Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

19 decembrie 2019*

„Trimitere preliminară – Articolele 56 și 57 TFUE – Libera prestare a serviciilor – Directiva 96/71/CE – Aplicabilitate – Articolul 1 alineatul (3) litera (a) – Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii – Prestarea unor servicii la bordul trenurilor internaționale – Reglementare națională care impune obligații administrative în raport cu detașarea lucrătorilor”

În cauza C-16/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă, Austria), prin decizia din 15 decembrie 2017, primită de Curte la 9 ianuarie 2018, în procedura

Michael Dobersberger

împotriva

Magistrat der Stadt Wien,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnii J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan și S. Rodin, președinți de cameră, domnii L. Bay Larsen (raportor) și T. von Danwitz, doamna C. Toader, domnii D. Šváby, C. Vajda și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul D. Dittert, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 martie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru domnul Dobersberger, de A. Werner, Rechtsanwältin;

– pentru guvernul austriac, de J. Schmoll și de G. Hesse, în calitate de agenți;

– pentru guvernul ceh, de M. Smolek, de J. Vláčil și de J. Pavliš, în calitate de agenți;

– pentru guvernul german, inițial de T. Henze și de D. Klebs, ulterior de D. Klebs, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: germana.

– pentru guvernul francez, de R. Coesme și de E. de Moustier, în calitate de agenți;

– pentru guvernul maghiar, de M. Z. Fehér, de G. Koós și de M. M. Tátrai, în calitate de agenți;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

– pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de L. Malferrari, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 iulie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 56 și 57 TFUE, precum și a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, rectificare în JO 2007, L 310, p. 22, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29), în special a articolului 1 alineatul (3) litera (a) din directivă.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Michael Dobersberger, pe de o parte, și Magistrat der Stadt Wien (autoritățile municipale din Viena, Austria), pe de altă parte, în legătură cu sancțiuni administrative cu caracter penal aplicate domnului Dobersberger pentru mai multe încălcări ale obligațiilor administrative prevăzute de dispozițiile de drept social austriac care reglementează detașarea lucrătorilor pe teritoriul acestui stat membru.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit considerentului (15) al Directivei 96/71, „este necesar să se prevadă că, în anumite cazuri bine delimitate de lucrări de montare sau instalare a unor bunuri, nu se aplică dispozițiile privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit”.

4 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.

(2) Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării,

sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării,

sau

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

[…]”

5 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Definiție”, are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei directive, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.

(2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.”

6 Articolul 3 din Directiva 96/71, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”, prevede:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

– prin acte cu putere de lege și acte administrative

și/sau

– prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:
  (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
  (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
  (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
  (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
  (e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
  (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
  (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

[…]

(2) În cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executate de lucrători calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, primul paragraf al alineatului (1) literele (b) și (c) nu se aplică dacă perioada detașării nu depășește opt zile.

Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor menționate în anexă.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alineatul (1) litera (c) primul paragraf în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) dacă durata detașării nu depășește o lună.

(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) primul paragraf litera (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alineatului (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alineatului (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.

(5) Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alineatul (1) primul paragraf literele (b) și (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b), dacă lucrările executate sunt nesemnificative.

Statele membre care utilizează opțiunea menționată în primul paragraf stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate nesemnificative.

[…]

(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

[…]

(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:

– condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică;

– condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.”

Dreptul austriac

7 Articolul 7b din Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (Legea privind adaptarea legislației în materie de contracte de muncă, BGBl., 459/1993), în versiunea publicată în BGBl. I, 152/2015 (denumită în continuare „AVRAG”), care a fost adoptat în vederea transpunerii Directivei 96/71 în dreptul național, avea următorul cuprins:

„Acțiunea împotriva angajatorilor străini care au sediul într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European

(1) Un lucrător care este detașat să lucreze în Austria de către un angajator care are sediul social în alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European decât Austria trebuie să aibă în mod automat, în timpul perioadei de detașare și fără a aduce atingere dispozițiilor legale și administrative aplicabile raportului de muncă,

1. dreptul cel puțin la remunerația minimă legală, stabilită prin dispoziții normative sau printr-o convenție colectivă, care trebuie plătită la locul de muncă respectiv lucrătorilor comparabili de către angajatori comparabili […]

[…]

În ceea ce privește alineatele (3)-(5) și (8), [precum și] articolul 7d alineatul (1), o persoană care are sediul social în alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European decât Austria este considerată angajator în ceea ce privește lucrătorii aflați la dispoziția sa care sunt detașați pentru a lucra în Austria. […]

[…]

(3) Angajatorii în sensul alineatului (1) sunt obligați să declare, cu cel puțin o săptămână înainte de începerea activității în cauză, utilizarea lucrătorilor care au fost detașați pentru a lucra în Austria, la Serviciul central de coordonare pentru controlul muncii ilegale […]

(4) Declarația menționată la alineatul (3) trebuie făcută separat pentru fiecare detașare și trebuie să conțină următoarele informații:

1. numele, adresa și licența profesională sau obiectul de activitate al angajatorului, în sensul alineatului (1) […]

[…]

6. perioada generală acoperită de detașare, precum și începutul și durata previzibilă a angajării diferitor lucrători în Austria, condițiile normale privind programul de lucru și locul de muncă convenite pentru diferiți lucrători,

7. valoarea remunerației datorate diferitor lucrători în temeiul dispozițiilor legale austriece și începutul raportului de muncă cu angajatorul,

8. locul (adresa exactă) de muncă în Austria (de asemenea, alte locuri de intervenție în Austria),

9. tipul de activitate și de utilizare a lucrătorului, ținând cont de contractul colectiv austriac relevant,

[…]

(5) În cazul în care lucrătorii detașați nu au obligația de a se afilia la sistemul de securitate socială din Austria, angajatorii, în sensul alineatului (1), sunt obligați să păstreze la dispoziție documentele referitoare la declarația lucrătorilor către sistemul de securitate socială (documentul de securitate socială E 101 în conformitate cu Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 [al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora care se deplasează în cadrul Comunității (JO 1971, L 149, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 26)], documentul de securitate socială A1 în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004 [al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82)]), precum și o copie a declarației menționate la alineatele (3) și (4) la locul de desfășurare a muncii (sau al intervenției) pe teritoriul național sau să le facă direct accesibile în formă electronică pentru serviciile autorității responsabile cu colectarea contribuțiilor […]”

8 În ceea ce privește obligația de a pune la dispoziție documentele salariale, articolul 7d din AVRAG, care urmărește de asemenea să transpună Directiva 96/71 în dreptul național, prevede în special că pe toată perioada detașării, angajatorii sunt obligați să păstreze, în limba germană, la locul de desfășurare a activității, contractul de muncă sau carnetul de serviciu, fișa de salariu, dovada plății salariilor sau a transferurilor bancare, declarațiile salariale, înregistrările orelor lucrate și documentele referitoare la clasificarea în grila salarială, astfel încât să se poată verifica faptul că lucrătorul detașat primește, pe durata angajării, salariul care i se cuvine în conformitate cu prevederile legale.

Litigiul principal și întrebările preliminare

9 Österreichische Bundesbahnen (societatea de căi ferate federale austriece, denumită în continuare „ÖBB") a atribuit D. GmbH, al cărei sediu se află în Austria, un contract de prestări de servicii care constă în exploatarea vagoanelor-restaurant sau a serviciului la bordul unora dintre trenurile sale, pentru perioada 2012-2016. Totuși, executarea acestui contract a fost asigurată de Henry am Zug Hungary Kft. (denumită în continuare „H. Kft."), societate de drept maghiar stabilită în Ungaria, prin intermediul unei serii de contracte de subcontractare care o implicau pe H. GmbH, care are de asemenea sediul în Austria.

10 H. Kft. a asigurat în anumite trenuri ale ÖBB care făceau legătura între Salzburg (Austria) sau München (Germania) și Budapesta (Ungaria), ca gară de plecare sau de sosire, prestarea de servicii prin lucrători cu domiciliul în Ungaria, dintre care cei mai mulți erau puși la dispoziția H. Kft. de o altă întreprindere maghiară, ceilalți lucrători fiind angajați direct de H. Kft.

11 Toți lucrătorii repartizați pentru prestarea acestor servicii aveau domiciliul, asigurările sociale și centrul de interese în Ungaria și își începeau și terminau serviciul în Ungaria. La Budapesta, aceștia trebuiau să recepționeze mărfurile, și anume alimentele și băuturile stocate în acest loc, și să le încarce în trenuri. Aceștia aveau de asemenea obligația să efectueze controalele privind situația stocurilor și calculul cifrei de afaceri la Budapesta. Astfel, toate prestațiile de muncă în discuție în cauza principală, cu excepția celor care trebuiau efectuate în trenuri, erau furnizate în Ungaria.

12 În urma unui control efectuat la gara din Viena (Austria), la 28 ianuarie 2016, domnul Dobersberger, administrator al H. Kft., a fost găsit vinovat, în calitatea sa de angajator al unor lucrători maghiari detașați de această societate pe teritoriul austriac în vederea efectuării serviciului la bord în anumite trenuri ale ÖBB, pentru faptul că societatea menționată:

„1) nu a făcut la autoritatea austriacă competentă, cel târziu cu o săptămână înainte de începerea activității, o declarație privind încadrarea în muncă a lucrătorilor detașați, cu încălcarea articolului 7b alineatul (3) din AVRAG,

2) nu a păstrat la locul desfășurării activității pe teritoriul național, cu încălcarea articolului 7b alineatul (5) din AVRAG, documentele privind afilierea lucrătorilor la sistemul de securitate socială și

3) nu a păstrat la locul desfășurării activității menționat, cu încălcarea articolului 7d alineatul (1) din AVRAG, contractul de muncă, documentele justificative pentru plata salariului și documentele în limba germană privind încadrarea în grila de salarizare."

13 În consecință, domnului Dobersberger i-au fost aplicate sancțiuni administrative cu caracter penal pentru neîndeplinirea unor obligații administrative.

14 Acesta a contestat sancțiunile respective la Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena, Austria), care i-a respins acțiunea. Domnul Dobersberger a introdus recurs împotriva hotărârii pronunțate de Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena) la instanța de trimitere, Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă, Austria).

15 Instanța de trimitere consideră că soluția litigiului cu care este sesizată ridică probleme de interpretare a Directivei 96/71, în special a articolului 1 alineatul (3) litera (a) din aceasta, precum și a articolelor 56 și 57 TFUE.

16 În aceste condiții, Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Domeniul de aplicare al Directivei 96/71 […], în special articolul 1 alineatul (3) litera (a) din aceasta, include și prestarea de servicii precum servirea pasagerilor cu mâncare și băutură, serviciul la bord sau serviciile de curățenie prestate de lucrători salariați ai unei întreprinderi de prestări servicii cu sediul în statul membru de origine (Ungaria), în scopul executării unui contract încheiat cu un operator de transport feroviar cu sediul în statul membru gazdă (Austria), atunci când aceste servicii sunt prestate în trenuri internaționale care circulă și pe teritoriul statului membru gazdă?

2) Articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 include și cazul în care întreprinderea de prestări servicii cu sediul în statul membru de origine nu prestează serviciile menționate la prima întrebare în cadrul unui contract încheiat cu un operator de transport feroviar stabilit în statul membru gazdă, care beneficiază de aceste servicii (destinatarul serviciilor), ci în cadrul unui contract încheiat cu altă întreprindere stabilită în statul membru gazdă, care a încheiat la rândul său un contract (lanț de subcontractare) cu operatorul de transport feroviar?

3) Articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 se referă și la situația în care întreprinderea de prestări servicii cu sediul în statul membru de origine nu utilizează lucrători salariați proprii pentru prestarea serviciilor menționate la prima întrebare, ci lucrători ai unei alte întreprinderi care i-au fost puși la dispoziție în statul membru de origine?

4) Indiferent de răspunsurile la primele trei întrebări: dreptul Uniunii, în special libera circulație a serviciilor (articolele 56 și 57 TFUE), se opune unei reglementări naționale care impune întreprinderilor care, în scopul prestării unui serviciu, detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru obligația de a respecta condițiile de muncă și de încadrare în muncă în sensul articolului 3 alineatul (1) din directivă, precum și obligații accesorii (precum în special obligația de a declara detașarea cu caracter transfrontalier a lucrătorilor la o autoritate din statul membru gazdă și obligația de a deține documente privind cuantumul remunerației și afilierea acestor lucrători la sistemele de securitate sociale) și în cazurile în care (în primul rând) personalul detașat peste frontieră face parte din personalul navigant al unui operator de transport feroviar, care desfășoară o activitate transfrontalieră, sau din personalul unei întreprinderi care prestează servicii tipice pentru un operator de transport feroviar (servirea pasagerilor cu mâncare și băutură, servicii la bord) în trenurile acestui operator care traversează frontierele statelor membre, în cazurile în care (în al doilea rând) detașarea nu se întemeiază pe un contract de prestări servicii și nici, cel puțin, pe un contract de prestări servicii încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul serviciilor care își desfășoară activitatea în celălalt stat membru, pentru motivul că obligația de prestare de servicii a întreprinderii care face detașările în raport cu destinatarul serviciilor care își desfășoară activitatea în celălalt stat membru rezultă din subcontracte (un lanț de subcontractare) și în care (în al treilea rând) forța de muncă detașată nu se află într-un raport de muncă cu întreprinderea care face detașările, ci cu o întreprindere terță care și-a pus la dispoziție lucrătorii întreprinderii care face detașările în statul membru în care se află sediul întreprinderii care face detașările?”

Cu privire la admisibilitatea primelor trei întrebări preliminare

17 Guvernul francez exprimă îndoieli cu privire la admisibilitatea primelor trei întrebări preliminare, prevalându-se de Hotărârea din 3 decembrie 2014, De Clercq și alții (C-315/13, EU:C:2014:2408), în care Curtea ar fi statuat că Directiva 96/71 nu se aplică unor litigii naționale care nu privesc în mod direct condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, ci măsuri de control puse în aplicare de autoritățile naționale pentru a asigura respectarea acestor condiții de muncă și de încadrare în muncă. Or, aceasta pare să fie situația în speță.

18 În această privință, trebuie amintit că revine doar instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 26 și jurisprudența citată).

19 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a unei norme a Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (a se vedea în special Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 27 și jurisprudența citată).

20 Or, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 17 din concluzii, prezenta cauză nu corespunde niciunuia dintre cazurile în care Curtea poate refuza să răspundă la întrebările preliminare. Pe de altă parte, astfel cum a susținut în mod întemeiat guvernul german în cadrul ședinței în fața Curții, Hotărârea din 3 decembrie 2014, De Clercq și alții (C-315/13, EU:C:2014:2408), privea măsuri de control prin care se urmărea respectarea unor dispoziții naționale de transpunere a Directivei 96/71, în timp ce primele trei întrebări preliminare din prezenta cauză privesc aplicabilitatea însăși a acestei directive în cazul prestării de servicii precum cele în discuție în litigiul principal.

21 În această privință, mai trebuie subliniat că, în cazul în care nu rezultă în mod vădit că interpretarea unui act de drept al Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, obiecția întemeiată pe inaplicabilitatea acestui act în cauza principală nu are legătură cu admisibilitatea cererii de decizie preliminară, ci ține de fondul întrebărilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2019, Kirschstein, C-393/17, EU:C:2019:563, punctul 28).

22 Rezultă că primele trei întrebări sunt admisibile.

Cu privire la fond

Cu privire la primele trei întrebări

23 Prin intermediul primelor trei întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că include prestarea, în cadrul unui contract încheiat între o întreprindere stabilită într-un stat membru și o întreprindere stabilită în alt stat membru și legată prin contract de un operator de transport feroviar stabilit în același stat membru, a unor servicii la bord, de curățenie sau de servire a pasagerilor cu mâncare și băutură, efectuate de lucrători salariați ai primei întreprinderi sau de lucrători puși la dispoziția acesteia de către o întreprindere stabilită la rândul său în primul stat membru, în trenuri internaționale care traversează al doilea stat membru, atunci când acești lucrători desfășoară o parte importantă din munca inerentă acestor servicii pe teritoriul primului stat membru și își încep sau termină serviciul în acest loc.

24 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că libera circulație a serviciilor în domeniul transporturilor nu este reglementată de dispoziția de la articolul 56 TFUE, care privește în general libera prestare a serviciilor, ci de dispoziția specifică de la articolul 58 alineatul (1) TFUE, potrivit căruia „[l]ibera circulație a

serviciilor în domeniul transporturilor este reglementată de dispozițiile din titlul privind transporturile" (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Yellow Cab Verkehrsbetrieb, C-338/09, EU:C:2010:814, punctul 29 și jurisprudența citată), și anume articolele 90-100 TFUE.

25 Serviciile în domeniul transportului cuprind nu numai orice act fizic de a deplasa persoane sau bunuri dintr-un loc în altul utilizând un mijloc de transport, ci și orice serviciu care, chiar dacă nu este decât accesoriu unui astfel de act, este legat intrinsec de acesta din urmă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 octombrie 2015, Grupo Itevelesa și alții, C-168/14, EU:C:2015:685, punctele 46 și 47, precum și Avizul 2/15 (Acordul de liber schimb cu Singapore) din 16 mai 2017, EU:C:2017:376, punctul 61].

26 Or, servicii precum serviciile la bord, de curățenie sau de servire cu mâncare și băutură prestate în trenuri, deși au un caracter accesoriu serviciului de transport feroviar de călători, nu sunt legate intrinsec de acesta din urmă. Astfel, un asemenea serviciu de transport se poate realiza independent de serviciile accesorii menționate.

27 În consecință, astfel de servicii, care nu intră sub incidența dispozițiilor din titlul Tratatului FUE referitor la transporturi, intră în domeniul de aplicare al articolelor 56-62 TFUE privind serviciile, cu excepția articolului 58 alineatul (1) TFUE, și, prin urmare, pot fi acoperite, ca atare, de Directiva 96/71, care a fost adoptată în temeiul articolului 57 alineatul (2) și al articolului 66 CE privind serviciile.

28 Cu toate acestea, trebuie să se verifice dacă asemenea servicii, atunci când sunt prestate în împrejurări precum cele din litigiul principal, intră în domeniul de aplicare al acestei directive, astfel cum este definit la articolul 1 din aceasta din urmă.

29 În această privință, rezultă din articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71, care este vizat în mod specific de instanța de trimitere în primele sale trei întrebări, că această directivă se aplică, printre altele, unei situației în care o întreprindere cu sediul într-un stat membru detașează lucrători, în cadrul unei prestări de servicii cu caracter transnațional, în numele și sub coordonarea acesteia, pe teritoriul altui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea de trimitere și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în acest din urmă stat membru, dacă există un raport de muncă între acea întreprindere și lucrător pe perioada detașării (Hotărârea din 3 aprilie 2008, Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, punctul 19).

30 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din directiva menționată, „prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal".

31 În această privință, un lucrător nu poate fi considerat, în lumina Directivei 96/71, ca fiind detașat pe teritoriul unui stat membru dacă desfășurarea muncii sale nu prezintă o legătură suficientă cu teritoriul respectiv. Această interpretare decurge din economia Directivei 96/71, în special din articolul 3 alineatul (2), interpretat în lumina considerentului (15) al acesteia, care, în cazul unor prestații cu caracter foarte limitat pe teritoriul pe care sunt trimiși lucrătorii în cauză, prevede că nu se aplică dispozițiile acestei directive privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit.

32 De altfel, aceeași logică se află la baza derogărilor facultative prevăzute la articolul 3 alineatele (3) și (4) din Directiva 96/71.

33 Or, lucrători precum cei în discuție în litigiul principal, care desfășoară o parte importantă din munca lor în statul membru în care este stabilită întreprinderea care i-a repartizat pentru prestarea de servicii în trenuri internaționale, și anume ansamblul activităților care se încadrează în această muncă, cu excepția activității de serviciu la bord efectuată în timpul deplasării trenului, și care își încep sau

termină serviciul în acest stat membru, nu au o legătură suficientă cu teritoriul statului sau statelor membre pe care aceste trenuri îl traversează pentru a fi considerați „detașați" în sensul Directivei 96/71.

34 În această privință, este irelevant dacă prestarea de servicii în cauză face parte dintr-un contract încheiat între întreprinderea menționată și o întreprindere care este stabilită în același stat membru ca cel al operatorului de transport feroviar și care, la rândul său, a încheiat un contract cu acesta din urmă și dacă întreprinderea de servicii își repartizează pentru această prestare lucrători puși la dispoziția sa de o întreprindere stabilită în același stat membru ca al său, iar nu propriii lucrători salariați.

35 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la primele trei întrebări că articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că nu include prestarea, în cadrul unui contract încheiat de o întreprindere stabilită într-un stat membru și o întreprindere stabilită în alt stat membru și legată prin contract de un operator de transport feroviar stabilit în același stat membru, a unor servicii la bord, de curățenie sau de servire a pasagerilor cu mâncare și băutură, efectuate de lucrători salariați ai primei întreprinderi sau de lucrători puși la dispoziția acesteia de către o întreprindere stabilită la rândul său în primul stat membru, în trenuri internaționale care traversează al doilea stat membru, atunci când acești lucrători desfășoară o parte importantă din munca inerentă acestor servicii pe teritoriul primului stat membru și își încep sau termină serviciul în acest loc.

Cu privire la a patra întrebare

36 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care, sub sancțiune administrativă cu caracter penal, impune unei întreprinderi stabilite într-un stat membru, care își repartizează propriii lucrători sau lucrători puși la dispoziție de o altă întreprindere stabilită în același stat membru, pentru prestarea de servicii la bord, de curățenie sau de servire a pasagerilor cu mâncare și băutură în trenuri internaționale care traversează teritoriul unui alt stat membru, în cadrul unui contract încheiat de această primă întreprindere cu o întreprindere stabilită în al doilea stat membru și care acționează în calitate de subcontractant al unui operator de transport feroviar stabilit de asemenea în cel de al doilea stat membru menționat, să respecte condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, care sunt în vigoare în acest din urmă stat membru și să facă la autoritatea competentă a acestuia, cel târziu cu o săptămână înainte de începerea activității lucrătorilor în cauză, o declarație privind încadrarea în muncă a acestor lucrători și să păstreze la locul desfășurării activității pe teritoriul celui de al doilea stat membru menționat, pe de o parte, documentele privind afilierea lucrătorilor la sistemul de securitate socială al primului stat membru și, pe de altă parte, contractele de muncă, documentele justificative pentru plata salariului și documentele privind încadrarea în grila de salarizare, în limba oficială a celui de al doilea stat membru.

37 În această privință, din cuprinsul punctului 35 din prezenta hotărâre rezultă că articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că nu include servicii precum cele descrise la punctul anterior.

38 În aceste condiții și în măsura în care, astfel cum reiese din decizia de trimitere, reglementarea națională vizată de această a patra întrebare are ca obiect specific transpunerea directivei menționate și prevederea unei serii de obligații accesorii menite să controleze respectarea dispozițiilor sale, în special în ceea ce privește salariul minim, nu mai este necesar să se răspundă la această întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

39 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie interpretat în sensul că nu include prestarea, în cadrul unui contract încheiat de o întreprindere stabilită într-un stat membru și o întreprindere stabilită în alt stat membru și legată prin contract de un operator de transport feroviar stabilit în același stat membru, a unor servicii la bord, de curățenie sau de servire a pasagerilor cu mâncare și băutură, efectuate de lucrători salariați ai primei întreprinderi sau de lucrători puși la dispoziția acesteia de către o întreprindere stabilită la rândul său în primul stat membru, în trenuri internaționale care traversează al doilea stat membru, atunci când acești lucrători desfășoară o parte importantă din munca inerentă acestor servicii pe teritoriul primului stat membru și își încep sau termină serviciul în acest loc.

Semnături