



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

19. prosince 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Články 56 a 57 SFEU – Volný pohyb služeb – Směrnice 96/71/ES – Použitelnost – Článek 1 odst. 3 písm. a) – Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb – Poskytování služeb v mezinárodních vlcích – Vnitrostátní právní úprava ukládající správní povinnosti související s vysíláním pracovníků“

Ve věci C-16/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Verwaltungsgerichtshof (Nejvyšší správní soud, Rakousko) ze dne 15. prosince 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 9. ledna 2018, v řízení

Michael Dobersberger

proti

Magistrat der Stadt Wien,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan s S. Rodin, předsedové senátu, L. Bay Larsen (zpravodaj), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. března 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. Dobersbergera A. Werner, Rechtsanwältin,
- za rakouskou vládu J. Schmoll a G. Hessem, jako zmocněnci,
- za českou vládu M. Smolkem, J. Vláčilem a J. Pavlišem, jako zmocněnci,
- za německou vládu původně T. Henzem a D. Klebsem, poté D. Klebsem, jako zmocněnci,
- za francouzskou vládu R. Coesmem a E. de Moustier, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

- za maďarskou vládu M. Z. Fehérem a G. Koósem, jakož i M. M. Tátrai, jako zmocněnci,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a L. Malferrarim, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 29. července 2019,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 56 a 57 SFEU, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1, a oprava Úř. věst. 2007, L 310, s. 22), zejména jejího čl. 1 odst. 3 písm. a).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Michaelem Dobersbergerem a Magistrat der Stadt Wien (magistrát města Vídeň, Rakousko) ve věci správních sankcí trestněprávní povahy uložených M. Dobersbergerovi za několik porušení správních povinností stanovených ustanoveními rakouského sociálního práva, která upravují vysílání pracovníků na území tohoto členského státu.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Bod 15 odůvodnění směrnice 96/71 uvádí, že „[j]e třeba stanovit, že na určité vymezené případy montáže nebo instalace zboží se nevztahují předpisy [ustanovení] o minimální mzdě a minimální délce placené dovolené [za kalendářní rok]“.
- 4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.

2. Tato směrnice se nevztahuje na podniky obchodního loďstva a jejich posádky.

3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

- a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,

nebo

- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,

nebo

- c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

[...]“

- 5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, zní takto:

„1. Pro účely této směrnice se ‚vyslaným pracovníkem‘ rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje.

2. Pro účely této směrnice je pojem ‚pracovník‘ vymezen podle právních předpisů členského státu, na jehož území byl pracovník vyslán.“

- 6 Článek 3 směrnice 96/71, nadepsaný „Pracovní podmínky“, stanoví:

„1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny

– právními či správními předpisy

a/nebo

– kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:

- a) maximální délky[a] pracovní doby a minimální doby[a] odpočinku,
- b) maximální délka [placené] dovolené za kalendářní rok,
- c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu,
- d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

[...]

2. V případě první montáže a/nebo první instalace zboží, pokud tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu a provádějí je zkušení a/nebo specializovaní pracovníci dodavatelského podniku, se odst. 1 druhá odrážka písm. b) a c) nepoužije, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dnů.

Toto ustanovení se nevztahuje na stavební činnosti uvedené v příloze.

3. Členské státy se mohou po konzultaci se sociálními partnery v souladu s obvyklými postupy a zvyklostmi každého členského státu rozhodnout, že se odst. 1 druhá odrážka písm. c) nevztahuje na případy uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b), pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

4. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi stanovit odchylky od odst. 1 druhé odrážky písm. c) v případech uvedených v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b) a z rozhodnutí členského státu ve smyslu odstavce 3 tohoto článku, a to prostřednictvím kolektivních smluv ve smyslu odstavce 8 tohoto článku, vztahujících se na jednu nebo více oblastí činnosti, pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

5. Členské státy mohou stanovit poskytnutí odchylek od odst. 1 druhé odrážky písm. b) a c) v případech uvedených v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b) z důvodu malého rozsahu prací, které se mají vykonat.

Členské státy využívající možnosti uvedené v prvním pododstavci stanoví kritéria, která musí splňovat vykonávaná práce, aby byla považována za ‚práci malého rozsahu‘.

[...]

7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.

[...]

10. Tato směrnice nevylučuje, aby členské státy na základě rovného zacházení a v souladu se Smlouvou uplatňovaly na vnitrostátní podniky a na podniky ostatních států:

- pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny v odst. 1 prvním pododstavci, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku,
- pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích ve smyslu odstavce 8, týkající se jiných činností, než které jsou uvedeny v příloze.“

Rakouské právo

- 7 Ustanovení § 7b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (zákon přizpůsobující právo použitelné na pracovní smlouvy, BGBl., 459/1993), ve znění zveřejněném v BGBl. I, 152/2015 (dále jen „AVRAG“), které bylo přijato za účelem provedení směrnice 96/71 do vnitrostátního práva, znělo takto:

„Žaloba proti zahraničním zaměstnavatelům se sídlem v členském státě Unie nebo Evropského hospodářského prostoru

(1) Pracovník, který je vyslán za účelem výkonu práce v Rakousku zaměstnavatelem se sídlem v jiném členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, než je Rakousko, má po dobu vyslání a aniž jsou dotčeny právní a správní předpisy použitelné na pracovní poměr, automaticky nárok na

- alespoň zákonem stanovenou odměnu stanovenou podzákonými právními předpisy nebo kolektivní smlouvou, která musí být na daném pracovišti vyplácena srovnatelným pracovníkům srovnatelnými zaměstnavateli [...]

[...]

Osobu, která má sídlo v jiném členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, než je Rakousko, je nutno pro účely odst. 3 až 5 a 8, [jakož] i ustanovení § 7d odst. 1 [...] považovat za zaměstnavatele ve vztahu k pracovníkům, kteří jsou jí poskytnuti a jsou vysláni do Rakouska za účelem výkonu práce. [...]

[...]

(3) Zaměstnavatelé ve smyslu odst. 1 jsou povinni nejpozději do jednoho týdne před zahájením výkonu dotčené práce ohlásit u ústředního koordinačního útvaru pro kontrolu nelegální práce použití pracovníků, kteří jsou vysláni do Rakouska za účelem výkonu práce [...]

(4) Ohlášení uvedené v odst. 3 musí být podáno zvlášť pro každé vyslání a musí obsahovat následující informace:

1. firmu či název, adresu a profesní oprávnění nebo účel podnikání zaměstnavatele ve smyslu odst. 1 [...],

[...]

6. celkovou dobu trvání vyslání, jakož i počátek a předpokládanou dobu trvání zaměstnání jednotlivých pracovníků v Rakousku, podmínky upravující obvyklou pracovní dobu a místo výkonu práce sjednané pro jednotlivé pracovníky,

7. výši odměny náležející jednotlivým pracovníkům podle rakouských právních předpisů a začátek pracovního poměru se zaměstnavatelem,

8. místo (přesnou adresu) zaměstnání v Rakousku (i dalších míst, kde bude vykonávána činnost v Rakousku),

9. druh činnosti a využití pracovníka s přihlédnutím k příslušné rakouské kolektivní smlouvě.

[...]

(5) Pokud vyslaní pracovníci nemají povinnost zapojit se do systému sociálního zabezpečení v Rakousku, jsou zaměstnavatelé ve smyslu odst. 1 povinni uchovávat dokumenty vztahující se k přihlášení pracovníků k sociálnímu zabezpečení [dokument o sociálním zabezpečení č. E 101 podle nařízení [Rady] (EHS) č. 1408/71 [ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. 1971, L 149, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 36)], dokument o sociálním zabezpečení č. A 1 podle nařízení [Evropského parlamentu a Rady] (ES) č. 883/2004 [ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. 2004, L 166, s. 1; Zvl. vyd. 05/05, s. 72)]], jakož i kopii ohlášení uvedeného v odst. 3 a 4 o místě výkonu práce (nebo místě, kde bude vykonávána činnost) na území daného státu nebo je přímo zpřístupnit elektronickou formou službám orgánu pověřeného výběrem příspěvků [...]"

8. Pokud jde o povinnost zpřístupnit mzdové dokumenty, ustanovení § 7d AVRAG, jehož cílem je rovněž provést směrnici 96/71 do vnitrostátního práva, stanoví zejména, že zaměstnavatelé jsou povinni po celou dobu trvání vyslání uchovávat v místě výkonu práce a v německém jazyce pracovní smlouvu nebo zaměstnanecký list, mzdový list, doklad o výplatě mezd nebo o bankovních převodech, výkazy mezd, záznamy o odpracovaných hodinách a dokumenty týkající se zařazení do mzdových tříd, aby bylo možné ověřit, že vyslaný pracovník pobírá po dobu trvání zaměstnání mzdu, která mu náleží v souladu s ustanoveními právních předpisů.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

9. Österreichische Bundesbahnen (společnost provozující rakouské spolkové dráhy, dále jen „ÖBB“) zadala v období 2012–2016 zakázku na poskytování služeb spočívajících v provozování restauračních vagonů či palubního servisu v některých svých vlacích společnosti D. GmbH se sídlem v Rakousku.

Provedení této zakázky však bylo zajišťováno společností Henry am Zug Hungary Kft. (dále jen „společnost H. Kft.“), společností založenou podle maďarského práva usazenou v Maďarsku, prostřednictvím řady subdodavatelských smluv, jejichž smluvní stranou je společnost H. GmbH, která má rovněž sídlo v Rakousku.

10 Společnost H. Kft. zajišťovala poskytování služeb v některých vlacích ÖBB provozovaných na trati mezi Salcburkem (Rakousko) nebo Mnichovem (Německo) a Budapeští (Maďarsko) jakožto výchozím či cílovým nádražím pracovníky s bydlištěm v Maďarsku, z nichž většinu společnosti H. Kft. poskytl jiný maďarský podnik, přičemž ostatní pracovníci byli pracovníky zaměstnanými přímo společností H. Kft.

11 Všichni pracovníci přidělení k poskytování těchto služeb měli bydliště, sociální pojištění a středisko životních zájmů v Maďarsku a službu zahajovali a ukončovali v Maďarsku. V Budapešti měli přebírat zboží, a sice potraviny a nápoje, které tam byly uskladněny, a nakládat je do vlaků. V Budapešti byli rovněž povinni provádět kontroly stavu zásob a výpočet obratu. Veškerá pracovní činnost, o níž se jedná ve věci v původním řízení, s výjimkou činnosti, která měla být uskutečňována ve vlacích, byla vykonávána v Maďarsku.

12 V návaznosti na kontrolu provedenou na nádraží ve Vídni (Rakousko) dne 28. ledna 2016 byl M. Dobersberger, jednatel společnosti H. Kft, jakožto zaměstnavatel pracovníků maďarské státní příslušnosti vyslaných touto společností na rakouské území za účelem uskutečnění palubního servisu v některých vlacích ÖBB shledán odpovědným za to, že uvedená společnost:

„1) v rozporu s ustanovením § 7b odst. 3 AVRAG neoznámila v Rakousku příslušnému rakouskému orgánu výše uvedené zaměstnávání vyslaných pracovníků ve lhůtě nejpozději jeden týden před zahájením prací,

2) v rozporu s ustanovením § 7b odst. 5 AVRAG neuchovávala v místech výkonu činnosti na území daného státu dokumenty týkající se účasti pracovníků v systému sociálního zabezpečení a

3) v rozporu s ustanovením 7d odst. 1 AVRAG neuchovávala ve výše uvedených místech výkonu činnosti pracovní smlouvy, doklady o výplatě mezd a dokumenty týkající se zařazení do mzdových tříd v německém jazyce.“

13 V důsledku toho byly M. Dobersbergerovi z důvodu nesplnění správních povinností uloženy správní sankce trestněprávní povahy.

14 M. Dobersberger tyto sankce zpochybnil u Verwaltungsgericht Wien (správní soud ve Vídni, Rakousko), který jeho návrh zamítl. M. Dobersberger podal proti rozsudku Verwaltungsgericht Wien (správní soud ve Vídni) opravný prostředek „Revision“ u předkládajícího soudu, a sice Verwaltungsgerichtshof (Nejvyšší správní soud, Rakousko).

15 Předkládající soud má za to, že řešení sporu, který mu byl předložen, vyvolává otázky týkající se výkladu směrnice 96/71, konkrétně jejího čl. 1 odst. 3 písm. a), jakož i článků 56 a 57 SFEU.

16 Za těchto podmínek se Verwaltungsgerichtshof (Nejvyšší správní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Zahrnuje oblast působnosti směrnice 96/71 [...], zejména její čl. 1 odst. 3 písm. a), rovněž poskytování služeb, jako je poskytování stravovacích služeb pro cestující, palubní servis nebo úklidové služby realizované zaměstnanci podniku poskytujícího služby se sídlem ve vysílajícím členském státě (Maďarsko) v rámci plnění smlouvy uzavřené se železniční společností se sídlem v hostitelském členském státě (Rakousko), pokud jsou tyto služby poskytovány v mezinárodních vlacích, které projíždějí rovněž hostitelským členským státem?

- 2) Vztahuje se čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 rovněž na případ, kdy podnik poskytující služby se sídlem ve vysílajícím členském státě neposkytuje služby uvedené v první otázce v rámci plnění smlouvy uzavřené se železniční společností usazenou v hostitelském členském státě, která má v konečném výsledku ze služeb prospěch (příjemce služeb), nýbrž v rámci plnění smlouvy uzavřené s dalším podnikem usazeným v hostitelském členském státě, který má smluvní vztah (v rámci subdodavatelského řetězce) se železniční společností?
- 3) Vztahuje se čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 rovněž na případ, kdy podnik poskytující služby se sídlem ve vysílajícím členském státě využívá pro poskytování služeb uvedených v první otázce nikoli vlastní zaměstnance, nýbrž pracovníky jiného podniku, kteří mu byli poskytnuti ve vysílajícím členském státě?
- 4) Nezávisle na odpovědích na první až třetí otázku: Brání unijní právo, zejména volný pohyb služeb (články 56 a 57 SFEU), vnitrostátní právní úprava, která podnikům, které vysílají pracovníky na území jiného členského státu za účelem poskytování služeb, ukládá povinnost dodržovat pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 a plnit vedlejší povinnosti (jako zejména povinnost týkající se ohlášení přeshraničního vyslání pracovníků příslušnému orgánu hostitelského členského státu a povinnost týkající se uchovávání dokladů o výši odměny a o účasti těchto pracovníků v systému sociálního zabezpečení) i v případech, kdy zaprvé pracovníci vyslaní do jiného státu náleží k mobilnímu personálu přeshraničně působící železniční společnosti nebo podniku, který poskytuje typické služby železniční společnosti (stravovací služby pro cestující, palubní servis) ve vlacích této železniční společnosti překračujících hranice členských států, zadruhé základem vyslání není žádná smlouva o poskytování služeb nebo alespoň smlouva o poskytování služeb uzavřená mezi vysílajícím podnikem a příjemcem služeb působícím v jiném členském státě, protože povinnost příslušející vysílajícímu podniku poskytovat služby příjemci služeb působícímu v jiném členském státě je založena na subdodavatelském vztahu (subdodavatelském řetězci), a zatřetí kdy nemají vyslaní pracovníci pracovní poměr s vysílajícím podnikem, nýbrž jsou v pracovním poměru se třetím podnikem, který poskytl své pracovníky vysílajícímu podniku na území členského státu, ve kterém má sídlo vysílající podnik?“

K přípustnosti prvních tří předběžných otázek

- 17 Francouzská vláda pochybuje o přípustnosti prvních tří předběžných otázek, přičemž se odvolává na rozsudek ze dne 3. prosince 2014, *De Clercq a další* (C-315/13, EU:C:2014:2408), v němž Soudní dvůr rozhodl, že se směrnice 96/71 nepoužije na vnitrostátní spory, které se týkají nikoli přímo pracovních podmínek vyslaných pracovníků, ale kontrolních opatření zavedených vnitrostátními orgány za účelem zajištění dodržování těchto pracovních podmínek. Podle ní se přitom jeví, že o takový případ jde v projednávané věci.
- 18 V této souvislosti je třeba připomenout, že je pouze na vnitrostátním soudu, který rozhoduje spor a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby posoudil s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu normy unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 10. prosince 2018, *Wightman a další*, C-621/18, EU:C:2018:999, bod 26 a citovaná judikatura).
- 19 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr smí rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijní normy nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudek ze dne 10. prosince 2018, *Wightman a další*, C-621/18, EU:C:2018:999, bod 27 a citovaná judikatura).

- 20 Jak přitom uvedl generální advokát v bodě 17 svého stanoviska, projednávaná věc neodpovídá žádnému z případů, kdy Soudní dvůr může odpověď na předběžné otázky odmítnout. Kromě toho, jak německá vláda správně uvedla na jednání u Soudního dvora, rozsudek ze dne 3. prosince 2014, *De Clercq a další* (C-315/13, EU:C:2014:2408), se týkal kontrolních opatření zaměřených na dodržování vnitrostátních ustanovení provádějících směrnici 96/71, zatímco první tři předběžné otázky v projednávané věci se týkají samotné použitelnosti této směrnice na poskytování takových služeb, jako jsou služby, o něž jde ve věci v původním řízení.
- 21 V tomto ohledu je třeba ještě zdůraznit, že pokud není zjevné, že výklad aktu unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, námitka vycházející z nepoužitelnosti tohoto aktu na věc v původním řízení se nedotýká přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, nýbrž meritorní stránky otázek (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 4. července 2019, *Kirschstein*, C-393/17, EU:C:2019:563, bod 28).
- 22 Z toho vyplývá, že první tři otázky jsou přípustné.

K věci samé

K první až třetí otázce

- 23 Podstatou prvních tří otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na situaci, kdy jsou v rámci smlouvy uzavřené mezi podnikem usazeným v jednom členském státě a podnikem usazeným v jiném členském státě, který je smluvně vázán se železniční společností usazenou v tomtéž členském státě, poskytovány palubní servis, úklidové služby nebo stravovací služby pro cestující uskutečňované zaměstnanci prvně uvedeného podniku, nebo pracovníky, které tomuto podniku poskytl podnik usazený rovněž v prvně uvedeném členském státě, v mezinárodních vlacích, které projíždějí druhým členským státem, jestliže tito pracovníci vykonávají významnou část práce vlastní těmto službám na území prvního členského státu a jestliže v něm zahajují nebo ukončují službu.
- 24 Úvodem je třeba zdůraznit, že volný pohyb služeb v oblasti dopravy je upraven nikoli ustanovením článku 56 SFEU, který se týká obecně volného pohybu služeb, nýbrž zvláštním ustanovením čl. 58 odst. 1 SFEU, podle něhož „[v]olný pohyb služeb v oblasti dopravy je upraven ustanoveními hlavy o dopravě“ (rozsudek ze dne 22. prosince 2010, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, C-338/09, EU:C:2010:814, bod 29 a citovaná judikatura), a sice články 90 až 100 SFEU.
- 25 Služby v oblasti dopravy zahrnují nejen jakýkoli fyzický akt přemísťování osob nebo zboží z jednoho místa na druhé prostřednictvím dopravního prostředku, nýbrž i jakoukoli službu, která je s tímto aktem neodmyslitelně spojena, i když má ve vztahu k takovému aktu pouze vedlejší povahu [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. října 2015, *Grupo Itevelesa a další*, C-168/14, EU:C:2015:685, body 46 a 47, jakož i posudek 2/15 (*Dohoda o volném obchodu se Singapurem*) ze dne 16. května 2017, EU:C:2017:376, bod 61].
- 26 Takové služby, jako je palubní servis, úklidové služby nebo stravovací služby poskytované ve vlacích, třebaže mají ve vztahu k přepravní službě cestujících vlakem vedlejší povahu, přitom nejsou s touto přepravní službou neodmyslitelně spojeny. Taková přepravní služba se totiž může uskutečnit nezávisle na uvedených vedlejších službách.
- 27 Na takové služby, které nespádají pod ustanovení hlavy Smlouvy o FEU týkající se dopravy, se tedy vztahují články 56 až 62 SFEU týkající se služeb, s výjimkou čl. 58 odst. 1 SFEU, a směrnice 96/71, která byla přijata na základě čl. 57 odst. 2 a článku 66 ES, které se týkají služeb, se tudíž na tyto služby jako takové vztahovat může.

- 28 Je však třeba ověřit, zda takové služby, jsou-li poskytovány za takových okolností, jako jsou okolnosti ve věci v původním řízení, spadají do oblasti působnosti této směrnice, jak je vymezena v článku 1 této směrnice.
- 29 V tomto ohledu z čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71, na který se předkládající soud v prvních třech otázkách specificky zaměřuje, vyplývá, že se tato směrnice použije zejména na situaci, v níž podnik usazený v členském státě vyše na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v posledně uvedeném členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi tímto podnikem a pracovníkem (rozsudek ze dne 3. dubna 2008, Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, bod 19).
- 30 Článek 2 odst. 1 uvedené směrnice stanoví, že „se ‚vyslaným pracovníkem‘ rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje“.
- 31 V tomto ohledu nelze mít za to, že pracovník je s ohledem na směrnici 96/71 vyslán na území jiného členského státu, jestliže výkon jeho práce nemá s tímto územím dostatečnou spojitost. Tento výklad vyplývá ze systematiky směrnice 96/71, a zejména z jejího čl. 3 odst. 2 vykládaného ve spojení s bodem 15 jejího odůvodnění, který v případě služeb velmi omezeného charakteru na území, na které jsou dotčení pracovníci vysláni, stanoví, že se ustanovení této směrnice týkající se minimální mzdy a minimální délky placené dovolené za kalendářní rok nepoužijí.
- 32 Z téže logiky ostatně vycházejí fakultativní odchylky stanovené v čl. 3 odst. 3 a 4 směrnice 96/71.
- 33 Takoví pracovníci, jako jsou pracovníci, o něž se jedná ve věci v původním řízení, kteří významnou část své práce vykonávají v členském státě, v němž je usazen podnik, který je přidělil k poskytování služeb v mezinárodních vlacích, a sice veškeré činnosti, které pod tuto práci spadají, s výjimkou činnosti palubního servisu uskutečněné při jízdě vlaku, a kteří zahajují nebo ukončují službu v tomto členském státě, neudržují s územím členského státu nebo členských států, jimiž tyto vlaky projíždějí, dostatečnou spojitost k tomu, aby tam mohli být považováni za „vyslané“ pracovníky ve smyslu směrnice 96/71.
- 34 V tomto ohledu je bezvýznamné, že poskytování dotčených služeb vychází ze smlouvy uzavřené mezi uvedeným podnikem a podnikem, který je usazen v témže členském státě, jako je členský stát, ve kterém je usazena železniční společnost a který pak dále uzavřel s posledně uvedenou společností smlouvu, a že podnik poskytující služby k tomuto poskytování přidělil nikoli vlastní zaměstnance, ale pracovníky, které mu poskytl podnik usazený v tomtéž členském státě, ve kterém je sám usazen.
- 35 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první tři otázky odpovědět tak, že čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 musí být vykládán v tom smyslu, že se nevztahuje na situaci, kdy jsou v rámci smlouvy uzavřené mezi podnikem usazeným v jednom členském státě a podnikem usazeným v jiném členském státě, který je smluvně vázán se železniční společností usazenou v tomtéž členském státě, poskytovány palubní servis, úklidové služby nebo stravovací služby pro cestující uskutečňované zaměstnanci prvně uvedeného podniku nebo pracovníky, které tomuto podniku poskytl podnik usazený rovněž v prvně uvedeném členském státě, v mezinárodních vlacích, které projíždějí druhým členským státem, jestliže tito pracovníci vykonávají významnou část práce vlastní těmto službám na území prvně uvedeného členského státu a jestliže v něm zahajují nebo ukončují službu.

Ke čtvrté otázce

- 36 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda článek 56 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která pod hrozbou správních sankcí trestněprávní povahy podniku usazenému v členském státě, který přidělí vlastní pracovníky či pracovníky poskytnuté jiným podnikem usazeným v tomtéž členském státě k poskytování palubního servisu, úklidových služeb nebo

stravovacích služeb pro cestující v mezinárodních vlacích projíždějících územím jiného členského státu v rámci smlouvy uzavřené mezi prvně uvedeným podnikem a podnikem usazeným v tomto jiném členském státě, který působí jako subdodavatel železniční společností usazené rovněž v uvedeném jiném členském státě, ukládá povinnost dodržovat pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71, které platí v posledně uvedeném členském státě, a povinnosti nejpozději do jednoho týdne před zahájením výkonu práce dotčených pracovníků ohlásit u příslušného orgánu tohoto členského státu zaměstnání těchto pracovníků a uchovávat v místech výkonu činnosti na území téhož jiného členského státu jednak dokumenty týkající se účasti pracovníků v systému sociálního zabezpečení prvně uvedeného členského státu a jednak pracovní smlouvy, doklady o výplatě mezd a dokumenty týkající se zařazení do mzdových tříd v úředním jazyce jiného členského státu.

37 V tomto ohledu z bodu 35 tohoto rozsudku vyplývá, že čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 musí být vykládán v tom smyslu, že se na takové služby, jako jsou služby popsané v předchozím bodě, nevztahuje.

38 Za těchto podmínek a vzhledem k tomu, že – jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí – specifickým cílem vnitrostátní právní úpravy, které se týká tato čtvrtá otázka, je provést tuto směrnici a stanovit řadu vedlejších povinností určených ke kontrole dodržování jejích ustanovení, zejména pokud jde o minimální mzdu, již není namístě na tuto otázku odpovídat.

K nákladům řízení

39 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládacím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Článek 1 odst. 3 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb musí být vykládán v tom smyslu, že se nevztahuje na situaci, kdy jsou v rámci smlouvy uzavřené mezi podnikem usazeným v jednom členském státě a podnikem usazeným v jiném členském státě, který je smluvně vázán se železniční společností usazenou v tomtéž členském státě, poskytovány palubní servis, úklidové služby nebo stravovací služby pro cestující uskutečňované zaměstnanci prvně uvedeného podniku nebo pracovníky, které tomuto podniku poskytl podnik usazený rovněž v prvně uvedeném členském státě, v mezinárodních vlacích, které projíždějí druhým členským státem, jestliže tito pracovníci vykonávají významnou část práce vlastní těmto službám na území prvně uvedeného členského státu a jestliže v něm zahajují nebo ukončují svou službu.

Podpisy.