Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
NILSE WAHLA
přednesené dne 26. dubna 2018 [1]

Věc C-18/17

Danieli & C. Officine Meccaniche SpA
Dragan Panic
Ivan Arnautov
Jakov Mandic
Miroslav Brnjac
Nicolai Dorassevitch
Alen Mihovic
za přítomnosti:
Arbeitsmarktservice Leoben

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgerichtshof (Správní soudní dvůr, Rakousko)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Přistoupení nových členských států – Chorvatsko – Přechodná opatření – Volný pohyb pracovníků – Články 56 a 57 SFEU – Volný pohyb služeb – Směrnice 96/71/ES – Vyslání pracovníků – Oblast působnosti – Vyslání státních příslušníků Chorvatska a třetích zemí do Rakouska prostřednictvím podniku se sídlem v Itálii – Článek 1 odst. 3 – Vyslání – Poskytnutí pracovní síly“

1. V tomto řízení byl Soudní dvůr požádán, aby rozhodl, zda je Rakouská republika (dále jen „Rakousko“) oprávněna požadovat, aby pracovníci poskytnutí italskému podniku, který poskytuje služby v Rakousku, měli pracovní povolení v případě, že i) uvedení pracovníci jsou chorvatskými státními příslušníky zaměstnanými chorvatským podnikem nebo že ii) uvedení pracovníci jsou státními příslušníky třetí země legálně zaměstnanými jiným italským podnikem.

2. Níže vysvětlím, proč podle unijního práva může Rakousko podle článků 56 a 57 SFEU ve spojení s přechodnými ustanoveními stanovenými v kapitole 2 přílohy V k Aktu o přistoupení z roku 2012 [2] požadovat, aby chorvatští státní příslušníci poskytnutí italskému podniku poskytujícímu službu v Rakousku měli pracovní povolení. Na druhou stranu tak Rakousko na základě článků 56 a 57 SFEU nemůže učinit, pokud jde o státní příslušníky třetích zemí poskytnuté italskému podniku poskytujícímu službu v Rakousku, jsou-li uvedení státní příslušníci třetích zemí legálně zaměstnáni v Itálii.

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Akt o podmínkách přistoupení Chorvatské republiky a o úpravách Smlouvy o Evropské unii, Smlouvy o fungování Evropské unie a Smlouvy o založení Evropského společenství pro atomovou energii ze dne 24. dubna 2012 (Úř. věst. 2012, L 112, s. 21, dále jen „Akt o přistoupení z roku 2012“).

I. Právní rámec

A. Unijní právo

1. Akt o přistoupení z roku 2012

3. Podmínky přistoupení Chorvatské republiky k Evropské unii jsou stanoveny v Aktu o přistoupení z roku 2012. Článek 18 uvedeného aktu stanoví, že opatření uvedená v seznamu v příloze V Aktu o přistoupení z roku 2012 mají být použita za podmínek stanovených ve zmíněné příloze.

4. Příloha V Aktu o přistoupení z roku 2012 je nadepsána „Seznam uvedený v článku 18 aktu o přistoupení: přechodná opatření“. Kapitola 2 uvedené přílohy se zabývá přechodnými opatřeními ve vztahu k volnému pohybu osob. Uvedená kapitola stanoví:

„1. Článek 45 a čl. 56 první pododstavec Smlouvy o fungování EU se ve vztahu k volnému pohybu pracovníků a volnému pohybu služeb, zahrnujícímu dočasný pohyb pracovníků vymezený v článku 1 směrnice 96/71/ES, mezi Chorvatskem na jedné straně a všemi stávajícími členskými státy na straně druhé použijí v plném rozsahu pouze podle podmínek přechodných ustanovení uvedených v odstavcích 2 až 13.

2. Odchylně od článků 1 až 6 nařízení (EU) č. 492/2011 budou stávající členské státy do konce období dvou let po dni přistoupení uplatňovat vnitrostátní opatření nebo opatření, která vyplývají z dvoustranných dohod, upravující přístup chorvatských státních příslušníků na jejich trhy práce. Stávající členské státy mohou tato opatření dále uplatňovat do konce období pěti let ode dne přistoupení.

Chorvatští státní příslušníci, kteří ke dni přistoupení ve stávajícím členském státě legálně pracují a je jim umožněn vstup na trh práce tohoto členského státu na nepřerušenou dobu 12 měsíců nebo delší, mají přístup na trh práce tohoto členského státu, ale ne na trh práce ostatních členských států uplatňujících vnitrostátní opatření.

Stejných práv požívají chorvatští státní příslušníci, kterým bude na nepřerušenou dobu 12 měsíců nebo delší umožněn vstup na trh práce stávajícího členského státu až po přistoupení.

Chorvatští státní příslušníci uvedení v druhém a třetím pododstavci přestanou požívat práv uvedených ve zmíněných pododstavcích, pokud dobrovolně opustí trh práce daného stávajícího členského státu.

Práv uvedených v druhém a třetím pododstavci nepožívají chorvatští státní příslušníci, kteří ve stávajícím členském státě legálně pracují ke dni přistoupení nebo v průběhu období, po které se uplatňují vnitrostátní opatření, a kterým byl umožněn vstup na trh práce tohoto členského státu na dobu kratší než 12 měsíců.

[…]

12. S cílem čelit vážným narušením trhu práce Německa a Rakouska nebo nebezpečí takových narušení v určitých citlivých odvětvích služeb, která mohou vzniknout v některých oblastech při nadnárodním poskytování služeb definovaném v článku 1 směrnice 96/71/ES, se mohou Německo a Rakousko po dobu, kdy uplatňují na základě výše uvedených přechodných ustanovení na volný pohyb chorvatských pracovníků vnitrostátní opatření nebo opatření, která vyplývají z dvoustranných dohod, po oznámení Komisi odchýlit od čl. 56 prvního pododstavce Smlouvy

o fungování EU s cílem omezit v rámci poskytování služeb společnostmi usazenými v Chorvatsku dočasný pohyb pracovníků, jejichž právo na přístup k zaměstnání v Německu nebo Rakousku podléhá vnitrostátním opatřením.“

5. Seznam odvětví služeb, na která se může vztahovat odchylka uvedená v odstavci 12, zahrnuje mimo jiné stavebnictví, jak je definováno v uvedeném ustanovení.

2. Směrnice 96/71/ES[3]

6. Směrnice 96/71 stanoví pravidla upravující vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

7. Článek 1 definuje oblast působnosti směrnice 96/71. Uvedený článek zní:

„1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.

[…]

3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo

b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo

c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.“

8. Podle článku 3 směrnice 96/71 mají členské státy zajistit, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo případně kolektivními smlouvami týkající se maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délky dovolené za kalendářní rok, minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy, podmínek poskytování pracovníků, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

3 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431, dále jen „směrnice 96/71“).

B. Vnitrostátní právo

9. Ustanovení § 18 Ausländerbeschäftigungsgesetz (zákon o zaměstnávání cizinců)[4] stanoví:

„Vyslaní cizí státní příslušníci

Podmínky zaměstnávání; povolení k vyslání

1) Cizí státní příslušníci, kteří jsou zaměstnáni u zahraničního zaměstnavatele, který nemá sídlo v Rakousku, jsou povinni získat pracovní povolení, není-li stanoveno jinak. Pokud doba trvání těchto prací nepřesáhne šest měsíců, jsou cizí státní příslušníci povinni získat povolení k vyslání, které lze udělit nejvýše na dobu čtyř měsíců.

[…]

12) Pro cizí státní příslušníky, kteří byli vysláni podnikem se sídlem v jiném členském státě Evropského hospodářského prostoru do Rakouska k výkonu přechodné pracovní činnosti, není požadováno žádné pracovní povolení či povolení k vyslání, pokud:

1. jsou v souladu s předpisy oprávněni být zaměstnáni ve státě sídla podniku na dobu přesahující dobu trvání jejich vyslání do Rakouska a jsou u vysílajícího podniku řádně zaměstnáni, a pokud

2. jsou splněny mzdové a pracovní podmínky podle rakouského práva […], jakož i ustanovení práva sociálního zabezpečení.

Ústřední koordinační úřad spolkového ministerstva financí pro kontrolu nelegálního zaměstnávání […] je povinný […] ohlášení o zaměstnání cizích státních příslušníků vyslaných za účelem práce do Rakouska bezodkladně postoupit příslušné regionální pobočce Úřadu pro trh práce. Regionální pobočka Úřadu pro trh práce musí poté, co obdržela ohlášení, podniku a zaměstnavateli, který si pracovní činnost objednal, splnění předpokladů potvrdit (‚potvrzení o evropském vyslání'), nebo při nesplnění těchto podmínek toto vyslání zakázat."

10. Ustanovení § 32a zákona o zaměstnávání cizinců o přechodných ustanoveních týkajících se rozšíření EU stanoví:

„1) Na státní příslušníky členských států Evropské unie, které přistoupily k Evropské unii ke dni 1. ledna 2007 na základě Smlouvy o přistoupení Bulharské republiky a Rumunské republiky k Evropské unii […], se nevztahuje volný pohyb pracovníků […], pokud nejsou […] rodinnými příslušníky státních příslušníků jiného členského státu EHP, kteří jsou oprávněni k pobytu na základě unijního práva […].

[…]

11) Na základě [Aktu o přistoupení z roku 2012], se počínaje přistoupením Chorvatska k EU použijí odstavce 1 až 9 obdobně na státní příslušníky Chorvatské republiky a na zaměstnavatele se sídlem v Chorvatské republice."

4 – BGBl. č. 218/1975, ve znění BGBl. I č. 72/2013.

II. Skutkové okolnosti, řízení a předběžné otázky

11. Projednávaná věc vychází ze sporu mezi podnikem Danieli & C. Officine Meccaniche SpA (dále jen „Danieli“), čtyřmi chorvatskými státními příslušníky a také ruským a běloruským státním příslušníkem (dále jen „navrhovatelé“) na jedné straně a Arbeitsmarktservice Leoben (Regionální pobočka Úřadu pro trh práce v Loebenu, Rakousko) na druhé straně.

12. Danieli, podnik se sídlem v Itálii, přijal zakázku od rakouského podniku na výstavbu válcovny drátů v Rakousku. Podnik Danieli je součástí koncernu, do něhož patří i společnost DS d.o.o. se sídlem v Chorvatsku (dále jen „chorvatský zaměstnavatel“) a společnost DA-S.p.A. se sídlem v Itálii (dále jen „italský zaměstnavatel“). Podnik Danieli chtěl využít pracovní sílu od chorvatského a italského zaměstnavatele, aby dokončil stavební projekt.

13. Podnik Danieli chtěl přesněji využít čtyři chorvatské státní příslušníky, kteří jsou zaměstnáni u chorvatského zaměstnavatele a mají sociální pojištění v Chorvatsku. Také chtěl využít dva státní příslušníky třetích zemí, ruského státního příslušníka a běloruského státního příslušníka, kteří jsou zaměstnáni u italského zaměstnavatele a mají sociální pojištění v Itálii.

14. Dne 18. ledna 2016 nahlásil podnik Danieli výše uvedené pracovníky u příslušného orgánu a požádal ve vztahu k nim o potvrzení o evropském vyslání.

15. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podnik Danieli uvedl, že dotčení pracovníci nejsou jeho zaměstnanci, nýbrž mu byli poskytnuti chorvatským a italským zaměstnavatelem za účelem realizace projektu v Rakousku.

16. Regionální pobočka Úřadu pro trh práce v Loebenu zamítla žádosti o vydání potvrzení o evropském vyslání cizích státních příslušníků v rámci EHP v souladu s § 18 odst. 12 zákona o zaměstnávání cizinců a vyslání zakázala.

17. Proti uvedenému rozhodnutí byly následně podány stížnosti. Tyto stížnosti byly zamítnuty Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správní soud, Rakousko) jako neopodstatněné. Podle uvedeného soudu vyslání spadají mimo oblast působnosti směrnice 96/71. Podle názoru uvedeného soudu se směrnice 96/71 nepoužije, protože mezi podnikem Danieli a pracovníky, které chtěl využít pro provádění projektu v Rakousku, neexistuje pracovní poměr.

18. Proti uvedenému rozhodnutí byl následně podán opravný prostředek k Verwaltungsgerichtshof (Správní soudní dvůr, Rakousko). Uvedený soud, který měl pochybnosti o správném výkladu příslušných ustanovení unijního práva, rozhodl o přerušení řízení a položení následujících předběžných otázek k rozhodnutí Soudnímu dvoru:

„1) Musí být články 56 a 57 SFEU, směrnice [96/71] a [odstavce 2 a 12 druhé kapitoly, Volný pohyb osob,] přílohy V [Aktu o přistoupení z roku 2012] vykládány v tom smyslu, že je Rakousko oprávněno omezit vysílání pracovníků, kteří jsou zaměstnáni u podniku se sídlem v Chorvatsku, prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vysílání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti podniku se sídlem v Itálii k tomu, aby tento italský podnik mohl poskytnout službu v Rakousku, přičemž činnost těchto chorvatských pracovníků spočívající ve výstavbě válcovny drátů v Rakousku pro tento italský podnik se omezuje na poskytnutí této služby v Rakousku a tito pracovníci nejsou s tímto italským podnikem v pracovním poměru?

2) Musí být články 56 a 57 SFEU a směrnice [96/71] vykládány v tom smyslu, že je Rakousko oprávněno omezit vysílání ruských a běloruských pracovníků zaměstnaných podnikem se sídlem v Itálii prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vysílání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti jinému podniku se sídlem v Itálii k tomu, aby tento jiný podnik poskytl

službu v Rakousku, přičemž činnost těchto ruských a běloruských pracovníků vykonávaná pro tento jiný podnik se omezuje na poskytnutí této služby v Rakousku a tito pracovníci nejsou s tímto jiným podnikem v pracovním poměru?“

19. Byla předložena písemná vyjádření navrhovatelů a rakouské, německé a nizozemské vlády a také Evropské komise. Všechny tyto strany s výjimkou nizozemské vlády přednesly svá ústní vyjádření na jednání, které se konalo dne 28. února 2018.

III. Posouzení

20. Dříve než se budu zabývat položenými otázkami, začnu s některými úvodními poznámkami týkajícími se zejména právního rámce upravujícího právo podniků poskytovat služby v rámci Evropské unie. V této souvislosti také vysvětlím, jak by mělo být podle unijního práva definováno uspořádání, podle něhož Danieli používá při poskytování služby v Rakousku státní příslušníky Chorvatska a třetích zemí, kteří jsou legálně zaměstnáni chorvatským a italským zaměstnavatelem v uvedených státech (dále jen „uspořádání, které je předmětem původního řízení“). Jak bude ilustrováno níže, tato záležitost má ve skutečnosti přímý dopad na posouzení zejména první položené otázky.

A. Úvodní poznámky

21. Cizí státní příslušníci zaměstnaní u zahraničního zaměstnavatele, který nemá sídlo v Rakousku, musí v Rakousku mít pracovní povolení. Nicméně v případě takzvaného evropského vyslání, tedy v případě, kdy jsou cizí státní příslušníci do Rakouska vysláni podnikem se sídlem v jiném členském státě (EHS) za účelem provádění dočasné práce, se tento požadavek neuplatní. Je tomu tak za předpokladu, že uvedení pracovníci jsou mimo jiné oprávněni být zaměstnáni ve státě sídla na dobu přesahující dobu trvání jejich vyslání do Rakouska a že jsou u vysílajícího podniku řádně zaměstnáni. Během přechodného období, které končí dnem 30. června 2018, se však pro chorvatské státní příslušníky vyžaduje pracovní povolení v souladu s příslušnými vnitrostátními ustanoveními (§ 18 a 32a zákona o zaměstnávání cizinců).

22. V projednávané věci požádal Danieli, italský podnik, o evropské vyslání bez pracovního povolení ve vztahu k chorvatským státním příslušníkům a státním příslušníků třetích zemí, které hodlá využít při výstavbě válcovny drátů v Rakousku. Uvedená žádost byla zamítnuta na základě toho, že pro takové pracovníky je vyžadováno pracovní povolení.

23. Otázkou, která vyvstává, je, zda je tento požadavek slučitelný s unijním právem s ohledem na to, že chorvatští státní příslušníci a státní příslušníci třetích zemí byli dočasně poskytnuti italskému podniku (Danieli) poskytujícímu službu v Rakousku. Chorvatští státní příslušníci jsou podniku Danieli poskytnuti chorvatským podnikem a státní příslušníci třetích zemí jsou poskytnuti italským podnikem.

1. Právní rámec: volný pohyb služeb a vysílání pracovníků

24. Je třeba si již na začátku uvědomit, že slučitelnost požadavku pracovního povolení s unijním právem je v tomto konkrétním případě upravena příslušnými pravidly Smlouvy týkajícími se volného pohybu služeb stanovenými v článcích 56 a 57 SFEU[5]. Kromě toho pokud jde konkrétně o chorvatské státní příslušníky, je potřeba vzít v úvahu rovněž zvláštní pravidla přijatá normotvůrcem, která během přechodného období po přistoupení Chorvatské republiky k Evropské unii omezují volný pohyb pracovníků a volný pohyb služeb včetně dočasného pohybu pracovníků, jak je definován v článku 1 směrnice 96/71. Tato pravidla jsou obsažena v kapitole 2 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012.

25. Směrnice 96/71 zde naopak nemá přímý význam. Na rozdíl od toho, co mohou naznačovat položené otázky a pozornost, která se této směrnici dostala při jednání, má směrnice 96/71 při posouzení slučitelnosti dotčeného požadavku pracovního povolení s unijním právem v projednávané věci pouze okrajový význam.

26. Směrnice 96/71 má chránit pracovníky tím, že vyslaným pracovníkům přiznává určitá minimální práva v konkrétní souvislosti přeshraničního poskytování služeb. Směrnice 96/71 stanoví „základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany“ – mimo jiné ve vztahu k minimální mzdě a minimální délce dovolené – jež musí v hostitelské zemi dodržovat podniky, které tam za účelem vykonávání dočasné práce vysílají pracovníky[6]. Hostitelský členský stát musí konkrétně v souladu s článkem 3 směrnice 96/71 zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na území tohoto členského státu dodržovaly minimální podmínky uvedené ve zmíněném ustanovení.

27. Směrnice 96/71 neobsahuje žádná pravidla týkající se administrativních požadavků, které může být (zahraniční) poskytovatel služeb povinen splnit v hostitelském členském státě. Meze takových požadavků jsou určeny články 56 a 57 SFEU (a případně v přechodných ustanoveních přiložených k Aktu o přistoupení z roku 2012).

28. Směrnice 96/71 je nicméně relevantní pro rozhodnutí projednávaného případu z jiných důvodů. Jak bude podrobněji uvedeno níže, judikatura Soudního dvora ve skutečnosti rozlišuje mezi různými druhy vyslání: posouzení uspořádání z pohledu pravidel upravujících volný pohyb služeb a příslušných přechodných ustanovení má různou logiku v závislosti na tom, zda podnik poskytující službu v hostitelském členském státu tak činí na základě vyslání svých vlastních zaměstnanců do hostitelského členského státu [tradiční vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71], nebo zda podnik poskytuje pracovníky podniku v hostitelském členském státě [poskytnutí pracovní síly jinému podniku ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71].

29. Konkrétně pracovníci poskytnutí do hostitelského členského státu, ať už v souvislosti s tradičním vysláním nebo poskytnutím pracovní síly, spadají do oblasti působnosti směrnice 96/71. Podle ustálené judikatury jsou však na rozdíl od pracovníků vyslaných jejich zaměstnavatelem ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 pracovníci poskytnutí do hostitelského členského státu ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71považováni za poskytnutou pracovní sílu, a tak získávají přístup na pracovní trh hostitelského členského státu[7].

5 – Obecně, pokud se jedná o volný pohyb služeb, může být relevantní rovněž směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu (Úř. věst. 2006, L 376, s. 36). V projednávané věci tomu však tak není. V souladu s čl. 1 odst. 6 uvedené směrnice touto směrnicí nejsou dotčeny pracovněprávní otázky. Viz věc C-33/17, Čepelnik, projednávaná Soudním dvorem, týkající se výjimky v rámci pracovního práva.

6 – Bod 13 odůvodnění směrnice 96/71.

7 – Rozsudky ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142, bod 16, a ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, body 30 a 31. V tomto smyslu viz také rozsudek ze dne 18. června 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, bod 28.

30. Tento rozdíl je obzvláště významný při aplikaci přechodných ustanovení stanovených v kapitole 2, odstavcích 2 a 12 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012. Členské státy mají ve skutečnosti po dobu přechodného období více volnosti při aplikaci vnitrostátních pravidel ve vztahu k poskytování pracovní síly.

31. Díky odstavci 2 může členský stát omezit volný pohyb (chorvatských) pracovníků uplatňováním vnitrostátních opatření v přechodném období. Podle Soudního dvora zahrnuje volný pohyb pracovníků jak situaci, kdy pracovník usiluje o přímý přístup na trh práce v hostitelském členském státě, tak situaci, kdy byl pracovník poskytnut na trhu práce uvedeného státu ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71[8]. Dále podle odstavce 12 je možné se odchýlit od článku 56 SFEU a omezit tradiční vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 ohledně poskytování služeb. Tato možnost je však dána pouze ve vztahu k podnikům se sídlem v Chorvatsku, které jsou činné v určitých citlivých odvětvích uvedených v odstavci 12[9].

32. Proto je nutné úvodem určit, jak by mělo být definováno uspořádání, které je předmětem původního řízení, podle unijního práva.

2. Jak by mělo být chápáno uspořádání, které je předmětem původního řízení, podle unijního práva?

33. Pokud jde o uspořádání, které je předmětem původního řízení, bodem, který by měl být od počátku zdůrazněn, je skutečnost, že dotčení pracovníci nejsou přímými zaměstnanci podniku Danieli, ale jiného podniku patřícího do stejného koncernu: zatímco chorvatští státní příslušníci mají pracovní smlouvu s chorvatským zaměstnavatelem a mají sociální pojištění v Chorvatsku, státní příslušníci třetích zemí mají pracovní smlouvu s italským zaměstnavatelem a mají sociální pojištění v Itálii.

34. Pracovníci měli být poskytnuti podniku Danieli za tím účelem, aby uvedený podnik mohl provést výstavbu válcovny drátů v Rakousku, projekt výstavby, jehož je podle všeho Danieli generálním dodavatelem. Během svého vyslání v Rakousku měli pracovníci provádět úkoly pod vedením podniku Danieli. Kromě toho lze z předkládacího rozhodnutí vyrozumět, že pracovníci nepracovali pro podnik Danieli v Itálii, nýbrž byli poskytnuti přímo do Rakouska svými zaměstnavateli. Jinými slovy, chorvatští státní příslušníci nebyli činní na trhu práce v Itálii. Dále jsou státní příslušníci třetích zemí legálně zaměstnáni v Itálii, kde obvykle pracují pro italského zaměstnavatele.

35. Jak by v tomto kontextu mělo být vykládáno uspořádání, které je předmětem původního řízení, podle unijního práva?

36. Podle čl. 1 odst. 1 směrnice 96/71 se směrnice vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají pracovníky na území jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s čl. 1 odst. 3 směrnice 96/71.

37. Na základě čl. 1 odst. 3 písm. a) se směrnice 96/71 použije, pokud podnik vyšle pracovníky na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.

8 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 35.

9 – Otázka, zda se na činnost podniku Danieli v Rakousku (zprovoznění válcovny drátů vyžadující od pracovní síly pověřené zprovozněním vysoce odborné dovednosti) vztahuje odstavec 12 – otázka do určité míry diskutovaná na jednání zejména podnikem Danieli – je relevantní pouze v případě, že uspořádání, které je předmětem původního řízení, je třeba považovat za vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71.

38. Jak již bylo uvedeno výše, čl. 1 odst. 3 směrnice 96/71 se zabývá také poskytnutím pracovní síly jedním podnikem druhému. Obzvláště relevantní je zde čl. 1 odst. 3 písm. c) [10].

39. Směrnice 96/71 se uplatní také v případech, kdy v souladu s čl. 1 odst. 3 písm. c) podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky poskytne pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky a pracovníkem.

40. Jednoduše řečeno, směrnice 96/71 se uplatní na širokou škálu situací, v nichž jsou pracovníci z jednoho členského státu poskytnuti do jiného členského státu v souvislosti s přeshraničním poskytováním služeb.

41. Na první pohled se zdá, že uspořádání, které je předmětem původního řízení, zapadá do situací uvedených v čl. 1 odst. 3 písm. a) a písm. c) poněkud obtížně. Není proto překvapením, že se strany, které předložily vyjádření, neshodují na tom, zda uspořádání, které je předmětem původního řízení, spadá do oblasti působnosti směrnice 96/71 a pokud ano, na jakém základě.

42. Bližší pohled nicméně odhalí, že – s výhradou nutného ověření skutkových okolností projednávané věci předkládajícím soudem – uspořádání, které je předmětem původního řízení, představuje poskytnutí pracovní síly ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71.

43. Ve věci Vicoplus a další [11] byl Soudní dvůr požádán, aby posoudil slučitelnost nizozemského právního předpisu, který požadoval, aby po přistoupení Polska k Evropské unii polští státní příslušníci měli v případě poskytnutí těchto polských pracovníků na nizozemské území pracovní povolení, s unijním právem. Soudní dvůr byl rovněž požádán, aby poskytl vodítko ohledně kritérií, která mají být uplatněna při určení, zda byli pracovníci poskytnuti ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71.

44. Soudní dvůr konstatoval, že poskytnutí pracovní síly je poskytováním služeb za úplatu, v jehož rámci zůstává vyslaný pracovník ve službách podniku, který je poskytovatelem, aniž je s podnikem, který jej využívá, uzavřena jakákoli pracovní smlouva (první podmínka). Navíc pro poskytnutí pracovní síly je charakteristická okolnost, že vyslání pracovníka do hostitelského členského státu představuje samotný předmět poskytování služeb, které provádí podnik, který je poskytovatelem (druhá podmínka), a že tento pracovník plní úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využívá (třetí podmínka) [12].

45. Ve věci Martin Meat [13] poskytl Soudní dvůr další vodítko zejména ohledně druhé podmínky uvedené výše. Soudní dvůr objasnil indicie, které mohou ukazovat, že poskytnutá (přeshraniční) služba představuje poskytnutí pracovní síly a nikoliv vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71. Soudní dvůr v tomto ohledu konstatoval, že je třeba zohlednit zejména všechny skutečnosti, které by

10 – Z důvodové zprávy ke směrnici 96/71 [Návrh směrnice Rady o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, COM(91) 231 final, s. 14] je zřejmé, že na rozdíl od čl. 1 odst. 3 písm. a) a čl. 1 odst. 3 písm. c) má čl. 1 odst. 3 písm. b) zaručit, aby podniky nemohly obcházet použití směrnice 96/71. Uvedený článek tak činí zahrnutím takzvané mobility uvnitř skupiny do oblasti působnosti směrnice 96/71. Jak bylo vysvětleno v literatuře, je toto ustanovení konkrétně určeno k předcházení tomu, aby si podnik založil dceřinou společnost v jiném členském státě pouze proto, aby do ní umístil některé své zaměstnance za účelem provádění dočasných úkolů a tím se vyhnul použití směrnice 96/71. Viz Barnard, C., EU Employment Law, 4. vydání, Oxford University Press, Oxford, 2012, s. 218. Viz také rozsudek ze dne 12. února 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, body 3 a 11 až 13.

11 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64.

12 – Tamtéž, bod 51.

13 – Rozsudek ze dne 18. června 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405.

mohly nasvědčovat tomu, že poskytovatel služeb nenese důsledky plnění, které neodpovídá smlouvě. Konkrétně má-li poskytovatel služeb povinnost poskytnout řádné plnění sjednané ve smlouvě, je v zásadě méně pravděpodobné, že by se jednalo o poskytování pracovní síly, pokud nenese důsledky plnění, které neodpovídá uvedené smlouvě [14].

46. Uspořádání, které je předmětem původního řízení, všechny tyto podmínky týkající se poskytování pracovní síly uvedené v judikatuře splňuje [15].

47. Zaprvé je nesporné, že chorvatští státní příslušníci a státní příslušníci třetích zemí zůstávají zaměstnanci podniků, které je vysílají do Rakouska, to znamená chorvatského a italského zaměstnavatele (první podmínka). Je tomu tak bez ohledu na skutečnost, že podnik Danieli a zaměstnávající podniky patří do stejného koncernu.

48. Zadruhé pokud jde o samotné poskytnutí, při jednání bylo objasněno, že přesun pracovníků do Rakouska představuje samotný předmět ujednání mezi podnikem Danieli a chorvatským a italským zaměstnavatelem (druhá podmínka). Tomu nasvědčuje také okolnost, že dotčení pracovníci nepracovali pod vedením podniku Danieli v Itálii jako součást jeho tamější pracovní síly. Navíc v souladu s vodítkem Soudního dvora ve věci Martin Meat je z písemných vyjádření navrhovatelů zřejmé, že za splnění smluvních povinností v souvislosti se službou poskytovanou v Rakousku odpovídá Danieli, a nikoli chorvatský a italský zaměstnavatel.

49. Zatřetí po dobu vyslání v Rakousku mají pracovníci provádět své úkoly pod řízením a vedením podniku, který pracovníky využije, tedy podniku Danieli (třetí podmínka).

50. Je pravda, že by mohlo být namítáno, že chorvatský a italský zaměstnavatel nejsou podniky pro dočasnou práci ani podniky poskytujícími pracovníky uvedenými v čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71. V tomto ohledu však stojí za zmínku, že Soudní dvůr ve své judikatuře přikládá tomuto aspektu malou váhu. Podle mého názoru tak činí z dobrého důvodu.

51. Jak již bylo uvedeno, směrnice 96/71 má chránit pracovníky tím, že jim přiznává určitá minimální práva v konkrétní souvislosti s nadnárodním poskytováním služeb. Za účelem ochrany těchto pracovníků musí hostitelský členský stát zajistit, aby podniky vysílající nebo poskytující zaměstnance na jeho území zajistily, aby byla dodržována jistá minimální práva [16].

52. V tomto ohledu je z preambule směrnice 96/71 zřejmé, že pojem „vyslání“ musí být chápán v širokém smyslu: směrnice 96/71 se uplatní bez ohledu na to, zda poskytování služeb spočívá v provedení prací podnikem na jeho účet a pod jeho vedením na základě smlouvy uzavřené mezi tímto podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, nebo v poskytnutí pracovníků pro jejich využití podnikem v rámci veřejné či soukromé zakázky [17].

53. Cíl záruky určité minimální úrovně ochrany pracovníků by byl podle mého názoru ohrožen, pokud by uspořádání jako to, které je předmětem v původním řízení, spadalo mimo oblast působnosti směrnice 96/71 jednoduše proto, že podnik poskytující dotčené pracovníky v zásadě nevykonává činnost v oblasti poskytování pracovní síly jiným podnikům.

14 – Tamtéž, bod 35 a násl.

15 – Kromě toho jak Soudní dvůr rovněž konstatoval, použití čl. 1 odst. 3 písm. c) předpokládá, že služba, tedy poskytnutí pracovní síly, je poskytována za úplatu. Podoba této úplaty se může samozřejmě lišit například v závislosti na vztahu mezi poskytovatelem služeb a podnikem, který pracovníky využívá.

16 – Zejména článek 3 směrnice 96/71.

17 – Bod 4 odůvodnění směrnice 96/71.

54. Nakonec by mělo být zdůrazněno, že okolnost, že se jedná o italský podnik, jenž si přeje poskytovat službu v Rakousku pomocí pracovní síly, jež mu byla poskytnuta podniky se sídlem v Chorvatsku a Itálii, nemůže mít vliv na posouzení podle směrnice 96/71. Co je relevantním z pohledu směrnice 96/71, je skutečnost, že dotčení pracovníci byli poskytnuti z členského státu podniku, který je využije, se sídlem *nebo* vykonávajícím činnost v hostitelském členském státu, to znamená v Rakousku, v rámci přeshraničního poskytování služeb [18]. V této věci tomu tak zjevně je.

55. Ve skutečnosti se uspořádání, které je předmětem původního řízení, z pohledu směrnice 96/71 nijak neliší od situace, kdy by generálním dodavatelem projektu v Rakousku byl namísto podniku Danieli rakouský podnik, který si najímá pracovníky přímo z Chorvatska (pokud jde o chorvatské státní příslušníky) a Itálie (pokud jde o státní příslušníky třetích zemí). Jinými slovy, jedná se o vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71.

56. Přesto navrhovatelé a Komise zejména tvrdí, že jelikož zaměstnávající podniky a podnik Danieli patří do stejného koncernu, mělo by být uspořádání, které je předmětem původního řízení, považováno za vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71. Konkrétně argumentují ve prospěch širokého výkladu pojmu „pracovní poměr“ uvedeného v dotčeném ustanovení vzhledem k tomu, že toto ustanovení může být použito pouze v případě, že existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a dotčenými pracovníky.

57. V tomto ohledu je nesporné, že v projednávané věci takový pracovní poměr mezi podnikem Danieli a dotčenými pracovníky neexistuje. Výklad čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71 prosazovaný navrhovateli a Komisí by proto byl značně široký.

58. Takový přístup nedoporučuji. Zaprvé takový výklad není odůvodněn potřebou ochrany dotčených pracovníků, která představuje hlavní cíl směrnice 96/71. Je tomu tak proto, že bez ohledu na to, zda uspořádání, které je předmětem původního řízení, spadá pod čl. 1 odst. 3 písm. a) nebo čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71, spadají dotčení pracovníci do oblasti působnosti směrnice 96/71. Zadruhé by takový výklad také setřel rozdíl mezi vysláním a poskytnutím pracovní síly používaný v judikatuře, rozdíl, který je obzvláště významný v souvislosti s použitím přechodných ustanovení jako těch, která jsou předmětem projednávané věci.

59. Maje na paměti tyto úvahy, přistoupím nyní k posouzení první položené otázky.

B. První položená otázka: slučitelnost požadavku pracovního povolení ve vztahu k chorvatským státním příslušníkům s unijním právem

60. Podstatou první otázky je, zda mají být články 56 a 57 SFEU ve spojení s kapitolou 2, odstavci 2 a 12 Aktu o přistoupení z roku 2012 vykládány v tom smyslu, že Rakousko je oprávněno požadovat po chorvatských státních příslušnících využitých italským podnikem za účelem poskytování služby v Rakousku, aby měli pracovní povolení.

61. Podle mého názoru by tato otázka měla být zodpovězena kladně.

62. Zaprvé jak bylo vysvětleno výše, z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že existuje podstatný rozdíl mezi vysláním pracovníků a poskytnutím pracovní síly. Proto podle použitelných přechodných ustanovení vyžadují odlišné zacházení.

18 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 39.

63. Tato zásada byla vyřešena už ve věci Rush Portuguesa [19], věci, která se týkala portugalských pracovníků vyslaných do Francie portugalským podnikem po přistoupení Portugalska k (tehdy) Evropskému společenství. Pokud se jedná konkrétně o poskytování pracovní síly – které v souladu s judikaturou Soudního dvora představuje službu ve smyslu článku 57 SFEU [20] – Soudní dvůr konstatoval, že to je činnost, která umožňuje poskytnutým pracovníkům získat přístup na trh práce hostitelského členského státu. Podle Soudního dvora je v takovém případě hostitelský členský stát v zásadě oprávněn omezit – v rozsahu, v jakém tak stanoví příslušná přechodná ustanovení Aktu o přistoupení – přístup takových pracovníků na svůj trh práce [21].

64. Tento závěr byl Soudní dvorem nedávno použit v souvislosti s přechodnými ustanoveními použitelnými po přistoupení nových členských států k Evropské unii v roce 2004. V tomto případě má citovaná judikatura zvláštní význam vzhledem k tomu, že příslušná přechodná ustanovení v projednávané věci mají stejný obsah.

65. Ve věci Vicoplus a další [22] Soudní dvůr v podstatě zopakoval závěr ve věci Rush Portuguesa, když konstatoval, že pracovník vyslaný ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71 je během doby svého poskytnutí typicky přidělen na pracovní místo v podniku, který jej využije, jež by bylo jinak obsazeno zaměstnancem tohoto podniku [23]. Z toho důvodu měl Soudní dvůr za to, že požadavek pracovního povolení uložený nizozemskými úřady v dané věci je třeba považovat za opatření upravující přístup polských státních příslušníků na trh práce hostitelského státu ve smyslu kapitoly 2, odst. 2 přílohy XII Aktu o přistoupení z roku 2003 [24] slučitelné s články 56 a 57 SFEU [25].

66. Jinak řečeno, staré členské státy se mohou během přechodného období odvolávat na uvedené ustanovení a požadovat, aby pracovníci, kteří byli poskytnuti z nového členského státu, měli pracovní povolení. Uvedené ustanovení odpovídá kapitole 2 odst. 2 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012.

67. V tomto ohledu pochybnosti předkládajícího soudu, zda závěr Soudního dvora v uvedené věci může být použit v případě uspořádání, které je předmětem původního řízení, zřejmě vycházejí ze zvláštností uspořádání, které je předmětem původního řízení, a to že chorvatští pracovníci jsou přiděleni k italskému podniku poskytujícímu službu v Rakousku.

68. Na tomto místě je třeba připomenout, že stejně jako příslušná přechodná ustanovení Aktu o přistoupení z roku 2003 upravuje kapitola 2, odst. 2 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012 přístup chorvatských pracovníků na trh práce jiných členských států v přechodném období. V souvislosti s rozšířením Evropské unie v roce 2004 Soudní dvůr vysvětlil, že cílem uvedeného ustanovení je zabránit tomu, aby v důsledku přistoupení nových členských států k Evropské unii docházelo k narušením pracovního trhu starých členských států, způsobeným bezprostředním přílivem zvýšeného počtu pracovníků, kteří jsou státními příslušníky uvedených nových států [26]. K tomu, aby bylo takovým narušením zabráněno, přechodná ustanovení umožňují členským státům omezit volný pohyb pracovníků z nových členských států.

19 – Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142.

20 – Viz například rozsudky ze dne 17. prosince 1981, Webb, 279/80, EU:C:1981:314, bod 9, ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 27, a ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, bod 37.

21 – Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142, bod 16.

22 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64.

23 – Tamtéž, bod 31.

24 – Akt o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie (Úř. věst. 2003, L 236, s. 33).

25 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, body 40 a 41.

26 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 34.

69. Jak Soudní dvůr objasnil, rozlišovat mezi přílivem pracovníků na pracovní trh členského státu v závislosti na tom, zda k němu získají přístup prostřednictvím poskytnutí pracovní síly nebo přímo a nezávisle, by bylo nepřirozené [27]. V tomto ohledu nemá význam ani skutečnost, zda si pracovníci poskytnutí do hostitelského členského státu ve skutečnosti přejí v něm zůstat poté, co byla práce pro podnik, který pracovníky využije, dokončena, nebo zda se vrátí do jejich členského státu původu přímo po přidělení. Na čem naopak podle Soudního dvora záleží, je skutečnost, že pracovníci poskytnutí do hostitelského členského státu jsou přiděleni na pracovní místo, které mohlo být obsazeno pracovníkem zaměstnaným v hostitelském členském státě [28].

70. Podle mého názoru by bylo stejně nepřirozené rozlišovat mezi situací, kdy si rakouský podnik přeje využít chorvatské pracovníky poskytnuté chorvatským zaměstnavatelem za účelem provedení projektu v Rakousku, a situací, kdy, stejně jako v projednávané věci, si podnik, který pracovníky využije, přeje poskytnout službu v Rakousku a má sídlo v jiném členském státě, který se náhodou nerozhodl rozšířit uplatňování přechodných ustanovení. V obou situacích jsou chorvatští pracovníci poskytnuti na trh práce hostitelského členského státu.

71. Takové rozlišování by ve skutečnosti z velké části zbavilo přechodná ustanovení upravující volný pohyb pracovníků jejich účinnosti. Skutečně by se nemělo zapomínat, že v projednávané věci je chorvatským státním příslušníkům po dobu jejich poskytnutí přiděleno pracovní místo v Rakousku pod vedením podniku Danieli, a to místo, které by jinak bylo, přinejmenším potenciálně, obsazeno zaměstnancem uvedeného podniku v Rakousku.

72. Tato okolnost rovněž odlišuje projednávanou věc od situace uvedené ve věci Rush Portuguesa a zopakované v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 96/71, kde se poskytovatelka služby na dobu provádění práce přestěhovala se svou vlastní pracovní silou do hostitelského členského státu. Pokud by tomu tak bylo v projednávané věci, takové uspořádání by v zásadě bylo zahrnuto kapitolou 2 odst. 12 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012.

73. V důsledku výše uvedeného by mělo být na první položenou otázku odpovězeno tak, že články 56 a 57 SFEU a kapitola 2, odst. 2 přílohy V Aktu o přistoupení z roku 2012 musí být vykládány v tom smyslu, že Rakousko je oprávněno omezit vysílání chorvatských pracovníků, kteří jsou zaměstnáni u podniku se sídlem v Chorvatsku, prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vyslání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti podniku se sídlem v Itálii k tomu, aby tento italský podnik mohl poskytnout službu v Rakousku.

C. Druhá položená otázka: slučitelnost požadavku pracovního povolení ve vztahu ke státním příslušníkům třetích zemí s unijním právem

74. Podstatou druhé otázky je, zda články 56 a 57 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že Rakousko je oprávněno požadovat na státních příslušnících třetích zemí poskytnutých italským podnikem jinému italskému podniku, který si přeje poskytovat službu v Rakousku, aby měli pracovní povolení.

75. Podle mého názoru by tato otázka měla být zodpovězena záporně.

76. Od počátku musí být zdůrazněno, že uvedení státní příslušníci třetích zemí jsou legálně zaměstnáni v Itálii italským podnikem a vztahuje se na ně italský systém sociálního zabezpečení.

27 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 35.

28 – Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus a další, C-307/09 až C-309/09, EU:C:2011:64, bod 31.

77. Pokud jde o rozsah působnosti článku 56 SFEU, uvedené ustanovení výslovně zohledňuje pouze situaci poskytovatele služeb, jenž je usazen v jiném členském státě, než v členském státě, v němž je usazen příjemce služby. Přesto se situace, která je základem druhé položené otázky, týká poskytnutí pracovní síly italským zaměstnavatelem podniku Danieli, jinému italskému podniku, který pro změnu poskytuje službu v Rakousku.

78. Jak konstatoval Soudní dvůr, účelem článku 56 SFEU je zrušit omezení volného pohybu služeb s ohledem na osoby, které nejsou usazeny ve státě, v němž má být služba poskytována [29]. Z toho důvodu Soudní dvůr přijal široký výklad uvedeného ustanovení: ustanovení Smlouvy o volném pohybu služeb se nepoužijí pouze v případě, kdy jsou všechny významné prvky dotčené činnosti omezeny na jediný členský stát [30]. Naopak z judikatury je patrné, že pravidla upravující volný pohyb služeb se musí použít ve všech případech, kdy osoba poskytující služby tyto služby nabízí v jiném členském státu než v členském státu, v němž je usazena, ať už jsou příjemci těchto služeb usazeni kdekoliv [31].

79. K tomu, aby se použil článek 56 SFEU, postačí, aby se *služba* samotná pohybovala z jednoho členského státu do jiného [32].

80. Vzhledem k tomu, že se uspořádání, které je předmětem původního řízení, týká přeshraničního poskytování služby (v tomto případě: poskytnutí pracovní síly a potažmo služby poskytované podnikem Danieli v Rakousku) v jiném členském státě než státě, kde je poskytovatel služby usazen, se musí článek 56 SFEU ve vztahu k situaci, která je základem druhé položené otázky, použít [33].

81. Po objasnění výše uvedeného bych dále rád zdůraznil, že podle ustálené judikatury představuje vnitrostátní opatření, které podmiňuje vyslání pracovníků do hostitelského státu požadavkem pracovního povolení, omezení ve smyslu článku 56 SFEU [34]. Jak Soudní dvůr konstatoval, povinnost státních příslušníků třetích zemí vyslaných do hostitelského členského státu za účelem poskytování přeshraničních služeb získat pracovní povolení může kvůli formalitám a řízením, které s sebou nese, učinit volné poskytování služeb v členských státech prostřednictvím vyslaných pracovníků se státní příslušností třetích států nezajímavým [35].

82. Soudní dvůr nicméně uznal, že požadavek pracovního povolení může být v zásadě odůvodněn, pokud odpovídá naléhavému důvodu obecného zájmu a tento zájem již není chráněn pravidly, kterým poskytovatel služeb podléhá v členském státě, kde je usazen, je způsobilý zaručit uskutečnění cíle, který sleduje, a nepřekračuje meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné [36].

83. Navzdory uvedenému upozornění však Soudní dvůr obecně posoudil požadavky, které jdou nad rámec jednoduchého předchozího prohlášení, jako nepřiměřené ve světle cílů zaručujících například stabilitu trhu práce v hostitelském členském státě nebo ochranu pracovníků, a tedy v rozporu s pravidly volného pohybu služeb [37].

29 – Rozsudky ze dne 10. února 1982, Transporoute et travaux, 76/81, EU:C:1982:49, bod 14, a ze dne 26. února 1991, Komise v. Francie, C-154/89, EU:C:1991:76, bod 9.

30 – Rozsudky ze dne 18. března 1980, Debauve a další, 52/79, EU:C:1980:83, bod 9, a ze dne 26. února 1991, Komise v. Francie, C-154/89, EU:C:1991:76, bod 9.

31 – Rozsudek ze dne 26. února 1991, Komise v. Francie, C-154/89, EU:C:1991:76, bod 10.

32 – Rozsudek ze dne 1. července 1993, Hubbard, C-20/92, EU:C:1993:280, bod 12. V tomto smyslu viz také rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, bod 114.

33 – Stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:312, body 66 až 78 ohledně otázky, kdo se může odvolávat na článek 56 SFEU.

34 – Rozsudek ze dne 9. srpna 1994, Vander Elst, C-43/93, EU:C:1994:310, bod 15.

35 – Viz zejména rozsudek ze dne 21. října 2004, Komise v. Lucembursko, C 445/03, EU:C:2004:655, body 30 a 41.

36 – Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, bod 48 a citovaná judikatura.

37 – Rozsudky ze dne 21. října 2004, Komise v. Lucembursko, C 445/03, EU:C:2004:655, bod 50, ze dne 19. ledna 2006, Komise v. Německo, C 244/04, EU:C:2006:49, bod 64, ze dne 21. září 2006, Komise v. Rakousko, C 168/04, EU:C:2006:595, bod 68, a ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, body 58 až 60.

84. Nedávno tak učinil také v konkrétní souvislosti s poskytnutím pracovní síly ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71.

85. Ve věci Essent byl Soudní dvůr požádán, aby rozhodl, zda je požadavek získání pracovního povolení za okolností, kdy státní příslušníci třetích zemí byli poskytnuti podnikem se sídlem v členském státě (Německu) podniku, který je využije, se sídlem v hostitelském členském státě (Nizozemsku), slučitelný s unijním právem. V uvedené věci Soudní dvůr vysvětlil, že i když snaha předejít narušování pracovního trhu představuje naléhavý důvod obecného zájmu, pracovníci zaměstnávaní podnikem usazeným v určitém členském státě, kteří jsou poskytnuti podniku v jiném členském státě za účelem poskytování služeb, neusilují o vstup na pracovní trh tohoto druhého členského státu, neboť se po splnění svého úkolu v zásadě vracejí do státu původu nebo pobytu [38]. Skutečně na rozdíl od občanů Evropské unie, kteří mohou získat přístup na trh práce hostitelského státu prostřednictvím poskytnutí pracovní síly, protože těmto občanům v zásadě přísluší právo volného pohybu, státní příslušníci třetích zemí se nemohou volně pohybovat v rámci Evropské unie.

86. Ve stejné souvislosti a nepochybně proto, že státní příslušníci třetích zemí nemají právo volného pohybu, Soudní dvůr uznal, že hostitelský členský stát může přijmout určitá opatření, aby ověřil, zda podnik odvolávající se na volný pohyb služeb tak nečiní za jiným účelem, a ověřil, že se dotčení pracovníci nachází v legálním postavení a vykonávají svou hlavní činnost v členském státu, kde je usazen podnik poskytující služby [39]. Soudní dvůr nicméně konstatoval, že taková ověřování musí dodržovat meze vytyčené unijním právem, zejména pak ty, které vyplývají ze svobody poskytování služeb, která nesmí být učiněna iluzorní a jejíž výkon nesmí podléhat správnímu uvážení [40].

87. Jinými slovy, výkon pravomoci provést ověření neumožňuje hostitelskému členskému státu uložit nepřiměřené požadavky.

88. V projednávané věci má zvláštní význam skutečnost, že Soudní dvůr ve věci Essent konkrétně konstatoval, že členský stát, který trvale zachovává požadavek pracovního povolení pro státní příslušníky třetích států, kteří byli poskytnuti podniku usazenému v tomto členském státě podnikem usazeným v jiném členském státě, překračuje meze toho, co je nezbytné k zajištění stability na trhu práce [41].

89. V uvedené věci byly závěry Soudního dvora ohledně přípustnosti požadavku pracovního povolení pro vyslané státní příslušníky třetích zemí zaměstnané podnikem poskytujícím přeshraniční službu v hostitelském členském státě výslovně rozšířeny na poskytnutí pracovní síly.

90. Neshledávám žádný přesvědčivý důvod, proč by se uvedené závěry neměly rovněž uplatnit ve vztahu k uspořádání, které je předmětem původního řízení: jak bylo vysvětleno výše, uspořádání, které je předmětem původního řízení, představuje, stejně jako ve věci Essent, poskytnutí pracovní síly ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71.

91. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že se první a druhá otázka týkají dvou ze své podstaty odlišných situací.

92. Jak již bylo vysvětleno výše, Soudní dvůr byl v souvislosti s použitím přechodných opatření toho názoru, že poskytování pracovní síly ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71 představuje formu přístupu na pracovní trh hostitelského členského státu. Proto poskytování pracovníků může podléhat požadavku pracovního povolení během přechodného období po přistoupení nových členských států k Evropské unii, jež se vyznačuje zvýšeným rizikem okamžitého a značného narušení pracovního trhu

38 – Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, bod 51 a citovaná judikatura.

39 – Tamtéž, body 52 a 57 a citovaná judikatura.

40 – Tamtéž, bod 53 a citovaná judikatura.

41 – Tamtéž, bod 56.

hostitelského členského státu [42]. K zabránění takových narušení normotvůrce přijal určitá přechodná opatření, která umožňují členským státům po omezenou dobu zasáhnout do volného pohybu pracovníků a volného pohybu služeb zakotvených ve Smlouvách, je-li to nutné. Taková situace je základem první položené otázky.

93. Naproti tomu žádné podobné nebezpečí nelze určit ve vztahu ke státním příslušníkům třetích zemí. Je tomu tak proto, že státní příslušníci třetích zemí nemají právo volného pohybu a v zásadě musí mít v členském státě pobytu pracovní povolení (a být legálně zaměstnáni). Neměli bychom zapomínat, že poskytnutí pracovníků může, pokud jde o státní příslušníky třetích zemí, umožnit pouze dočasný přístup na trh práce členského státu, do něhož jsou vysláni. Za takových okolností by bylo z pohledu volného pohybu služeb zkrátka nepřiměřené požadovat dodržení požadavků upravujících přístup na trh práce hostitelského členského státu, nebo za tímto účelem jakýchkoli specifických požadavků týkajících se zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí, což jsou otázky, které dosud nebyly na unijní úrovni harmonizovány. Neměli bychom zapomínat, že, na rozdíl od pracovníků z nových členských států, státní příslušníci třetích zemí musí splnit formální požadavky vztahující se k přistěhovalectví a přístupu na trh práce rovněž v členském státě jejich pobytu. Další požadavky uložené hostitelským členským státem by proto značně narušily svobodu podniků poskytovat služby v hostitelském členském státě prostřednictvím vyslání takových státních příslušníků třetích zemí, jako jsou státní příslušníci třetích zemí dotčení v projednávané věci, za tímto účelem.

94. Zásadně bychom neměli zapomínat, že v projednávané věci jsou dotčení státní příslušníci třetích zemí legálně zaměstnáni v členském státě jejich pobytu, do něhož se vrátí poté, co jejich práce v hostitelském členském státě bude dokončena. V této situaci je obtížné pochopit, jak může být trvalé zachování požadavku pracovního povolení pro státní příslušníky třetích zemí vyslané do hostitelského členského státu podnikem se sídlem v jiném členském státě považováno za opatření nutné k ochraně stability na trhu práce hostitelského členského státu.

95. V každém případě Soudní dvůr uznal, že členské státy mohou od podniku poskytujícího službu požadovat údaje potvrzující, že se dotčení pracovníci nacházejí v členském státě, v němž jsou tito pracovníci zaměstnáni, v legálním postavení, pokud jde o záležitosti jako pobyt, pracovní povolení a sociální zabezpečení [43]. Takový požadavek ve skutečnosti nastoluje odpovídající rovnováhu mezi legitimními zájmy hostitelského členského státu a podniku se sídlem v jiném členském státě, který si přeje poskytovat přeshraniční službu využitím státních příslušníků třetích zemí v hostitelském členském státě. Takové opatření pravděpodobně poskytuje hostitelskému členskému státu dostatečné záruky, že se státní příslušníci třetích zemí nachází v legálním postavení a svou hlavní činnost vykonávají v členském státě, kde je usazen podnik poskytující služby, a není nadměrně zasahováno do volného pohybu služeb zaručeného Smlouvou o FEU [44].

96. V důsledku výše uvedeného by mělo být na druhou položenou otázku odpovězeno tak, že články 56 a 57 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že Rakousko není oprávněno omezit vysílání ruských a běloruských pracovníků legálně zaměstnaných podnikem se sídlem v Itálii prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vysílání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti jinému podniku se sídlem v Itálii, aby tento jiný podnik poskytl službu v Rakousku.

42 – Stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Essent Energie Productie, C 91/13, EU:C:2014:312, bod 118.

43 – Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, bod 57.

44 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 21. října 2004, Komise v. Lucembursko, C-445/03, EU:C:2004:655, bod 46, ze dne 19. ledna 2006, Komise v. Německo, C-244/04, EU:C:2006:49, bod 41, ze dne 21. září 2006, Komise v. Rakousko, C-168/04, EU:C:2006:595, bod 57, a ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, bod 57.

IV. Závěry

97. Ve světle výše uvedeného navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Verwaltungsgerichtshof (Správní soudní dvůr, Rakousko) následovně:

„1) Články 56 a 57 SFEU ve spojení s kapitolou 2 odst. 2 přílohy V Aktu o podmínkách přistoupení Chorvatské republiky a o úpravách Smlouvy o Evropské unii, Smlouvy o fungování Evropské unie a Smlouvy o založení Evropského společenství pro atomovou energii ze dne 24. dubna 2012 musí být vykládány v tom smyslu, že Rakouská republika je oprávněna omezit vysílání chorvatských pracovníků, kteří jsou zaměstnáni u podniku se sídlem v Chorvatsku, prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vyslání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti podniku se sídlem v Itálii k tomu, aby tento italský podnik mohl poskytnout službu v Rakousku.

2) Články 56 a 57 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že Rakouská republika není oprávněna omezit vysílání ruských a běloruských pracovníků legálně zaměstnaných podnikem se sídlem v Itálii prostřednictvím požadavku pracovního povolení, pokud toto vysílání probíhá tak, že tito pracovníci jsou poskytnuti jinému podniku se sídlem v Itálii, aby tento jiný podnik poskytl službu v Rakousku.“