ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

19 december 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Artikelen 56 en 57 VWEU – Vrij verrichten van diensten – Richtlijn 96/71/EG – Toepasselijkheid – Artikel 1, lid 3, onder a) – Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – Verstrekken van diensten aan boord van internationale treinen – Nationale regeling waarbij administratieve verplichtingen worden opgelegd in verband met de detachering van werknemers”

In zaak C-16/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter, Oostenrijk) bij beslissing van 15 december 2017, ingekomen bij het Hof op 9 januari 2018, in de procedure

Michael Dobersberger

tegen

Magistrat der Stadt Wien,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan en S. Rodin, kamerpresidenten, L. Bay Larsen (rapporteur), T. von Danwitz, C. Toader, D. Šváby, C. Vajda, F. Biltgen, K. Jürimäe en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: D. Dittert, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 maart 2019,

gelet op de opmerkingen van:

– Michael Dobersberger, vertegenwoordigd door A. Werner, Rechtsanwältin,

– de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door J. Schmoll en G. Hesse als gemachtigden,

– de Tsjechische regering, vertegenwoordigd door M. Smolek, J. Vláčil en J. Pavliš als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

– de Duitse regering, aanvankelijk vertegenwoordigd door T. Henze en D. Klebs, vervolgens door D. Klebs als gemachtigden,

– de Franse regering, vertegenwoordigd door R. Coesme en E. de Moustier als gemachtigden,

– de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door M. Z. Fehér, G. Koós en M. M. Tátrai als gemachtigden,

– de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Kellerbauer en L. Malferrari als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 juli 2019,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 56 en 57 VWEU en richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1), met name artikel 1, lid 3, onder a), hiervan.

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Michael Dobersberger en de Magistrat der Stadt Wien (stadsbestuur van Wenen, Oostenrijk) betreffende aan Dobersberger opgelegde administratieve sancties van strafrechtelijke aard wegens niet-nakoming van meerdere bestuursrechtelijke verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van de Oostenrijkse sociale wetgeving inzake de detachering van werknemers op het grondgebied van deze lidstaat.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Volgens overweging 15 van richtlijn 96/71 „moet [erin] worden [voorzien] dat, bij bepaalde welomschreven assemblage- of installatiewerkzaamheden inzake een geleverd goed, de bepalingen inzake minimumlonen en het minimumaantal betaalde vakantiedagen niet van toepassing zijn”.

4 In artikel 1 van deze richtlijn, met het opschrift „Toepassingsgebied”, is bepaald:

„1. Deze richtlijn is van toepassing op in een lidstaat gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, overeenkomstig lid 3, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een lidstaat.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op het zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen.

3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

a) een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze lidstaat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

b) een werknemer op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

c) als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat gevestigd is of er werkzaamheden uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.

[...]"

5 Artikel 2 van die richtlijn, met het opschrift „Definitie", luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder ‚ter beschikking gestelde werknemer' verstaan, iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip ‚werknemer' bepaald door het recht van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld."

6 Artikel 3 van richtlijn 96/71, met het opschrift „Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden", bepaalt:

„1. De lidstaten zien erop toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen – ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband – voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers wat de hierna genoemde aangelegenheden betreft, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die, in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn vastgelegd:

– in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen

en/of

– in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8, voor zover deze betrekking hebben op de in de bijlage genoemde activiteiten:
  a) maximale werk- en minimale rustperioden;
  b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;
  c) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
  d) voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;
  e) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
  f) beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;

g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

[...]

2. In het geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), niet van toepassing, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan acht dagen bedraagt.

De eerste alinea geldt niet voor de in de bijlage bedoelde activiteiten in de bouwsector.

3. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, overeenkomstig de in de onderscheiden lidstaten geldende gebruiken en tradities, besluiten lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), niet toe te passen in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

4. De lidstaten kunnen, overeenkomstig hun nationale wetgeving en/of praktijk, bepalen dat door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van lid 8, voor een of meer bedrijfstakken kan worden afgeweken van de bepalingen van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, alsmede van een besluit van de lidstaat in de zin van lid 3, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

5. De lidstaten kunnen voorzien in een afwijking van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de te verrichten werkzaamheden van geringe omvang zijn.

De lidstaten die gebruikmaken van de in de eerste alinea geboden mogelijkheid, stellen de criteria vast waaraan de te verrichten werkzaamheden moeten voldoen om als werkzaamheden ‚van geringe omvang' te worden beschouwd.

[...]

7. De leden 1 tot en met 6 vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger voor de werknemers zijn.

[...]

10. Deze richtlijn belet niet dat de lidstaten, met inachtneming van het Verdrag, op gelijke wijze aan de nationale ondernemingen en aan de ondernemingen van andere staten arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven:

– die betrekking hebben op andere aangelegenheden dan bedoeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde, en

– die zijn vastgesteld in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in lid 8, met betrekking tot andere dan de in de bijlage genoemde activiteiten."

Oostenrijks recht

7 § 7b van het Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (wet tot aanpassing van het arbeidsovereenkomstenrecht, BGBl., 459/1993) in de versie die is gepubliceerd in BGBl. I, 152/2015 (hierna: „AVRAG"), welke bepaling is vastgesteld ter omzetting van richtlijn 96/71 in het nationale recht, was als volgt verwoord:

„Rechten waar ten opzichte van buitenlandse werkgevers die in een lidstaat van de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte zijn gevestigd aanspraak op kan worden gemaakt.

(1) Een werknemer die door een in een andere lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte dan Oostenrijk gevestigde werkgever ter beschikking wordt gesteld om in Oostenrijk te werken, heeft, onverminderd de wet en regelgeving die van toepassing is op de arbeidsverhouding, voor de duur van de terbeschikkingstelling automatisch recht op:

1. het bij verordening of collectieve overeenkomst vastgestelde wettelijke minimumloon dat op de plaats van tewerkstelling door vergelijkbare werkgevers aan vergelijkbare werknemers moet worden betaald [...];

[...]

Degene die externe werknemers tewerkstelt en in een andere lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte dan Oostenrijk is gevestigd, moet ten aanzien van werknemers die hem ter beschikking zijn gesteld en die met het oog op het verrichten van werk naar Oostenrijk zijn gedetacheerd, met betrekking tot de leden 3 tot en met 5 en 8, alsmede § 7d, lid 1, [...] als werkgever worden beschouwd. [...]

[...]

(3) Werkgevers in de zin van lid 1, moeten ten minste één week voor de aanvang van het betrokken werk bij de Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (Centraal coördinerend orgaan voor de controle op illegale tewerkstelling) melden dat een beroep wordt gedaan op werknemers die ter beschikking zijn gesteld om in Oostenrijk te werken [...].

(4) De in lid 3 bedoelde verklaring moet voor elke detachering afzonderlijk worden gedaan en de volgende informatie bevatten:

1. naam, adres en vergunning voor de uitoefening van een beroep of doel van het bedrijf van de werkgever in de zin van lid 1 [...];

[...]

6. de totale duur van de detachering, en de aanvang en verwachte duur van de tewerkstelling van de verschillende werknemers in Oostenrijk en de voor de verschillende werknemers overeengekomen normale voorwaarden inzake arbeidstijd en -plaats,

7. het bedrag van het op grond van de Oostenrijkse wetgeving aan de individuele werknemers verschuldigde loon en de aanvang van de arbeidsverhouding met de werkgever,

8. de arbeidslocatie (precies adres) in Oostenrijk (ook andere tewerkstellingsplaatsen in Oostenrijk),

9. de aard van de activiteit van de werknemer en de wijze waarop hij wordt ingezet, rekening houdend met de relevante Oostenrijkse collectieve overeenkomst,

[...]

(5) Voor zover de gedetacheerde werknemers zich niet bij de Oostenrijkse sociale zekerheid hoeven aan te sluiten, moeten werkgevers in de zin van lid 1 documenten met betrekking tot de aangifte van de werknemers bij de sociale zekerheid (socialezekerheidsdocument E 101 overeenkomstig verordening (EEG) nr. 1408/71 [van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op loontrekkende en hun gezinnen, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB 1971, L 149, blz. 2)], socialezekerheidsdocument A1 overeenkomstig verordening (EG) nr. 883/2004 [van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB 2004, L 166, blz. 1)]), en een afschrift van de verklaring overeenkomstig leden 3 en 4 op de arbeidslocatie (of tewerkstellingsplaats) op het nationale grondgebied ter beschikking houden of rechtstreeks in elektronische vorm toegankelijk maken voor de diensten van de autoriteit die verantwoordelijk is om de bijdragen te innen [...]."

8 Met betrekking tot de verplichting om loondocumenten beschikbaar te stellen, bepaalt § 7d AVRAG, die eveneens strekt tot omzetting van richtlijn 96/71 in het nationale recht, in het bijzonder dat werkgevers gedurende de hele detacheringsperiode verplicht zijn om de arbeidsovereenkomst of het document inzake de dienstverrichting en het loonstrookje op de plaats waar de werkzaamheid wordt verricht in het Duits beschikbaar te houden, alsook een bewijs van betaling van de lonen of overschrijvingen, loonstaten, urenregistratie en documenten betreffende de indeling in de loonschaal, zodat kan worden nagegaan of de gedetacheerde werknemer voor de duur van de tewerkstelling het hem/haar wettelijk verschuldigde loon ontvangt.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

9 De Österreichische Bundesbahnen (Oostenrijkse nationale spoorwegmaatschappij; hierna „ÖBB") heeft voor de periode 2012-2016 een contract voor het verlenen van diensten bestaande uit de exploitatie van restauratiewagens of boordservice op een aantal van haar treinen gegund aan de in Oostenrijk gevestigde D. GmbH. Door middel van een reeks onderaannemingsovereenkomsten waarbij de eveneens in Oostenrijk gevestigde H. GmbH was betrokken, werd die opdracht evenwel uitgevoerd door Henry am Zug Hungary Kft. (hierna: „H. Kft."), een onderneming naar Hongaars recht, gevestigd in Hongarije.

10 H. Kft. heeft de dienstverrichting verzorgd in een aantal treinen van de ÖBB die reden tussen Salzburg (Oostenrijk) of München (Duitsland) en Boedapest (Hongarije) als vertrek- dan wel eindstation en maakte daarbij gebruik van in Hongarije wonende werknemers die merendeels door een andere Hongaarse onderneming ter beschikking van H. Kft. werden gesteld, terwijl de overigen rechtstreeks in dienst waren van H. Kft.

11 Alle werknemers die voor het verlenen van deze diensten werden ingezet, hadden hun woonplaats en sociale verzekeringen in Hongarije waar hun leven zich in essentie afspeelde. Ook begonnen en beëindigden zij hun diensten in Hongarije. In Boedapest moesten ze de producten, dat wil zeggen het eten en drinken dat daar lag opgeslagen, in ontvangst nemen en in de treinen laden. Ook moesten zij in Boedapest de voorraden controleren en de omzet berekenen. Alle in het hoofdgeding aan de orde zijnde diensten werden dus in Hongarije verleend, met uitzondering van de in de treinen verrichte diensten.

12 Na een inspectie in het station van Wenen (Oostenrijk) op 28 januari 2016, werd Dobersberger, bestuurder van H. Kft., schuldig bevonden aan het feit dat deze onderneming die in haar hoedanigheid van werkgeefster van werknemers met de Hongaarse nationaliteit die door haar op Oostenrijks grondgebied waren gedetacheerd en die in bepaalde ÖBB-treinen de boordservice verleende:

„1) in strijd met § 7b, lid 3, AVRAG had nagelaten om uiterlijk een week voor de aanvang van de dienstverlening de voornoemde tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers in Oostenrijk te melden bij de bevoegde Oostenrijkse instantie,

2) in strijd met § 7b, lid 5, AVRAG had nagelaten op de plaatsen van tewerkstelling op het nationale grondgebied documenten beschikbaar te houden over de socialezekerheidsregistratie van de betrokken werknemers, en

3) in strijd met § 7d, lid 1, AVRAG had nagelaten op de voornoemde plaatsen van tewerkstelling op het nationale grondgebied de arbeidsovereenkomst, documenten waaruit de loonbetalingen bleken en documenten betreffende de loonschalen in het Duits beschikbaar te houden."

13 Bijgevolg werden Dobersberger administratieve sancties van strafrechtelijke aard opgelegd wegens niet-nakoming van bestuursrechtelijke verplichtingen.

14 Laatstgenoemde heeft deze sancties betwist bij het Verwaltungsgericht Wien (bestuursrechter in eerste aanleg Wenen, Oostenrijk), dat het beroep afwees. Dobersberger heeft tegen het vonnis van het Verwaltungsgericht Wien beroep in *Revision* ingesteld bij de verwijzende rechter, het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter, Oostenrijk).

15 De verwijzende rechter is van mening dat de oplossing van het bij hem aanhangig gemaakte geschil vragen opwerpt over de uitlegging van richtlijn 96/71 en meer in het bijzonder artikel 1, lid 3, onder a), daarvan, alsmede van de artikelen 56 en 57 VWEU.

16 Daarop heeft het Verwaltungsgerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is richtlijn 96/71 [...], met name artikel 1, lid 3, onder a), daarvan, ook van toepassing op het verrichten van diensten, zoals het serveren van maaltijden en dranken aan passagiers, boordservice en schoonmaakdiensten, door de werknemers van een in de lidstaat van terbeschikkingstelling (Hongarije) gevestigde dienstverlener ter uitvoering van een overeenkomst met een in de lidstaat van ontvangst (Oostenrijk) gevestigde spoorwegonderneming, indien die diensten worden verricht in internationale treinen die ook door de lidstaat van ontvangst rijden?

2) Is artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71 ook van toepassing wanneer de in de lidstaat van terbeschikkingstelling gevestigde dienstverlener de in de eerste prejudiciële vraag vermelde diensten niet verricht ter uitvoering van een overeenkomst met de in de lidstaat van ontvangst gevestigde spoorwegonderneming aan wie de diensten uiteindelijk ten goede komen (dienstontvanger), maar ter uitvoering van een overeenkomst met een derde, in de lidstaat van ontvangst gevestigde onderneming, die van haar kant in een contractuele verhouding (onderaanneming) met de spoorwegonderneming staat?

3) Is artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71 ook van toepassing wanneer de in de lidstaat van terbeschikkingstelling gevestigde dienstverlener ter verrichting van de in de eerste prejudiciële vraag vermelde diensten geen eigen werknemers inzet, maar werknemers van een andere onderneming die hem in de lidstaat van terbeschikkingstelling ter beschikking zijn gesteld?

4) Ongeacht de antwoorden op de eerste tot en met de derde prejudiciële vraag: verzet het Unierecht, met name de vrijheid van dienstverrichting (artikelen 56 en 57 VWEU), zich tegen een nationale regeling uit hoofde waarvan ondernemingen die werknemers detacheren naar het grondgebied van een andere lidstaat om daar diensten te verrichten, ook verplicht zijn tot naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de zin van artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71 en de naleving van daarmee gepaard gaande verplichtingen (zoals met name de verplichting inzake het melden van de grensoverschrijdende detachering van werknemers bij een instantie van de lidstaat van ontvangst en de verplichting inzake het beschikbaar houden van documentatie betreffende de hoogte van het loon en de socialezekerheidsregistratie van de betrokken werknemers) in gevallen waarin ten eerste de grensoverschrijdend gedetacheerde werknemers behoren tot het rijdende personeel van een grensoverschrijdend actieve spoorwegonderneming of van een onderneming die typische diensten van een spoorwegonderneming verricht (passagierscatering, boordservice) in treinen van de betrokken onderneming die de grenzen tussen de lidstaten overschrijden, ten tweede aan de detachering ofwel helemaal geen dienstenovereenkomst of althans geen dienstenovereenkomst tussen de detacherende onderneming en de in een andere lidstaat actieve dienstontvanger ten grondslag ligt, aangezien de prestatieplicht van de detacherende onderneming ten opzichte van de in een andere lidstaat actieve dienstontvanger gebaseerd is op een onderaannemingsrelatie (onderaannemingsketen), en ten derde de gedetacheerde werknemer geen dienstverband heeft met de detacherende onderneming, maar met een derde onderneming die haar werknemers nog in de lidstaat van vestiging van de detacherende onderneming aan deze laatste ter beschikking heeft gesteld?”

Ontvankelijkheid van de eerste drie prejudiciële vragen

17 De Franse regering trekt in twijfel of de eerste drie prejudiciële vragen ontvankelijk zijn en beroept zich daarbij op het arrest van 3 december 2014, De Clercq e.a. (C-315/13, EU:C:2014:2408), waarin het Hof heeft geoordeeld dat richtlijn 96/71 niet van toepassing is op nationale geschillen die niet direct betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden van gedetacheerde werknemers, maar op de inspecties die nationale instanties verrichten om de naleving van arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden te waarborgen. Dat lijkt in casu het geval te zijn.

18 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat het uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof stelt, te beoordelen. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van een Unierechtelijke regel, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (arrest van 10 december 2018, Wightman e.a., C-621/18, EU:C:2018:999, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Bijgevolg worden vragen die het Unierecht betreffen, vermoed relevant te zijn. Het Hof kan slechts weigeren op een door een nationale rechterlijke instantie gestelde prejudiciële vraag te antwoorden, wanneer de gevraagde uitlegging van een regel van Unierecht kennelijk geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de feitelijke en juridische gegevens die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (zie met name arrest van 10 december 2018, Wightman e.a., C-621/18, EU:C:2018:999, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

20 Zoals de advocaat-generaal in punt 17 van zijn conclusie heeft aangegeven, is in de onderhavige zaak geen van deze situaties aan de orde waarin het Hof kan weigeren te antwoorden op prejudiciële vragen. Zoals de Duitse regering tijdens de terechtzitting voor het Hof terecht heeft opgemerkt, betrof het arrest van 3 december 2014, De Clercq e.a. (C-315/13, EU:C:2014:2408), bovendien

inspectiemaatregelen inzake de eerbiediging van nationale bepalingen ter omzetting van richtlijn 96/71, terwijl de eerste drie prejudiciële vragen in de onderhavige zaak betrekking hebben op de toepasselijkheid van deze richtlijn op dienstverlening zoals die in het hoofdgeding.

21 In dit verband moet nog worden benadrukt dat, wanneer niet duidelijk blijkt dat de uitlegging van een Unierechtelijke handeling geen verband houdt met het reële geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, de exceptie van niet-toepasselijkheid van deze handeling op het hoofdgeding niet de ontvankelijkheid van de prejudiciële verwijzing maar de grond van de gestelde vragen betreft (zie in die zin arrest van 4 juli 2019, Kirschstein, C-393/17, EU:C:2019:563, punt 28).

22 Hieruit volgt dat de eerste drie vragen ontvankelijk zijn.

Ten gronde

Eerste tot en met derde vraag

23 Met zijn eerste drie vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat hieronder de boordservice, schoonmaak en passagierscatering vallen die worden verricht in het kader van een overeenkomst tussen een in een lidstaat gevestigde onderneming en een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die contractueel verbonden is met een in die lidstaat gevestigde spoorwegonderneming, door werknemers van de eerste onderneming of door werknemers die door een eveneens in de eerste lidstaat gevestigde onderneming bij haar zijn gedetacheerd, in internationale treinen die door de tweede lidstaat rijden, wanneer deze werknemers een aanzienlijk deel van het werk dat aan deze diensten is verbonden op het grondgebied van de eerste lidstaat verrichten en daar hun dienst beginnen of beëindigen.

24 Om te beginnen moet in herinnering worden gebracht dat de vrijheid van dienstverrichting op vervoersgebied niet wordt geregeld door artikel 56 VWEU betreffende de vrijheid van dienstverrichting in het algemeen, maar specifiek door artikel 58, lid 1, VWEU, waarin is bepaald dat het „vrij verrichten van diensten op het gebied van vervoer wordt geregeld door de bepalingen voorkomende in de titel betreffende het vervoer” (arrest van 22 december 2010, Yellow Cab Verkehrsbetrieb, C-338/09, EU:C:2010:814, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak), namelijk de artikelen 90 tot en met 100 VWEU.

25 Vervoersdiensten omvatten niet alleen elke fysieke activiteit van het verplaatsen van personen of goederen van de ene naar de andere plaats door middel van een vervoermiddel, maar ook elke dienst – ook al is het slechts een nevenactiviteit – die inherent met deze activiteit is verbonden [zie in die zin arrest van 15 oktober 2015, Grupo Itevelesa e.a., C-168/14, EU:C:2015:685, punten 46 en 47, en advies 2/15 (Vrijhandelsovereenkomst EU-Singapore) van 16 mei 2017, EU:C:2017:376, punt 61].

26 Diensten zoals boordservice, schoonmaak of treincatering zijn weliswaar nevenactiviteiten van de dienst van personenvervoer per trein, maar zijn niet inherent hiermee verbonden. Een dergelijke vervoersdienst kan immers zonder deze nevendiensten worden verricht.

27 Bijgevolg zijn op dergelijke diensten, die niet onder de bepalingen van de titel van het VWEU over vervoer vallen, de artikelen 56 tot en met 62 VWEU over diensten van toepassing, met uitzondering van artikel 58, lid 1, VWEU, en kunnen deze diensten als zodanig worden beheerst door richtlijn 96/71, die is vastgesteld op de grondslag van artikel 57, lid 2, en artikel 66 EG over diensten.

28 Nagegaan moet evenwel worden of dergelijke diensten, wanneer die worden geleverd in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding, binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen zoals deze is gedefinieerd in artikel 1 ervan.

29 Dienaangaande volgt uit artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71, waarop de eerste drie vragen van de verwijzende rechter specifiek betrekking hebben, dat deze richtlijn onder meer van toepassing is op een situatie waarin een in een lidstaat gevestigde onderneming werknemers ten behoeve van transnationale dienstverrichting voor zijn rekening en onder zijn leiding op het grondgebied van een andere lidstaat ter beschikking stelt in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van uitzending en de ontvanger van de dienst die in deze lidstaat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen deze onderneming en de werknemer bestaat (arrest van 3 april 2008, Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, punt 19).

30 Volgens artikel 2, lid 1, van deze richtlijn „wordt onder ‚ter beschikking gestelde werknemer' verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt".

31 In dit verband kan een werknemer gelet op richtlijn 96/71 niet worden beschouwd als gedetacheerd op het grondgebied van een lidstaat indien zijn werk geen voldoende nauwe band vertoont met dat grondgebied. Deze uitlegging volgt uit de strekking van richtlijn 96/71 en, met name, van artikel 3, lid 2, ervan, gelezen in samenhang met overweging 15, waarin wordt vastgesteld dat indien de betrokken werknemers op het grondgebied waarheen zij zijn gezonden zeer beperkte diensten verrichten, de bepalingen van deze richtlijn inzake minimumlonen en het minimumaantal betaalde vakantiedagen niet van toepassing zijn.

32 Bovendien ligt dezelfde logica ten grondslag aan de facultatieve afwijkingen waarin artikel 3, leden 3 en 4, van richtlijn 96/71 voorziet.

33 Werknemers zoals die in het hoofdgeding die een aanzienlijk deel van hun werkzaamheden uitvoeren in de lidstaat waar de onderneming is gevestigd die hen in internationale treinen heeft ingezet om diensten te verrichten – namelijk alle tot deze werkzaamheden behorende activiteiten met uitzondering van de boordservice tijdens de treinreis – en die hun dienst in die lidstaat beginnen of beëindigen, hebben geen voldoende band met het grondgebied van de lidstaat of lidstaten waar deze treinen doorheen rijden om aldaar als „ter beschikking gesteld" in de zin van richtlijn 96/71 te worden beschouwd.

34 In dit verband is het irrelevant dat de verrichting van de betrokken diensten valt onder een overeenkomst tussen die onderneming en een onderneming die in dezelfde lidstaat is gevestigd als die van de spoorwegonderneming en die op haar beurt een overeenkomst met deze laatste heeft gesloten. Evenmin is van belang dat de dienstverlenende onderneming voor deze dienstverlening niet haar eigen werknemers inzet, maar werknemers die haar ter beschikking worden gesteld door een onderneming die in dezelfde lidstaat is gevestigd als zijzelf.

35 Gelet op een en ander moet op de eerste drie vragen worden geantwoord dat artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat hieronder niet de met betrekking tot boordservice, schoonmaak en passagierscatering geleverde diensten vallen die worden verricht in het kader van een overeenkomst tussen een in een lidstaat gevestigde onderneming en een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die contractueel verbonden is met een in deze laatste lidstaat gevestigde spoorwegonderneming, door werknemers van de eerste onderneming of door werknemers die door een eveneens in de eerste lidstaat gevestigde onderneming bij haar zijn gedetacheerd, in internationale treinen die door de tweede lidstaat rijden, wanneer deze werknemers een aanzienlijk deel van het werk dat aan deze diensten is verbonden op het grondgebied van de eerste lidstaat verrichten en daar hun dienst beginnen of beëindigen.

Vierde vraag

36 Met zijn vierde vraag vraagt wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 56 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die op straffe van administratieve sancties van strafrechtelijke aard voor een in een lidstaat gevestigde onderneming die – in het kader van een overeenkomst die deze onderneming heeft gesloten met een onderneming die in een andere lidstaat is gevestigd en die optreedt als onderaannemer van een eveneens in die andere lidstaat gevestigde spoorwegonderneming – haar eigen werknemers, of werknemers die haar ter beschikking worden gesteld door een andere onderneming die eveneens in eerstgenoemde lidstaat is gevestigd, inzet voor boordservice, schoonmaak en passagierscatering in internationale treinen die over het grondgebied van die andere lidstaat rijden, voorziet in de verplichting om de in deze laatste lidstaat geldende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de zin van artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71 na te leven en minstens een week voor de aanvang van de tewerkstelling van de betrokken werknemers hun tewerkstelling bij de bevoegde autoriteit van deze laatste lidstaat te melden alsook op de tewerkstellingsplaatsen op het grondgebied van deze andere lidstaat de documenten over de socialezekerheidsregistratie van de werknemers van de eerste lidstaat en tevens de arbeidsovereenkomsten, documenten waaruit de loonbetalingen blijken en documenten betreffende de loonschalen beschikbaar te houden in de officiële taal van de andere lidstaat.

37 In dit verband volgt uit punt 35 van dit arrest dat artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat het niet ziet op diensten zoals die welke in het vorige punt zijn beschreven.

38 In deze omstandigheden en aangezien de nationale regeling waarop deze vierde vraag betrekking heeft, zoals uit de verwijzingsbeslissing volgt, specifiek strekt tot omzetting van deze richtlijn en voorziet in een reeks nevenverplichtingen ten behoeve van de controle op de naleving van deze bepalingen en met name die over minimumlonen, hoeft deze vraag niet meer te worden beantwoord.

Kosten

39 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

Artikel 1, lid 3, onder a), van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet aldus worden uitgelegd dat hieronder niet de met betrekking tot boordservice, schoonmaak en passagierscatering geleverde diensten vallen die worden verricht in het kader van een overeenkomst tussen een in een lidstaat gevestigde onderneming en een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die contractueel verbonden is met een in deze laatste lidstaat gevestigde spoorwegonderneming, door werknemers van de eerste onderneming of door werknemers die door een eveneens in de eerste lidstaat gevestigde onderneming bij haar zijn gedetacheerd, in internationale treinen die door de tweede lidstaat rijden, wanneer deze werknemers een aanzienlijk deel van het werk dat aan deze diensten is verbonden op het grondgebied van de eerste lidstaat verrichten en daar hun dienst beginnen of beëindigen.

ondertekeningen