



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2019. december 19. *

„Előzetes döntéshozatal – EUMSZ 56. és EUMSZ 57. cikk – Szolgáltatásnyújtás szabadsága – 96/71/EK irányelv – Alkalmazhatóság – Az 1. cikk (3) bekezdésének a) pontja – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése – Nemzetközi vonatok fedélzetén történő szolgáltatásnyújtás – Nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos adminisztratív kötelezettségeket ír elő”

A C-16/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgerichtshof (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2018. január 9-én érkezett, 2017. december 15-i határozatával terjesztett elő a

Michael Dobersberger

és

a **Magistrat der Stadt Wien**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan és S. Rodin tanácselnökök, L. Bay Larsen (előadó), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe és C. Lycourgos bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: D. Dittert egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. március 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. Dobersberger képviseletében A. Werner Rechtsanwältin,
- az osztrák kormány képviseletében J. Schmoll és G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
- a cseh kormány képviseletében M. Smolek, J. Vlácil és J. Pavliš, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

- a német kormány képviselőjében kezdetben: T. Henze és D. Klebs, később: D. Klebs, meghatalmazotti minőségben,
- a francia kormány képviselőjében R. Coesme és E. de Moustier, meghatalmazotti minőségben,
- a magyar kormány képviselőjében Fehér M. Z., Koós G. és Tátrai M. M., meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. Kellerbauer és L. Malferrari, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2019. július 29-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 56. és EUMSZ 57. cikknek, valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.; helyesbítés: HL 2015. L 111., 34. o.), különösen annak 1. cikke (3) bekezdése a) pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Michael Dobersberger és a Magistrat der Stadt Wien (Bécs város önkormányzata, Ausztria) között az M. Dobersbergerrel szemben, az osztrák szociális jognak a munkavállalók e tagállam területére való kiküldetését szabályozó rendelkezéseiben előírt adminisztratív kötelezettségek több alkalommal megvalósult nemteljesítése miatt kiszabott büntető jellegű közigazgatási szankciók tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 96/71 irányelv (15) preambulumbekkezdése értelmében „[m]eg kell határozni, hogy áruk összeszerelésének, illetve beszerelésének egyes pontosan meghatározott eseteiben a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók”.
- 4 Ezen irányelv „Hatály” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ezt az irányelvet arra, a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.

(2) Ez az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.

(3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:

- a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

[...]

5 Az említett irányelv „Fogalommeghatározások” című 2. cikkének szövege a következő:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában »kiküldetésben lévő munkavállaló« az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.

(2) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.”

6 A 96/71 irányelv „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok [helyesen: Munka- és foglalkoztatási feltételek] című 3. cikke az alábbiakat írja elő:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban [helyesen: A tagállamok gondoskodnak arról, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalók részére az alábbi kérdésekkel kapcsolatosan a munkaviszonyra vonatkozó azon feltételeket biztosítsák, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban]:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
- olyan kollektív megállapodás [helyesen: kollektív szerződés] vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:
 - a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
 - b) minimális éves szabadság;
 - c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;
 - d) munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
 - e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;

- f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
- g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

[...]

(2) Áruk első összeszerelése, illetve első beszerelése esetén, ahol ez az áruszolgáltatási szerződés szerves része és az átadott áru használatbavételéhez szükséges, és a munkát a szolgáltató vállalkozás szakképzett munkavállalói, illetve szakemberei végzik, az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése nem alkalmazható, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot.

Ez a rendelkezés nem vonatkozik a mellékletben felsorolt építési munkák területén folytatott tevékenységekre.

(3) A tagállamok, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően hagyományaiknak és gyakorlatuknak megfelelően elhatározhatják, hogy nem alkalmazzák az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdését az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, amikor a kiküldetés tartama az egy hónapot nem haladja meg.

(4) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, és/vagy gyakorlattal összhangban úgy rendelkezhetnek, hogy el lehet térni az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdésétől, az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, továbbá a tagállam döntésétől e cikk (3) bekezdése értelmében, az e cikk (8) bekezdése értelmében létrejött, egy vagy két tevékenységi ágazatot érintő kollektív megállapodással [helyesen: kollektív szerződéssel], ha a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot.

(5) A tagállamok rendelkezhetnek arról, hogy mentesítést adhatnak az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése alól az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben azon az alapon, hogy az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős.

Azok a tagállamok, amelyek élnek az első bekezdésben említett lehetőséggel, meghatározzák azokat a szempontokat, amelyeknek a teljesítendő munka meg kell, hogy feleljen ahhoz, hogy „nem jelentősnek” lehessen tekinteni.

[...]

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok [helyesen: nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb munka- és foglalkoztatási feltételek] alkalmazását.

[...]

(10) Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a Szerződésnek megfelelően, a hazai vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák:

- a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat [helyesen: munka- és foglalkoztatási feltételeket] az (1) bekezdés első albekezdésében említetteken kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó,
- a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban [helyesen: kollektív szerződésekben] vagy választottbírói határozatokban megállapított és a mellékletben említetteken kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat [helyesen: tevékenységekkel kapcsolatos munka- és foglalkoztatási feltételeket].”

Az osztrák jog

- 7 Az Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (a munkaszerződésekre vonatkozó szabályozás kiigazításáról szóló törvény, BGBl., 459/1993) BGBl. I, 152/2015. számában közzétett változatának (a továbbiakban: AVRAG) 7b. §-a, amelyet a 96/71 irányelv nemzeti jogba történő átültetése céljából fogadtak el, így szól:

„Az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térség valamelyik tagállamában letelepedett külföldi munkáltatókkal szembeni munkavállalói jogok

(1) Az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térség valamely – Ausztriától eltérő – tagállamában székhellyel rendelkező munkáltató által ausztriai munkavégzésre kiküldött munkavállaló a kiküldetés ideje alatt és a munkaviszonyra alkalmazandó törvényi és rendeleti rendelkezések sérelme nélkül automatikusan jogosult

1. a rendeletileg vagy kollektív szerződésben meghatározott azon állami minimumdíjazásra, amelyet az adott munkahelyen hasonló munkáltató köteles fizetni hasonló munkavállalónak [...];

[...]

Az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térség valamely – Ausztriától eltérő – tagállamában székhellyel rendelkező személy a (3)–(5), a (8) bekezdés, [valamint] a 7d. § (1) bekezdésének alkalmazásában munkáltatónak tekintendő a rendelkezésére bocsátott azon munkavállalók vonatkozásában, akiket munkavégzés céljával Ausztriába kiküldtek [...]

(3) Az (1) bekezdésben említett munkáltató köteles bejelenteni a munkavégzés céljából Ausztriába küldött munkavállalók foglalkoztatását a jogellenes munka ellenőrzését koordináló központi szolgálatnak legalább egy héttel a munka megkezdése előtt [...].

(4) A (3) bekezdésben említett bejelentést minden kirendelésre vonatkozóan egyenként meg kell tenni, és a bejelentésnek a következő információkat kell tartalmaznia:

1. Az (1) bekezdés értelmében vett munkáltató vállalkozásának neve, címe, szakmai engedélye vagy célja; [...]

[...]

6. a kirendeléssel érintett teljes időszak, valamint a különböző munkavállalók ausztriai foglalkoztatásának kezdete és várható időtartama, a rendes munkaidőre és a munkavégzés helyére vonatkozóan az egyes munkavállalókkal megállapodott feltételek,

7. az osztrák jogi rendelkezések alapján az egyes munkavállalóknak járó díjazás összege és a munkáltatóval való munkaviszony kezdete;

8. az ausztriai foglalkoztatás helye (pontos cím) (valamint egyéb működési helyek Ausztriában);

9. a tevékenység fajtája és a munkavállaló alkalmazása, figyelembe véve a releváns osztrák kollektív szerződést,

[...]

(5) Amennyiben a kiküldetésben lévő külföldi munkavállalók nem kötelesek Ausztriában csatlakozni társadalombiztosítási rendszerhez, az (1) bekezdés szerinti munkáltatók kötelesek maguknál tartani a munkavállalók társadalombiztosítási bejelentéséről szóló dokumentumokat (a [szociális biztonsági

rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i] 1408/71/EGK [tanácsi] rendelet {HL 1971. L 149., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 35. o.} szerinti E 101 társadalombiztosítási dokumentum, a [szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i] 883/2004/EK [európai parlamenti és tanácsi] rendelet {HL 2004. L 166., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 5. kötet, 72. o.} szerinti A1 társadalombiztosítási dokumentum), valamint az említett bejelentés másolatát a nemzeti területen a teljesítési (vagy működési helyen) vagy a hozzájárulások behajtásáért felelős hatóság szolgálatai számára ezeket elektronikus formában közvetlenül elérhetővé tenni [...].”

- 8 A fizetési dokumentumok rendelkezésre bocsátására vonatkozó kötelezettséget illetően az AVRAG 7d. §-a, amely a 96/71 irányelv nemzeti jogba történő átültetésére is irányul, előírja különösen, hogy a kirendelés időszaka alatt a munkáltatóknak maguknál kell tartaniuk a munkaszerződést vagy annak kivonatát, a fizetési papírt, a munkavégzés helyén német nyelven, a bérkifizetési igazolást vagy a bankátutalás igazolását, a bérjegyzékeket, a ledolgozott órákról szóló nyilvántartást, valamint a bérfokozatba való besorolással kapcsolatos dokumentumokat, hogy ellenőrizni lehessen, hogy a kiküldetésben lévő munkavállaló a munkaviszony idejére a jogszabályok alapján őt megillető bérben részesül.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 9 Az Österreichische Bundesbahnen (osztrák szövetségi vasutak, a továbbiakban: ÖBB) a 2012 és 2016 közötti időszakra étkezőkocsik üzemeltetéséből és fedélzeti kiszolgálásból álló szolgáltatásoknak egyes vonatain történő nyújtására irányuló szerződést ítélt oda az ausztriai székhelyű D. GmbH-nak. E szerződés teljesítését ugyanakkor a Henry am Zug Hungary Kft. (a továbbiakban: H. Kft.), a magyar jog szerint alapított, magyarországi székhelyű társaság biztosította számos, az ugyancsak Ausztriában székhellyel rendelkező H. GmbH-t érintő alvállalkozói szerződés útján.
- 10 A H. Kft. a szolgáltatások nyújtását az ÖBB Salzburgot (Ausztria) vagy Münchent (Németország) Budapesttel (Magyarország) mint indulási vagy végpályaudvarral összekötő vonatain biztosította Magyarországon lakóhellyel rendelkező munkavállalókkal, akiknek nagy részét egy másik magyar vállalkozás bocsátotta a H. Kft. rendelkezésére, míg a többiek a H. Kft. közvetlen alkalmazásában álltak.
- 11 Az e szolgáltatások nyújtására beosztott valamennyi munkavállaló Magyarországon rendelkezett lakóhellyel, társadalombiztosítással és életvitelének központjával, és szolgálatukat Magyarországon kezdték meg és fejezték be. Budapesten kézhez kellett venniük az árukat, vagyis az ott raktározott élelmiszereket és italokat, és azokat be kellett pakolniuk a vonatokba. Budapesten ezenkívül ellenőrizniük kellett a raktárkészlet állását és a forgalomra vonatkozó számításokat. Tehát az alapügy tárgyát képező minden munkavégzésre, a vonatokon teljesítendő munkavégzés kivételével, Magyarországon került sor.
- 12 A bécsi (Ausztria) pályaudvaron 2016. január 28-án végzett ellenőrzést követően M. Dobersbergert, a H. Kft. ügyvezetőjét bűnösnek találták abban, hogy az ÖBB egyes vonatainak fedélzetén történő szolgáltatásnyújtás céljából e társaság által Ausztria területére kiküldött magyar állampolgárságú munkavállalók munkáltatójának minőségében:

„1) még egy héttel az ausztriai munkavállalást megelőzően sem jelentette be az illetékes osztrák hatóságnak a kiküldött munkavállalók említett foglalkoztatását, megsértve ezzel az AVRAG 7b. §-a (3) bekezdését,

2) a belföldi munkavégzés helyén nem bocsátotta rendelkezésre a munkavállalók társadalombiztosítási bejelentéséről szóló dokumentumokat, megsértve ezzel az AVRAG 7b. §-a (5) bekezdését, és

3) a munkavégzés említett helyén nem bocsátotta rendelkezésre német nyelven a munkaszerződést, a bérkifizetésről készült kimutatásokat és a bérosztályokba sorolási dokumentumokat, megsértve ezzel az AVRAG 7d. §-a (1) bekezdését.”

- 13 Következésképpen M. Dobersbergerrel szemben büntető jellegű közigazgatási szankciókat szabtak ki adminisztratív kötelezettségek nemteljesítése miatt.
- 14 M. Dobersberger e szankciókat megtámadta a Verwaltungsgericht Wien (bécsi közigazgatási bíróság, Ausztria) előtt, amely a keresetét elutasította. M. Dobersberger ekkor a Verwaltungsgericht Wien (bécsi közigazgatási bíróság) ítéletével szemben felülvizsgálat iránti kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság, a Verwaltungsgerichtshof (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Ausztria) előtt.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita megoldása a 96/71 irányelv, különösen annak 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja, valamint az EUMSZ 56. és EUMSZ 57. cikk értelmezésére vonatkozó kérdéseket vet fel.
- 16 E körülmények között a Verwaltungsgerichtshof (legfelsőbb közigazgatási bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Kiterjed-e a [...] 96/71[...] irányelv, különösen az 1. cikke (3) bekezdésének a) pontjának hatálya az olyan szolgáltatásokra is, mint például az utasok étellel és itallal való ellátása, a fedélzeti kiszolgálás vagy takarítási szolgáltatások, amelyeket a küldő tagállamban (Magyarország) székhellyel rendelkező szolgáltatásnyújtó vállalkozás munkavállalói nyújtanak a fogadó tagállamban (Ausztria) székhellyel rendelkező vasúttársasággal fennálló szerződés teljesítése céljából, ha ezeket a szolgáltatásokat olyan nemzetközi vonatokon nyújtják, amelyek a fogadó tagállamon is áthaladnak?
- 2) Kiterjed-e az irányelv 1. cikke (3) bekezdése a) pontjának hatálya arra az esetre is, ha a küldő tagállamban székhellyel rendelkező szolgáltatásnyújtó vállalkozás az első kérdésben említett szolgáltatásokat nem a fogadó tagállamban székhellyel rendelkező vasúttársasággal – amely végül is a szolgáltatásban részesül (a szolgáltatás címzettje) – fennálló szerződés teljesítése keretében nyújtja, hanem olyan további, a fogadó tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozással való szerződés teljesítése keretében, amely a maga részéről szerződéses viszonyban (alvállalkozói láncolat) áll a vasúttársasággal?
- 3) Kiterjed-e az irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja arra az esetre is, ha a küldő tagállamban székhellyel rendelkező szolgáltatásnyújtó vállalkozás az első kérdésben említett szolgáltatások nyújtása céljából nem saját munkavállalókat alkalmaz, hanem másik vállalkozás olyan munkavállalóit, akiket még a küldő tagállamban bocsátottak rendelkezésére?
- 4) Az 1–3. kérdéssel kapcsolatos válaszoktól függetlenül, ellentétes-e az uniós joggal, különösen a szolgáltatásnyújtás szabadságával (EUMSZ 56. és EUMSZ 57. cikk) az olyan nemzeti szabályozás, amely azoknak a vállalkozásoknak, amelyek valamely másik tagállam területére szolgáltatás nyújtása céljából munkavállalókat küldenek, az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének értelmében a munka- és foglalkoztatási feltételek és a kapcsolódó kötelezettségek (mint különösen a munkavállalók határokon átnyúló kiküldetésének a fogadó tagállam hatósága részére vonatkozó bejelentése és e munkavállalók díjazása mértékével és társadalombiztosítási bejelentésével kapcsolatos dokumentumok rendelkezésre bocsátása) betartását kötelező jelleggel előírja azokra az esetekre is, amelyekben (először is) a határokon átnyúlóan kiküldött munkavállalók a határokon átnyúlóan működő vasúttársaság vagy olyan vállalkozás utazó személyzetéhez tartoznak, amely a vasúttársaság jellemző szolgáltatásait (utasok ellátása étellel és itallal; fedélzeti kiszolgálás) a vasúttársaság tagállamok határait átlépő vonatain nyújtja, és amelyekben (másodsor) a kiküldetés alapjául vagy egyáltalán nem szolgál szolgáltatásnyújtásra irányuló szerződés, vagy legalábbis nem szolgál a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatás másik tagállamban működő címzettje közötti, szolgáltatásnyújtásra irányuló szerződés, mert a kiküldő vállalkozásnak a másik tagállamban

működő szolgáltatás címzettjével szembeni teljesítési kötelezettségét alvállalkozói viszony (alvállalkozói láncolat) alapozza meg, és amelyekben (harmadszor) a kiküldött munkavállalók nem a kiküldő vállalkozással, hanem olyan harmadik vállalkozással állnak munkaviszonyban, amely a munkavállalóit még a kiküldő vállalkozás székhelye szerinti tagállamban bocsátotta a kiküldő vállalkozás rendelkezésére?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés elfogadhatóságáról

- 17 A francia kormány kételyeket táplál az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés elfogadhatóságával kapcsolatban, és a 2014. december 3-i De Clercq és társai ítéletre (C-315/13, EU:C:2014:2408) hivatkozik, amelyben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a 96/71 irányelv nem alkalmazható olyan nemzeti jogviták tekintetében, amelyek nem érintik közvetlenül a kiküldetésben lévő munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeit, hanem a nemzeti hatóságok által az említett munka- és foglalkoztatási feltételek tiszteletben tartásának garantálása céljából végzett ellenőrzésekre irányulnak. Márpedig úgy tűnik, a jelen ügyben ez a helyzet áll fenn.
- 18 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó döntésért felelős nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy az ügy sajátos jellemzőit tekintve az ítélet meghozatalához szükség van-e az előzetes döntéshozatalra, és hogy a Bíróságnak feltett kérdések valóban relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben az előterjesztett kérdések valamely uniós jogi szabály értelmezésére vagy érvényességére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni. (2018. december 10-i Wightman és társai ítélet, C-621/18, EU:C:2018:999, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 19 Ennélfogva az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg a nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéséről való határozathozatalt, ha valamely uniós jogi szabály kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (lásd különösen: 2018. december 10-i Wightman és társai ítélet, C-621/18, EU:C:2018:999, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 20 Márpedig, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 17. pontjában, a jelen ügy egyik olyan eset körébe sem tartozik, amikor a Bíróság megtagadhatja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolását. Emellett, amint azt a német kormány helytálló módon állította a tárgyaláson, a 2014. december 3-i De Clercq és társai ítélet (C-315/13, EU:C:2014:2408) tárgyát a 96/71 irányelvet átültető nemzeti rendelkezések tiszteletben tartásának ellenőrzését szolgáló intézkedések képezték, míg a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés magára ezen irányelvnek az alapügyben szereplőkhöz hasonló szolgáltatásnyújtások tekintetében való alkalmazhatóságára vonatkozik.
- 21 E tekintetben hangsúlyozni kell továbbá, hogy ha nem tűnik ki nyilvánvalóan, hogy az uniós jogi aktus értelmezése semmilyen módon nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, az e jogi aktus alapügyben való alkalmazhatatlanságára alapított kifogás nem az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát érinti, hanem a kérdések érdemére vonatkozik (lásd ebben az értelemben: 2019. július 4-i Kirschstein ítélet, C-393/17, EU:C:2019:563, 28. pont).
- 22 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés elfogadható.

Az ügy érdeméről

Az első-harmadik kérdésről

- 23 Első három kérdésével, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy annak hatálya kiterjed a valamely tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás, valamint egy másik tagállamban székhellyel rendelkező és egy, ugyanezen tagállamban székhellyel rendelkező vasúttársasággal szerződéses kapcsolatban álló vállalkozás között létrejött szerződés keretében nyújtott fedélzeti kiszolgálásra, takarítási szolgáltatásra vagy az utasok étkeztetésére, amely szolgáltatásokat az első vállalkozás munkavállalói vagy az e vállalkozás rendelkezésére egy másik, ugyancsak az első tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által bocsátott munkavállalók nyújtják a második tagállamon áthaladó nemzetközi vonatokon, amennyiben e munkavállalók az e szolgáltatásokhoz szervesen kapcsolódó munka jelentős részét az első tagállam területén végzik, és szolgáltatásokat ott kezdik meg vagy fejezik be.
- 24 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a közlekedés területén a szolgáltatásnyújtás szabadságát nem az EUMSZ 56. cikkben szereplő rendelkezés – amely általánosságban vonatkozik a szolgáltatásnyújtás szabadságára –, hanem az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdésében szereplő különös rendelkezés szabályozza, amelynek értelmében „[a] közlekedés területén a szolgáltatásnyújtás szabadságára a közlekedésre vonatkozó cím rendelkezései az irányadók” (2010. december 22-i Yellow Cab Verkehrsbetrieb ítélet, C-338/09, EU:C:2010:814, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), vagyis az EUMSZ 90-EUMSZ 100. cikkek
- 25 A közlekedési szolgáltatások nem csupán személyek és áruk járművel egyik helyről a másikkra történő mozgatásának fizikai cselekményét foglalják magukban, hanem minden olyan szolgáltatást is, amely – noha e cselekményhez képest csupán járulékos jellegű – az ilyen cselekményhez szervesen kapcsolódik (lásd ebben az értelemben: 2015. október 15-i Grupo Itevelesa és társai ítélet, C-168/14, EU:C:2015:685, 46. és 47. pont; 2017. május 16-i 2/15 [Szingapúrral kötendő szabadkereskedelmi megállapodás] vélemény, EU:C:2017:376, 61. pont).
- 26 Márpedig az olyan szolgáltatások, mint amilyen a vonatokon nyújtott fedélzeti kiszolgálás, a takarítási vagy az étkeztetési szolgáltatások, noha járulékos jellegűek a vonattal történő személyszállítási szolgáltatásokhoz képest, azokhoz nem kapcsolódnak szervesen. Egy ilyen szállítási szolgáltatás megvalósulhat ugyanis az említett járulékos szolgáltatásoktól függetlenül is.
- 27 Következésképpen az ilyen szolgáltatások, amelyek nem tartoznak az EUM-Szerződés közlekedésre vonatkozó címe rendelkezéseinek hatálya alá, a szolgáltatásokra vonatkozó EUMSZ 56.–EUMSZ 62. cikk hatálya alá tartoznak az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdésének kivételével, és mint ilyenekre, vonatkozhat a 96/71 irányelv, amelyet a szolgáltatásokra vonatkozó EK 57. cikk (2) bekezdése és az EK 66. cikk alapján fogadtak el.
- 28 Mindazonáltal meg kell vizsgálni, hogy az ilyen szolgáltatások, amennyiben azokat az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között nyújtják, ezen irányelvnek – az 1. cikke által meghatározott – alkalmazási körébe tartoznak-e.
- 29 E tekintetben a 96/71 irányelvnek a kérdést előterjesztő bíróság első három kérdésével kifejezetten érintett 1. cikke (3) bekezdésének a) pontjából az következik, hogy ezen irányelv különösen olyan helyzetben alkalmazandó, amikor a valamely tagállamban letelepedett vállalkozás határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében munkavállalókat küld ki egy másik tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak ez utóbbi tagállamban működő

címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy e vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással (2008. április 3-i Rüffert ítélet, C-346/06, EU:C:2008:189, 19. pont).

- 30 Az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „»kiküldetésben lévő munkavállaló« az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi”.
- 31 Ezzel kapcsolatban egy munkavállaló a 96/71 irányelvre tekintettel nem tekinthető úgy, hogy kiküldetésben van valamely tagállam területén, ha munkavégzése nem mutat elégséges kapcsolatot e területtel. Ez az értelmezés következik a 96/71 irányelv rendszeréből és különösen a (15) preambulumbekzdésével összefüggésben értelmezett 3. cikkének (2) bekezdéséből, amely úgy rendelkezik, hogy az erősen az érintett munkavállalók kiküldése szerinti területre korlátozódó szolgáltatások esetében a minimális bérszintre és a minimális éves fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók.
- 32 Végeredményben ugyanez a logika húzódik a 96/71 irányelv 3. cikkének (3) és (4) bekezdésében foglalt fakultatív eltérések mögött.
- 33 Márpedig az olyan munkavállalók, akik az alapügyben szereplő munkavállalókhhoz hasonlóan munkájuk jelentős részét – vagyis a mozgó vonaton teljesített fedélzeti kiszolgálási tevékenység kivételével az e munka körébe tartozó minden tevékenységet – abban a tagállamban végzik, amelyben az őket szolgáltatások nemzetközi vonatokon történő nyújtására alkalmazó vállalkozásnak a székhelye található, és szolgálatukat e tagállamban kezdik meg vagy fejezik be, azon tagállam vagy tagállamok területével, amelyen vagy amelyeken e vonatok áthaladnak, nem állnak elégséges kapcsolatban ahhoz, hogy a 96/71 irányelv értelmében őket „kiküldött” munkavállalóknak lehessen tekinteni.
- 34 E tekintetben irreleváns, hogy a szóban forgó szolgáltatások nyújtására az említett vállalkozás és egy olyan vállalkozás között létrejött szerződés alapján kerül sor, amely a vasúttársasággal azonos tagállamban rendelkezik székhellyel, és amely maga is szerződést kötött ezen utóbbival, és hogy a szolgáltató vállalkozás e szolgáltatások nyújtására nem saját munkavállalóit alkalmazza, hanem egy, a saját székhelye szerinti tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által a rendelkezésére bocsátott munkavállalókat.
- 35 A fenti megfontolások fényében az első három kérdésre akként kell válaszolni, hogy a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy annak hatálya nem terjed ki a valamely tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás, valamint egy másik tagállamban székhellyel rendelkező és egy, ugyanezen tagállamban székhellyel rendelkező vasúttársasággal szerződéses kapcsolatban álló vállalkozás között létrejött szerződés keretében nyújtott fedélzeti kiszolgálásra, takarítási szolgáltatásra vagy az utasok étkeztetésére, amely szolgáltatásokat az első vállalkozás munkavállalói vagy az e vállalkozás rendelkezésére egy másik, ugyancsak az első tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által bocsátott munkavállalók nyújtják a második tagállamon áthaladó nemzetközi vonatokon, amennyiben e munkavállalók az e szolgáltatásokhoz szervesen kapcsolódó munka jelentős részét az első tagállam területén végzik, és szolgálatukat ott kezdik meg vagy fejezik be.

A negyedik kérdéstről

- 36 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely az olyan, valamely tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás számára, amely egy másik tagállam területén áthaladó nemzetközi vonatok utasainak fedélzeti kiszolgálása, takarítási vagy étkeztetési szolgáltatások nyújtása céljából a saját munkavállalóit vagy egy, ugyanezen tagállamban székhellyel

rendelkező másik vállalkozás által a rendelkezésére bocsátott munkavállalókat az ezen első vállalkozás és a másik tagállamban székhellyel rendelkező másik vállalkozás által kötött szerződés alapján és egy ugyancsak az említett másik tagállamban székhellyel rendelkező vasúttársaság alvállalkozójaként eljárva alkalmazza, büntető jellegű közigazgatási szankciók terhe mellett előírja a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti, ez utóbbi tagállamban hatályos munka- és foglalkoztatási feltételek betartását, valamint azt, hogy az érintett munkavállalók szolgálatba állása előtt legalább egy héttel jelentse be az illetékes hatóságnál e munkavállalók foglalkoztatását, és bocsássa rendelkezésre az ugyanezen másik tagállam területén végzett tevékenység helyszínén egyrészt a munkavállalóknak az első tagállamban fennálló társadalombiztosítási tagságával kapcsolatos dokumentumokat, másrészt a munkaszerződéseket, a bérek kifizetésére vonatkozó bizonyítékokat és a bérosztályokba sorolásra vonatkozó, a másik tagállam hivatalos nyelvén szerkesztett dokumentumokat.

- 37 E tekintetben a jelen ítélet 35. pontjából az következik, hogy a 96/71 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy annak hatálya nem terjed ki a fenti pontban leírtakhoz hasonló szolgáltatásokra.
- 38 E körülmények között és tekintettel arra, hogy – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – az e negyedik kérdéssel érintett nemzeti szabályozás különös tárgyát ezen irányelv átültetése, valamint rendelkezései – többek között a minimális bér tekintetében történő – tiszteletben tartásának ellenőrzésére irányuló számos járulékos kötelezettség előírása képezi, erre a kérdésre már nem szükséges válaszolni.

A költségekről

- 39 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy annak hatálya nem terjed ki a valamely tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás, valamint egy másik tagállamban székhellyel rendelkező és egy, ugyanezen tagállamban székhellyel rendelkező vasúttársasággal szerződéses kapcsolatban álló vállalkozás között létrejött szerződés keretében nyújtott fedélzeti kiszolgálásra, takarítási szolgáltatásra vagy az utasok étkeztetésére, amely szolgáltatásokat az első vállalkozás munkavállalói vagy az e vállalkozás rendelkezésére egy másik, ugyancsak az első tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által bocsátott munkavállalók nyújtják a második tagállamon áthaladó nemzetközi vonatokon, amennyiben e munkavállalók az e szolgáltatásokhoz szervesen kapcsolódó munka jelentős részét az első tagállam területén végzik, és szolgálatukat ott kezdik meg vagy fejezik be.

Aláírások