



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

19 päivänä joulukuuta 2019\*

Ennakkoratkaisupyyntö – SEUT 56 ja SEUT 57 artikla – Palvelujen tarjoamisen vapaus – Direktiivi 96/71/EY – Sovellettavuus – 1 artiklan 3 kohdan a alakohta – Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuva työntekijöiden lähettäminen työhön toiseen jäsenvaltioon – Palvelujen tarjoaminen kansainvälisissä junissa – Kansallinen säännöstö, jossa asetetaan hallinnollisia velvoitteita siltä osin kuin kyse on työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon

Asiassa C-16/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Verwaltungsgerichtshof (ylin hallintotuomioistuin, Itävalta) on esittänyt 15.12.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 9.1.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Michael Dobersberger**

vastaan

**Magistrat der Stadt Wien,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan ja S. Rodin sekä tuomarit L. Bay Larsen (esittelevä tuomari), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.3.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Michael Dobersberger, edustajanaan A. Werner, Rechtsanwältin,
- Itävallan hallitus, asiamiehinään J. Schmoll ja G. Hesse,
- Tšekin hallitus, asiamiehinään M. Smolek, J. Vlácil ja J. Pavliš,
- Saksan hallitus, asiamiehinään aluksi T. Henze ja D. Klebs, sittemmin D. Klebs,

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

- Ranskan hallitus, asiamiehinään R. Coesme ja E. de Moustier,
- Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Z. Fehér, G. Koós ja M. M. Tátrai,
- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. Kellerbauer ja L. Malferrari,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.7.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,  
on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan sekä palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY (EYVL 1997, L 18, s. 1), erityisesti sen 1 artiklan 3 kohdan a alakohdan, tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Michael Dobersberger ja Magistrat der Stadt Wien (Wienin kunta, Itävalta) ja joka koskee rangaistusluonteisia hallinnollisia seuraamuksia, jotka Dobersbergerille on määrätty useista sellaisten hallinnollisten velvoitteiden laiminlyönneistä, joista säädetään Itävallan työ- ja sosiaalioikeuden säännöksissä työntekijöiden lähettämisestä työhön kyseisen jäsenvaltion alueelle.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

- 3 Direktiivin 96/71 johdanto-osan 15 perustelukappaleen mukaan ”olisi säädettävä, että tietyissä tarkasti määritellyissä, hyödykkeen kokoamista ja/tai asennusta koskevissa tapauksissa ei sovelleta vähimmäispalkkoja ja palkallisen vuosiloman vähimmäiskestoja koskevia säännöksiä”.
- 4 Direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettävät 3 kohdan mukaisesti työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittaviin yrityksiin aluksilla työskentelevän henkilökunnan osalta.

3. Tätä direktiiviä sovelletaan, kun 1 kohdassa tarkoitetut yritykset toteuttavat jotain seuraavista valtioiden välisistä toimenpiteistä:

- a) työntekijän lähettäminen työhön yrityksen lukuun ja sen johdolla jäsenvaltion alueelle kyseisen yrityksen ja asianomaisessa jäsenvaltiossa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan,

tai

b) työntekijän lähettäminen jäsenvaltion alueelle työkomennukselle yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan,

tai

c) kun kyse on tilapäistä työvoimaa välittävästä yrityksestä tai työvoiman vuokrausta harjoittavasta yrityksestä, työntekijän lähettäminen jonkin jäsenvaltion alueelle sijoittautuneen tai siellä toimintaansa harjoittavan yrityksen käyttöön, jos tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen tai työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan.

--”

5 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmä”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee.

2. Tässä direktiivissä työntekijän käsite on sama kuin se, jota sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädännössä, jonka alueelle työntekijä on lähetetty työhön.”

6 Direktiivin 96/71 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Työehdot ja -olot”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yritysten takaavat jäsenvaltion alueelle työhön lähetetyille työntekijälle jäljempänä tarkoitettujen seikkojen osalta työehdot ja -olot, jotka siinä jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan, vahvistetaan:

– laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin,

ja/tai

– 8 kohdassa tarkoitettulla tavalla yleisesti sovellettaviksi julistetuin työehtosopimuksin tai välitystuomioin siltä osin kuin ne koskevat jotain liitteessä tarkoitettua toimintaa:

a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat

b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto

c) vähimmäispalkat, myös ylityökorvaukset; tätä alakohtaa ei sovelleta täydentäviin työeläkejärjestelmiin

d) erityisesti tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten käyttöön asettamia työntekijöitä koskevat ehdot

e) työturvallisuus, työterveys ja työhygieniat

f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimenpiteet

g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset.

--

2. Kun kyse on tavarantoimituksen ensimmäisestä kokoamis- ja/tai asennustyöstä, joka on olennainen osa tavarantoimitussopimusta ja välttämättömiä toimitettujen tavarantoimitusten saattamiseksi käyttökuntoon ja jonka suorittavat tavarantoimitustalon yrityksen ammatti- ja/tai erikoistyöntekijät, 1 kohdan ensimmäisen alakohdan b ja c alakohtaa ei sovelleta, jos lähetettyä olon kesto on enintään kahdeksan päivää.

Tätä säännöstä ei sovelleta liitteessä mainittuihin rakennusalan toimintoihin.

3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan kunkin jäsenvaltion tapojen ja käytäntöjen mukaisesti päättää olla soveltamatta 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdan säännöksiä 1 artiklan 3 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, jos lähetettynä olon kesto on enintään yksi kuukausi.

4. Jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti säätää tai määrätä, että 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdan säännöksistä voidaan poiketa 1 artiklan 3 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ja että tämän artiklan 3 kohdassa tarkoitettua jäsenvaltion päätöksestä voidaan poiketa yhtä tai useampaa toimialaa koskevan, 8 kohdassa tarkoitettua työehtosopimuksen nojalla, jos lähetettynä olon kesto on enintään yksi kuukausi.

5. Jäsenvaltiot voivat 1 artiklan 3 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa säätää tai määrätä poikkeuksen myöntämisestä 1 kohdan ensimmäisen alakohdan b ja c alakohdan säännöksiin suoritettavien töiden vähäisen laajuuden perusteella.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettua mahdollisuutta käyttävien jäsenvaltioiden on vahvistettava yksityiskohtaiset edellytykset, jotka suoritettavien töiden on täytettävä, jotta niitä voidaan pitää 'laajuudeltaan vähäisinä'.

--

7. Mitä 1 ja 6 kohdassa säädetään, ei estä työntekijöille suotuisampien työehtojen soveltamista.

--

10. Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita perustamissopimuksen mukaisesti määräämästä tai säätämästä, että kansallisten yritysten ja muiden valtioiden yritysten on yhdenvertaisen kohtelun nojalla noudatettava:

- muita kuin 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittuja seikkoja koskevia työehtoja ja -oloja siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvistä säännöksistä
- 8 kohdassa tarkoitetuissa työehtosopimuksissa tai välitystuomioissa vahvistettuja ja muita kuin liitteessä tarkoitettuja toimintoja koskevia työehtoja ja -oloja.”

### ***Itävallan oikeus***

- 7 Työsopimusoikeuden mukauttamisesta annetun lain (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz; BGBl. nro 459/1993), sellaisena kuin se on julkaistu BGBl. I:n numerossa 152/2015 (jäljempänä AVRAG), joka annettiin direktiivin 96/71 saattamiseksi osaksi kansallista oikeutta, 7b §:ssä säädettiin seuraavaa:

”Vaatimukset sellaisia ulkomaisia työnantajia vastaan, joiden kotipaikka on unionin tai Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa

(1) Työntekijällä, jonka työnantaja, jolla on kotipaikka muussa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kuin Itävallassa, lähettää työhön Itävaltaan, on riippumatta työsuhteeseen sovellettavasta oikeudesta lähetettynä olon ajan automaattisesti oikeus

1. vähintään lakisääteiseen asetuksella tai työehtosopimuksella vahvistettuun palkkaan, joka työskentelypaikkakunnalla vastaavien työnantajien on maksettava siellä vastaaville työntekijöille --

--

Palvelukseen ottajaa, jolla on kotipaikka muussa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kuin Itävallassa, on pidettävä sellaisten sen käyttöön asetettujen työntekijöiden, jotka lähetetään työhön Itävaltaan, osalta työnantajana siltä osin kuin kyse on jäljempänä 3–5 ja 8 momentin sekä 7d §:n 1 momentin soveltamisesta – –

--

(3) Edellä 1 momentissa tarkoitettujen työnantajien on tehtävä työntekijöiden, jotka lähetetään työhön Itävaltaan, työllistämistä viimeistään viikko ennen työn alkamista ilmoitus laittoman työn torjunnasta vastaavalle keskitetylle yhteensovitusyksikölle (Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung) – –

(4) Edellä 3 momentin mukainen ilmoitus on tehtävä erikseen jokaisesta työkomennuksesta, ja siihen on sisällyttävä seuraavat tiedot:

1. Edellä 1 momentissa tarkoitettujen työnantajien nimi, osoite ja toimilupa tai työnantajan toimiala

--

6. työkomennuksen kokonaisaika sekä kunkin työntekijän Itävallassa työskentelyn alkamisajankohta ja suunniteltu kesto, kunkin työntekijän osalta sovitun tavanomaisen työajan kesto ja suorittamispaikka

7. kullekin työntekijälle Itävallan säännösten mukaan maksettavan palkan määrä sekä työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen alkamisajankohta

8. Itävallassa työskentelyn paikka (tarkka osoite) (myös muut toimenpidepaikat Itävallassa)

9. työntekijän harjoittaman toiminnan laji ja tarkoitus, johon työntekijää käytetään, kun otetaan huomioon asian kannalta merkityksellinen itävaltalainen työehtosopimus

--

(5) Jos lähetetyillä työntekijöillä ei ole velvollisuutta kuulua Itävallan sosiaalivakuutuksen piiriin, 1 momentissa tarkoitettujen työnantajien on pidettävä saatavilla työntekijän sosiaalivakuutukseen ilmoittamista koskevat asiakirjat [(sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä 14.6.1971 annetun neuvoston] asetuksen (ETY) N:o 1408/71 [(EYVL 1971, L 149, s. 2)] mukainen E 101 -todistus ja [sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29.4.2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston] asetuksen (EY) N:o 883/04 [(EUVL 2004, L 166, s. 1)] mukainen A1-todistus) samoin kuin jäljennös 3 ja 4 momentissa tarkoitettua ilmoituksesta työn suorittamispaikassa (tai toimenpidepaikassa) Itävallan alueella tai asetettava ne suoraan saataville sähköisessä muodossa sosiaalivakuutusmaksujen perimisestä vastaaville viranomaisille – –”

8 Siltä osin kuin kyse on velvollisuudesta asettaa palkka-asiakirjat saataville, AVRAG:n, jolla on myös tarkoitus saattaa direktiivi 96/71 osaksi kansallista oikeutta, 7d §:ssä säädetään muun muassa, että koko työkomennuksen ajan työnantajan on pidettävä työn suorittamispaikassa saatavilla saksan kielellä työehtosopimus tai palvelusasiakirja, palkkakuitit, palkanmaksukuitit tai pankkisiirtotositteet, palkkalaskelmat, työaikatalenteet ja palkkaluokkaan sijoittamista koskevat asiakirjat, jotta voidaan varmistaa, että lähetetty työntekijä saa työskentelyn keston ajalta palkan, joka hänelle on Itävallan säännösten mukaan maksettava.

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 9 Österreichische Bundesbahnen (Itävallan liittovaltion rautatieyhtiö, jäljempänä ÖBB) myönsi vuosiksi 2012–2016 palveluhankintaa koskeneen sopimuksen, jossa oli kyse ravintolavaunutoiminnan harjoittamisesta tai matkustajapalvelujen suorittamisesta sen tietyissä junissa, D. GmbH:lle, jonka kotipaikka on Itävallassa. Tämän hankintasopimuksen toteuttamisesta vastasi kuitenkin Henry am Zug Hungary Kft. (jäljempänä H. Kft.), joka on Unkarin oikeuden mukaan perustettu Unkariin sijoittautunut yhtiö, lukuisten sellaisten alihankintasopimusten välityksellä, joissa oli mukana H. GmbH, jolla myös on kotipaikka Itävallassa.
- 10 H. Kft. vastasi palvelujen tarjoamisesta tietyissä ÖBB:n junissa, jotka yhdistivät Salzburgin (Itävalta) tai Münchenin (Saksa) Budapestiin (Unkari), joka oli lähtö- tai pääteasema, käyttämällä työntekijöitä, jotka asuivat Unkarissa ja joista suurimman osan oli H. Kft:n käyttöön asettanut toinen unkarilainen yritys, kun taas muut työntekijät olivat suoraan H. Kft:n palveluksessa.
- 11 Kaikilla kyseisten palvelujen tarjoamiseen osoitetuilla työntekijöillä oli asuinpaikka ja sosiaalivakuutukset Unkarissa ja elämä keskittynyt sinne, ja heidän palveluksensa alkoi Unkarissa ja päättyi sinne. Budapestissa heidän tehtävänä oli ottaa vastaan tavarat, eli sinne varastoidut elintarvikkeet ja juomat, ja lastata ne juniin. Heidän oli myös seurattava varastojen tilaa ja laskettava liikevaihto Budapestissa. Niinpä kaikki pääasiassa kyseessä olevat työsuoritukset junissa suoritettavia työsuorituksia lukuun ottamatta tehtiin Unkarissa.
- 12 Wienin (Itävalta) päärautatieasemalla 28.1.2016 suoritettuna tarkastuksen seurauksena H. Kft:n johtajan Dobersbergerin katsottiin – sellaisten työntekijöiden työnantajana, jotka olivat Unkarin kansalaisia ja jotka tämä yhtiö oli lähettänyt työhön Itävallan alueelle suorittamaan matkustajapalveluja tietyissä ÖBB:n junissa – syyllistyneen siihen, että kyseinen yhtiö
- ”1) oli AVRAG:n 7b §:n 3 momentin vastaisesti jättänyt viikkoa ennen palveluksen alkamista Itävallassa tekemättä lähetettyjen työntekijöiden mainitusta työstä ilmoituksen Itävallan toimivaltaiselle viranomaiselle
- 2) oli AVRAG:n 7b §:n 5 momentin vastaisesti jättänyt pitämättä saatavilla työn suorittamispaikassa Itävallan alueella asiakirjat, jotka koskivat työntekijöiden ilmoittamista sosiaalivakuutukseen, ja
- 3) oli AVRAG:n 7d §:n 1 momentin vastaisesti jättänyt pitämättä edellä mainitussa työn suorittamispaikassa saatavilla saksan kielellä työsopimuksen, palkanmaksukuitit ja palkkaluokkaan sijoittamista koskeneet asiakirjat.”
- 13 Näin ollen Dobersbergerille määrättiin rangaistusluonteisia hallinnollisia seuraamuksia hallinnollisten velvoitteiden laiminlyönnistä.
- 14 Dobersberger riitautti nämä seuraamukset Verwaltungsgericht Wienissä (Wienin hallintotuomioistuin, Itävalta), joka hylkäsi tämän tekemän valituksen. Dobersberger on tehnyt Verwaltungsgericht Wienin ratkaisusta Revision-valituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Verwaltungsgerichtshofiin (ylin hallintotuomioistuin, Itävalta).
- 15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen käsiteltäväksi saatetun asian ratkaisemiseen liittyy kysymyksiä, jotka koskevat direktiivin 96/71 ja erityisesti sen 1 artiklan 3 kohdan a alakohdan sekä SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan tulkintaa.

16 Tässä tilanteessa Verwaltungsgerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Sovelletaanko direktiiviä 96/71, erityisesti sen 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa, myös sellaiseen palvelujen tarjoamiseen kuin matkustajien ruoka- ja juomatarjoilun sekä matkustaja- ja siivouspalvelujen tuottamiseen sellaisen palveluntuottajayrityksen työntekijöillä, jonka kotipaikka on maassa, josta työntekijät on lähetetty työhön (Unkari), sopimuksen täyttämiseksi sellaisen rautatieliikenteen harjoittajan kanssa, jonka kotipaikka on vastaanottavassa jäsenvaltiossa (Itävalta), kun nämä palvelut suoritetaan kansainvälisissä junissa, jotka matkustavat myös vastaanottavan jäsenvaltion läpi?
- 2) Sovelletaanko direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa myös siinä tapauksessa, että palveluntuottajayritys, jonka kotipaikka on maassa, josta työntekijät on lähetetty työhön, ei tuota ensimmäisessä kysymyksessä mainittuja palveluja sopimuksen täyttämiseksi sen rautatieliikenteen harjoittajan kanssa, jonka kotipaikka on vastaanottavassa jäsenvaltiossa ja jonka hyväksi palvelut viime kädessä tulevat (palvelun vastaanottaja), vaan sopimuksen täyttämiseksi toisen yhtiön kanssa, jonka kotipaikka on vastaanottavassa jäsenvaltiossa ja joka puolestaan on sopimussuhteessa (alihankintaketju) rautatieliikenteen harjoittajan kanssa?
- 3) Sovelletaanko direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa myös siinä tapauksessa, että palveluntuottajayritys, jonka kotipaikka on maassa, josta työntekijät on lähetetty työhön, ei käytä ensimmäisessä kysymyksessä mainittujen palvelujen tuottamisessa omia työntekijöitään vaan toisen yrityksen työntekijöitä, jotka on asetettu palveluntuottajayrityksen käyttöön jo maassa, josta työntekijät lähetettiin työhön?
- 4) Riippumatta vastauksista kolmeen ensimmäiseen kysymykseen: onko unionin oikeus, erityisesti palvelujen tarjoamisen vapaus (SEUT 56 ja SEUT 57 artikla), esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa edellytetään, että yritysten, jotka lähettävät työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle työhön tuottamaan palveluja, on taattava direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut työehdot ja -olot ja noudatettava liitännäisvelvollisuuksia (kuten erityisesti velvollisuutta, joka koskee ilmoituksen antamista vastaanottavan jäsenvaltion viranomaiselle työntekijöiden lähettämistä rajan yli työhön, ja velvollisuutta, joka koskee näiden työntekijöiden palkkatasoa ja heidän ilmoittamistaan sosiaalivakuutukseen koskevien asiakirjojen saatavilla pitämistä) myös silloin, kun ensinnäkin rajan yli työhön lähetetyt työntekijät kuuluvat rajojen yli liikennöivän rautatieliikenteen harjoittajan tai sellaisen yrityksen, joka tarjoaa tyypillisesti rautatieliikenteen harjoittajan tarjoamia palveluja (matkustajien ruoka- ja juomatarjoilua, matkustajapalveluja) rautatieliikenteen harjoittajan jäsenvaltioiden rajojen yli liikennöivissä junissa, matkustavaan henkilökuntaan ja kun toiseksi työntekijöiden lähettäminen joko ei ylipäänsä perustu palvelusopimukseen tai ei ainakaan palvelusopimukseen lähettävän yrityksen ja toisessa jäsenvaltiossa toimivan palvelun vastaanottajan välillä, koska lähettävän yrityksen suoritusvelvollisuus toisessa jäsenvaltiossa toimivaa palvelun vastaanottajaa kohtaan perustuu alitoimeksiantoihin (alihankintaketjuun), ja kun kolmanneksi lähetetyt työntekijät eivät ole työsuhteessa työntekijänsä lähettävään yritykseen vaan kolmanteen yritykseen, joka on asettanut työntekijänsä lähettävän yrityksen käyttöön jo lähettävän yrityksen kotipaikkajäsenvaltiossa?”

### **Kolmen ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tutkittavaksi ottaminen**

17 Ranskan hallitus epäilee kolmen ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tutkittavaksi ottamisen edellytysten täyttymistä vedoten 3.12.2014 annettuun tuomioon De Clercq ym. (C-315/13, EU:C:2014:2408), jossa unionin tuomioistuin on sen mielestä katsonut, ettei direktiiviä 96/71 sovelleta

kansallisiin oikeusriitoihin, jotka eivät suoraan koske lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja -oloja vaan valvontatoimenpiteitä, joita kansalliset viranomaiset toteuttavat varmistaakseen kyseisten työehtojen ja -olojen noudattamisen. Näin näyttää sen mielestä olevan nyt käsiteltävässä asiassa.

- 18 Tältä osin on muistutettava, että yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimen on siten lähtökohtaisesti ratkaistava ne (tuomio 10.12.2018, Wightman ym., C-621/18, EU:C:2018:999, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 19 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä ratkaisemasta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisukysymyksen ainoastaan silloin, kun on ilmeistä, että pyydettyä unionin oikeuden säännösten ja määräysten tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. tuomio 10.12.2018, Wightman ym., C-621/18, EU:C:2018:999, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 20 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 17 kohdassa, nyt käsiteltävä asia ei vastaa yhtäkään niistä tapauksista, joissa unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta ennakkoratkaisukysymyksiin. Lisäksi – kuten Saksan hallitus perustellusti totesi unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa – 3.12.2014 annettu tuomio De Clercq ym. (C-315/13, EU:C:2014:2408) koski valvontatoimenpiteitä direktiivin 96/71 kansallisten täytäntöönpanosäännösten noudattamiseksi, kun taas kolme ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä nyt käsiteltävässä asiassa koskevat sitä, onko kyseistä direktiiviä edes sovellettava pääasiassa kyseessä olevien kaltaisten palvelujen tarjoamiseen.
- 21 Tässä yhteydessä on vielä korostettava, että jos ei ole ilmeistä, että unionin oikeuden toimen tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevan asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, väite, jonka mukaan kyseinen toimi ei tule sovellettavaksi pääasiassa, ei liity ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamiseen vaan kuuluu kysymysten aineelliseen puoleen (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2019, Kirschstein, C-393/17, EU:C:2019:563, 28 kohta).
- 22 Tästä seuraa, että kolme ensimmäistä kysymystä voidaan ottaa tutkittaviksi.

## Asiakysymys

### *Ensimmäinen, toinen ja kolmas kysymys*

- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmella ensimmäisellä kysymyksellään, jotka on tutkittava yhdessä, pääasiallisesti, onko direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että se kattaa sellaisen sopimuksen yhteydessä, jonka ovat tehneet jäsenvaltioon sijoittautunut yritys ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, joka on sopimussuhteessa tähän samaan jäsenvaltioon sijoittautuneeseen rautatieliikenteen harjoittajaan, matkustaja-, siivous- tai ravintolapalvelujen suorittamisen matkustajille jälkimmäisen jäsenvaltion läpi kulkevilla kansainvälisissä junissa, kun näitä palveluja suorittavat ensin mainitun yrityksen palkkatyöntekijät tai työntekijät, jotka tämä on saanut käyttöönsä samoin ensin mainittuun jäsenvaltioon sijoittautuneelta yritykseltä, ja kun kyseiset työntekijät tekevät merkittävän osan kyseisiin palveluihin liittyvästä työstä ensin mainitun jäsenvaltion alueella ja aloittavat tai päättävät palveluksensa siellä.



- 24 Aluksi on palautettava mieleen, että palvelujen tarjoamisen vapaus liikennealalla ei kuulu palvelujen tarjoamisen vapautta yleisesti koskevan SEUT 56 artiklan määräysten soveltamisalaan vaan siitä määrätään SEUT 58 artiklan 1 kohdan erityismääräyksessä, jonka mukaan ”palvelujen tarjoamisen vapauteen liikenteen alalla sovelletaan liikennettä koskevan osaston määräyksiä” (tuomio 22.12.2010, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, C-338/09, EU:C:2010:814, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) eli SEUT 90–SEUT 100 artiklaa.
- 25 Liikenteen alan palvelut kattavat paitsi fyysisen toimen, jolla henkilöitä tai tavaroita siirretään paikasta toiseen liikennevälineen avulla, myös palvelut, jotka siitä huolimatta, että ne ovat tällaisen toimen kannalta vain liitännäisiä, liittyvät tähän toimeen luonnostaan (ks. vastaavasti tuomio 15.10.2015, *Grupo Itevelesa ym.*, C-168/14, EU:C:2015:685, 46 ja 47 kohta ja lausunto 2/15 (Vapaakauppasopimus Singaporen kanssa), 16.5.2017, EU:C:2017:376, 61 kohta).
- 26 Matkustaja-, siivous- tai ravintolapalvelujen kaltaiset palvelut eivät siitä huolimatta, että ne ovat junalla tarjottavan henkilökuljetuspalvelun kannalta liitännäisiä, liity luonnostaan tällaiseen palveluun. Tällainen kuljetuspalvelu nimittäin voidaan toteuttaa kyseisistä liitännäispalveluista riippumatta.
- 27 Niinpä tällaiset palvelut, jotka eivät kuulu EUT-sopimuksen liikennettä koskevan osaston määräysten soveltamisalaan, kuuluvat palveluita koskevien SEUT 56–SEUT 62 artiklan soveltamisalaan lukuun ottamatta SEUT 58 artiklan 1 kohtaa, joten ne voivat sellaisinaan kuulua direktiivin 96/71, joka on annettu palveluja koskevan EY 57 artiklan 2 kohdan ja EY 66 artiklan nojalla, soveltamisalaan.
- 28 On kuitenkin selvitettävä, kuuluvatko tällaiset palvelut silloin, kun niitä tarjotaan pääasiassa kyseessä olevien kaltaisissa olosuhteissa, mainitun direktiivin soveltamisalaan, sellaisena kuin tämä määrittellään direktiivin 1 artiklassa.
- 29 Tältä osin direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohdasta, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin nimenomaisesti viittaa kolmessa ensimmäisessä kysymyksessään, ilmenee, että direktiiviä sovelletaan erityisesti tilanteessa, jossa jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, joka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettää työntekijöitä omaan lukuunsa ja omalla johdollaan toisen jäsenvaltion alueelle kyseisen lähettävän yrityksen ja tässä jälkimmäisessä jäsenvaltiossa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettynä olon ajan (tuomio 3.4.2008, *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, 19 kohta).
- 30 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan tässä direktiivissä ”lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee”.
- 31 Tältä osin on todettava, että työntekijän ei voida direktiivin 96/71 kannalta katsoa olevan lähetetty työhön jäsenvaltion alueelle, jos hänen työnsä toteuttamisella ei ole riittävää yhteyttä tähän alueeseen. Tällainen tulkinta johtuu direktiivin 96/71 ja erityisesti sen 3 artiklan 2 kohdan, luettuna direktiivin johdanto-osan 15 perustelukappaleen valossa, rakenteesta, jonka mukaan tapauksissa, joissa palveluja tarjotaan erittäin rajallisesti alueella, jolle asianomaiset työntekijät lähetetään, on niin, että kyseisen direktiivin vähimmäispalkkaa ja palkallisen vuosiloman vähimmäiskestoja koskevia säännöksiä ei sovelleta.
- 32 Lisäksi sama logiikka on direktiivin 96/71 3 artiklan 3 ja 4 kohdassa tarkoitettujen valinnaisten poikkeusten taustalla.
- 33 Pääasiassa kyseessä olevien kaltaisilla työntekijöillä – jotka tekevät merkittävän osan työstään jäsenvaltiossa, johon on sijoittautunut yritys, joka heidät on osoittanut tarjoamaan palveluja kansainvälisissä junissa, eli jotka suorittavat kaikkia tähän työhön kuuluvia toimintoja paitsi junamatkan aikana harjoitettavaa matkustajapalvelutoimintaa ja jotka aloittavat tai päättävät

palveluksensa kyseisessä jäsenvaltiossa – ei ole kyseisten junien läpikulkujäsenvaltion tai -jäsenvaltioiden alueeseen sellaista riittävää sidettä, jotta heitä voitaisiin pitää direktiivissä 96/71 tarkoitettuina sinne ”lähetettyinä” työntekijöinä.

- 34 Tältä osin on merkityksetöntä, että kyseessä olevien palvelujen tarjoaminen kuuluu sopimukseen kyseisen yrityksen ja sellaisen yrityksen välillä, joka on sijoittautunut samaan jäsenvaltioon kuin rautatieliikenteen harjoittaja ja joka puolestaan on tehnyt sopimuksen kyseisen liikenteenharjoittajan kanssa, ja että palveluyritys ei osoita kyseisten palvelujen tarjoamiseen omia palkkatyöntekijöitään vaan työntekijöitä, jotka se on saanut käyttöönsä samaan jäsenvaltioon kuin se itse sijoittautuneelta yritykseltä.
- 35 Kolmeen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava edellä esitetyn perusteella, että direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se ei kata sellaisen sopimuksen yhteydessä, jonka ovat tehneet jäsenvaltioon sijoittautunut yritys ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, joka on sopimussuhteessa tähän samaan jäsenvaltioon sijoittautuneeseen rautatieliikenteen harjoittajaan, matkustaja-, siivous- tai ravintolapalvelujen suorittamista matkustajille jälkimmäisen jäsenvaltion läpi kulkevilla kansainvälisissä junissa, kun näitä palveluja suorittavat ensin mainitun yrityksen palkkatyöntekijät tai työntekijät, jotka tämä on saanut käyttöönsä samoin ensin mainittuun jäsenvaltioon sijoittautuneelta yritykseltä, ja kun kyseiset työntekijät tekevät merkittävän osan kyseisiin palveluihin liittyvästä työstä ensin mainitun jäsenvaltion alueella ja aloittavat tai päättävät palveluksensa siellä.

#### *Neljäs kysymys*

- 36 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedusteleo neljännellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko SEUT 56 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa edellytetään rangaistusluonteisten hallinnollisten seuraamusten uhalla, että jäsenvaltioon sijoittautunut yritys – joka osoittaa omia työntekijöitään tai toiselta tähän samaan jäsenvaltioon sijoittautuneelta yritykseltä käyttöönsä saamiaan työntekijöitä matkustaja-, siivous- tai ravintolapalvelujen suorittamiseen matkustajille toisen jäsenvaltion alueen läpi kulkevilla kansainvälisissä junissa sellaisen sopimuksen yhteydessä, jonka ensin mainittu yritys on tehnyt sellaisen kyseiseen toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen yrityksen kanssa, joka toimii samoin kyseiseen toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen rautatieliikenteen harjoittajan alihankkijana – noudattaa direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja viimeksi mainitussa jäsenvaltiossa voimassa olevia työehtoja ja -oloja ja tekee tämän jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään viikkoa ennen asianomaisten työntekijöiden palveluksen alkamista ilmoituksen kyseisten työntekijöiden työskentelystä sekä pitää saman toisen jäsenvaltion alueella olevissa työn suorittamispaikoissa saatavilla yhtäältä asiakirjat, jotka koskevat työntekijöiden vakuuttamista ensin mainitun jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmässä, ja toisaalta työ sopimukset, palkanmaksukuitit ja palkkaluokkaan sijoittamista koskevat asiakirjat kyseisen toisen jäsenvaltion virallisella kielellä.
- 37 Tältä osin tämän tuomion 35 kohdasta ilmenee, että direktiivin 96/71 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, ettei se kata edellisessä kohdassa kuvatun kaltaisia palveluja.
- 38 On siis katsottava, että koska – kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee – tässä neljännessä kysymyksessä tarkoitettuna kansallisen säännösten erityisenä tarkoituksena on saattaa mainittu direktiivi täytäntöön ja säätää joukosta liitännäisiä velvoitteita sen säännösten, muiden muassa vähimmäispalkkaa koskevien säännösten, noudattamisen valvomiseksi, tähän kysymykseen ei ole enää tarpeen vastata.

## Oikeudenkäyntikulut

- 39 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY 1 artiklan 3 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se ei kata sellaisen sopimuksen yhteydessä, jonka ovat tehneet jäsenvaltioon sijoittautunut yritys ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, joka on sopimussuhteessa tähän samaan jäsenvaltioon sijoittautuneeseen rautatieliikenteen harjoittajaan, matkustaja-, siivous- tai ravintolapalvelujen suorittamista matkustajille jälkimmäisen jäsenvaltion läpi kulkevissa kansainvälisissä junissa, kun näitä palveluja suorittavat ensin mainitun yrityksen palkkatyöntekijät tai työntekijät, jotka tämä on saanut käyttöönsä samoin ensin mainittuun jäsenvaltioon sijoittautuneelta yritykseltä, ja kun kyseiset työntekijät tekevät merkittävän osan kyseisiin palveluihin liittyvästä työstä ensin mainitun jäsenvaltion alueella ja aloittavat tai päättävät palveluksensa siellä.**

Allekirjoitukset