



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 19 december 2019\*

”Begäran om förhandsavgörande – Artiklarna 56 och 57 FEUF – Frihet att tillhandahålla tjänster – Direktiv 96/71/EG – Tillämplighet – Artikel 1.3 a – Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster – Tillhandahållande av tjänster ombord på tåg i internationell trafik – Nationell lagstiftning som ålägger administrativa skyldigheter i samband med utstationeringen av arbetstagare”

I mål C-16/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Verwaltungsgerichtshof (Högsta förvaltningsdomstolen, Österrike) genom beslut av den 15 december 2017, som inkom till domstolen den 9 januari 2018, i målet

**Michael Dobersberger**

mot

**Magistrat der Stadt Wien**

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan och S. Rodin samt domarna L. Bay Larsen (referent), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe och C. Lycourgos,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: enhetschefen D. Dittert,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 mars 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Michael Dobersberger, genom A. Werner, Rechtsanwältin,
- Österrikes regering, genom J. Schmoll och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,
- Tjeckiens regering, genom M. Smolek, J. Vlácil och J. Pavliš, samtliga i egenskap av ombud,

\* Rättegångsspråk: tyska.

- Tysklands regering, inledningsvis företrädd T. Henze och D. Klebs, därefter av D. Klebs, båda i egenskap av ombud,
  - Frankrikes regering, genom R. Coesme och E. de Moustier, båda i egenskap av ombud,
  - Ungerns regering, genom M.Z. Fehér, G. Koós och M. Tátrai, samtliga i egenskap av ombud,
  - Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
  - Europeiska kommissionen, genom M. Kellerbauer och L. Malferrari, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 29 juli 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 56 och 57 FEUF samt av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1), särskilt artikel 1.3 a i direktivet.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Michael Dobersberger och Magistrat der Stadt Wien (Staden Wien, Österrike). Målet rör de administrativa påföljder av straffrättslig karaktär som Michael Dobersberger har ålagts för flera åsidosättanden av administrativa skyldigheter som föreskrivs i de bestämmelser i den österrikiska lagstiftningen om social trygghet vilka reglerar utstationeringen av arbetstagare i den medlemsstaten.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

- 3 I skäl 15 i direktiv 96/71 anges att "[i] vissa avgränsade fall av monterings- och/eller installationsarbeten av en vara ska bestämmelserna om minimilöner och minimiperioden för årlig betald semester inte tillämpas".
- 4 I artikel 1 i direktivet, som har rubriken "Tillämpningsområde", föreskrivs följande:
  - "1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.
  2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.
  3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:
    - a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

eller

- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

eller

- c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.

...”

- 5 Artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Definitioner”, har följande lydelse:

”1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.”

- 6 I artikel 3 i direktiv 96/71, som har rubriken ”Arbets- och anställningsvillkor”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

– i bestämmelser i lagar eller andra författningar,

och/eller

– i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs-pensionssystem.
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

...

2. För sådant arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan bygnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av 'ringa omfattning'.

...

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

...

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

- arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör ordre public,
- arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan.”

### **Österrikisk rätt**

- 7 7b § i Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (lag om anpassning av lagstiftningen rörande anställningsavtal, BGBl. 459/1993) (nedan kallad AVRAG) antogs för att införliva direktiv 96/71 med nationell rätt. Den bestämmelsen föreskrev följande i dess lydelse enligt BGBl. I, 152/2015.

”Talan mot utländska arbetsgivare som har sitt säte i en medlemsstat i Europeiska unionen eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet

(1) En arbetstagare som är utstationerad av en arbetsgivare med säte i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet än Österrike, för att utföra arbete i Österrike har under den tid som utstationeringen pågår och utan att det påverkar de bestämmelser i lag eller förordning som är tillämpliga på anställningsförhållandet, med automatik rätt till

1. minst den i förordning eller kollektivavtal fastställda lagstadgade minimilönen som på arbetsplatsen måste betalas till jämförbara arbetstagare av jämförbara arbetsgivare ...

...

En person som har sitt säte i annan medlemsstat i Europeiska unionen än Österrike eller i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ska med avseende på styckena 3–5 och 8 [samt] 7d § stycke 1 anses vara arbetsgivare för de arbetstagare som står till dennes förfogande och vilka utstationeras till Österrike för att utföra ett arbete. ...

...

(3) Arbetsgivare i den mening som avses i stycke 1 är skyldiga att, minst en vecka innan arbetet påbörjas, anmäla att arbetstagare som utstationerats till Österrike kommer att anlitas. Anmälan ska göras till Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (Centrala samordningsenheten för kontroll av illegalt arbete) ...

(4) Den anmälan som avses i stycke 3 ska göras separat för varje utstationering och innehålla följande uppgifter:

1. Namn, adress och yrkeslicens eller verksamhetsföremål för den rörelse som arbetsgivaren, i den mening som avses i stycke 1 driver ...,

...

6. den sammanlagda utstationeringsperioden samt början och den planerade längden på respektive arbetstagares verksamhet i Österrike, de villkor som överenskommits med respektive arbetstagare avseende arbetets längd och arbetsort,

7. storleken på den ersättning som respektive arbetsgivare ska betala enligt bestämmelser i österrikisk lag samt tidpunkten för början på anställningsförhållande med arbetsgivaren,

8. arbetsorten (exakt adress) i Österrike (även andra orter i Österrike där arbete utförs),

9. vilken typ av verksamhet och hur arbetstagaren ska användas, med beaktande av det relevanta österrikiska kollektivavtalet,

...

(5) I de fall det inte finns någon skyldighet för utstationerade arbetstagare att ansluta sig till socialförsäkringen i Österrike är arbetsgivare i den mening som avses i stycke 1, skyldiga att på den ort där arbetet utförs (och på andra orter där arbete utförs) hålla tillgängliga (eller göra dem direkt tillgängliga i elektronisk form för den myndighet som är ansvarig för att driva in sociala avgifter) dokument angående arbetstagarens anmälan till systemet för social trygghet (E101-intyg i enlighet med [rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen (EGT L 149, 1971, s. 2; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 57], A1-intyg i enlighet med [Europaparlamentets och

rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 2004, s. 1)], samt en kopia av den anmälan som avses i styckena 3 och 4. ...”

- 8 Beträffande skyldigheten att lägga fram dokumentation angående löner stadgas det i 7d § AVRAG, vilken också avser att införliva direktiv 96/71 med nationell rätt, bland annat att arbetsgivare är skyldiga, under hela den tid som utstationeringen pågår, att hålla följande handlingar tillgängliga på arbetsplatsen på tyska: Anställningsavtalet, tjänsteavtalet eller lönebeskedet, bevis på utbetalning av lön eller banköverföringar, lönebesked, tidkort, uppgifter om arbetade timmar och dokument rörande klassificering i lönesystemet, för att göra det möjligt att kontrollera att den utstationerade arbetstagaren, under anställningstiden, får den lön som han eller hon har rätt till enligt lag

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 9 Österreichische Bundesbahnen (det österrikiska federala järnvägsbolaget, nedan kallat ÖBB) tilldelade för perioden 2012–2016 ett kontrakt avseende tillhandahållande av tjänster bestående i drift av restaurangvagnar eller leverans av ombordtjänster på vissa av ÖBB:s tåg till D. GmbH, som har sitt säte i Österrike. Fullgörandet av kontraktet ombesörjdes emellertid av Henry am Zug Hungary Kft. (nedan kallat H. Kft.), ett ungerskt bolag med hemvist i Ungern. H. Kft. ombesörjde fullgörandet av kontraktet genom en rad avtal om underentreprenad, vilka inbegrep bolaget H. GmbH med säte i Österrike.
- 10 H. Kft. ombesörjde tillhandahållandet av tjänster på vissa av ÖBB:s tåg på sträckorna Salzburg (Österrike)–Budapest (Ungern) eller München (Tyskland)–Budapest såsom avgångs- eller slutstation, med arbetstagare med hemvist i Ungern. De flesta av dessa arbetstagare hade ställts till H. Kft:s förfogande av ett annat ungerskt företag, medan övriga arbetstagare var direkt anställda av H. Kft.
- 11 Samtliga arbetstagare som hade anvisats att tillhandahålla dessa tjänster hade sitt hemvist, sin socialförsäkring samt centrum för sina levnadsintressen i Ungern. De påbörjade och avslutade sin tjänstgöring i Ungern. I Budapest tog de emot varor, det vill säga de livsmedel och drycker som fanns i lager där, och lastade dem på tågen. De var även skyldiga att i Budapest kontrollera lagerlistorna samt beräkna omsättningen. Således utfördes samtliga arbetsuppgifter som är aktuella i det nationella målet, med undantag för de arbetsuppgifter som måste utföras på tågen, i Ungern.
- 12 Efter en kontroll på Wiens (Österrike) centralstation den 28 januari 2016, befanns Michael Dobersberger, verkställande direktör för H. Kft., vara skyldig till överträdelser i egenskap av arbetsgivare för ungerska arbetstagare som var utstationerade i Österrike i syfte att utföra ombordtjänster på vissa av ÖBB:s tåg. Det var fråga om följande överträdelser:
  - ”1) Underlåtelse i strid med 7b§ stycke 3 AVRAG att, en vecka före tjänstgöringens påbörjande, göra en anmälan i Österrike till behörig österrikisk myndighet angående ovannämnda anställning av utstationerade arbetstagare.
  - 2) Underlåtelse i strid med 7b § stycke 5 AVRAG att, på de orter i Österrike där arbetet utförs, hålla handlingar angående arbetstagarnas anslutning till det sociala trygghetssystemet tillgängliga.
  - 3) Underlåtelse i strid med artikel 7d stycke 1 AVRAG att, på ovannämnda orter och i tysk språkversion, hålla anställningsavtal, bevis för löneutbetalning samt handlingar angående klassificering i lönesystemet tillgängliga.”
- 13 Till följd av detta ålades Michael Dobersberger administrativa påföljder av straffrättslig karaktär för åsidosättande av administrativa skyldigheter.



- 14 Michael Dobersberger överklagade beslutet om åläggande av administrativa påföljder till Verwaltungsgericht Wien (Förvaltningsdomstolen i Wien, Österrike). Den domstolen ogillade överklagandet. Michael Dobersberger överklagade domen från Verwaltungsgericht Wien (Förvaltningsdomstolen i Wien) till den hänskjutande domstolen, Verwaltungsgerichtshof (Högsta förvaltningsdomstolen, Österrike).
- 15 Den hänskjutande domstolen anser att målets avgörande ger upphov till frågor om tolkningen av direktiv 96/71, särskilt tolkningen av artikel 1.3 a och artiklarna 56 och 57 FEUF.
- 16 Mot denna bakgrund beslutade Verwaltungsgerichtshof (Högsta förvaltningsdomstolen) att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
- ”1) Omfattar tillämpningsområdet för direktiv 96/71, särskilt artikel 1.3 a, även tillhandahållande av tjänster, såsom tillhandahållande av mat och dryck till passagerare, ombordservice eller städning som utförs av anställda från en tjänsteleverantör som har sitt säte i den utstationerande medlemsstaten (Ungern) enligt ett avtal med ett järnvägsföretag som har sitt säte i den mottagande medlemsstaten (Österrike), när dessa tjänster tillhandahålls ombord på internationella tåg som även färdas genom den mottagande medlemsstaten?
  - 2) Omfattar artikel 1.3 a i direktiv 96/71 även den situationen i vilken den tjänsteleverantör som har sitt säte i den utstationerande medlemsstaten inte tillhandahåller de tjänster som anges i fråga 1 för att fullgöra ett avtal med det järnvägsföretag som är etablerat i den mottagande medlemsstaten, vilket i slutänden tillgodogör sig tjänsterna (tjänstemottagaren), utan för att fullgöra ett avtal med ett annat företag som är etablerat i den mottagande medlemsstaten, vilket i sin tur har ingått ett avtal med järnvägsföretaget (kedja av underentreprenörer)?
  - 3) Omfattar artikel 1.3 a i direktiv 96/71 även den situationen i vilken tjänsteleverantören som har sitt säte i den utstationerande medlemsstaten inte använder egna arbetstagare för att tillhandahålla de tjänster som anges i fråga 1, utan anställda från ett annat företag vilka ställts till tjänsteleverantörens förfogande redan i utstationeringsmedlemsstaten?
  - 4) Oberoende av svaren på frågorna 1–3, utgör unionsrätten, särskilt friheten att tillhandahålla tjänster (artiklarna 56 och 57 FEUF), hinder för nationell lagstiftning, enligt vilken företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium för att utföra en tjänst är skyldiga att iaktta arbets- och anställningsvillkor i den mening som avses i artikel 3.1 i direktiv 96/71 och därmed sammanhängande skyldigheter (särskilt skyldigheten att anmäla den gränsöverskridande utstationeringen av arbetstagare till en myndighet i den mottagande medlemsstaten samt att tillhandahålla lönespecifikationer och att anmäla dessa arbetstagare till socialförsäkringen) även i situationer i vilka (för det första) de arbetstagare som utstationerats utanför ett lands gränser tillhör tågpersonalen från ett järnvägsföretag med gränsöverskridande verksamhet eller ett företag som tillhandahåller typiska tjänster för ett järnvägsföretag (tillhandahållande av mat och dryck till passagerare, ombordtjänster) i tåg tillhörande detta järnvägsföretag vilka korsar medlemsstaternas gränser, och i vilka (för det andra) utstationeringen inte grundas på något tjänsteavtal eller i vart fall inte på något tjänsteavtal mellan det utstationerande företaget och en tjänstemottagare som är verksam i en annan medlemsstat, eftersom det utstationerande företags skyldighet att tillhandahålla tjänsten till en tjänstemottagare som är verksam i en annan medlemsstat grundar sig på underentreprenörsavtal (en kedja av underentreprenörer), och i vilka det (för det tredje) inte föreligger något anställningsförhållande mellan de utstationerade arbetstagarna och det utstationerade företaget, utan mellan de utstationerade arbetstagarna och ett tredje företag som har ställt sina arbetstagare till det utstationerande företags förfogande redan i den medlemsstat där sistnämnda företag har sitt säte?”

## Huruvida frågorna 1–3 kan tas upp till sakprövning

- 17 Den franska regeringen har med hänvisning till domen av den 3 december 2014, *De Clercq m.fl.* (C-315/13, EU:C:2014:2408), ifrågasatt huruvida frågorna 1–3 kan tas upp till prövning. Enligt den franska regeringen slog EU-domstolen i den domen fast att direktiv 96/71 inte är tillämpligt på nationella tvister som inte direkt avser utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor, utan som i stället avser de kontrollåtgärder som vidtagits av nationella myndigheter för att säkerställa att nämnda arbets- och anställningsvillkor följs. Den franska regeringen anser att detta förefaller vara fallet i förevarande mål.
- 18 Det ska i detta avseende erinras om att det uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som om de frågor som ställs till EU-domstolen är relevanta. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av en unionsregel (dom av den 10 december 2018, *Wightman m.fl.*, C-621/18, EU:C:2018:999, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 19 Av detta följer att frågor som rör unionsrätten presumeras vara relevanta. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, dom av den 10 december 2018, *Wightman m.fl.*, C-621/18, EU:C:2018:999, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 20 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 17 i sitt förslag till avgörande, finns det inte något i förevarande mål som motsvarar någon av de situationer i vilka EU-domstolen får avvisa frågor som hänskjutits för förhandsavgörande. EU-domstolen delar den ståndpunkt som framförts av den tyska regeringen vid förhandlingen att domen av den 3 december 2014, *De Clercq m.fl.* (C-315/13, EU:C:2014:2408), avsåg kontrollåtgärder som syftade till att säkerställa iakttagandet av nationella införlivandebestämmelser av direktiv 96/71, medan frågorna 1–3 i förevarande mål avser själva tillämpligheten av det direktivet på tillhandahållandet av sådana tjänster som dem som är aktuella i det nationella målet.
- 21 EU-domstolen understryker härvidlag att när det inte på ett uppenbart sätt framgår att tolkningen av en unionsrättsakt inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, har invändningen att denna rättsakt inte är tillämplig i det nationella målet inte något att göra med huruvida begäran om förhandsavgörande kan prövas i sak, utan rör tvärtom själva sakprövningen av tolkningsfrågorna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juli 2019, *Kirchstein*, C-393/17, EU:C:2019:563, punkt 28).
- 22 Härav följer att frågorna 1–3 kan tas upp till sakprövning.

## Prövning i sak

### *Frågorna 1–3*

- 23 Den hänskjutande domstolen har ställt frågorna 1–3, som ska prövas i ett sammanhang, för att få klarhet i huruvida artikel 1.3 a i direktiv 96/71 ska tolkas så, att den omfattar tillhandahållande – inom ramen för ett avtal mellan ett företag med hemvist i en medlemsstat (medlemsstat nr 1) och ett företag med hemvist i en annan medlemsstat (medlemsstat nr 2) som i sin tur är avtalsmässigt bundet



till ett järnvägsföretag med hemvist i medlemsstat nr 2 – av ombordtjänster, städtjänster eller cateringtjänster för passagerare på tåg i internationell trafik som färdas genom medlemsstat nr 2, vilka utförs av arbetstagare som är anställda av det förstnämnda företaget eller av arbetstagare som ställts till det företagets förfogande av ett annat företag som också har hemvist i medlemsstat nr 1, när arbetstagarna utför en betydande del av det arbete som är kännetecknande för dessa tjänster i medlemsstat nr 1 och det är där som de påbörjar eller avslutar sin tjänstgöring.

- 24 Domstolen erinrar inledningsvis om att friheten att tillhandhålla tjänster på transportområdet inte regleras av artikel 56 FEUF, som avser friheten att tillhandahålla tjänster i allmänhet, utan av artikel 58.1 FEUF, enligt vilken "[f]ri rörlighet för tjänster på transportområdet regleras av bestämmelserna i avdelningen om transporter" (dom av den 22 december 2010, Yellow Cab Verkehrsbetrieb, C-338/09, EU:C:2010:814, punkt 29 och där angiven rättspraxis), det vill säga artiklarna 90–100 FEUF.
- 25 Tjänster på transportområdet omfattar inte enbart varje fysisk förflyttning av personer eller varor från en plats till en annan med ett transportmedel, utan även samtliga tjänster som har en nära anknytning till en sådan förflyttning, även om de endast är accessoriska till förflyttningen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 oktober 2015, Grupo Itevelesa m.fl., C-168/14, EU:C:2015:685, punkterna 46 och 47, och yttrande 2/15 (Frihandelsavtal med Singapore), av den 16 maj 2017, EU:C:2017:376, punkt 61).
- 26 Tjänster såsom ombordtjänster, städtjänster eller catering på tåg är visserligen accessoriska till tjänsten att transportera resenärer med tåg, men de har inte en nära anknytning till den tjänsten. En sådan transporttjänst kan nämligen ske oberoende av dessa accessoriska tjänster.
- 27 Sådana tjänster, som inte omfattas av bestämmelserna i EUF-fördraget om transporter, omfattas följaktligen av artiklarna 56–62 FEUF avseende tjänster, med undantag av artikel 58.1 FEUF, och kan därför som sådana omfattas av direktiv 96/71, vilket har antagits med stöd av artikel 57.2 och artikel 66 EG avseende tjänster.
- 28 Det måste emellertid kontrolleras huruvida sådana tjänster, när de tillhandahålls under sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet, omfattas av direktivets tillämpningsområde, såsom detta definieras i dess artikel 1.
- 29 I detta avseende framgår det av artikel 1.3 a i direktiv 96/71, som den hänskjutande domstolen särskilt har hänvisat till i frågorna 1–3, att detta direktiv bland annat är tillämpligt när ett företag som är etablerat i en medlemsstat, i samband med tillhandahållandet av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden (dom av den 3 april 2008, Ruffert, C-346/06, EU:C:2008:189, punkt 19).
- 30 Enligt artikel 2.1 i direktiv 96/71 "avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar".
- 31 Med avseende på direktiv 96/71 kan en arbetstagare inte anses vara utstationerad inom en medlemsstats territorium om inte utförandet av arbetet har en tillräcklig anknytning till detta territorium. Denna tolkning följer av systematiken i direktiv 96/71 och i synnerhet av artikel 3.2, jämförd med skäl 15 i samma direktiv, enligt vilken direktivets bestämmelser om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år inte gäller när det är fråga om tillhandahållande av tjänster i mycket begränsad omfattning inom den medlemsstats territorium till vilken arbetstagarna utstationerats.

- 32 Samma logik ligger för övrigt till grund för de frivilliga undantag som avses i artikel 3.3 och 3.4 i direktiv 96/71.
- 33 Arbetstagare, vilka i likhet med de arbetstagare som är aktuella i det nationella målet, utför en stor del av sitt arbete i den medlemsstat i vilken det företag har hemvist som har anvisat dem att tillhandahålla tjänster på tåg i internationell trafik, nämligen samtliga arbetsuppgifter som ingår i detta arbete med undantag av den ombordservice som sker när tåget färdas, och påbörjar eller avslutar sin tjänstgöring i den medlemsstaten, har inte tillräcklig anknytning till den eller de medlemsstater som tågen färdas igenom för att anses vara "utstationerade", i den mening som avses i direktiv 96/71, i dessa stater.
- 34 Det saknar i detta avseende betydelse att tillhandahållandet av de aktuella tjänsterna omfattas av ett avtal som ingåtts mellan nämnda företag och ett företag med hemvist i samma medlemsstat som järnvägsföretaget, vilket i sin tur har ingått ett avtal med järnvägsföretaget, och att tjänsteföretaget inte har anvisat sina egna arbetstagare att tillhandahålla tjänsterna, utan arbetstagare som ställts till dess förfogande av ett företag med hemvist i samma medlemsstat som tjänsteföretaget.
- 35 Mot bakgrund av det anförda ska frågorna 1–3 besvaras enligt följande. Artikel 1.3 a i direktiv 96/71 ska tolkas så, att den inte omfattar tillhandahållande – inom ramen för ett avtal mellan ett företag med hemvist i en medlemsstat (medlemsstat nr 1) och ett företag med hemvist i en annan medlemsstat (medlemsstat nr 2) som i sin tur är avtalsmässigt bundet till ett järnvägsföretag med hemvist i medlemsstat nr 2 – av ombordtjänster, städtjänster eller cateringtjänster för passagerare på tåg i internationell trafik som färdas genom medlemsstat nr 2, vilka utförs av arbetstagare som är anställda av det förstnämnda företaget eller av arbetstagare som ställts till det företagets förfogande av ett annat företag som också har hemvist i medlemsstat nr 1, när arbetstagarna utför en betydande del av det arbete som är kännetecknande för dessa tjänster i medlemsstat nr 1 och det är där som de påbörjar eller avslutar sin tjänstgöring.

#### *Fråga 4*

- 36 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 4 för att få klarhet i huruvida artikel 56 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som, vid äventyr av administrativa påföljder av straffrättslig karaktär, ålägger ett företag med hemvist i en medlemsstat (medlemsstat nr 1) som – inom ramen för ett avtal som ingåtts av företaget med ett företag med hemvist i en annan medlemsstat (medlemsstat nr 2) som fungerar som underleverantör till ett järnvägsföretag som också har hemvist i medlemsstat nr 2 – anvisar sina egna arbetstagare, eller arbetstagare som ställts till dess förfogande av ett annat företag med hemvist i samma medlemsstat, att tillhandahålla ombordtjänster, städtjänster eller cateringtjänster för passagerare på tåg i internationell trafik som färdas genom en annan medlemsstat, att följa de arbets- och anställningsvillkor, i den mening som avses i artikel 3.1 i direktiv 96/71, som gäller i medlemsstat nr 2 samt att, minst en vecka innan de berörda arbetstagarna börjar sin tjänstgöring, göra en anmälan till behörig myndighet i den medlemsstaten om anställningen av arbetstagarna och att, på de orter inom samma medlemsstat där arbete utförs och på det officiella språket i medlemsstat nr 2, hålla tillgängliga dels dokumentation angående arbetstagarnas anslutning till systemet för social trygghet i medlemsstat nr 1, dels anställningsavtal, bevis på löneutbetalning och dokumentation rörande klassificering i lönesystemet.
- 37 Det framgår härvidlag av punkt 35 i förevarande dom att artikel 1.3 a i direktiv 96/71 ska tolkas så, att den bestämmelsen inte omfattar sådana tjänster som dem som beskrivits i föregående punkt.
- 38 Under dessa omständigheter och eftersom det framgår av beslutet om hänskjutande att den nationella lagstiftning som avses i fråga 4 specifikt syftar till att införliva direktiv 96/71 och till att föreskriva en rad accessoriska skyldigheter avsedda att kontrollera att bestämmelserna i direktivet följs, i synnerhet i fråga om minimilön, saknas det anledning att besvara denna fråga.

## Rättegångskostnader

- 39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

**Artikel 1.3 a i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ska tolkas så, att den inte omfattar tillhandahållande – inom ramen för ett avtal mellan ett företag med hemvist i en medlemsstat (medlemsstat nr 1) och ett företag med hemvist i en annan medlemsstat (medlemsstat nr 2) som i sin tur är avtalsmässigt bundet till ett järnvägsföretag med hemvist i medlemsstat nr 2 – av ombordtjänster, städtjänster eller cateringtjänster för passagerare på tåg i internationell trafik som färdas genom medlemsstat nr 2, vilka utförs av arbetstagare som är anställda av det förstnämnda företaget eller av arbetstagare som ställts till det företags förfogande av ett annat företag som också har hemvist i medlemsstat nr 1, när arbetstagarna utför en betydande del av det arbete som är kännetecknande för dessa tjänster i medlemsstat nr 1 och det är där som de påbörjar eller avslutar sin tjänstgöring.**

Underskrifter