. Activitatea ITC Innovative Technology Center GmbH (denumită în continuare „ITC") constă în plasarea forței de muncă. La 27 august 2003, ITC a încheiat un contract de plasare cu domnul Darius Halacz. Acest contract prevedea obligația ITC de a-l ajuta pe domnul Halacz să găsească un loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale și să îndeplinească toate formalitățile necesare realizării acestei plasări.

16. Domnul Halacz prezentase agenției ITC bonul de plasare care îi fusese atribuit de Bundesagentur. Acest bon, valabil până la 15 octombrie 2003 și în valoare de 1 500 de euro, preciza că solicitantul de loc de muncă putea apela la unul sau mai mulți intermediari la libera sa alegere și că suma indicată urma să fie plătită intermediarului privat care îi obține un loc de muncă. La începutul raportului de muncă urma să se plătească suma de 1 000 de euro, restul fiind achitat dacă acest raport va fi durat cel puțin șase luni.

17. Potrivit prevederilor relevante din SGB III, bonul de plasare prevedea că remunerația se plătește cu condiția ca locul de muncă să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigu-

rările sociale, programul de lucru să fie de cel puțin cincisprezece ore pe săptămână, programul de lucru convenit să fie de cel puțin trei luni, să fi fost încheiat în scris un contract de plasare cu intermediarul și acesta din urmă să aibă, în temeiul acestui contract, dreptul de a fi remunerat pentru medierea angajării.

18. Ca urmare a demersurilor agenției ITC, domnul Halacz a încheiat un contract de muncă pe durată determinată cu o societate stabilită în Țările de Jos, pentru perioada cuprinsă între 4 septembrie 2003 și 4 martie 2004. Acest angajator a confirmat că era vorba de un raport de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale și că programul de lucru era de cel puțin cincisprezece ore pe săptămână.

19. Printr-o scrisoare din 15 septembrie 2003, ITC a solicitat Bundesagentur plata primei rate, și anume a sumei de 1 000 de euro, în conformitate cu bonul de plasare [8].

20. Bundesagentur a respins această cerere prin decizia din 2 octombrie 2003, pentru motivul că domnul Halacz nu fusese plasat într-un loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul german.

21. La 16 octombrie 2003, ITC a formulat o contestație împotriva acestei decizii. Bundesagentur a respins această contestație prin decizia din 27 octombrie 2003, pentru motivul că noțiunea de „asigurare socială obligatorie" era definită la articolele 1-3 din SGB IV, prevederi care s-ar fi aplicat și în privința SGB III. Prevederile referitoare la asigurarea socială obligatorie s-ar aplica astfel tuturor persoanelor aflate într-un raport de muncă pe teritoriul de aplicare a SGB, și anume pe teritoriul german.

22. La 14 noiembrie 2003, ITC a introdus la Sozialgericht Berlin (Tribunalul de Contencios Social din Berlin) (Germania) o acțiune prin care solicita, pe de o parte, anularea deciziei din 2 octombrie 2003 a Bundesagentur, astfel cum a fost confirmată prin decizia din 27 octombrie 2003, și, pe de altă parte, obligarea acestui organism la plata în favoarea ITC a sumei de 1 000 de euro, reprezentând remunerația pentru plasarea efectuată.

III — Trimiterea preliminară

23. Potrivit Sozialgericht Berlin, acțiunea cu care este sesizată ar trebui să fie admisă dacă

8 — Din decizia de trimitere reiese că raportul de muncă stabilit între domnul Halacz și angajatorul său a încetat în noiembrie 2003. Acest raport fiind mai scurt de șase luni, remunerația pe care o poate solicita ITC de la Bundesagentur se limitează în orice caz la suma de 1 000 de euro.

se va considera că articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III este contrar dreptului comunitar, în măsura în care acesta presupune ca plata de către Bundesagentur a remunerației de plasare în favoarea intermediarului la care a apelat salariatul să fie supusă condiției potrivit căreia locul de muncă găsit trebuie să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul german.

24. În această privință, Sozialgericht Berlin precizează că, prin aplicarea doar a dreptului german, și anume a articolelor 1 și 3 din SGB IV, precum și a articolului 30 din SGB I, coroborate cu articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III, prin „loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale", în sensul acestui din urmă articol, trebuie să se înțeleagă numai un loc de muncă de acest tip ocupat pe teritoriul de aplicare a SGB, și anume pe teritoriul german.

25. Instanța de trimitere consideră că această interpretare a dreptului național ar putea aduce atingere unor drepturi garantate de dreptul comunitar, și aceasta mai ales întrucât interpretarea dreptului național ce rezultă din coroborarea acestor articole din SGB presupune că salariatul plasat într-un loc de muncă în alt loc decât pe teritoriul german nu ar putea fi eliberat de obligația de a remunera intermediarul la care a apelat, în timp ce acest lucru ar fi valabil în cazul unei încadrări în muncă pe teritoriul național. Mai mult, ca urmare a acestei interpretări, intermediarii stabiliți în Germania ar fi împiedicați în mod indirect să își extindă activitățile de plasare a forței de muncă în străinătate și, în mod similar, intermediarii străini ar fi împiedicați în mod indirect să plaseze șomeri germani în străinătate.

26. Instanța de trimitere arată totuși că articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III ar putea să fie interpretat în conformitate cu dreptul comunitar, dacă prin „loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale" s-ar înțelege un loc de muncă de acest tip ocupat pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii.

27. Având îndoieli cu privire la interpretarea mai multor dispoziții de drept comunitar, Sozialgericht Berlin a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În ce măsură o interpretare a articolului 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III în sensul că prin loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale trebuie să se înțeleagă doar locul de muncă de acest tip ocupat pe teritoriul de aplicare a [SGB] aduce atingere normelor de drept comunitar care protejează libera circulație a per-

soanelor, prevăzute în special de articolele 18 CE și 39 CE, precum și de articolele 3 și 7 din Regulamentul nr. 1612/68?

2) a) În ce măsură este posibil și necesar să se interpreteze această dispoziție în conformitate cu dreptul comunitar pentru a evita încălcarea care ar putea rezulta în ipoteza menționată la prima întrebare ?

b) În cazul în care nu ar fi posibil sau necesar ca dispoziția în cauză să fie interpretată în conformitate cu dreptul comunitar, în ce măsură articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III contravine normelor de drept comunitar care protejează libera circulație a lucrătorilor?

3) În ce măsură o interpretare a articolului 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III în sensul că prin loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale trebuie să se înțeleagă doar locul de muncă de acest tip ocupat pe teritoriul de aplicare a [SGB] aduce atingere normelor de drept comunitar care protejează libertatea de a presta servicii și concurența, prevăzute în special la articolele 49 CE, 50 CE și 87 CE, coroborat cu articolele 81 CE, 85 CE și 86 CE, sau altor norme de drept comunitar?

4) a) În ce măsură este posibil și necesar să se interpreteze această dispoziție în conformitate cu dreptul comunitar pentru a evita încălcarea care ar putea rezulta în ipoteza menționată la cea de a treia întrebare?

b) În cazul în care nu ar fi posibil sau necesar ca dispoziția în cauză să fie interpretată în conformitate cu dreptul comunitar, în ce măsură articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III contravine dreptului comunitar, în măsura în care libera circulație a lucrătorilor nu este protejată?"

IV — Analiză

A — *Cu privire la prima și la a treia întrebare*

28. Prima și a treia întrebare pot fi analizate împreună, având în vedere că prin ambele se

solicită Curții să hotărască dacă dreptul comunitar trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei legislații a unui stat membru, precum cea în cauză în acțiunea principală, potrivit căreia plata de către o agenție națională a muncii unei agenții de ocupare private a remunerației datorate de către un solicitant de loc de muncă pentru medierea unei angajări este condiționată de faptul ca locul de muncă găsit de acest intermediar privat să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul acestui stat membru.

29. Prin aceste două întrebări, instanța de trimitere solicită o interpretare a mai multor prevederi de drept comunitar, și anume articolele 18 CE, 39 CE, 49 CE, 50 CE și articolul 87 CE, coroborat cu articolele 81 CE, 85 CE și 86 CE, precum și articolele 3 și 7 din Regulamentul nr. 1612/68. Trebuie să se determine care sunt prevederile ce necesită o interpretare care să permită acestei instanțe să soluționeze acțiunea principală.

30. În acest scop, vom începe prin a exclude din start din sfera analizei noastre articolul 87 CE, cu privire la care instanța de trimitere sugerează să fie coroborat cu articolele 81 CE, 85 CE și 86 CE. Într-adevăr, sistemul național referitor la bonurile de plasare nu ni se pare că poate fi calificat drept ajutor de stat în sensul articolului 87 CE.

31. În această privință, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante, calificarea drept ajutor de stat necesită îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute la articolul 87 alineatul (1) CE [9], și anume trebuie să ne aflăm în prezența unei măsuri care conferă un avantaj anumitor întreprinderi, acest avantaj trebuie să fie acordat de un stat membru sau prin intermediul resurselor de stat și acesta denaturează sau amenință să denatureze concurența în schimburile intracomunitare.

32. Or, trebuie să se constate că sistemul național referitor la bonurile de plasare nu reprezintă un avantaj în favoarea anumitor întreprinderi, iar aceasta pentru următoarele motive.

33. Potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea de ajutor poate cuprinde nu numai prestații pozitive precum subvenții, credite sau dobândirea de participații la capitalul întreprinderilor, ci și intervenții care, sub diverse forme, reduc sarcinile care grevează în mod obișnuit bugetul unei întreprinderi și care, fără a fi subvenții în sensul strict al termenului, sunt de aceeași natură și au efecte identice [10].

9 — A se vedea în special hotărârea din 24 iulie 2003, Altmark Trans și Regierungspräsidium Magdeburg (C-280/00, Rec., p. I-7747, punctul 74), precum și hotărârea din 22 iunie 2006, Belgia și Forum 187/Comisia (C-182/03 și C-217/03, Rec., p. I-5479, punctul 84).

10 — A se vedea în special hotărârea din 20 noiembrie 2003, Gemo (C-126/01, Rec., p. I-13769, punctul 28 și jurisprudența citată), precum și hotărârea Belgia și Forum 187/Comisia, citată anterior (punctul 86).

34. Având în vedere această definiție, apreciem că sistemul național referitor la bonurile de plasare nu poate fi considerat nici subvenție, nici reducere a sarcinilor care grevează în mod obișnuit bugetul agențiilor de ocupare private. Acest sistem prevede numai un transfer de la lucrător către Bundesagentur al sarcinii de a plăti remunerația datorată agenției de ocupare private. Prin plata direct către această agenție a remunerației respective, Bundesagentur nu face decât să plătească contravaloarea unui serviciu furnizat, și anume plasarea unui solicitant de loc de muncă.

35. În plus, potrivit unei jurisprudențe constante, articolul 87 alineatul (1) CE impune să se determine dacă, în cadrul unui anumit regim juridic, o măsură națională este de natură să favorizeze „anumite întreprinderi sau sectoare de producție" față de altele, care, având în vedere obiectivul urmărit de regimul respectiv, s-ar găsi într-o situație de fapt și de drept comparabilă. În caz afirmativ, măsura respectivă îndeplinește condiția de selectivitate, care este o caracteristică definitorie a noțiunii de ajutor de stat în sensul acestui articol [11].

36. Împărtășim opinia guvernului german potrivit căreia regimul definit de articolul 421g din SGB III nu prezintă un caracter selectiv. Într-adevăr, bonul de plasare eliberat unui solicitant de loc de muncă poate fi prezentat de acesta oricărui intermediar, la libera sa alegere, astfel încât remunerarea plasării de către Bundesagentur nu este limitată *a priori* la anumite agenții de ocupare private determinate în mod limitativ.

37. Întrucât condiția de a fi în prezența unui avantaj în favoarea anumitor întreprinderi nu este, așadar, îndeplinită, nu este necesar să se interpreteze articolul 87 CE și nici prevederile Tratatului CE cu privire la care instanța de trimitere a propus să fie coroborate cu acest articol [12].

38. În schimb, prevederile tratatului referitoare, pe de o parte, la libera circulație a lucrătorilor și, pe de altă parte, la libertatea de a presta servicii par, la prima vedere, relevante pentru soluționarea acțiunii principale.

11 — A se vedea în special hotărârea din 3 martie 2005, Heiser (C-172/03, Rec., p. I-1627, punctul 40 și jurisprudența citată), precum și hotărârea Belgia și Forum 187/Comisia, citată anterior (punctul 119).

12 — Astfel cum se arată în al șaselea considerent al Regulamentului (CE) nr. 2204/2002 al Comisiei din 12 decembrie 2002 de aplicare a articolelor 87 și 88 din Tratatul CE în raport cu ajutoarele de stat pentru ocuparea forței de muncă (JO L 337, p. 3), „o serie de măsuri ale politicii de ocupare a forței de muncă nu constituie ajutoare de stat în sensul [articolului 87 alineatul (1) CE], deoarece ele reprezintă ajutoare destinate unor persoane individuale și nu favorizează anumite întreprinderi sau producția de anumite bunuri [...]".

1. Libera circulație a lucrătorilor

a) Posibilitatea unei agenții de ocupare private de a invoca norme comunitare referitoare la libera circulație a lucrătorilor

39. Potrivit articolului 39 alineatul (1) CE, „[l]ibera circulație a lucrătorilor este garantată în cadrul Comunității". Articolul 39 alineatul (3) litera (a) CE precizează că această libertate de circulație implică dreptul „de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă".

40. Potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea de „lucrător", în sensul articolului 39 CE, are o dimensiune comunitară și nu trebuie interpretată în mod restrictiv. Astfel, trebuie considerată „lucrător" orice persoană care desfășoară activități reale și efective, cu excepția unor activități atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Caracteristica raportului de muncă este, potrivit acestei jurisprudențe, împrejurarea că o persoană îndeplinește în cursul unei anumite perioade, în favoarea unei alte persoane și sub conducerea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație [13].

41. De asemenea, Curtea s-a pronunțat în sensul că anumite drepturi legate de calitatea de lucrător sunt garantate lucrătorilor migranți chiar dacă aceștia nu mai sunt angajați într-un raport de muncă [14].

42. În plus, potrivit Curții, resortisanții unui stat membru care se află în căutarea unui loc de muncă în alt stat membru intră în domeniul de aplicare al articolului 39 CE [15].

43. Având în vedere această jurisprudență, trebuie să se constate că domnul Halacz intră în domeniul de aplicare *ratione personae* al articolului 39 CE, atât în calitatea acestuia de solicitant de loc de muncă care a beneficiat de un bon de plasare din partea Bundesagentur, cât și ca urmare a statutului acestuia de lucrător salariat care a încheiat un contract de muncă executat din septembrie până în noiembrie 2003.

44. Fără a contesta acest element, guvernul german arată totuși că o agenție de ocupare privată nu ar putea să invoce, în cadrul unui litigiu național între aceasta și Bundesagentur, drepturi care rezultă din articolul 39 CE, întrucât o astfel de agenție nu intră în domeniul de aplicare *ratione personae* al acestui articol. În susținerea

13 — A se vedea, de exemplu, hotărârea din 30 martie 2006, Mattern și Cikotic (C-10/05, Rec., p. I-3145, punctul 18 și jurisprudența citată).

14 — A se vedea în special hotărârea din 23 martie 2004, Collins (C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 27).

15 — Hotărârea din 15 septembrie 2005, Ioannidis (C-258/04, Rec., p. I-8275, punctul 21).

acestei opinii, guvernul german citează hotărârea Job Centre, cunoscută sub denumirea „Job Centre II" [16], în care Curtea nu ar fi examinat articolul 48 din Tratatul CE (devenit, după modificare, articolul 39 CE), întrucât reclamantul din acțiunea principală în acea cauză nu ar fi putut, în calitate de agenție de ocupare a forței de muncă, să invoce libera circulație a lucrătorilor.

45. Nu împărtășim poziția susținută de guvernul german.

46. Mai întâi, trebuie amintit în ce context Curtea a apreciat, în hotărârea Job Centre II, citată anterior, că nu era necesar să se interpreteze prevederile tratatului referitoare la libera circulație a lucrătorilor.

47. În acea cauză, Corte d'appello di Milano (Italia) solicita Curții, în esență, să hotărască dacă prevederile tratatului referitoare la libera circulație a lucrătorilor, la libertatea de a presta servicii și la concurență de muncă se opuneau unei legislații naționale care interzicea orice activitate de mediere sau de interpunere între cererile și ofertele de muncă atunci când aceasta nu era desfășurată de organisme publice de plasare a forței de muncă.

16 — Hotărârea din 11 decembrie 1997 (C-55/96, Rec., p. I-7119).

48. În cadrul acțiunii principale, Job Centre coop. arl, o societate cooperativă cu răspundere limitată în curs de constituire cu sediul în Milano (Italia), revendica dreptul de a desfășura activitatea de intermediar între cererile și ofertele de muncă, precum și de a pune temporar la dispoziție forță de muncă pe piața italiană și comunitară a muncii.

49. Plecând de la această constatare, Curtea a considerat că, „în măsura în care întrebările se referă la prevederile referitoare la libera circulație a lucrătorilor, este suficient să se arate că aplicabilitatea articolului 48 din tratat nu poate fi dedusă din faptul că lucrătorii figurează printre membrii fondatori, având în vedere că societatea, odată ce este constituită și funcționează, va deveni o persoană juridică autonomă". Potrivit Curții, „[r]ezultă că prevederile referitoare la libera circulație a lucrătorilor nu sunt relevante pentru soluționarea acțiunii principale" [17].

50. În concluziile pe care le-a prezentat în acea cauză, avocatul general Elmer arăta că nu fusese furnizat niciun element din care să se poată deduce că „Job Centre ar fi putut, spre exemplu prin succesiune sau reprezen-

17 — În schimb, Curtea a acceptat să interpreteze articolele 86 și 90 din Tratatul CE (devenite articolele 82 CE și 86 CE) în măsura în care întrebările care se refereau la aceste articole ridicau problema întinderii dreptului exclusiv acordat birourilor publice de plasare și, în consecință, a interdicției, cu riscul aplicării de sancțiuni penale sau administrative, a oricărei activități de mediere și de interpunere a societăților private între cererile și ofertele de muncă.

tare, să invoce drepturile eventual recunoscute unui lucrător, odată ce plasarea ar fi devenit efectivă" [18].

51. Prezenta procedură preliminară se înscrie într-un context care diferă din mai multe puncte de vedere de cel al cauzei în care s-a pronunțat hotărârea Job Centre II, citată anterior.

52. În primul rând, ITC nu revendică în acțiunea principală dreptul de a desfășura activitatea de plasare a forței de muncă. Într-adevăr, nicio normă a dreptului german nu îi interzice să exercite funcția de intermediar între cererile și ofertele de muncă.

53. În al doilea rând, trebuie subliniat că una dintre caracteristicile bonului de plasare este aceea că se înscrie în cadrul unei relații triunghiulare între Bundesagentur, solicitantul de loc de muncă și agenția de ocupare privată.

54. Astfel, Bundesagentur acordă un bon de plasare solicitantului de loc de muncă ce îndeplinește condițiile menționate la articolul 421g alineatul 1 din SGB III. Prin eliberarea acestui bon de plasare, Bundesagentur se angajează să acopere, în anumite limite, remunerația agenției de ocupare privată la care a apelat solicitantul de loc de muncă și care a reușit, în executarea unui contract de plasare, să îi găsească acestuia din urmă un loc muncă.

55. Din moment ce, ca urmare a activității de plasare, s-a încheiat un contract de muncă între solicitantul de loc de muncă și un angajator, agenția de ocupare privată are dreptul de a obține plata remunerației sale. În cazul în care solicitantul de loc de muncă a prezentat acestei agenții un bon de plasare, plata acestei remunerații trebuie să fie efectuată de Bundesagentur.

56. În această etapă a procedurii, agenția de ocupare privată invocă, așadar, împotriva Bundesagentur dreptul la plată pe care i-l conferă bonul de plasare acordat inițial solicitantului de loc de muncă. Acest cadru procedural, astfel cum a fost conceput de legiuitorul german, are drept consecință faptul că nu solicitantul de loc de muncă este cel care are dreptul de a cere în mod direct Bundesagentur plata remunerației datorate agenției, ci agenția de ocupare privată este cea care trebuie să solicite de la Bundesagentur suma care îi este datorată.

57. În cazul unui refuz al acesteia din urmă de a achita suma înscrisă în bonul de plasare, agenția de ocupare privată este, prin urmare,

18 — Punctul 18.

cea mai în măsură să valorifice, dacă este cazul, drepturile recunoscute de dreptul comunitar.

58. În al treilea rând, considerăm că, în măsura în care contractul de plasare îi conferă un rol de intermediar, agenția de ocupare privată îl reprezintă pe solicitantul de loc de muncă și trebuie, așadar, să poată invoca drepturile care îi sunt eventual recunoscute acestuia de dreptul comunitar.

59. Considerăm că hotărârea Clean Car Autoservice [19] acreditează ideea potrivit căreia o agenție de ocupare privată trebuie să poată invoca drepturile care aparțin lucrătorilor în temeiul dreptului comunitar.

60. În acea cauză, se solicita Curții în special să hotărască dacă principiul egalității de tratament în materia liberei circulații a lucrătorilor poate fi invocat și de către un angajator, în scopul de a încadra în muncă, în statul membru în care este stabilit, lucrători care sunt resortisanți ai unui alt stat membru.

61. În concluziile pe care le-a prezentat în acea cauză, avocatul general Fennelly propunea Curții să răspundă afirmativ la această întrebare. Acesta exprima ideea potrivit căreia hotărârile Curții care definesc noțiunea „lucrător" „nu privesc și nu exclud, nici explicit, nici implicit, extinderea beneficiului prevederilor de drept comunitar referitoare la libera circulație a lucrătorilor în privința unor persoane, altele decât lucrătorii, care au totuși o legătură materială cu o persoană care are acest statut". Potrivit acestuia, „[c]u atât mai mult o astfel de concluzie nu poate fi dedusă din textul prevederilor tratatului și al prevederilor legislative relevante" [20]. Acesta adăuga, pe de altă parte, că „[d]e asemenea, trebuie să se țină seama de faptul că, deși libera circulație a lucrătorilor poate fi concepută în parte ca un complex de drepturi personale ale lucrătorilor și este consolidată de eforturile acestora de a-și asigura astfel de drepturi, printre altele în fața instanțelor naționale, aceasta reprezintă în definitiv un instrument de realizare a unui obiectiv de interes general prevăzut [la] articolul 3 litera (c) din tratat: o piață internă caracterizată prin eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor" [21].

62. Curtea, se pare, a fost receptivă la diferitele argumente expuse de avocatul general Fennelly.

19 — Hotărârea din 7 mai 1998 (C-350/96, Rec., p. I-2521).

20 — Punctul 19.

21 — Punctul 21.

63. Aceasta a constatat în special că „articolul [39 CE] prevede în termeni generali, la alineatul (1), că libera circulație a lucrătorilor este garantată în cadrul Comunității" și că această libertate de circulație „implică, sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, dreptul de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă, de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre, de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în aceleași condiții ca și lucrătorii statului respectiv și de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a fost încadrat în muncă în acel stat" [22].

64. Potrivit Curții, „[d]acă, fără niciun dubiu, persoanele direct vizate, lucrătorii, au aceste drepturi, *nimic din modul de redactare a articolului [39 CE] nu arată că acestea nu pot fi invocate și de alte persoane*, în special angajatorii" [23].

65. Apreciem că același raționament ar trebui adoptat de către Curte în ceea ce privește o agenție de ocupare privată care a încheiat un contract de plasare cu un solicitant de loc de muncă. Altfel spus, Curtea ar trebui, după părerea noastră, să permită unei astfel de agenții să invoce drepturile de care dispun lucrătorii în temeiul articolului 39 CE.

66. Având în vedere că instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze și articolul 18 CE, trebuie să arătăm în acest punct că, potrivit jurisprudenței Curții, acest articol, care prevede în mod general dreptul oricărui cetățean al Uniunii la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre, își găsește o expresie specifică în articolul 39 CE în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor. Or, având în vedere că, după cum am arătat, acțiunea principală se referă la această din urmă prevedere, nu este necesară pronunțarea asupra interpretării articolului 18 CE [24].

67. Pe de altă parte, în ceea ce privește articolele 3 și 7 din Regulamentul nr. 1612/68, trebuie să precizăm mai întâi că acestea nu fac decât să explice și să pună în aplicare drepturile care rezultă deja din articolul 39 CE [25]. Apoi, cu privire la articolul 3 din acest regulament, trebuie observat că ipotezele menționate în acesta nu corespund celei din acțiunea principală. În ceea ce privește articolul 7 din regulamentul respectiv, principiul egalității de tratament pe care îl prevede acesta, atât în privința condițiilor de încadrare în muncă și de muncă, cât și în ceea ce privește avantajele sociale și fiscale de care trebuie să beneficieze lucrătorii în statul gazdă, nu este relevant pentru soluționarea acțiunii principale, care se referă la o măsură adoptată de statul de origine și care este menită să faciliteze accesul la ocuparea unui

22 — Hotărârea Clean Car Autoservice, citată anterior, punctul 18.

23 — Ibidem, punctul 19 (sublinierea noastră).

24 — Hotărârea din 26 noiembrie 2002, Oteiza Olazabal (C-100/01, Rec., p. I-10981, punctul 26).

25 — Cu privire la articolul 3, a se vedea, de exemplu, hotărârea din 23 februarie 1994, Scholz (C-419/92, Rec., p. I-505, punctul 6). Pentru articolul 7, a se vedea în special hotărârea din 23 februarie 2006, Comisia/Spania (C-205/04, Rec., p. I-31*, punctul 3).

loc de muncă. În consecință, în prezenta cauză, articolul 39 CE constituie singura normă relevantă în materie de liberă circulație a lucrătorilor.

68. Acestea fiind arătate, trebuie verificat acum dacă există, în cauza noastră, un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor interzis de articolul 39 CE.

b) Existența unui obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor

69. În decizia de trimitere [26], Sozialgericht Berlin arată că acordarea unui bon de plasare are drept efect faptul că Bundesagentur se alătură lucrătorului căruia i s-a intermediat o angajare în ceea ce privește obligația de remunerare ce revine acestuia din urmă. În acest caz, lucrătorul nu ar fi totuși eliberat de obligația pe care o are față de agenția de ocupare privată, având în vedere că acesta continuă să fie obligat la plată dacă Bundesagentur nu se achită integral de datoria sa. Această instanță evocă de asemenea posibilitatea ca, în cazul în care raportul de muncă încetează înainte de expirarea unui termen de șase luni, Bundesagentur să acopere doar suma de 1 000 de euro, restul remunerației urmând a fi plătit de către solicitantul de loc de muncă.

70. Pe de altă parte, instanța de trimitere arată că, în timp ce un solicitant de loc de muncă este eliberat în întregime de obligația de a plăti remunerația datorată pentru medierea angajării – atunci când locul de muncă ce i-a fost obținut se situează pe teritoriul național și l-a ocupat timp de șase luni, beneficiind astfel de o prestație în sumă de 1 500 până la 2 500 de euro –, cel care își exercită dreptul de a circula liber pierde în totalitate acest avantaj.

71. În ceea ce privește existența unui obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, Comisia Comunităților Europene subliniază că prevederile din tratat referitoare la această libertate interzic statelor membre să împiedice desfășurarea de către resortisanții lor a unei activități salariate într-un alt stat membru [27]. Potrivit Comisiei, un astfel de obstacol ar exista în mod direct atunci când, precum în cazul de față, posibilitatea de a obține un loc de muncă într-un alt stat membru este influențată în mod defavorabil. Aceasta adaugă că un solicitant de loc de muncă ce trebuie să plătească el însuși intermediarului privat comisionul de plasare dacă este recrutat într-un alt stat membru și care nu poate pretinde plata acestui comision de către Bundesagentur poate fi descurajat să își exercite dreptul la liberă circulație și să accepte un loc de muncă într-un alt stat membru [28].

26 — Pagina 9 din traducerea franceză.

27 — În această privință, Comisia citează hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 95 și următoarele).

28 — Punctul 14 din observațiile scrise ale Comisiei.

72. Cu privire la acest punct, ITC susține în special că este posibil ca un solicitant căruia i se propune un loc de muncă într-un alt stat membru decât Germania să fie constrâns să refuze oferta, ca urmare a faptului că nu poate plăti agenția de ocupare privată care i-a găsit acest loc de muncă [29].

73. Suntem de părere că sistemul german referitor la bonurile de plasare, astfel cum este actualmente conceput, este efectiv susceptibil să împiedice libera circulație a lucrătorilor.

74. Mai întâi, trebuie subliniat că în mai multe rânduri Curtea s-a pronunțat în sensul că prevederile tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor urmăresc să faciliteze, pentru resortisanții statelor membre, desfășurarea activităților profesionale de orice natură pe întreg teritoriul Comunității și se opun măsurilor care ar putea defavoriza pe acești resortisanți atunci când doresc să desfășoare o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru [30].

75. Potrivit Curții, prevederile naționale care împiedică sau descurajează un lucrător resortisant al unui stat membru să își părăsească statul de origine pentru a-și exercita dreptul la liberă circulație constituie, prin urmare, obstacole chiar în calea acestei libertăți, chiar dacă se aplică independent de cetățenia lucrătorilor respectivi [31].

76. Având în vedere atât observațiile scrise depuse de ITC și de Comisie, cât și precizările făcute în cursul ședinței, este evident că, în cazul în care, precum în acțiunea principală, Bundesagentur refuză să plătească, în tot sau în parte, suma înscrisă pe bonul de plasare care a fost eliberat în favoarea unui solicitant de loc de muncă, în final îi va reveni acestuia din urmă obligația de a plăti remunerația care este în continuare datorată agenției de ocupare private ale cărei servicii le-a solicitat [32].

77. Amintim că, în ordinea juridică germană, prevalează concepția potrivit căreia plata de către Bundesagentur a remunerației datorate agenției private pentru medierea angajării unui solicitant de loc de muncă este condiționată de faptul ca locul de muncă găsit să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul german. Rezultă că, din moment ce acest loc de muncă se situează pe teritoriul unui alt stat membru, solicitantul de loc de muncă nu

29 — Pagina 3 din traducerea franceză a observațiilor scrise depuse de ITC.

30 — Hotărârea din 17 martie 2005, Kranemann (C-109/04, Rec., p. I-2421, punctul 25 și jurisprudența citată).

31 — Hotărârea Kranemann, citată anterior (punctul 26 și jurisprudența citată).

32 — Se pare că, în cazul concret al domnului Halacz, anumite dispoziții din contractul de plasare exclud obligația acestuia de a plăti remunerația datorată ITC pentru medierea angajării. Cu toate acestea, după cum a precizat reprezentantul ITC în cursul ședinței, nu este exclus ca, în temeiul dreptului civil german, în funcție de soluția care va fi dată în acțiunea principală, îndeplinirea obligației de a plăti această remunerație să poată fi solicitată domnului Halacz în fața instanțelor germane.

este eliberat de obligația de plată a remunerației. În opinia noastră, această concepție este de natură să descurajeze acceptarea unui loc de muncă situat într-un alt stat membru. Prin urmare, aceasta constituie, în lumina articolului 39 alineatul (3) litera (a) CE, un obstacol în calea libertății de care dispune un solicitant de loc de muncă „de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă".

78. Trebuie examinat acum dacă acest obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor poate fi corespunzător justificat.

c) Justificarea obstacolului în calea liberei circulații a lucrătorilor

79. În decizia de trimitere [33], Sozialgericht Berlin prezintă ca obiective urmărite de legislația germană, pe de o parte, faptul că asigurarea socială germană nu poate funcționa corespunzător decât datorită contribuțiilor plătite la nivel național și, de pe altă parte, faptul că ajutorul acordat pentru medierea unei angajări pe teritoriul național urmărește să protejeze piața germană a muncii împotriva pierderii lucrătorilor specializați și să mențină astfel performanțele acesteia. Potrivit acestei instanțe, atingerea adusă de legislația germană liberei circulații a lucrătorilor nu poate fi considerată proporțională cu aceste două obiective.

80. În această privință, instanța de trimitere subliniază că, ținând seama de nivelul ridicat al șomajului în Germania, nu poate fi stabilită o legătură de cauzalitate între pierderea contribuțiilor în acest stat membru și plasarea unui solicitant de loc de muncă într-un alt stat membru. În special, din punct de vedere statistic și în acest context al șomajului în masă, ar fi probabil imposibil să se demonstreze că un post vacant în Germania va rămâne neocupat deoarece unui solicitant de loc de muncă i-a fost obținut un loc de muncă într-un alt stat membru.

81. În opinia instanței de trimitere, problema unei evoluții negative a structurii pieței germane a muncii care rezultă din pierderea forței de muncă calificate poate să conducă la o concluzie asemănătoare. Ținând seama de rata ridicată a șomajului în Germania, la ora actuală nu ar putea fi identificat un astfel de pericol, având în vedere în special caracterul provizoriu al sistemului referitor la bonurile de plasare.

82. Comisia împărtășește punctul de vedere exprimat de instanța de trimitere. De asemenea, aceasta are rezerve cu privire la existența unei legături de cauzalitate între pierderea contribuțiilor sociale în Germania și plasarea unui solicitant de loc de muncă într-un alt stat membru. Potrivit Comisiei, echilibrul sistemului german de securitate socială nu ar fi amenințat. Într-adevăr, pierderile eventuale de contribuții sociale ar fi minime. În plus, s-ar realiza economii în ceea ce privește prestațiile de asigurare socială, având în vedere că, întrucât persoana

33 — Paginile 13 și 14 din traducerea franceză.

plasată nu mai este înregistrată ca solicitant de loc de muncă, statul membru de origine nu ar mai trebui să îi plătească indemnizație de șomaj.

83. Cu privire la prevenirea pierderii forței de muncă calificate, Comisia precizează mai întâi că obiectivul astfel formulat de a împiedica emigrarea lucrătorilor nu poate constitui un motiv imperativ de interes general care să poată justifica un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor.

84. Chiar dacă un astfel de obiectiv ar fi totuși admis ca fiind un motiv imperativ de interes general, Comisia consideră că, având în vedere nivelul ridicat al șomajului, această temere nu ar putea fi justificată decât în puține sectoare. De asemenea, ar trebui să se țină seama de faptul că nu se eliberează un bon de plasare decât atunci când un solicitant de loc de muncă nu a putut fi plasat până la sfârșitul unei perioade de trei luni. Prin urmare, nu ar beneficia de un bon de plasare decât solicitanții de locuri de muncă ce nu sunt căutați pe piața muncii, întrucât competențele lor nu sunt solicitate. O prevedere națională care ar împiedica în mod sistematic o plasare într-un alt stat membru ar depăși ceea ce este necesar și ar prezenta, așadar, un caracter disproporționat în raport cu obiectivul ce urmărește prevenirea pierderii lucrătorilor calificați.

85. Guvernul german arată că, din punctul său de vedere, chiar și după includerea prin Tratatul de la Amsterdam în Tratatul de instituire a Comunității Europene a unui titlu consacrat ocupării forței de muncă și chiar dacă promovarea ocupării forței de muncă reprezintă o problemă de interes comun pentru statele membre, această promovare rămâne de competența statelor membre și fiecare dintre acestea poate, așadar, urma o politică proprie a ocupării forței de muncă [34].

86. Guvernul german precizează, pe de altă parte, că bonul de plasare reglementat de articolul 421g din SGB III reprezintă un instrument nou al acestei politici de ocupare a forței de muncă, aflat în vigoare cu titlu experimental, pentru o perioadă limitată, până la 31 decembrie 2006. Prin deschiderea pieței de plasare a forței de muncă pentru agențiile private, experimentarea acestui instrument ar avea drept scop ameliorarea eficacității plasării solicitanților de locuri de muncă și reducerea șomajului în Germania. Ar fi vorba, așadar, de un interes general imperativ.

87. Potrivit guvernului german, statele membre ar dispune de o anumită marjă pentru a experimenta noi instrumente în cadrul politicii lor de ocupare a forței de muncă. Aceasta ar implica faptul ca un instrument de acest tip să se limiteze la teritoriul național. În opinia acestuia, din punct de vedere obiectiv, ar fi justificat ca măsurile de promovare a ocupării forței de

34 — Aceste justificări figurează în argumentele scrise pe care guvernul german le consacră libertății de a presta servicii. Cu toate acestea, rezultă din dezbaterile care au avut loc în cursul ședinței că aceleași justificări sunt valabile și în materia liberei circulații a lucrătorilor.

muncă ce pot produce efecte pe piața muncii a unui alt stat membru să fie limitate la piața națională a muncii.

88. În sfârșit, în măsura în care articolul 421g din SGB III prevede, în favoarea solicitantului de loc de muncă, o scutire de la plata costurilor de plasare care sunt finanțate prin intermediul regimului german de securitate socială, ar trebui favorizate numai plasările care contribuie la finanțarea acestui regim. În această privință, guvernul german subliniază că sistemul referitor la bonurile de plasare are drept obiectiv creșterea eficacității plasării forței de muncă și, în mod corespunzător, reducerea duratei șomajului solicitanților de locuri de muncă. Având în vedere numărul mare de locuri de muncă vacante în Germania și necesitatea de a crește numărul contribuabililor, acest sistem ar contribui la asigurarea echilibrului pe termen lung al sistemului german de securitate socială.

89. Mai întâi, precizăm că, spre deosebire de ceea ce încearcă să demonstreze guvernul german, nu credem că argumentul potrivit căruia bonul de plasare constituie un instrument nou al politicii de ocupare a forței de muncă conduse de Republica Federală Germania poate să justifice singur existența unui obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor.

90. Într-adevăr, chiar dacă statele membre continuă să aibă competența de a-și elabora politicile de ocupare a forței de muncă, iar Comunitatea nu joacă decât un rol de coordonare și de orientare în cadrul stabilit de articolele 125 CE-130 CE, aceste state sunt totuși constrânse să exercite această competență cu respectarea dreptului comunitar și în special a regulilor comunitare care garantează libera circulație a lucrătorilor.

91. Mai multe dispoziții de drept comunitar, precum articolele 2 CE și 2 UE, demonstrează, de altfel, că instituirea unui spațiu fără frontiere interne este concepută ca un mijloc care permite să se atingă un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială în cadrul Comunității. Mai mult, potrivit articolului 126 alineatul (2) CE, promovarea ocupării forței de muncă trebuie să fie considerată de către statele membre o „problemă de interes comun".

92. De asemenea, subliniem că necesitatea de a asigura mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității a fost afirmată de mult timp de legiuitorul comunitar. Astfel, Regulamentul nr. 1612/68 cuprinde un al treilea considerent formulat astfel:

„[...] libera circulație reprezintă un drept fundamental al lucrătorilor și familiilor acestora; [...] mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității trebuie să constituie unul dintre mijloacele prin care li se garantează lucrătorilor posibilitatea de a-și îmbunătăți

condițiile de viață și de muncă și de a avansa pe plan social, contribuind totodată la satisfacerea nevoilor economiei statelor membre; [...] este necesară afirmarea dreptului tuturor lucrătorilor din statele membre de a desfășura, în cadrul Comunității, o activitate la alegerea lor".

93. Această mobilitate este mai mult ca oricând încurajată în 2006, an declarat de către Comisie „Anul european al mobilității lucrătorilor". În cadrul Agendei privind politica socială pentru perioada 2006-2010, această instituție dorește crearea unei „veritabile piețe europene a muncii", care implică în special „eliminarea obstacolelor directe și indirecte care subzistă" [35].

94. Aceste elemente ne determină să considerăm că un instrument nou instituit de un stat membru în cadrul politicii sale de ocupare a forței de muncă nu poate fi autorizat să împiedice mobilitatea lucrătorilor pentru singurul motiv că ar aparține unui domeniu care se află încă, în mare parte, în competența statelor membre.

95. Acum, în ceea ce privește justificările referitoare, pe de o parte, la necesitatea de a asigura echilibrul pe termen lung al sistemului german de securitate socială și, pe de altă parte, la prevenirea pierderii forței de muncă calificate, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, o măsură care împiedică libera circulație a lucrătorilor nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și dacă este justificată de motive imperative de interes general. Cu toate acestea, chiar și într-un asemenea caz, este necesar ca punerea în aplicare a unei astfel de măsuri să fie de natură a garanta realizarea obiectivului în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv [36].

96. De asemenea, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că motivele de natură pur economică nu pot constitui motive imperative de interes general care să poată justifica o restricție a unei libertăți fundamentale garantate de tratat [37]. Cu toate acestea, Curtea a admis, în hotărârea Kohll [38], că un risc de prejudiciere gravă a echilibrului financiar al unui sistem de securitate socială poate constitui un astfel de motiv imperativ de interes general.

35 — Comunicarea Comisiei din 9 februarie 2005 privind Agenda socială [COM(2005) 33 final, p. 8]. Instrumente speciale, stabilite la nivel comunitar, precum rețeaua serviciilor europene pentru ocuparea forței de muncă denumită EURES (European employment services), contribuie la „integrarea piețelor europene ale muncii" [a se vedea punctul 5 din motivele Deciziei 2003/8/CE a Comisiei din 23 decembrie 2002 de punere în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului cu privire la compensarea ofertelor și cererilor de locuri de muncă (JO 2003, L 5, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 165). Din această perspectivă, rețeaua EURES are sarcina de a dezvolta schimburile de informații și cooperarea între serviciile pentru ocuparea forței de muncă ale statelor membre.

36 — A se vedea în special hotărârea Kranemann, citată anterior (punctul 33 și jurisprudența citată).

37 — Ibidem, punctul 34 și jurisprudența citată.

38 — Hotărârea din 28 aprilie 1998, (C-158/96, Rec., p. I-1931, punctul 41). A se vedea în plus hotărârea din 12 iulie 2001, Vanbraekel și alții (C-368/98, Rec., p. I-5363, punctul 47), precum și hotărârea Smits și Peerbooms (C-157/99, Rec., p. I-5473, punctul 72).

97. Cu privire la acest punct, considerăm, precum instanța de trimitere și Comisia, că un astfel de risc nu a fost demonstrat în prezenta cauză.

98. Într-adevăr, nu suntem convinși că plasarea unui solicitant de loc de muncă într-un alt stat membru este de natură să antreneze automat o pierdere de contribuții sociale în Germania. Într-adevăr, pe de o parte, având în vedere nivelul ridicat al șomajului în acest stat membru, un loc de muncă vacant este susceptibil să fie ocupat rapid de un alt solicitant de loc de muncă înregistrat în același stat membru. Pe de altă parte, mobilitatea lucrătorilor nu se realizează în sens unic. Rezultă că plecarea unui solicitant de loc de muncă poate fi compensată prin sosirea unui alt solicitant de loc de muncă ce dorește să accepte o ofertă reală de încadrare în muncă în Germania.

99. În opinia noastră, nu a fost, așadar, stabilită existența unei legături de cauzalitate între pierderea de contribuții sociale în Germania și plasarea unui solicitant de loc de muncă într-un alt stat membru.

100. În plus, astfel cum arată Comisia, plasarea unui solicitant de loc de muncă într-un alt stat membru implică faptul că acesta nu mai trebuie să primească indemnizație de șomaj în Germania. Din aceasta rezultă o economie pentru sistemul german obligat să achite această indemnizație.

101. În ceea ce privește justificarea referitoare la prevenirea pierderii forței de muncă calificate, trebuie să se decidă mai întâi dacă aceasta poate figura printre motivele imperative de interes general de care se poate prevala un stat membru.

102. Considerăm că un stat membru ar trebui, în principiu, să se poată prevala de această justificare. Într-adevăr, credem că trebuie admis că un stat membru poate avea un interes legitim în a menține un anumit echilibru în structura pieței sale a muncii.

103. Cu toate acestea, după părerea noastră, aceasta presupune ca justificarea respectivă să nu fie admisibilă decât dacă se raportează la o măsură referitoare la un anumit sector al acestei piețe a muncii, caracterizat prin anumite dificultăți structurale, precum numărul insuficient de lucrători calificați.

104. Prin urmare, o astfel de justificare nu poate fi admisă în privința unei măsuri generale, precum sistemul german referitor la bonurile de plasare, a cărei aplicare nu este

limitată la un sector de muncă determinat. Într-o astfel de ipoteză, acest sistem, în măsura în care este rezervat în mod general solicitanților de locuri de muncă plasați pe teritoriul german, depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul ce urmărește prevenirea pierderii forței de muncă calificate și prezintă, așadar, un caracter disproporționat.

105. În sfârșit, ca răspuns la observațiile făcute în această privință de către guvernul german în cursul ședinței, precizăm că nu ni se pare relevant să se invoce aici ceea ce Curtea a statuat cu privire la alocațiile acordate pentru căutarea unui loc de muncă, și anume faptul că „[s]e poate considera legitim ca un stat membru să nu acorde o astfel de alocație decât după ce a putut fi stabilită existența unei legături reale a solicitantului de loc de muncă cu piața muncii a acelui stat" [39].

106. Într-adevăr, prezenta cauză nu repune în discuție necesitatea unei astfel de legături în vederea acordării unui bon de plasare unui solicitant de loc de muncă precum domnul Halacz. Nu se contestă aici faptul că, pentru a avea dreptul la un bon de plasare, acesta trebuie să îndeplinească cerințele impuse de articolul 421g alineatul 1 prima teză din SGB III, care cer să existe o legătură între solicitantul de loc de muncă și piața națională a muncii [40].

107. În opinia noastră, având în vedere această jurisprudență a Curții, condiția unei legături reale a solicitantului de loc de muncă cu piața națională a muncii nu poate fi invocată de statul de origine într-o situație precum cea din acțiunea principală, în care solicitantul de loc de muncă ce nu găsește un loc de muncă în acest stat dorește să accepte o ofertă reală de încadrare în muncă într-un alt stat membru.

108. Rezultă din toate aceste argumente că, în opinia noastră, articolul 39 CE trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei legislații a unui stat membru, precum cea în cauză în acțiunea principală, potrivit căreia plata de către o agenție națională a muncii unei agenții de ocupare private a remunerației datorate de către un solicitant de loc de muncă pentru medierea unei angajări este

39 — Hotărârea Collins, citată anterior (punctul 69). De asemenea, a se vedea în acest sens hotărârea din 11 iulie 2002, D'Hoop (C-224/98, Rec., p. I-6191, punctul 38), și hotărârea Ioannidis, citată anterior (punctul 30). După cum explică avocatul general Ruiz-Jarabo Colomer în concluziile pe care le-a prezentat în cauza în care s-a pronunțat hotărârea Collins, o astfel de cerință „poate fi justificată pentru a evita ceea ce se numește «turismul social», practicat de către persoane care se deplasează dintr-un stat membru în altul în scopul de a beneficia de prestații necontributive, și pentru a preveni abuzurile" (punctul 75).

40 — Amintim că, potrivit acestui articol, au dreptul la un bon de plasare persoanele care beneficiază de o alocație sau de un ajutor social de șomaj și care nu au fost încadrate în muncă până la expirarea unei perioade de șomaj de trei luni sau cele care ocupă un loc de muncă ce beneficiază de un ajutor acordat pentru crearea de locuri de muncă sau pentru adaptare structurală.

condiționată de faptul ca locul de muncă găsit de acest intermediar privat să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul acestui stat membru.

109. În această etapă a analizei noastre, considerăm că această trimitere preliminară ar trebui să fie analizată de Curte numai din perspectiva liberei circulații a lucrătorilor. Într-adevăr, în opinia noastră, această libertate fundamentală este cea care se află în centrul acțiunii principale.

110. Am văzut că de sistemul german referitor la bonurile de plasare beneficiază direct solicitanții de locuri de muncă. Având în vedere că, potrivit jurisprudenței Curții, normele tratatului care reglementează libera circulație a lucrătorilor conferă drepturi acestor solicitanți de locuri de muncă, este, prin urmare, nu numai necesar, ci și suficient ca un astfel de sistem să fie analizat prin prisma acestei libertăți.

111. Desigur, specificitatea activității de plasare a forței de muncă presupune faptul că solicitantul de loc de muncă are un dublu rol. În calitate de parte la un contract de plasare încheiat cu o agenție de ocupare privată, acesta are în egală măsură calitatea de destinatar al unor servicii.

112. Cu toate acestea, din perspectiva analizării compatibilității sistemului german referitor la bonurile de plasare cu dreptul comunitar, considerăm că această calitate prezintă un caracter secundar în raport cu aceea de „lucrător" în sensul articolului 39 CE.

113. Din acest motiv, sugerăm Curții să aprecieze că nu este necesar să interpreteze articolul 49 CE.

114. În cazul în care Curtea nu va împărtăși această opinie, îi propunem totuși în subsidiar o analiză a prezentei trimiteri preliminare din perspectiva libertății de a presta servicii.

2. Libertatea de a presta servicii

a) Aplicabilitatea normelor comunitare referitoare la libertatea de a presta servicii

115. În ceea ce privește aplicabilitatea articolului 49 CE în cadrul acțiunii principale, Comisia consideră că activitatea de plasare a forței de muncă reprezintă un serviciu în sensul articolului 50 CE și că situația în cauză prezintă un element de extraneitate. Desigur, serviciul ar fi fost furnizat de către o societate cu sediul în Germania unui solici-

tant de loc de muncă rezident în același stat membru. Cu toate acestea, serviciul în sine ar prezenta un element de extraneitate, întrucât plasarea într-un loc de muncă situat în Țările de Jos nu ar fi fost posibilă decât ca urmare a contactelor pe care prestatorul de servicii le-ar fi întreținut în acest ultim stat membru.

116. Guvernul german exprimă, în ceea ce îl privește, unele ezitări cu privire la posibilitatea de a identifica un element transfrontalier din faptul că angajatorul la care a fost plasat solicitantul de loc de muncă este stabilit într-un alt stat membru. Potrivit acestuia, un astfel de element de extraneitate ar exista dacă un solicitant de loc de muncă ar apela la o agenție de ocupare privată stabilită într-un alt stat membru.

117. Având în vedere aceste argumente, trebuie amintit în prealabil că, astfel cum Curtea s-a pronunțat deja, activitatea de plasare a forței de muncă reprezintă o prestare de servicii în sensul articolelor 49 CE și 50 CE [41].

118. Apoi, spre deosebire de guvernul german, considerăm că situația în cauză în acțiunea principală conține un element de extraneitate suficient.

119. Amintim că, în această privință, Curtea s-a pronunțat în sensul că articolul 49 CE se aplică chiar și atunci când prestatorul și destinatarul serviciilor sunt stabiliți în același stat membru, cu condiția ca prestarea de servicii să se efectueze în alt stat membru [42].

120. În acțiunea principală, dimensiunea transfrontalieră este concretizată prin împrejurarea că activitatea de căutare a unui loc de muncă, care face parte integrantă din activitatea de plasare, a fost efectuată de intermediarul privat într-un alt stat membru. În plus, pare normal ca, în cadrul executării unui contract de plasare, prestatorul de servicii să mențină contacte cu angajatori potențiali stabiliți în alte state membre, pentru a-și mări șansele de succes în realizarea de plasări.

121. În consecință, faptul că un contract de plasare a fost încheiat între un solicitant de loc de muncă și o agenție de ocupare privată situați în același stat membru nu se opune, în opinia noastră, aplicabilității articolului 49 CE, din moment ce căutarea unui loc de muncă, ce constituie obiectul principal al

41 — Hotărârea din 18 ianuarie 1979, Van Wesemael și alții (110/78 și 111/78, Rec., p. 35, punctul 7).

42 — În acest sens, a se vedea în special hotărârea din 28 octombrie 1999, Vestergaard (C-55/98, Rec., p. I-7641, punctul 18).

activității de plasare, a fost efectuată în alt stat membru [43].

b) Existența unui obstacol în calea libertății de a presta servicii

122. Potrivit instanței de trimitere [44], s-ar putea aduce atingere libertății de a presta servicii în sensul articolului 49 primul paragraf CE în măsura în care, dacă interpretarea relevantă a articolului 421g din SGB III este întemeiată în exclusivitate pe legislația națională, intermediarii stabiliți în Germania sunt împiedicați în mod indirect să își extindă activitățile de plasare a forței de muncă într-un alt stat membru, iar intermediarii străini sunt indirect împiedicați să plaseze șomeri germani într-un alt stat membru. Această instanță arată că, din cauza proximității lor față de angajatori stabiliți în alte state membre, intermediarii străini sunt cei care ar trebui să fie în principal în măsură să plaseze șomeri germani în alte state membre. Acești intermediari ar fi, așadar, probabil mai dezavantajați în desfășurarea activității lor dacă articolul 421g din SGB III ar fi interpretat în sensul că solicitantul de loc de muncă nu este eliberat de obligația de remunerare atunci când este plasat într-un loc de muncă situat în alt stat membru.

123. În schimb, pentru guvernul german, întrebarea dacă există un obstacol în calea libertății de a presta servicii a agențiilor străine de ocupare prezintă un caracter ipotetic având în vedere situația de fapt din acțiunea principală.

124. Acest guvern consideră, în orice caz, că sistemul stabilit prin articolul 421g din SGB III nu implică o restricție privind libertatea de a presta servicii. Acesta exclude existența unei discriminări directe sau indirecte între agențiile de ocupare private stabilite în Germania și cele care sunt stabilite în alt stat membru. Acestea din urmă ar putea, într-adevăr, să își ofere serviciile în Germania în aceleași condiții ca intermediarii germani. Mai mult, în caz de plasare în străinătate, articolul 421g din SGB III nu ar pune o agenție stabilită în afara Germaniei într-o situație mai puțin favorabilă decât o agenție stabilită în acest stat membru. În definitiv, acest articol nu ar face decât să reglementeze problema de a se stabili cine plătește remunerația agenției private în cazul unei plasări reușite, iar aceasta indiferent de locul unde este situat sediul acesteia.

125. În plus, guvernul german susține că, în prezenta cauză, prestatorul de servicii nu este împiedicat de statul în care este stabilit

43 — În schimb, potrivit Curții, „o societate de consiliere pentru recrutare dintr-un stat membru nu poate invoca articolele 7 și 59 din tratat [devenite, după modificare, articolele 12 CE și 49 CE] pentru plasarea resortisanților acelui stat membru în cadrul unor întreprinderi din același stat" (hotărârea din 23 aprilie 1991, Höfner și Elser, C-41/90, Rec., p. I-1979, punctul 40).

44 — Punctul 3.2.2 din decizia de trimitere.

să își desfășoare activitățile într-un alt stat membru. Accesul la piața de plasare într-un alt stat membru nu ar fi, așadar, împiedicat de articolul 421g din SGB III.

126. Comisia, în ceea ce o privește, arată că solicitantul de loc de muncă, ce poate fi considerat destinatar al serviciului de plasare, nu poate pretinde plata de către Republica Federală Germania a remunerației agenției de ocupare private decât dacă i se obține un loc de muncă în acel stat membru. În schimb, dacă serviciul comportă un element de extraneitate și destinatarul serviciului este plasat într-un loc de muncă în alt stat membru, Republica Federală Germania nu acoperă costurile datorate pentru această mediere a angajării. În consecință, destinatarul serviciului ar fi defavorizat în caz de plasare în străinătate, astfel încât ar exista o limitare a libertății de a presta servicii care, asemănător cauzei în care s-a pronunțat hotărârea Vestergaard, citată anterior, s-ar baza în mod exclusiv pe locul de executare a serviciului.

127. În primul rând, precizăm că întrebarea dacă există, în temeiul legislației germane, un obstacol în calea libertății de a presta servicii a agențiilor de ocupare private stabilite în afara Germaniei prezintă, ținând seama de situația de fapt din acțiunea principală și după cum arată și guvernul german, un caracter ipotetic. Rezultă de aici că, în opinia noastră, Curtea nu ar trebui să interpreteze articolul 49 CE din acest punct de vedere.

128. În al doilea rând, trebuie să analizăm posibila existență a unui obstacol în calea libertății de a presta servicii în cazul unei agenții de ocupare private stabilite în Germania.

129. În această privință, este evident că o astfel de agenție nu este împiedicată, în temeiul dreptului german, să își desfășoare activitatea de plasare a forței de muncă într-un alt stat membru. Cu toate acestea, ar putea fi aceasta descurajată în această privință în cazul în care, dacă găsește un loc de muncă pentru cocontractantul său într-un alt stat membru, remunerația pentru plasare ar trebui să fie achitată de către solicitantul de loc de muncă, iar nu de către Bundesagentur?

130. Astfel cum a precizat în mod întemeiat guvernul german, articolul 421g din SGB III reglementează, în esență, problema de a determina *cine* plătește remunerația agenției private în cazul unei plasări reușite. Dacă este vorba de o plasare într-un loc de muncă situat pe teritoriul german, bonul de plasare permite intermediarului privat să fie remunerat, cel puțin în parte, de către Bundesagentur. În schimb, dacă plasarea se efectuează într-un loc de muncă situat în alt stat membru, solicitantul de loc de muncă continuă să fie obligat să achite integral remunerația datorată agenției de ocupare private. Cu toate acestea, în ambele cazuri, această agenție continuă să fie îndreptățită să obțină plata remunerației prevăzute în contractul de plasare. Sistemul german referitor la bonurile de plasare nu are, așadar, în sine

ca efect dezavantajarea financiară a agențiilor de ocupare private stabilite în Germania care execută prestările de servicii în alte state membre. Prin urmare, pentru aceste agenții, un astfel de sistem nu constituie, după părerea noastră, un obstacol în calea libertății de a presta servicii.

131. În al treilea rând, trebuie verificat dacă există un obstacol în calea libertății de a presta servicii din punctul de vedere al solicitantului de loc de muncă, destinatar al serviciilor.

132. Asemănător Comisiei, considerăm că există, din acest punct de vedere, un obstacol în calea libertății de a presta servicii.

133. Într-adevăr, în măsura în care destinatarul serviciilor trebuie să achite el însuși remunerația datorată agenției de ocupare private ca urmare a faptului că prestarea de servicii, și anume activitatea de plasare, este executată într-un alt stat membru, în timp ce Bundesagentur ar acoperi în tot sau în parte această remunerație în cazul unei plasări efectuate în Germania, sistemul german referitor la bonurile de plasare implică o diferență de tratament bazată pe locul de executare a prestării serviciilor. Or, astfel cum Curtea s-a pronunțat deja în hotărârea Vestergaard, citată anterior [45], o asemenea diferență de tratament este interzisă prin articolul 49 CE.

c) Justificarea obstacolului în calea libertății de a presta servicii

134. Având în vedere că motivele care au fost invocate în prezenta procedură pentru a justifica restricția libertății de a presta servicii sunt identice cu cele pe care le-am analizat deja din punctul de vedere al liberei circulații a lucrătorilor, facem trimitere la punctul 79 și următoarele din prezentele concluzii.

135. Rezultă că obstacolul în calea libertății de a presta servicii, astfel cum a fost identificat anterior, nu este, în opinia noastră, corespunzător justificat.

136. Din toate aceste argumente, deducem că articolul 49 CE trebuie de asemenea să fie interpretat în sensul că se opune unei legislații a unui stat membru, precum cea în cauză în acțiunea principală, potrivit căreia plata de către o agenție națională a muncii unei agenții de ocupare private a remunerației datorate de către un solicitant

45 — Punctul 22. Cu privire la acest tip de restricție la libertatea de a presta servicii, a se vedea de asemenea hotărârea din 10 martie 2005, Laboratoires Fournier (C-39/04, Rec., p. I-2057, punctele 15 și 16).

de loc de muncă pentru medierea unei angajări este condiționată de faptul ca locul de muncă găsit de acest intermediar privat să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul acestui stat membru.

B — *Cu privire la a doua întrebare litera a) și la a patra întrebare litera a)*

137. Prin intermediul acestor întrebări, pe care le vom analiza împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, Curții să stabilească dacă este posibil și necesar ca articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III să fie interpretat în conformitate cu dreptul comunitar.

138. Astfel cum am precizat anterior, chiar această instanță apreciază că este posibilă interpretarea dispoziției naționale în cauză în conformitate cu dreptul comunitar, în sensul că poate fi considerat drept „loc de muncă supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale", potrivit prevederii respective, și un loc de muncă de acest tip situat pe teritoriul unui alt stat membru al Comunității. Este adevărat că, în opinia noastră, caracterul general al acestei expresii este de natură să permită interpretarea sa în conformitate cu dreptul comunitar.

139. Principiul potrivit căruia instanța națională este obligată să interpreteze dreptul său intern într-un mod care să permită aplicarea efectivă a normelor comunitare a fost concretizat inițial în contextul aplicării directivelor [46].

140. Fiind o cerință „inerentă sistemului tratatului" [47] și având în vedere că reprezintă expresia unei obligații de cooperare loială prevăzute de articolul 10 CE, acest principiu denumit „de interpretare conformă" are vocația de a se aplica în privința tuturor normelor comunitare și, prin urmare, bineînțeles, în privința prevederilor de drept primar [48].

141. Rezultă că instanța de trimitere este obligată ca, în măsura posibilului, să interpreteze articolul 421g alineatul 1 a doua teză din SGB III în conformitate cu dreptul comunitar [49].

46 — Astfel, Curtea s-a pronunțat în sensul că instanțele naționale au sarcina ca, în măsura posibilului, să interpreteze dreptul lor național „în lumina textului și a finalității directivei" în cauză (hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 26). A se vedea în acest sens, mai recent, hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 108).

47 — Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior (punctul 109).

48 — A se vedea, cu titlu de exemplu, hotărârea din 4 februarie 1988, Murphy și alții (157/86, Rec., p. 673, punctul 11), hotărârea din 5 octombrie 1994, Van Munster (C-165/91, Rec., p. I-4661, punctul 34), și hotărârea din 26 septembrie 2000, Engelbrecht (C-262/97, Rec., p. I-7321, punctul 39).

49 — Amintim și că, potrivit Curții, dacă o astfel de interpretare conformă se dovedește a fi imposibilă, „instanța națională are obligația de a aplica integral dreptul comunitar și de a proteja drepturile pe care acesta le conferă particularilor, neaplicând, la nevoie, nicio dispoziție [națională] în măsura în care aplicarea sa, în circumstanțele cauzei, ar conduce la un rezultat contrar dreptului comunitar" (hotărârea Engelbrecht, citată anterior, punctul 40).

142. Având în vedere răspunsul pe care îi sugerăm Curții să îl dea la a doua întrebare litera a) și la a patra întrebare litera a), nu este necesar să analizăm a doua întrebare litera b) și a patra întrebare litera b).

V — Concluzie

143. Având în vedere considerentele care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Sozialgericht Berlin în modul următor:

„1) Articolul 39 CE trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei legislații a unui stat membru, precum cea în cauză în acțiunea principală, potrivit căreia plata de către o agenție națională a muncii unei agenții de ocupare private a remunerației datorate de către un solicitant de loc de muncă pentru medierea unei angajări este condiționată de faptul ca locul de muncă găsit de acest intermediar privat să fie supus contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale pe teritoriul acestui stat membru.

2) Instanța de trimitere este obligată ca, în măsura posibilului, să interpreteze articolul 421g alineatul 1 a doua teză din cartea III din Codul de securitate socială — promovarea ocupării forței de muncă (Sozialgesetzbuch-Arbeitsförderung) în conformitate cu dreptul comunitar."