



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 18 czerwca 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Swoboda świadczenia usług — Dyrektywa 96/71/WE — Artykuł 1 ust. 3 lit. a) i c) — Delegowanie pracowników — Wynajem pracowników — Akt o przystąpieniu z 2003 r. — Rozdział 1 ust. 2 i 13 załącznika X — Przepisy przejściowe — Dostęp obywateli węgierskich do rynku pracy państw będących już członkami Unii Europejskiej w dniu przystąpienia Republiki Węgierskiej do Unii — Wymóg pozwolenia na pracę w przypadku wynajmu pracowników — Sektory niewrażliwe

W sprawie C-586/13

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Pesti központi kerületi bíróság (Węgry) postanowieniem z dnia 22 października 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 20 listopada 2013 r., w postępowaniu:

Martin Meat kft

przeciwko

Gézie Simonfayowi,

Ulrichowi Salburgowi,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, K. Jürimäe (sprawozdawca), J. Malenovský, M. Safjan i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: I. Illéssy, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 października 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Martin Meat kft przez R. Zuberecza, ügyvéd,
- w imieniu Gézy Simonfaya oraz Ulricha Salburga przez V. Nagya, ügyvéd,
- w imieniu rządu węgierskiego przez M.Z. Fehéra oraz A.M. Pálfy, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: węgierski.

- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hessego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę oraz D. Lutostańską, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enearena oraz A. Siposa, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 15 stycznia 2015 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni rozdziału 1 ust. 2 i 13 załącznika X do Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej (Dz.U. 2003, L 236, s. 33, zwanego dalej „aktem o przystąpieniu z 2003 r.”) oraz art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 431), interpretowanych w świetle wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64).
- 2 Wniosek ten został złożony w postępowaniu toczącym się między spółką *Martin Meat kft* (zwaną dalej „*Martin Meat*”) a doradcami prawnymi *G. Simonfayem* i *U. Salburgiem* w przedmiocie dochodzonego przez *Martin Meat* odszkodowania z tytułu grzywny nałożonej na tę spółkę z powodu oddelegowania pracowników węgierskich do Austrii bez uzyskania dla nich pozwolenia na pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

Akt o przystąpieniu z 2003 r.

- 3 Artykuł 24 aktu o przystąpieniu z 2003 r. stanowi:
„Środki wymienione w załącznikach V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII oraz XIV do niniejszego Aktu mają zastosowanie do nowych państw członkowskich na warunkach określonych w tych załącznikach”.
- 4 Załącznik X do aktu o przystąpieniu z 2003 r. jest zatytułowany „Wykaz, o którym mowa w artykule 24 aktu przystąpienia: Węgry”. Rozdział 1 tego załącznika, zatytułowany „Swobodny przepływ osób”, w ust. 1, 2, 5 i 13 stanowi:
„1. [Artykuł 45 TFUE i art. 56 akapit pierwszy TFUE] mają w pełni zastosowanie tylko w odniesieniu do swobodnego przepływu pracowników oraz swobodnego świadczenia usług w ramach czasowego przepływu pracowników, o którym mowa w art. 1 [dyrektywy 96/71] między Węgrami a Belgią, Republiką Czeską, Danią, Niemcami, Estonią, Grecją, Hiszpanią, Francją, Irlandią, Włochami, Łotwą,

Litwą, Luksemburgiem, Niderlandami, Austrią, Polską, Portugalią, Słowenią, Słowacją, Finlandią, Szwecją oraz Zjednoczonym Królestwem, z zastrzeżeniem postanowień przejściowych określonych w ustępach 2–14.

2. W drodze odstępstwa od artykułów 1–6 rozporządzenia [Rady] (EWG) nr 1612/68 [z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz.U. L 257, s. 2 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 15)] i do końca dwuletniego okresu następującego po dniu przystąpienia, obecne państwa członkowskie będą stosować środki krajowe lub środki wynikające z umów dwustronnych, regulujące dostęp obywateli węgierskich do ich rynków pracy. Obecne państwa członkowskie mogą utrzymać takie środki przez okres pięciu lat od dnia przystąpienia Węgier.

[...]

5. Państwo członkowskie, które utrzymuje stosowanie środków krajowych lub środków wynikających z umów dwustronnych, może po upływie pięcioletniego okresu określonego w ustępie 2, w przypadku zaistnienia poważnych zakłóceń na rynku pracy lub groźby ich wystąpienia, oraz po notyfikowaniu Komisji, utrzymać te środki przez okres siedmiu lat od dnia przystąpienia. W przypadku braku takiej notyfikacji stosuje się artykuły 1–6 rozporządzenia [nr 1612/68].

[...]

13. Niemcy oraz Austria, w celu zmierzenia się z poważnymi zakłóceniami lub też groźbą ich wystąpienia w szczególnych wrażliwych sektorach usług na ich rynkach pracy, które to zakłócenia lub groźba ich wystąpienia mogą pojawić się w niektórych regionach w wyniku transgranicznego świadczenia usług, określonego w art. 1 dyrektywy [96/71] i tak długo jak te państwa stosują, na mocy środków przejściowych określonych powyżej, środki krajowe lub wynikające z porozumień dwustronnych dotyczących swobodnego przepływu pracowników węgierskich, mogą, po notyfikowaniu Komisji, odstąpić od [art. 56 akapit pierwszy TFUE] w celu ograniczenia czasowego przemieszczania się pracowników, których prawo do podjęcia pracy w Niemczech lub w Austrii podlega środkom krajowym, w stosunku do świadczenia usług przez przedsiębiorstwa mające siedzibę na Węgrzech.

Wykaz usług, do których może mieć zastosowanie powyżej wskazane odstępstwo, jest następujący:

[...]

— w Austrii:

[Usługi związane z ogrodnictwem, cięcie, rzeźbienie i wykańczanie kamienia, ręczny wyrób elementów z metalu i części tych elementów, usługi budowlane, włączając w to pokrewną działalność, działalność związana z ochroną, sprzątanie i czyszczenie obiektów, pielęgnowanie w domu, praca społeczna i działalność świadczona bez zakwaterowania]

[...]”.

- 5 Załącznik XII do aktu o przystąpieniu z 2003 r. jest zatytułowany „Wykaz, o którym mowa w artykule 24 aktu przystąpienia: Polska”. Obejmuje on w odniesieniu do Rzeczypospolitej Polskiej przepisy, które są zasadniczo identyczne z przepisami dotyczącymi Republiki Węgierskiej.

Dyrektywa 96/71

6 Artykuł 1 dyrektywy 96/71 ma następujące brzmienie:

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego państwa członkowskiego.

[...]

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

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym [tym] państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub

[...]

c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmują pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

[...]”.

Prawo austriackie

7 Zgodnie z § 3 ust. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (ustawy o wynajmowaniu pracowników) (BGBl. 196/1988, zwanej dalej „AÜG”) wynajmowanie pracowników polega na udostępnieniu pracowników stronie trzeciej w celu świadczenia pracy.

8 Paragraf 4 AÜG ma następujące brzmienie:

„1. W celu ustalenia, czy ma miejsce wynajmowanie pracowników, należy dokonać oceny danej sytuacji, odnosząc się do jej rzeczywistego gospodarczego charakteru, nie zaś jej zewnętrznych przejawów.

2. Wynajmowanie pracowników ma miejsce również wówczas, gdy pracownicy świadczą pracę w zakładzie przedsiębiorstwa zamawiającego zgodnie z umową o wykonanie usług, ale:

1) nie wytwarzają ani nie uczestniczą w wytworzeniu jakiegokolwiek produktu czy usługi, które można byłoby przypisać podwykonawcy, a które różniłyby się od towarów, usług czy półproduktów przedsiębiorstwa zamawiającego

lub

2) nie świadczą pracy zasadniczo z wykorzystaniem materiałów i narzędzi podwykonawcy

lub

- 3) logistycznie są zintegrowani z przedsiębiorstwem zamawiającym i podlegają jego kontroli hierarchicznej i technicznej
 - lub
 - 4) podwykonawca nie odpowiada za rezultat wytworzenia produktu lub świadczenia usługi”.
- 9 Paragraf 18 ust. 1–11 Ausländerbeschäftigungsgesetz (ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, BGBl. 218/1975) w brzmieniu obowiązującym w czasie wystąpienia okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym (zwanej dalej „AuslBG”) wymienia przypadki, w których cudzoziemiec musi uzyskać pozwolenie na pracę lub na oddelegowanie.

- 10 Paragraf 18 ust. 12 AuslBG stanowi:

„W odniesieniu do cudzoziemców, którzy zostali oddelegowani na terytorium Austrii przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego w celu tymczasowego świadczenia pracy nie wymaga się pozwolenia na pracę bądź na oddelegowanie, jeżeli:

- 1) mają oni pozwolenie na pracę w państwie siedziby przedsiębiorstwa obejmujące okres ich oddelegowania na terytorium Austrii i są legalnie zatrudnieni w oddelegowującym przedsiębiorstwie oraz
 - 2) przestrzegane są austriackie przepisy dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy zawarte w § 7b ust. 1 pkt 1–3 i ust. 2 Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetz (ustawy dostosowującej przepisy z zakresu umów o pracę, BGBl. 459/1993), a także przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych”.
- 11 Paragraf 32a ust. 6 AuslBG jest przepisem przejściowym dotyczącym państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r. Stanowi on, co następuje:

„Paragraf 18 ust. 1–11 znajduje zastosowanie w odniesieniu do zatrudnienia obywateli [Unii] w rozumieniu ust. 1 lub obywateli państw trzecich, oddelegowanych do Austrii przez pracodawcę, którego przedsiębiorstwo ma siedzibę w Republice Czeskiej, Republice Estońskiej, Republice Łotewskiej, Republice Litewskiej, Republice Węgierskiej, Rzeczypospolitej Polskiej, Republice Słowenii i Republice Słowackiej celem tymczasowego świadczenia usług w sektorze usług, w ramach którego mogą zostać wprowadzone przewidziane w art. [56 TFUE] ograniczenia w swobodnym przepływie usług na podstawie ust. 13 rozdziału dotyczącego swobodnego przepływu osób traktatu akcesyjnego (wykaz zawarty w załącznikach V i VI, od VIII do X, jak również od XII do XIV, o którym mowa w art. 24 aktu o przystąpieniu)”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 W 2007 r. spółka prawa austriackiego, specjalizująca się w rozbiorze mięsa i sprzedaży mięsa przetworzonego, Alpenrind GmbH (zwana dalej „Alpenrindem”), zawarła umowę z Martin Meat, spółką z siedzibą na terytorium Węgier. Na podstawie tej umowy spółka Martin Meat zobowiązała się przetwarzać 25 półtuszy wołowych tygodniowo i pakować je w postaci mięsa gotowego do sprzedaży.
- 13 Przetwarzanie i pakowanie mięsa odbywało się w pomieszczeniach ubojni Alpenrindu mieszczących się w Salzburgu (Austria). Pomieszczenia i wykorzystywane do tych prac maszyny były wynajmowane przez Martin Meat, która płaciła Alpenrindowi ryczałtowy czynsz. Alpenrind z kolei opłacał koszty bieżącego użytkowania lokali. Narzędzia używane w ramach tych prac, takie jak noże, piły i ubrania ochronne należały do Martin Meat.

- 14 Prace były wykonywane przez węgierskich pracowników Martin Meat. Kierownik ds. produkcji Alpenrindu przekazywał kierownikowi ds. produkcji Martin Meat instrukcje dotyczące tusz, które należało przetworzyć, oraz sposobu, w jaki należało to zrobić. Następnie kierownik ds. produkcji Martin Meat organizował pracę tych pracowników i przekazywał im instrukcje. Alpenrind kontrolował jakość wykonanej pracy.
- 15 Wynagrodzenie za usługi świadczone przez Martin Meat uzależnione było od ilości przetworzonego mięsa. Wynagrodzenie to ulegało obniżeniu w wypadku, gdy przetworzone mięso nie było dostatecznej jakości.
- 16 Po wystąpieniu przez Martin Meat do organów austriackich o pozwolenie na oddelegowanie organy te poinformowały tę spółkę, że zgodnie z ich stanowiskiem stosunek umowny z Alpenrindem polegał nie na wymagającym jedynie pozwolenia na oddelegowanie na podstawie § 18 ust. 12 AuslBG oddelegowaniu dodatkowej siły roboczej do świadczenia usług, lecz na wynajmie siły roboczej w rozumieniu § 4 AÜG, na które wymagane jest pozwolenie na pracę, zgodnie z wdrożonymi na mocy § 32a ust. 6 AuslBG przepisami przejściowymi aktu o przystąpieniu z 2003 r. w obszarze dostępu do rynku pracy.
- 17 Tym samym na spółkę Alpenrind została nałożona grzywna w kwocie ponad 700 000 EUR. Na podstawie umowy wiążącej Alpenrind i Martin Meat ta ostatnia miała pokryć koszty grzywny.
- 18 Martin Meat postanowił wnieść powództwo o odszkodowanie przeciwko swoim doradcom prawnym, G. Simonfayowi i U. Salburgowi przed sądem odsyłającym. Doradcy ci przed zawarciem umowy poinformowali spółkę, że jej wykonanie, polegające na zatrudnieniu pracowników węgierskich w ubojni w Austrii nie wymaga uzyskania pozwoleń na pracę. Tym samym ocenili, że działalność rozpatrywana w postępowaniu głównym nie należała do sektora usług zakwalifikowanych jako wrażliwe w akcie o przystąpieniu z 2003 r. i że poddany analizie stosunek umowny nie wiązał się z wynajmem siły roboczej.
- 19 W tych okolicznościach Pesti központi kerületi bíróság (centralny sąd okręgowy w Peszcie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
 - „1) Czy zgodnie z prawem Unii, a w szczególności z definicją »wynajmu siły roboczej« ujętą w wyroku Vicoplus i in. (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64), należy mówić o wynajmie siły roboczej, jeżeli zleceniobiorca zobowiązuje się za pomocą swoich własnych pracowników do przetworzenia półtuszy wołowych w ubojni zleceniodawcy w wynajmowanych przez niego pomieszczeniach i do ich pakowania w formie gotowych do sprzedaży opakowań, tak że zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie w zależności od kilogramów przetworzonego mięsa i zleceniobiorca zgadza się na obniżenie umówionej ceny przetworzonego mięsa w przypadku, gdy nie będzie ono wystarczającej jakości, oraz biorąc pod uwagę również to, że w przyjmującym państwie członkowskim zleceniobiorca świadczy usługi wyłącznie na rzecz jednego i tego samego zleceniodawcy, oraz że to zlecający zobowiązuje się do kontroli prac przetwórstwa mięsa?
 - 2) Czy podstawowa zasada, ustanowiona w wyroku Vicoplus i in. (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64), zgodnie z którą można ograniczyć wynajem siły roboczej w trakcie obowiązywania przepisów przejściowych dotyczących swobody przepływu pracowników ujętych w [akcie o przystąpieniu z 2003 r.], jest stosowana również do oddelegowania pracowników dokonanego w ramach wynajmu siły roboczej, przez który przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim, które wstąpiło do Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r., oddelegowuje pracowników do Austrii, jeżeli owo oddelegowanie następuje w sektorze chronionym zgodnie z [aktem o przystąpieniu z 2003 r.]?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania drugiego

- 20 Poprzez swoje pytanie drugie, które trzeba rozpatrzyć w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni rozdziału 1 ust. 2 i 13 załącznika X do aktu o przystąpieniu z 2003 r. należy dokonywać w ten sposób, że Republika Austrii mogła ograniczyć wynajem siły roboczej na swoim terytorium, zgodnie z rozdziałem 1 ust. 2 do tego załącznika, nawet jeśli ten wynajem nie dotyczył sektora wrażliwego w rozumieniu rozdziału 1 ust. 13 wspomnianego załącznika.
- 21 W tym względzie należy przypomnieć, że rozdział 1 ust. 2 załącznika X do aktu o przystąpieniu z 2003 r. stanowi odstępstwo od swobody przepływu pracowników polegające na tymczasowym niestosowaniu art. 1–6 rozporządzenia nr 1612/68 wobec obywateli węgierskich. Przepis ten stanowi, że do końca dwuletniego okresu następującego po dniu 1 maja 2004 r. państwa członkowskie mogą stosować przepisy krajowe lub wynikające z umów dwustronnych postanowienia, regulujące dostęp obywateli węgierskich do ich rynków pracy. Przepis ten przewiduje również, że państwa członkowskie mogą nadal stosować takie przepisy do końca pięcioletniego okresu następującego po dniu przystąpienia Republiki Węgierskiej do Unii.
- 22 Rozdział 1 ust. 13 załącznika X do wspomnianego aktu stanowi natomiast odstępstwo od zasady swobodnego świadczenia usług, w sytuacji gdy wiąże się ona z tymczasowym przemieszczaniem pracowników. Znajduje zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do Republiki Federalnej Niemiec i Republiki Austrii i jest wynikiem zapoczątkowanych przez te państwa członkowskie negocjacji mających na celu ustanowienie systemu przejściowego dla świadczenia usług określonych w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71 (zob. analogicznie wyrok *Vicoplus i in.*, od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 40). Wymienia on sektory wrażliwe, w odniesieniu do których oba te państwa członkowskie mogą ograniczyć swobodne świadczenie usług wiążące się z tymczasowym przemieszczaniem się pracowników. Wynajem pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71 stanowi takie świadczenie usług.
- 23 W wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 32) Trybunał orzekł w kontekście przepisów uchwalonych przez Królestwo Niderlandów wobec pracowników polskich, że uregulowanie państwa członkowskiego uzależniające wynajem pracowników innego państwa od wydania pozwolenia na pracę należy uważać za środek regulujący dostęp obywateli polskich do rynku pracy tego samego państwa członkowskiego w rozumieniu rozdziału 2 ust. 2 załącznika XII do aktu o przystąpieniu z 2003 r., który stanowi w odniesieniu do Rzeczypospolitej Polskiej przepis zasadniczo identyczny z rozdziałem 1 ust. 2 załącznika X do tego aktu, mającym zastosowanie w niniejszej sprawie.
- 24 Ze stwierdzenia tego wynika, że prawo do ograniczenia wynajmu pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71 nie zostało zarezerwowane dla Republiki Federalnej Niemiec i Republiki Austrii, które wynegocjowały konkretne odstępstwo w tym zakresie, lecz rozciągało się również na wszystkie inne państwa będące już członkami Unii w dniu przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej (zob. podobnie wyrok *Vicoplus i in.*, od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 40).
- 25 Skoro rozdział 2 ust. 2 i 13 załącznika XII do aktu o przystąpieniu z 2003 r. jest zasadniczo identyczny z rozdziałem 1 ust. 2 i 13 załącznika X do tego aktu, analiza dotycząca Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiona w wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64) znajduje analogicznie zastosowanie do Republiki Węgierskiej.
- 26 Z tego wynika, że państwa, które były już członkami Unii w dniu przystąpienia Republiki Węgierskiej do Unii mają prawo ograniczyć wynajem siły roboczej w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71 na podstawie rozdziału 1 ust. 2 załącznika X do aktu o przystąpieniu z 2003 r.

- 27 Okoliczność, że Republika Federalna Niemiec i Republika Austrii wynegocjowały szczególne odstępstwo, powtórzone w rozdziale 1 ust. 13 załącznika X do tego aktu, dotyczące niektórych sektorów wrażliwych, w odniesieniu do których oba te państwa członkowskie mogą ograniczyć swobodne świadczenie usług wiążące się z przemieszczaniem się pracowników, nie może jednak pozbawić prawa do ograniczania wynajmu siły roboczej zgodnie z rozdziałem 1 ust. 2 załącznika X do tego aktu, które w przeciwieństwie do rozdziału 1 ust. 13 załącznika X do tego samego aktu nie ogranicza się do niektórych wrażliwych sektorów.
- 28 Wniosek taki jest zgodny z celem rozdziału 1 ust. 2 załącznika X do aktu, którym jest uniknięcie tego, aby w następstwie przystąpienia do Unii nowych państw członkowskich wystąpiły zakłócenia na rynku pracy starych państw członkowskich, wynikłe z nagłego napływu wysokiej liczby pracowników będących obywatelami tych nowych państw (zob. analogicznie wyrok *Vicoplus i in.*, od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 34).
- 29 Ponadto, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 34 swojej opinii, nie można uznać, by odstępstwo wynegocjowane przez Republikę Federalną Niemiec i Republikę Austrii, które były w grupie pierwszych państw członkowskich opowiadających się za przepisami przejściowymi w celu ochrony rynków pracy w obliczu oczekiwanego napływu pracowników pochodzących z nowych państw członkowskich w następstwie ich przystąpienia do Unii, pozostawiało im mniejszą swobodę regulacji niż swoboda, z jakiej korzystają państwa członkowskie, które nie wynegocjowały takiego odstępstwa w celu uregulowania napływu węgierskich pracowników na ich terytorium.
- 30 W świetle powyższej analizy na pytanie drugie należy odpowiedzieć następująco: wykładni rozdziału 1 ust. 2 i 13 załącznika X do aktu o przystąpieniu z 2003 r. należy dokonywać w ten sposób, że Republika Austrii mogła ograniczyć wynajem siły roboczej na swoim terytorium, zgodnie z rozdziałem 1 ust. 2 do tego załącznika, nawet jeśli ten wynajem nie dotyczył sektora wrażliwego w rozumieniu rozdziału 1 ust. 13 wspomnianego załącznika.

W przedmiocie pytania pierwszego

- 31 Na wstępie należy przypomnieć, że zadanie Trybunału związane ze skierowanym do niego odesłaniem prejudycjalnym polega na wyjaśnieniu sądowi krajowemu zakresu przepisów prawa Unii w celu umożliwienia temu sądowi prawidłowego zastosowania tych przepisów do rozpatrywanych przez niego okoliczności, a nie na stosowaniu tych przepisów przez Trybunał, tym bardziej że Trybunałowi nie zawsze są znane wszystkie dane niezbędne w tym zakresie (wyrok *Omni Metal Service*, C-259/05, EU:C:2007:363, pkt 15).
- 32 W tych okolicznościach pytanie pierwsze należy rozumieć tak, że poprzez to pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, w kontekście takiego stosunku umownego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, jakie zasadnicze elementy należy uwzględnić celem określenia, czy ten stosunek umowny powinien zostać zakwalifikowany jako wynajem siły roboczej w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71.
- 33 W tym względzie z wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 51) wynika, że wynajem pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71 ma miejsce wtedy, gdy spełnione są trzy przesłanki. Po pierwsze, wynajem pracowników stanowi odpłatne świadczenie usług, w ramach którego delegowany pracownik pozostaje zatrudniony przez przedsiębiorstwo świadczące usługi, bez zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem korzystającym z usług. Po drugie, wynajem pracowników charakteryzuje się tym, że delegowanie pracownika do przyjmującego państwa członkowskiego stanowi samo w sobie przedmiot usługi świadczonej przez przedsiębiorstwo świadczące usługi. Po trzecie, w ramach takiego wynajmu pracowników pracownik wykonuje swoje zadania pod kontrolą i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika.

- 34 W pierwszej kolejności, co się tyczy przesłanki drugiej, która wiąże się z analizą samego przedmiotu świadczenia usług przez przedsiębiorstwo świadczące usługi, należy uwzględnić każdą okoliczność wskazującą na to, że oddelegowanie pracownika do przyjmującego państwa członkowskiego stanowi albo nie stanowi przedmiotu wspomnianego świadczenia usług.
- 35 W tym względzie należy przypomnieć, że usługodawca powinien zasadniczo świadczyć usługi zgodne z tym, co zostało przewidziane w umowie, a więc konsekwencje świadczenia usługi niezgodnej z tą umową powinien ponosić usługodawca. Z tego wynika, że w celu ustalenia, czy samym przedmiotem świadczenia usług jest oddelegowanie pracownika do przyjmującego państwa członkowskiego, należy uwzględnić w szczególności każdą okoliczność istotną do wykazania, że usługodawca nie ponosi konsekwencji świadczenia usług w sposób niezgodny z postanowieniami umowy.
- 36 Tym samym, jeśli z zobowiązań tej umowy wynika, że usługodawca jest zobowiązany do prawidłowego świadczenia usług w sposób określony w tej umowie, to w zasadzie jest mniej prawdopodobne, że mamy do czynienia z wynajmem pracowników niż gdyby usługodawca nie musiał ponosić konsekwencji niewłaściwego świadczenia usług.
- 37 W tym przypadku do sądu krajowego należy weryfikacja zakresu poszczególnych zobowiązań stron umowy w celu ustalenia, która strona powinna ponosić konsekwencje niewłaściwego świadczenia usług, pod warunkiem że okoliczność, iż wynagrodzenie usługodawcy waha się w zależności nie tylko od ilości przetworzonego mięsa, ale także jakości tego mięsa, sugeruje, że ten usługodawca jest zobowiązany do prawidłowego wykonania tego świadczenia.
- 38 Ponadto okoliczność, że usługodawca ma prawo ustalić liczbę pracowników, którą uzna za odpowiednią do wysłania do przyjmującego państwa członkowskiego, co wydaje się mieć miejsce w przypadku postępowania głównego oraz co podczas rozprawy podnosili pozwani w postępowaniu głównym, może wskazywać na to, że przedmiotem omawianego świadczenia usług nie jest przemieszczenie pracowników do przyjmującego państwa członkowskiego, ale że to przemieszczenie ma charakter uboczny w stosunku do wykonania usługi określonej w rozpatrywanej umowie, a zatem chodzi o oddelegowanie pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy 96/71.
- 39 Natomiast w sprawie w postępowaniu głównym ani okoliczność, że usługodawca ma tylko jednego klienta w przyjmującym państwie członkowskim, ani okoliczność, że ten usługodawca wynajmuje pomieszczenia, w których usługa jest świadczona, jak również maszyny nie dostarczają wskazówek użytecznych do tego, aby odpowiedzieć na pytanie, czy rzeczywistym przedmiotem rozpatrywanego świadczenia usług jest przepływ pracowników do tego państwa członkowskiego.
- 40 W drugiej kolejności, co się tyczy przesłanki trzeciej ujętej przez Trybunał w wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 51), należy uściślić, że jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 55 swojej opinii, trzeba dokonać rozróżnienia pomiędzy kontrolą i kierownictwem, wykonywanymi nad samymi pracownikami a weryfikacją przez klienta, czy umowa o świadczenie usług została wykonana prawidłowo. Jest to bowiem w zwyczaju w kontekście świadczenia usług, że klient sprawdza, czy usługa świadczona jest zgodnie z umową. Ponadto, w ramach świadczenia usług, klient może formułować pewne ogólne instrukcje dla pracowników zatrudnionych przez usługodawcę, choć nie oznacza to wykonywania uprawnień kierowniczych i kontrolnych nad tymi pracownikami w rozumieniu przesłanki trzeciej ujętej w wyroku *Vicoplus i in.* (od C-307/09 do C-309/09, EU:C:2011:64, pkt 51), pod warunkiem że usługodawca daje im konkretne i indywidualne instrukcje, jakie uzna za konieczne do realizacji rozpatrywanego świadczenia usług.
- 41 Mając na uwadze całość powyższych rozważań, na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć następująco: w celu ustalenia, czy taki stosunek umowny jak rozpatrywany w postępowaniu głównym powinien zostać zakwalifikowany jako wynajem siły roboczej w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71 należy uwzględnić wszystkie okoliczności wskazujące na to, że przemieszczenie pracownika do przyjmującego państwa członkowskiego stanowi sam przedmiot świadczenia usług, którego dotyczy

stosunek umowny albo go nie stanowi. Na to, że takie przemieszczenie pracownika nie stanowi samego przedmiotu świadczenia usług wskazują zasadniczo okoliczności, że usługodawca ponosi konsekwencje świadczenia usług niezgodnego z postanowieniami umowy oraz że ten usługodawca może swobodnie określić liczbę pracowników, którą uzna za odpowiednią do wysłania do przyjmującego państwa członkowskiego. Natomiast okoliczność, że przedsiębiorstwo, na rzecz którego usługi są świadczone, kontroluje zgodność wykonania świadczenia ze wspomnianą umową lub że może udzielać ogólnych porad pracownikom zatrudnionym przez usługodawcę jako taka nie pozwala na stwierdzenie, że mamy do czynienia z wynajmem siły roboczej.

W przedmiocie kosztów

⁴² Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) Wykładni rozdziału 1 ust. 2 i 13 załącznika X do Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że Republika Austrii mogła ograniczyć wynajem siły roboczej na swoim terytorium, zgodnie z rozdziałem 1 ust. 2 do tego załącznika, nawet jeśli ten wynajem nie dotyczył sektora wrażliwego w rozumieniu rozdziału 1 ust. 13 wspomnianego załącznika.
- 2) W celu ustalenia, czy taki stosunek umowny jak rozpatrywany w postępowaniu głównym powinien zostać zakwalifikowany jako wynajem siły roboczej w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, należy uwzględnić wszystkie okoliczności wskazujące na to, że przemieszczenie pracownika do przyjmującego państwa członkowskiego stanowi sam przedmiot świadczenia usług, którego dotyczy stosunek umowny albo go nie stanowi. Na to, że takie przemieszczenie pracownika nie stanowi samego przedmiotu świadczenia usług wskazują zasadniczo okoliczności, że usługodawca ponosi konsekwencje świadczenia usług niezgodnego z postanowieniami umowy oraz że ten usługodawca może swobodnie określić liczbę pracowników, którą uzna za odpowiednią do wysłania do przyjmującego państwa członkowskiego. Natomiast okoliczność, że przedsiębiorstwo, na rzecz którego usługi są świadczone, kontroluje zgodność wykonania świadczenia ze wspomnianą umową lub że może udzielać ogólnych porad pracownikom zatrudnionym przez usługodawcę jako taka nie pozwala na stwierdzenie, że mamy do czynienia z wynajmem siły roboczej.

Podpisy