

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez
Landesverwaltungsgericht Steiermark (Austria) w dniu 20 lutego 2019 r. — EX**

(Sprawa C-140/19)

(2019/C 187/40)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Landesverwaltungsgericht Steiermark

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: EX

Organ, którego działania skarga: Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld

Uczestnik postępowania: Finanzpolizei

Pytania prejudycjalne

1) Czy art. 56 TFUE i dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁾ oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE ⁽²⁾ należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który przewiduje bardzo wysokie grzywny, w szczególności wysokie kary minimalne nakładane łącznie na danego pracownika, za naruszenie formalnych obowiązków w przypadku transgranicznego zatrudnienia pracowników, takich jak brak utrzymywania dokumentów dotyczących wynagrodzeń lub brak zawiadomienia centralnego urzędu koordynacji (zawiadomienia ZKO)?

2) W wypadku nieudzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

Czy art. 56 TFUE i dyrektywę 96/71/WE oraz dyrektywę 2014/67/UE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie nakładaniu kumulatywnych grzywien za naruszenie obowiązków formalnych w przypadku transgranicznego zatrudnienia pracowników bez bezwzględnej górnej granicy?

3) Czy art. 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które w wypadku przedwczesnego zakończenia lub przerwania tymczasowej działalności w państwie przyjmującym przewidują obowiązkowe powiadomienie o zmianie ZKO?

4) W wypadku udzielenia na pytanie trzecie odpowiedzi przeczącej:

Czy art. 56 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie przewidują odpowiedniego terminu na zgłoszenie zmiany?

- 5) Czy art. 56 TFUE i art. 9 dyrektywy 2014/67/UE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, które przewidują, że późniejsze przedłożenie odpowiednich i istotnych dokumentów w rozsądnym terminie nie spełnia wymogu udostępnienia dokumentów?
- 6) Czy art. 56 TFUE i art. 9 dyrektywy 2014/67/UE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, które nakładają na zagranicznego usługodawcę obowiązek przedstawienia dokumentów wykraczających poza zakres dokumentów, o których mowa w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE i które nie są ani istotne, ani właściwe, i które nie są określone w prawie krajowym, takich jak na przykład: rejestry płac, arkusze kont płac, listy płac, zaświadczenia o potrąceniu podatku, rejestracja i wyrejestrowanie, ubezpieczenie zdrowotne, rejestracja i dodatkowe listy rozliczeniowe, dokumenty związane z klasyfikacją płac, zaświadczenia?

(¹) Dz.U. 1997, L 18, s.1.

(²) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (Dz.U. 2014, L 159, s.11).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez
Landesverwaltungsgericht Steiermark (Austria) w dniu 20 lutego 2019 r. — EX**

(Sprawa C-141/19)

(2019/C 187/41)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Landesverwaltungsgericht Steiermark

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: EX

Organ, którego działania skarga: Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld

Uczestnik postępowania: Finanzpolizei

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 56 TFUE i dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (¹) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (²) należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który przewiduje bardzo wysokie grzywny, w szczególności wysokie kary minimalne nakładane łącznie na danego pracownika, za naruszenie formalnych obowiązków w przypadku transgranicznego zatrudnienia pracowników, takich jak brak utrzymywania dokumentów dotyczących wynagrodzeń lub brak zawiadomienia centralnego urzędu koordynacji (zawiadomienia ZKO)?