



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

19. december 2019*

»Præjudiciel forelæggelse – artikel 56 TEUF og 57 TEUF – fri udveksling af tjenesteydelser – direktiv 96/71/EF – anvendelighed – artikel 1, stk. 3, litra a) – udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser – levering af tjenesteydelser om bord på internationale tog – national lovgivning, der pålægger administrative forpligtelser i forbindelse med udstationering af arbejdstagere«

I sag C-16/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Verwaltungsgerichtshof (forvaltningsdomstol, Østrig) ved afgørelse af 15. december 2017, indgået til Domstolen den 9. januar 2018, i sagen

Michael Dobersberger

mod

Magistrat der Stadt Wien

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan og S. Rodin samt dommerne L. Bay Larsen (refererende dommer), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe og C. Lycourgos,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitssekretær: kontorchef D. Dittert,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. marts 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Michael Dobersberger ved Rechtsanwältin A. Werner,
- den østrigske regering ved J. Schmoll og G. Hesse, som befuldmægtigede,
- den tjekkiske regering ved M. Smolek, J. Vlácil og J. Pavliš, som befuldmægtigede,
- den tyske regering, først ved T. Henze og D. Klebs, derefter ved D. Klebs, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

- den franske regering ved R. Coesme og E. de Moustier, som befuldmægtigede,
 - den ungarske regering ved M.Z. Fehér, G. Koós og M.M. Tátrai, som befuldmægtigede,
 - den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,
 - Europa-Kommissionen ved M. Kellerbauer og L. Malferrari, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 29. juli 2019, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 56 TEUF og 57 TEUF samt Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997, L 18, s. 1), navnlig sidstnævntes artikel 1, stk. 3, litra a).
- 2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Michael Dobersberger og Magistrat der Stadt Wien (Wien bykommune, Østrig) vedrørende administrative sanktioner af strafferetlig karakter, som Michael Dobersberger var blevet pålagt for en række tilsidesættelser af administrative forpligtelser, fastsat ved østrigske socialretlige bestemmelser om udstationering af arbejdstagere på denne medlemsstats område.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Ifølge 15. betragtning til direktiv 96/71 »[...] bør [det] fastsættes, at bestemmelserne om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år ikke finder anvendelse i visse afgrænsede tilfælde i forbindelse med montering og/eller installation af et gode«.
- 4 Direktivets artikel 1, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer:
 - »1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.
 2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden for så vidt angår besætningen.
 3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:
 - a) for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren

eller

b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren

eller

c) i sin egenskab af vikarbureau eller i sin egenskab af virksomhed, der stiller en arbejdstager til rådighed, udstationerer en arbejdstager i en brugervirksomhed, der er etableret eller har et forretningssted i en medlemsstat, dersom der inden udstationeringsperioden er indgået en ansættelseskontrakt mellem vikarbureauet eller den virksomhed, som stiller en arbejdstager til rådighed, og arbejdstageren.

[...]«

5 Dette direktivs artikel 2 med overskriften »Definition« har følgende ordlyd:

»1. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv forstås ved en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

2. Med henblik på anvendelsen af dette direktiv fortolkes begrebet arbejdstager som i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.«

6 Artikel 3 i direktiv 96/71 med overskriften »Arbejds- og ansættelsesvilkår« bestemmer:

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

– ved lov eller administrative bestemmelser,

og/eller

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

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

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

d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer

e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

[...]

2. For så vidt angår sådant arbejde i forbindelse med første montering og/eller første installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, er nødvendigt for idrifttagning af det leverede gode og udføres af kvalificerede og/eller specialiserede arbejdstagere fra leverandørvirksomheden, finder stk. 1, første afsnit, litra b) og c), ikke anvendelse, hvis udstationeringen højst varer otte dage.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på de i bilaget omhandlede byggeaktiviteter.

3. Medlemsstaterne kan efter samråd med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med skik og brug i de enkelte medlemsstater i de i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), nævnte tilfælde undlade at anvende stk. 1, første afsnit, litra c), i nærværende artikel, hvis udstationeringen højst varer en måned.

4. Medlemsstaterne kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis fastsætte, at der kan gøres undtagelse fra stk. 1, andet [led], litra c), i de tilfælde, der er nævnt i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), samt fra en afgørelse truffet af en medlemsstat i henhold til stk. 3 i nærværende artikel, gennem kollektive aftaler som omhandlet i stk. 8 i nærværende artikel for et eller flere aktivitetsområder, hvis udstationeringen højst varer en måned.

5. Medlemsstaterne kan indrømme en undtagelse fra stk. 1, første afsnit, litra b) og c), i de tilfælde, der er nævnt i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), på grund af arbejdets ringe omfang.

De medlemsstater, der gør brug af muligheden i første afsnit, fastsætter de nærmere regler, som det pågældende arbejde skal opfylde, for at det kan betragtes som værende af »ringe omfang«.

[...]

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

[...]

10. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne under iagttagelse af traktaten uden forskel pålægger nationale virksomheder og andre stater virksomheder:

- arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public)
- arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, jf. stk. 8, vedrørende andre aktiviteter end dem, der er omhandlet i bilaget.«

Østrigsk ret

- 7 § 7b i Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (lov om tilpasning af reglerne om ansættelseskontrakter, BGBl., 459/1993) i den affattelse, der er offentliggjort i BGBl. I, 152/2015 (herefter »AVRAG«), der blev vedtaget til gennemførelse af direktiv 96/71 i national ret, havde følgende ordlyd:

»Krav til udenlandske arbejdsgivere med hjemsted i en af Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområdes medlemsstater

(1) En arbejdstager, der er udstationeret med henblik på at arbejde i Østrig af en arbejdsgiver, der har hjemsted i en anden af Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområdes medlemsstater end Østrig, har under udstationeringen og uanset den for ansættelsesforholdet gældende lovgivning og administrative forskrifter automatisk ret til

1. mindst den lovbestemte aflønning, der er fastsat ved lov, administrativt eller ved kollektiv overenskomst, og som sammenlignelige arbejdstagere, der er ansat af sammenlignelige arbejdsgivere, modtager på arbejdsstedet [...]

[...]

En person, der har hjemsted i en anden af Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområdes medlemsstater end Østrig, anses med henblik på stk. 3-5 og 8 [samt] § 7d, stk. 1, [...] for en arbejdsgiver i forhold til arbejdstagere, der er stillet til dennes rådighed, og som er udstationeret i Østrig med henblik på at udføre arbejde. [...]

[...]

(3) Arbejdsgivere, som omhandlet i stk. 1, skal senest en uge før påbegyndelsen af det pågældende arbejde anmelde beskæftigelsen af arbejdstagere, der er blevet udstationeret for at arbejde i Østrig, til den centrale koordineringsmyndighed for illegalt arbejde [...]

(4) Den i stk. 3 omhandlede anmeldelse skal foretages særskilt for hver udstationering og skal indeholde følgende oplysninger:

1. navn, adresse og næringsbrev eller formålet med den i stk. 1 omhandlede arbejdsgivers virksomhed [...]

[...]

6. den samlede udstationeringsperiode og påbegyndelsen og den forventede varighed af de forskellige arbejdstageres ansættelse i Østrig, den normale arbejdstid og det normale arbejdssted, der er aftalt med de forskellige arbejdstagere

7. aflønningen af de individuelle arbejdstagere i henhold til østrigske lovbestemmelser og påbegyndelsen af ansættelsesforholdet med arbejdstageren

8. arbejdsstedet (den nøjagtige adresse) i Østrig (tillige med andre indsatssteder i Østrig)

9. virksomhedsarten og beskæftigelsen af arbejdstageren under hensyntagen til den relevante østrigske kollektive overenskomst.

[...]

(5) Arbejdsgivere, som omhandlet i stk. 1, skal, for så vidt som udstationerede arbejdstagere ikke har pligt til at tilslutte sig den sociale sikringsordning i Østrig, have dokumentation for arbejdstagerens tilmelding til den sociale sikringsordning (socialsikringsblanket E 101 i medfør af [Rådets] forordning (EØF) nr. 1408/71 [af 14.6.1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (EFT 1971, L 149, s. 2)], socialsikringsattest A1 i overensstemmelse med [Europa-Parlamentets og Rådets] forordning (EF) nr. 883/04 [af 29.4.2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT 2004, L 166, s. 1)] og en kopi af den i stk. 3 og 4 omhandlede anmeldelse, til rådighed på det sted, hvor arbejdet (eller indsatsen) udføres på det nationale område, eller have dem direkte tilgængelige i elektronisk form for tjenestegrenene hos den myndighed, der har ansvaret for at opkræve bidrag [...]

8. Hvad angår pligten til at stille lønбилag til rådighed er det i AVRAG's § 7d, som også har til formål at gennemføre direktiv 96/71 i national ret, bl.a. fastsat, at arbejdsgivere i hele udstationeringsperioden skal stille ansættelseskontrakten, tjenestesedlen eller lønsedlen, dokumentation for lønudbetaling eller bankoverførsler, lønerklæringer, registreringer af faktisk arbejdstid og dokumentation vedrørende indplaceringen på løntrin, til rådighed på arbejdsstedet på tysk, således at det kan kontrolleres, at den udstationerede arbejdstager i ansættelsesperioden modtager den løn, som vedkommende har til gode i overensstemmelse med retsfor skrifterne.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 9 For perioden 2012-2016 tildelte Österreichische Bundesbahnen (de østrigske forbundsbaner, herefter »ÖBB«) D. GmbH, der har hjemsted i Østrig, en kontrakt om levering af tjenesteydelser bestående i drift af togspisevogne eller service om bord på visse tog. Kontraktens opfyldelse blev imidlertid varetaget af Henry am Zug Hungary Kft. (herefter »H. Kft.«) – et ungarsk selskab etableret i Ungarn – gennem en række underkontrahentkontrakter indgået med H. GmbH, der ligeledes har hjemsted i Østrig.
- 10 Denne levering af tjenesteydelser i visse af ÖBB's tog, som forbandt Salzburg (Østrig) eller München (Tyskland) med Budapest (Ungarn) som afgang- eller endestation, varetog H. Kft. ved hjælp af arbejdstagere bosiddende i Ungarn, hvoraf størstedelen blev stillet til rådighed for H. Kft. af en anden ungarsk virksomhed, og de resterende var arbejdstagere ansat direkte af H. Kft.
- 11 Samtlige arbejdstagere, som leverede disse tjenesteydelser, havde bopæl, social sikring og deres livsinteresser i Ungarn, og de påbegyndte og afsluttede deres tjeneste i Ungarn. I Budapest skulle de modtage varerne, dvs. fødevarer og drikkevarer, som var oplagret dér, og bringe dem om bord på togene. De havde i Budapest tillige pligt til at kontrollere varelagerets tilstand og beregne omsætningen. Bortset fra det arbejde, der skulle ydes i togene, blev alle de i hovedsagen omhandlede arbejdsydelser således udført i Ungarn.
- 12 Efter en kontrol på hovedbanegården i Wien (Østrig) den 28. januar 2016 blev Michael Dobersberger som direktør for H. Kft. og i sin egenskab af arbejdsgiver for arbejdstagere med ungarsk statsborgerskab, der var udstationeret af dette selskab på det østrigske område for at levere tjenesteydelser om bord på visse af ÖBBs tog, fundet skyldig, fordi det nævnte selskab
 - »1) i strid med § 7b, stk. 3, i AVRAG ikke havde foretaget en anmeldelse til den kompetente østrigske myndighed af den ovennævnte ansættelse af udstationerede arbejdstagere senest en uge før arbejdets påbegyndelse
 - 2) i strid med § 7b, stk. 5, i AVRAG ikke på udstationeringsstedet i Østrig havde opbevaret dokumentation for arbejdstagernes sociale sikringsordning og
 - 3) i strid med § 7d, stk. 1, i AVRAG ikke på ovennævnte udstationeringssted havde opbevaret ansættelseskontrakten, dokumentation for lønudbetalinger og dokumentation vedrørende indplaceringen på løntrin på tysk.«
- 13 Følgelig blev Michael Dobersberger pålagt administrative sanktioner af strafferetlig karakter for at have tilsidesat sine administrative forpligtelser.
- 14 Sidstnævnte anfægtede disse sanktioner for Verwaltungsgericht Wien (den regionale forvaltningsdomstol i Wien, Østrig), som ikke gav ham medhold. Michael Dobersberger iværksatte revisionsanke ved den forelæggende ret, Verwaltungsgerichtshof (forvaltningsdomstol, Østrig), til prøvelse af afgørelsen truffet af Verwaltungsgericht Wien (den regionale forvaltningsdomstol i Wien).
- 15 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at den tvist, som den skal påkende, rejser spørgsmål om fortolkningen af direktiv 96/71 og nærmere bestemt af dets artikel 1, stk. 3, litra a), samt af artikel 56 TEUF og 57 TEUF.

16 Under disse omstændigheder har Verwaltungsgerichtshof (forvaltningsdomstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Omfatter anvendelsesområdet for direktiv 96/71[...], navnlig dets artikel 1, stk. 3, litra a), tillige levering af tjenesteydelser, såsom forplejning af passagerer med mad og drikke, service ombord eller rengøringsydelser, som udføres af arbejdstagere i en tjenesteydelsesvirksomhed, der har hjemsted i udstationeringsmedlemsstaten (Ungarn), med henblik på opfyldelse af en kontrakt med en jernbanevirksomhed, der har hjemsted i værtsmedlemsstaten (Østrig), når disse tjenesteydelser leveres om bord på internationale tog, der ligeledes kører igennem værtsmedlemsstaten?
- 2) Omfatter direktivets artikel 1, stk. 3, litra a), tillige den situation, at en tjenesteydelsesvirksomhed, der har hjemsted i udstationeringsmedlemsstaten, ikke leverer de tjenesteydelser, der er nævnt i det første spørgsmål, med henblik på opfyldelse af en kontrakt med jernbanevirksomheden i værtsmedlemsstaten, som i sidste instans drager nytte af tjenesteydelserne (modtageren af tjenesteydelserne), men med henblik på opfyldelse af en kontrakt med en anden virksomhed i værtsmedlemsstaten, som på sin side har indgået en kontrakt med jernbanevirksomheden (underkontrahentkæde)?
- 3) Omfatter direktivets artikel 1, stk. 3, litra a), tillige den situation, at en tjenesteydelsesvirksomhed, der er etableret i udstationeringsmedlemsstaten, ikke benytter egne arbejdstagere ved levering af de tjenesteydelser, der er nævnt i det første spørgsmål, men personale ansat i en anden virksomhed, som blev stillet til dens rådighed allerede i udstationeringsmedlemsstaten?
- 4) Uanset besvarelserne af det første, det andet og det tredje spørgsmål: Er EU-retten, navnlig fri udveksling af tjenesteydelser (artikel 56 og 57 TEUF), til hinder for en national ordning, hvorefter det er et ufravigeligt krav, at virksomheder, der udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område med henblik på levering af en tjenesteydelse, overholder arbejds- og ansættelsesvilkår i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivets artikel 3, stk. 1, samt overholder forpligtelser i tilknytning hertil (såsom navnlig forpligtelsen til at anmelde grænseoverskridende udstationering af arbejdstagere til en myndighed i værtsmedlemsstaten samt til at medbringe dokumentation for størrelsen af lønnen til disse arbejdstagere og for, at de er omfattet af en social sikringsordning), tillige i de tilfælde, hvor de arbejdstagere, der er blevet udstationeret på tværs af grænserne, (for det første) tilhører det mobile personale i en jernbanevirksomhed, der driver grænseoverskridende virksomhed eller en virksomhed, der leverer tjenesteydelser, der er typiske for en jernbanevirksomhed (forplejning af passagerer med mad og drikke; service om bord) i tog, der passerer grænserne mellem medlemsstaterne, og hvor udstationeringen (for det andet) overhovedet ikke beror på en tjenesteydelsesaftale, eller i det mindste ikke beror på en aftale om levering af tjenesteydelser mellem den udstationerende virksomhed og tjenesteydelsesmodtageren, der driver virksomhed i en anden medlemsstat, idet den udstationerende virksomheds forpligtelse over for tjenesteydelsesmodtageren – der driver virksomhed i en anden medlemsstat ved hjælp af underkontrahenter (en underkontrahentkæde) – og hvor det udstationerede personale, der (for det tredje) ikke er ansat af den udstationerende virksomhed, men af en tredjemand, som overlod sine ansatte til den udstationerende virksomhed allerede i den medlemsstat, hvor den udstationerende virksomhed har hjemsted?«

Spørgsmålet, om de tre første præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling

17 Den franske regering har rejst tvivl om, hvorvidt de tre første præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling, og har herved påberåbt sig dom af 3. december 2014, De Clercq m.fl. (C-315/13, EU:C:2014:2408), hvori Domstolen fastslog, at direktiv 96/71 ikke finder anvendelse på nationale tvister, som ikke direkte omhandler udstationerede arbejdstageres arbejds- og ansættelsesvilkår, men vedrører kontrolforanstaltninger iværksat af de nationale myndigheder for at sikre overholdelsen af disse arbejds- og ansættelsesvilkår. Der synes at være tale om et sådant tilfælde i den foreliggende sag.

- 18 I denne henseende bemærkes, at det udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af en EU-retlig regel, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 10.12.2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).
- 19 Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante. Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af en EU-retlig regel savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 10.12.2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).
- 20 Som generaladvokaten har anført i punkt 17 i forslaget til afgørelse, er den foreliggende sag ikke omfattet af nogen af de kategorier, hvor Domstolen kan afslå at besvare præjudicielle spørgsmål. Som den tyske regering med rette har anført i retsmødet, vedrørte dom af 3. december 2014, De Clercq m.fl. (C-315/13, EU:C:2014:2408), i øvrigt kontrolforanstaltninger, der skulle sikre overholdelsen af nationale bestemmelser, som gennemførte direktiv 96/71, hvorimod de tre første præjudicielle spørgsmål i den foreliggende sag vedrører selve anvendelsen af dette direktiv på udveksling af tjenesteydelser som dem, der er omhandlet i hovedsagen.
- 21 I denne forbindelse skal det endvidere bemærkes, at når det ikke klart fremgår, at fortolkningen af en EU-retsakt ikke har nogen forbindelse med de faktiske forhold eller genstanden for hovedsagen, angår indsigelsen vedrørende denne retsakts uanvendelighed på hovedsagen ikke formaliteten i anmodningen om præjudiciel afgørelse, men realiteten i de forelagte spørgsmål (jf. i denne retning dom af 4.7.2019, Kirschstein, C-393/17, EU:C:2019:563, præmis 28).
- 22 Det følger heraf, at de tre første spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

Realiteten

Det første til det tredje spørgsmål

- 23 Med de tre første spørgsmål, der skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 3, litra a), i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at bestemmelsen omfatter levering, i henhold til en aftale indgået mellem en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, og en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat, og som er kontraktligt forbundet med en jernbanevirksomhed, der er etableret i den samme medlemsstat, af service ombord, rengøringsydelser eller forplejning af passagerer med mad og drikke, som udføres af arbejdstagere i den første virksomhed eller af arbejdstagere, som stilles til dennes rådighed af en virksomhed, som ligeledes er etableret i den første medlemsstat, om bord på internationale tog, der kører igennem den anden medlemsstat, når disse arbejdstagere udfører en betydelig del af arbejdet forbundet med disse tjenesteydelser på den første medlemsstats område, og de påbegynder og afslutter deres tjeneste dér.
- 24 Indledningsvis bemærkes, at den frie udveksling af tjenesteydelser på transportområdet ikke er omfattet af bestemmelsen i artikel 56 TEUF, der generelt vedrører den frie udveksling af tjenesteydelser, men af den særlige bestemmelse i artikel 58, stk. 1, TEUF, ifølge hvilken »den frie udveksling af tjenesteydelser

på transportområdet omfattes af bestemmelserne i afsnittet vedrørende transport« (dom af 22.12.2010, Yellow Cab Verkehrsbetrieb, C-338/09, EU:C:2010:814, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis), dvs. artikel 90 TEUF – 100 TEUF.

- 25 Tjenesteydelser på transportområdet omfatter ikke alene enhver fysisk handling, der involverer at flytte personer eller varer fra et sted til et andet ved brug af et transportmiddel, men også enhver tjenesteydelse, som, skønt den er af underordnet karakter i forhold til en sådan handling, er snævert forbundet hermed (jf. i denne retning dom af 15.10.2015, Grupo Itevelesa m.fl., C-168/14, EU:C:2015:685, præmis 46 og 47, og udtalelse 2/15 (Frihandelsaftale med Singapore) af 16.5.2017, EU:C:2017:376, præmis 61).
- 26 Tjenesteydelser såsom service ombord, rengøringsydelser og forplejning med mad og drikke, som ydes om bord på tog, er af underordnet karakter i forhold til togbefordringsydelsen, men er ikke snævert forbundet med denne. En sådan befordringsydelse kan nemlig udføres uafhængigt af de nævnte tjenesteydelser af underordnet karakter.
- 27 Sådanne tjenesteydelser, der ikke er omfattet af bestemmelserne i EUF-traktatens afsnit vedrørende transport, henhører følgelig under artikel 56 TEUF – 62 TEUF, bortset fra artikel 58, stk. 1, TEUF, og kan dermed som sådanne være omfattet af direktiv 96/71, som blev vedtaget på grundlag af artikel 57, stk. 2, EF og artikel 66 EF om tjenesteydelser.
- 28 Det skal dog efterprøves, om sådanne tjenesteydelser falder ind under dette direktivs anvendelsesområde som fastlagt i dets artikel 1, når de leveres under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende.
- 29 I denne forbindelse fremgår det af artikel 1, stk. 3, litra a), i direktiv 96/71, som den forelæggende ret specifikt nævner i de tre første spørgsmål, at dette direktiv bl.a. finder anvendelse i en situation, hvor en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, med henblik på en grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser for egen regning og under egen ledelse udstationerer en arbejdstager på en anden medlemsstats område i henhold til en aftale mellem den udstationerende virksomhed og modtageren af tjenesteydelsen, der driver virksomhed i denne medlemsstat, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren (dom af 3.4.2008, Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, præmis 19).
- 30 Ifølge artikel 2, stk. 1, i nævnte direktiv »forstås ved en udstationeret arbejdstager enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«.
- 31 I så henseende kan en arbejdstager ikke betragtes som udstationeret på en medlemsstats område i henhold til direktiv 96/71, hvis udførelsen af vedkommendes arbejde ikke er tilstrækkeligt knyttet til dette område. Denne fortolkning følger af opbygningen af direktiv 96/71 og navnlig af dets artikel 3, stk. 2, sammenholdt med 15. betragtning hertil, som fastsætter, at direktivets bestemmelser om mindsteløn og det mindste antal betalte feriedage pr. år ikke finder anvendelse, hvis der er tale om meget begrænsede ydelser på det område, hvortil de pågældende arbejdstagere udstationeres.
- 32 I øvrigt er det den samme logik, der ligger bag de fakultative undtagelser i artikel 3, stk. 3 og 4, i direktiv 96/71.
- 33 Arbejdstagere, som de i hovedsagen omhandlede, der udfører en betydelig del af deres arbejde i etableringsmedlemsstaten for den virksomhed, som benytter dem til at levere tjenesteydelser om bord på internationale tog – dvs. samtlige de aktiviteter, som hører til dette arbejde, bortset fra den service ombord, der udføres, mens toget kører – og som påbegynder eller afslutter deres tjeneste i denne medlemsstat, har ikke en tilstrækkelig tilknytning til området i den eller de medlemsstater, som disse tog kører igennem, til at kunne betragtes som »udstationerede« dér som omhandlet i direktiv 96/71.

- 34 Det er i denne henseende uden betydning, at leveringen af de pågældende tjenesteydelser sker i henhold til en aftale indgået mellem den nævnte virksomhed og en virksomhed, der er etableret i den samme medlemsstat som jernbanevirksomheden, og som selv har indgået en aftale med sidstnævnte, og at tjenesteydelsesvirksomheden for at levere disse ydelser ikke blot benytter sine egne ansatte arbejdstagere, men også arbejdstagere, som stilles til dens rådighed af en virksomhed etableret i den samme medlemsstat som tjenesteydelsesvirksomheden.
- 35 Henset til ovenstående betragtninger skal de tre første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 3, litra a), i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke omfatter levering, i henhold til en aftale indgået mellem en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, og en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat, og som er kontraktligt forbundet med en jernbanevirksomhed, der er etableret i den samme medlemsstat, af service ombord, rengøringsydelser eller forplejning af passagerer med mad og drikke, som udføres af arbejdstagere i den første virksomhed eller af arbejdstagere, som stilles til dennes rådighed af en virksomhed, som ligeledes er etableret i den første medlemsstat, om bord på internationale tog, der kører igennem den anden medlemsstat, når disse arbejdstagere udfører en betydelig del af arbejdet forbundet med disse tjenesteydelser på den første medlemsstats område, og de påbegynder og afslutter deres tjeneste dér.

Det fjerde spørgsmål

- 36 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 56 TEUF skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, der under varsel om administrative sanktioner af strafferetlig karakter pålægger en virksomhed etableret i en medlemsstat, der benytter sine egne arbejdstagere, eller arbejdstagere, som stilles til rådighed af en anden virksomhed, der er etableret i den samme medlemsstat, til at levere service ombord, rengøringsydelser eller forplejning af passagerer med mad og drikke, om bord på internationale tog, der kører igennem en anden medlemsstats område, i henhold til en aftale, som den første virksomhed har indgået med en virksomhed, der er etableret i den anden medlemsstat, og som er underkontrahent til en jernbanevirksomhed, der ligeledes er etableret i den nævnte anden medlemsstat, at overholde de i sidstnævnte gældende arbejds- og ansættelsesvilkår i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71, og at foretage en anmeldelse til den kompetente myndighed i denne medlemsstat af disse arbejdstageres beskæftigelse senest en uge efter deres påbegyndelse af arbejdet og at opbevare, på det sted, hvor arbejdet udføres på den anden medlemsstats område, dels dokumentation for arbejdstagernes tilmelding til den sociale sikringsordning i den første medlemsstat, dels ansættelseskontrakter, dokumentation for lønudbetaling og dokumentation vedrørende indplaceringen på løntrin på den anden medlemsstats officielle sprog.
- 37 I så henseende følger det af denne doms præmis 35, at artikel 1, stk. 3, litra a), i direktiv 96/71 skal fortolkes således, det ikke omfatter tjenesteydelser som dem, der er beskrevet i den foregående præmis.
- 38 På denne baggrund, og idet den nationale lovgivning, som er omhandlet i det fjerde spørgsmål, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen særligt har til formål at gennemføre dette direktiv og at fastsætte en række forpligtelser i tilknytning hertil, der er bestemt til at kunne kontrollere overholdelsen af direktivets bestemmelser, navnlig på mindstelønsområdet, er det ufornuddent at besvare dette spørgsmål.

Sagsomkostninger

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

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

Artikel 1, stk. 3, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke omfatter levering, i henhold til en aftale indgået mellem en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, og en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat, og som er kontraktligt forbundet med en jernbanevirksomhed, der er etableret i den samme medlemsstat, af service ombord, rengøringsydelser eller forplejning af passagerer med mad og drikke, som udføres af arbejdstagere i den første virksomhed eller af arbejdstagere, som stilles til dennes rådighed af en virksomhed, som ligeledes er etableret i den første medlemsstat, om bord på internationale tog, der kører igennem den anden medlemsstat, når disse arbejdstagere udfører en betydelig del af arbejdet forbundet med disse tjenesteydelser på den første medlemsstats område, og de påbegynder og afslutter deres tjeneste dér.

Underskrifter