

Ideiglenes változat

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2020. december 8.(*)

„Megsemmisítés iránti kereset – (EU) 2018/957 irányelv – Szolgáltatásnyújtás szabadsága – Munkavállalók kiküldetése – Munka- és foglalkoztatási feltételek – Díjazás – A kiküldetés időtartama – A jogalap meghatározása – EUMSZ 53. és EUMSZ 62. cikk – Meglévő irányelv módosítása – EUMSZ 9. cikk – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Szükségesség – Az arányosság elve – 593/2008/EK rendelet – Hatály – Közúti szállítás – EUMSZ 58. cikk”

A C-626/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 263. cikk alapján megsemmisítés iránt 2018. október 3-án

a **Lengyel Köztársaság** (képviselik: B. Majczyna és D. Lutostańska, meghatalmazotti minőségben)

felperesnek

az **Európai Parlament** (képviselik kezdetben: M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, A. Pospíšilová Padowska és L. Visaggio, később: M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, A. Visaggio és Tamás A., meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

a **Németországi Szövetségi Köztársaság** (képviselik kezdetben: J. Möller és T. Henze, később: J. Möller, meghatalmazotti minőségben),

a **Francia Köztársaság** (képviselik: E. de Moustier, A.-L. Desjonquères és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben),

a **Holland Királyság** (képviselik: M. K. Bulterman, C. Schillemans és J. Langer, meghatalmazotti minőségben),

az **Európai Bizottság** (képviselik: M. Kellerbauer, B.-R. Killmann és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó felek,

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik kezdetben: E. Ambrosini, K. Adamczyk Delamarre és A. Norberg, később: E. Ambrosini, A. Sikora-Kalda, Bodnár Z. és A. Norberg, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

a **Németországi Szövetségi Köztársaság** (képviselik kezdetben: J. Möller és T. Henze, később:

J. Möller, meghatalmazotti minőségben),

a **Francia Köztársaság** (képviselik: E. de Moustier, A. L. Desjonquères és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben),

a **Holland Királyság** (képviselik: M. K. Bulterman, C. Schillemans és J. Langer, meghatalmazotti minőségben),

a **Svéd Királyság** (képviselik kezdetben: C. Meyer-Seitz, A. Falk, H. Shev, J. Lundberg és H. Eklinder, később: C. Meyer-Seitz, H. Shev és H. Eklinder, meghatalmazotti minőségben),

az **Európai Bizottság** (képviselik: M. Kellerbauer, B. R. Killmann és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó felek,

benyújtott keresete tárgyában,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, J. C. Bonichot, M. Vilaras (előadó), E. Regan, M. Ilešić és N. Wahl tanácselnökök, Juhász E., D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, P. G. Xuereb és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: M. Campos Sánchez-Bordona,

hivatalvezető: R. Ferec tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2020. március 3-ai tárgyalásra,

a főtanácsnok indítványának a 2020. május 28-ai tárgyaláson történt meghallgatását követően, meghozta a következő

Ítéletet

1 Keresetében a Lengyel Köztársaság elsődlegesen azt kéri, hogy a Bíróság semmisítse meg a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-ai (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2018. L 173., 16. o.; helyesbítés: HL 2019. L 91., 77. o.; a továbbiakban: megtámadott irányelv) 1. cikke 2. pontjának a) alpontját, 1. cikke 2. pontjának b) alpontját, és 3. cikkének (3) bekezdését, másodlagosan pedig azt, hogy a Bíróság ezen irányelvet teljes egészében semmisítse meg.

I. Jogi háttér

A. Az EUM-szerződés

2 Az EUMSZ 9. cikk előírja:

„Politikai és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális biztonság biztosítására, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre, valamint az oktatás, a képzés és az emberi egészség védelmének magas szintjére vonatkozó követelményeket.”

3 Az EUMSZ 53. cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az Európai Parlament és [az Európai Unió Tanácsa] az önálló vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében rendes jogalkotási eljárás keretében irányelveket bocsát ki az oklevelek, a bizonyítványok és a képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerése, valamint a tagállamok önálló vállalkozói tevékenység megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolása céljából.

(2) Az orvosi és egyéb gyógyító, valamint a gyógyszerészeti szakmák esetében a korlátozások fokozatos megszüntetése az e szakmáknak a különböző tagállamokban történő gyakorlására vonatkozó feltételek összehangolásától függ.”

4 Az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdése a következőképp rendelkezik:

„A közlekedés területén a szolgáltatásnyújtás szabadságára a közlekedésre vonatkozó cím rendelkezései az irányadók.”

5 Az EUMSZ 62. cikk értelmében:

„Az 51–54. cikk rendelkezéseit az e fejezet által szabályozott kérdésekre is alkalmazni kell.”

B. A kiküldött munkavállalókra vonatkozó szabályozás

1. A 96/71/EK irányelv

6 A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-ii 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.; helyesbítés: HL 2015. L 111., 34. o.) az EK 57. cikk (2) bekezdése és az EK 66. cikk (jelenleg az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdése, illetve az EUMSZ 62. cikk) alapján fogadták el.

7 A 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében ezen irányelvnek az volt a célja, hogy biztosítsa a tagállamok területén kiküldetésben lévő munkavállalóknak az ezen irányelvben előírt, a munkaviszonyokra vonatkozó azon feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve kollektív megállapodás vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított választottbírói határozat állapít meg.

8 A 96/71 irányelv által érintett területek között a 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában szerepelt a minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat is.

2. A megtámadott irányelv

9 A megtámadott irányelv elfogadására az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdése és az EUMSZ 62. cikk alapján került sor.

10 A megtámadott irányelv (1), (4), (6) és (9)–(11) preambulumbekkezdése így szól:

„(1) A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága a belső piac alapvető, az Európai Unió működéséről szóló szerződésben [...] rögzített elvei. Az Unió továbbfejlesztette ezen elvek végrehajtását és érvényesítését, amelyre a vállalkozások számára egyenlő versenyfeltételek biztosítása és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának garantálása céljából kerül sor.

[...]

(4) A 96/71[...] irányelv elfogadása óta több mint húsz év telt el, ezért szükségessé vált megvizsgálni, hogy az irányelv továbbra is megfelel-e egyensúlyt teremt-e a szolgáltatásnyújtás szabadságának elmozdítására, valamint egyfelől az egyenlő feltételek garantálására, másfelől a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére irányuló igény között. Annak érdekében, hogy garantált legyen a szabályok egységes alkalmazása és a valódi társadalmi konvergencia megvalósulása, a [96/71] irányelv felülvizsgálata mellett prioritásként kell kezelni [a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2014. L 159., 11. o.)] végrehajtását és érvényesítését.

[...]

(6) Az egyenlő bánásmód elve és az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalma az alapító szerződések óta az uniós jog szerves részét képezi. A munkavállalók egyenlő díjazásának elvét a másodlagos jog juttatta érvényre nemcsak a nők és a férfiak között, hanem a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók és a hasonló helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, a rész és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, valamint a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által foglalkoztatott, hasonló helyzetben lévő munkavállalók között is. Az említett elvek magukban foglalják minden olyan intézkedés tilalmát, amely közvetve vagy közvetlenül az állampolgárságon alapuló megkülönböztetéshez vezet. Ezen elvek alkalmazása során figyelembe kell venni az Európai Unió Bíróságának vonatkozó ítélezési gyakorlatát.

[...]

(9) A kiküldetés jellegénél fogva ideiglenes. A kiküldött munkavállalók a kiküldetés tárgyát képező munka elvégzését követően általában visszatérnek a küldő tagállamba. Mindemellett tekintettel arra, hogy néhány esetben a kiküldetés hosszú távra szól, valamint a fogadó tagállam munkaerőpiaca és az ilyen hosszú távra kiküldött munkavállalók között fennálló kapcsolatot elismerendő, a 12 hónapnál hosszabb időre szóló kiküldetések esetén a fogadó tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a területükre munkavállalókat küldő vállalkozások garantálják az említett munkavállalók vonatkozásában egy sor kiegészítő, a munkavégzés helye szerinti tagállam munkavállalóira kötelezően alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltétel érvényesülését. Ezt az időtartamot meg kell hosszabbítani, amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be.

(10) A munkavállalók nagyobb fokú védelmének biztosítása elengedhetetlen ahhoz, hogy mind hosszú, mind pedig rövid távon meg lehessen őrizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát, különösen a Szerződésekben garantált jogokkal való visszaélés megelőzése révén. A munkavállalók ilyen védelmét biztosító szabályok ugyanakkor nem érinthetik a más tagállam területére munkavállalókat küldő vállalkozásoknak azt a jogát, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára hivatkozzanak, ideértve azokat az eseteket is, amikor a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 vagy adott esetben a 18 hónapot. Ezért a 12 vagy adott

esetben a 18 hónapot meghaladó időtartamú kiküldetés keretében kiküldött munkavállalókra alkalmazandó minden rendelkezésnek összeegyeztethetőnek kell lennie az említett szabadsággal. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása csak akkor megengedhető, amennyiben azt közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják, valamint ha az arányos és szükséges.

(11) Amennyiben a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 vagy adott esetben a 18 hónapot, a valamely más tagállam területére munkavállalókat kiküldő vállalkozások által biztosítandó kiegészítő foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket azokra a munkavállalókra is alkalmazni kell, akiket ugyanazon munkát ugyanazon a helyen végző, más kiküldött munkavállalók helyettesítésére küldenek ki, mivel ennek révén lehet gondoskodni arról, hogy az említett helyettesítésre ne az egyébként alkalmazandó szabályok megkerülése céljából kerüljön sor.”

11 Ezen irányelv (16)–(19) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„(16) Egy ténylegesen integrált és versengő belső piacon a vállalkozások olyan tényezők alapján versenyeznek, mint a termelékenység, a hatékonyság, a munkaerő iskolázottsága és készség szintje, valamint termékeik és szolgáltatásaik minősége és innovatív jellege.

(17) A tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy nemzeti joguknak és/vagy gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák a díjazásra vonatkozó szabályokat. A bérek megállapítása a tagállamok és a szociális partnerek kizárólagos hatáskörébe tartozik. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy ne legyenek veszélyeztetve a nemzeti bért megállapítási rendszerek vagy az érintett felek szabadsága.

(18) A kiküldött munkavállaló számára fizetett díjazás és a fogadó tagállam nemzeti jogának és/vagy gyakorlatának megfelelően fizetendő díjazás összehasonlításakor a díjazás bruttó összegét kell figyelembe venni. A díjazás teljes bruttó összegét kell összehasonlítani a díjazásnak az ezen irányelvben meghatározott, kötelezőnek nyilvánított egyes tételei helyett. Mindazonáltal az átláthatóság biztosítása és az illetékes hatóságoknak és szervezeteknek az ellenőrzések végrehajtása során történő támogatása érdekében szükséges, hogy a díjazás egyes tételei a küldő tagállam nemzeti jogának és gyakorlatának megfelelően kellő részletességgel azonosíthatók legyenek. A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a díjazás részének kell tekinteni. A kiküldetéssel járó azon juttatásokat, amelyek nem foglalják magukban a kiküldetés miatt – így például utazás, ellátás és szállás címén – ténylegesen felmerült költségeket, a díjazás teljes bruttó összegének összehasonlítása céljából a díjazás részének kell tekinteni.

(19) A kiküldetéshez tartozó juttatások gyakran többféle célt szolgálnak. Azon juttatások, amelyek célja a kiküldetés kapcsán – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő költségek megtérítése, nem tekinthetők a díjazás részének. A tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukkal és/vagy gyakorlatukkal összhangban meghatározzák az ilyen költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat. A munkáltatónak a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban kell megtérítenie a kiküldött munkavállalók ilyen költségeit.”

12 Az említett irányelv (24) preambulumbekzdése értelmében:

„Ez az irányelv kiegyensúlyozott keretet biztosít a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a kiküldött munkavállalók védelme tekintetében, amely keret megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszer sokféleségét is. Ezen irányelv nem akadályozza a kiküldött munkavállalók számára foglalkoztatásra vonatkozó kedvezőbb feltételek alkalmazását.”

13 A megtámadott irányelv 1. cikke 1. pontjának b) alpontja a 96/71 irányelv 1. cikkét egészíti ki

a (-1) és a (-1b) bekezdéssel:

„(1) [A 96/71 irányelv] biztosítja a kiküldött munkavállalók védelmét a szolgáltatásnyújtás szabadságával kapcsolatos kiküldetésük során azzal, hogy kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket állapít meg a munkakörülményekre, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére vonatkozóan, amelyeket tiszteletben kell tartani.”

14 A megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) alpontja módosítja a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontját, ezen albekezdést kiegészíti a h) és i) ponttal, és a 3. cikk (1) bekezdésébe egy harmadik albekezdést illeszt be az alábbiak szerint:

„(1) A tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az egyenlő bánásmód elve alapján garantálják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók számára az alábbiakkal kapcsolatos olyan, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvény, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve,
- olyan kollektív szerződés vagy választottbírói ítélet határoz meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, vagy amely az említett bekezdés értelmében egyéb módon alkalmazandó:

[...]

c) díjazás, ideértve a túlmunka díjazását is; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre;

[...]

h) a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételek, amennyiben a szokásos munkavégzési helyükkel eltérő helyen munkát végez munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást;

i) az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillető juttatások vagy költségtérítés mértéke.

[...]

A [96/71 irányelv] alkalmazásában a díjazás fogalmát azon tagállam nemzeti joga és/vagy gyakorlata alapján kell meghatározni, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és az magában foglalja a díjazás minden olyan elemét, amelyet a szóban forgó tagállamban kötelezővé nyilvánítottak nemzeti törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés útján, vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított vagy a (8) bekezdésnek megfelelően egyébként alkalmazandó kollektív szerződés vagy választott bírósági ítélet útján.”

15 A megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának b) alpontja beilleszti a 96/71 irányelv 3. cikkébe az (1a) bekezdést, amelynek szövege a következő:

„Amennyiben a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 12 hónapot, a tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az e cikk (1) bekezdésében említett, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeken túl az egyenlő bánásmód elve alapján garantálnak a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók esetében valamennyi olyan alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételt, amelyek a

munkavégzés helye szerinti tagállamban meghatározásra kerültek:

- törvény, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve,
- olyan kollektív szerződés vagy választottbíróági ítélet útján, amelyet általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, vagy amely a (8) bekezdésnek megfelelően egyéb módon alkalmazandó.

E bekezdés első albekezdése nem alkalmazandó az alábbiakra:

- a) a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárások, alaki követelmények és feltételek, beleértve a versenytalalmi kikötéseket is;
- b) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerek.

Amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be, a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam 18 hónapra meghosszabbítja az első albekezdésben említett időtartamot.

Amennyiben az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozás egy kiküldött munkavállalót egy ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen ellátó másik kiküldött munkavállalóval helyettesít, a kiküldetés időtartamának – e bekezdés alkalmazásakor – az egyes kiküldött munkavállalók kiküldetése időtartamának összesített időtartamával kell megegyeznie.

Az ezen bekezdés negyedik albekezdésében említett »ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen« fogalmat többek között a nyújtandó szolgáltatás jellegének, az elvégzendő feladatnak és a munkahely(ek) címének figyelembevételével kell meghatározni.”

16 A megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának c) alpontja értelmében a 96/71 irányelv 3. cikke (7) bekezdésének szövege a következő:

„Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb foglalkoztatásra vonatkozó feltételek alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a díjazás részének kell tekinteni, kivéve, ha azokat a kiküldetés miatt ténylegesen – így például utazás, ellátás és szállás címen – felmerülő költségek megtérítésére fizetik ki. A munkáltatónak – az (1) bekezdés első albekezdése i) pontjának sérelme nélkül – a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban kell megtérítenie a munkavállaló ilyen kiadásait.

Ha a munkaviszonyra alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek nem határozzák meg, hogy a kiküldetéshez tartozó juttatások a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként kerülnek-e kifizetésre, vagy a díjazás részét képezik-e, és amennyiben valamelyik eset fennáll, a kiküldetéshez tartozó juttatás mely tételei fizetendőek ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként és melyek képezik a díjazás részét, a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az költségátérítésre fizetendő ki.”

17 A megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezt az irányelvet a közúti szállítási ágazatra a [közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályokkal kapcsolatos 3820/85/EGK és a 3821/85/EGK tanácsi rendelet végrehajtásának minimumfeltételeiről] és a 88/599/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről] szóló, 2006. március 15-ii 2006/22/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek (HL 2006. L 102., 35. o.)] a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a [96/71] irányelvhez és a [2014/67] irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők

kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról szóló jogalkotási aktus alkalmazásának időpontjától kell alkalmazni.”

C. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogra vonatkozó szabályozás

18 A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2008. L 177., 6. o.; helyesbítés: HL 2009. L 309., 87. o.; a továbbiakban: „Róma I” rendelet) (40) preambulumbekszdése a következket mondja ki:

„El kell kerülni azt a helyzetet, amikor a kollíziós szabályok több jogi eszközben találhatók, és e szabályok között eltérések mutatkoznak. Ez a rendelet ugyanakkor nem zárja ki a szerződéses kötelezettségekre vonatkozó kollíziós szabályok felvételének lehetőségét [az uniós] jogi rendelkezésekbe különös kérdések tekintetében.

E rendelet nem sértheti azon egyéb jogszabályok alkalmazását, amelyek a bels piac megfelelmködésének elsegítését szolgáló rendelkezéseket határoznak meg, amennyiben azok nem alkalmazhatók az e rendelet szabályai által kijelölt joggal együtt. [...]”

19 E rendelet „Egyéni munkaszerződések” című 8. cikke a következképpen rendelkezik:

„(1) Az egyéni munkaszerződésre a felek által a 3. cikknek megfelelően választott jog az irányadó. Ez a jogválasztás azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában az e cikk (2), (3) és a (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

(2) Ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.

[...]”

20 Az említett rendelet 9. cikke értelmében:

„(1) Az imperatív rendelkezések olyan rendelkezések, amelyek betartását valamely ország a közérdek – mint például politikai, társadalmi vagy gazdasági rendjének megőrzése – szempontjából döntő fontosságúnak ítéli, és megköveteli a hatálya alá eső valamennyi tényállásra történő alkalmazását, függetlenül attól, hogy e rendelet a szerződésre mely jog alkalmazását írja elő.

(2) E rendelet alapján semmi nem korlátozhatja az eljáró bíróság országának joga szerint az imperatív [helyesen: joga szerinti imperatív] rendelkezések alkalmazását.

(3) Figyelembe vehetők azon ország jogának imperatív rendelkezései, amelyben a szerződésből eredő kötelezettségeket teljesíteni kell vagy teljesítették, amennyiben ezek az imperatív rendelkezések a szerződés teljesítését jogszerűtlenné teszik. Annak mérlegelése során, hogy érvényre kell-e juttatni e rendelkezéseket, figyelembe kell venni természetüket és céljukat, és alkalmazásuk vagy nem alkalmazásuk következményeit.”

21 Az említett rendeletnek „[Az uniós] jog egyéb rendelkezéseivel való kapcsolat” című 23. cikke a következképpen rendelkezik:

„A 7. cikk kivételével e rendelet nem érinti [az uniós] jog azon rendelkezéseinek alkalmazását, amelyek egy adott kérdéssel kapcsolatban a szerződéses kötelezettségek tekintetében irányadó kollíziós szabályokat írnak elő.”

II. A felek kérelmei és a Bíróság előtti eljárás

22 A Lengyel Köztársaság azt kéri, hogy a Bíróság:

- elsődlegesen
- semmisítse meg a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) alpontját, amely megállapítja a 96/71 irányelv új 3. cikke (1) bekezdése első albekezdése c) pontjának és új 3. cikke (1) bekezdése harmadik albekezdésének szövegét;
- semmisítse meg a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontja b) alpontjának a 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdését megállapító rendelkezését;
- semmisítse meg a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdését;
- másodlagosan, semmisítse meg a megtámadott irányelvet;
- kötelezze a Parlamentet és az Európai Unió Tanácsát a költségek viselésére.

23 Az Európai Parlament és a Tanács azt kéri a Bíróságtól, hogy utasítsa el a keresetet, és a Lengyel Köztársaságot kötelezze a költségek viselésére.

24 A Bíróság elnöke 2019. április 2-ji határozatával megengedte a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, a Holland Királyság és az Európai Bizottság számára, hogy a Parlament és a Tanács kereseti kérelmeinek támogatása végett beavatkozzanak.

25 A Bíróság elnökének 2019. április 2-ji határozata megengedte a Svéd Királyságnak, hogy a Tanács kérelmeinek támogatása végett beavatkozzon.

III. A keresetről

26 A Lengyel Köztársaság elsődlegesen a megtámadott irányelv több meghatározott rendelkezése ellen irányuló kérelmeket terjeszt elő, másodlagosan pedig ezen irányelv teljes egészében történő megsemmisítését kéri.

27 A Parlament úgy véli, hogy az elsődlegesen előterjesztett kérelmek nem fogadhatók el, mivel a vitatott rendelkezések nem választhatók el a megtámadott irányelv többi rendelkezésétől.

A. Az elsődlegesen előterjesztett kérelmek elfogadhatóságáról

28 Emlékeztetni kell arra, hogy valamely uniós jogi aktus részleges megsemmisítése csak abban az esetben lehetséges, ha a megsemmisíteni kért elemek elválaszthatók az aktus többi részétől. E tekintetben a Bíróság több alkalommal kimondta, hogy e követelmény nem teljesül, ha a jogi aktus részleges megsemmisítése folytán a jogi aktus lényeges tartalma megváltozik (2015. november 12-ji Egyesült Királyság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-212/14, EU:C:2015:749, 20. pont; 2017. november 9-ji SolarWorld kontra Tanács ítélet, C-204/16 P, EU:C:2017:838, 36. pont).

29 Valamely uniós jogi aktus részei elválaszthatóságának vizsgálata e részek hatályának vizsgálatát feltételezi, annak értékelése végett, hogy megsemmisítésük módosítja-e ezen aktus

szellemét és lényegét (2015. november 12-i Egyesült Királyság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-121/14, EU:C:2015:749, 21. pont; 2017. november 9-i SolarWorld kontra Tanács ítélet, C-204/16 P, EU:C:2017:838, 37. pont).

30 Egyébiránt az a kérdés, hogy módosítja-e a részleges megsemmisítés az uniós jogi aktus lényeges tartalmát, objektív szempontnak, nem pedig a vitatott jogi aktust elfogadó intézmény politikai akaratához kapcsolódó szubjektív szempontnak minősül (2006. március 30-i Spanyolország kontra Tanács ítélet, C-36/04, EU:C:2006:209, 14. pont; 2012. március 29-i Bizottság kontra Észtország ítélet, C-505/09 P, EU:C:2012:179, 121. pont).

31 A megtámadott irányelvnek mind az 1. cikke 2. pontjának a) alpontja, mind az 1. cikke 2. pontjának b) alpontja módosítja a 96/71 irányelvet, egyrészt azért, hogy a „minimális bérszint” fogalmát ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában a „díjazás” fogalmával helyettesíti, másrészt azzal, hogy az említett irányelv 3. cikkébe beiktatta az (1a) bekezdést, amely a tizenkét hónapot rendszerint meghaladó időtartamú kiküldetésekre vonatkozó különös rendszert ír elő.

32 A megtámadott irányelv e rendelkezései által bevezetett két új szabály a kiküldött munkavállalókra vonatkozó, a 96/71 irányelv által létrehozott rendszer jelentős módosítását vonja maga után. E rendszer azon főbb módosításairól van szó, amelyek megváltoztatják az érdekek eredetileg megállapított egyensúlyát.

33 A megtámadott irányelv fent hivatkozott rendelkezéseinek megsemmisítése tehát az irányelv lényegét sértené, mivel e rendelkezések az uniós jogalkotó által bevezetett új kiküldetési rendszer lényegét képezhetnek tekinthetők (lásd analógia útján: 2006. március 30-i Spanyolország kontra Tanács ítélet, C-36/04, EU:C:2006:209, 16. pont).

34 Ennélfogva a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontja a) alpontjának és 1. cikke 2. pontja b) alpontjának megsemmisítésére irányuló elsőfokos kereseti kérelmek nem fogadhatók el, mivel e rendelkezések nem választhatók el ezen irányelv többi rendelkezésétől.

35 Ezzel szemben, mivel a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése, amelyre az elsőfokos kereseti kérelmek szintén vonatkoznak, annak előírására szorítkozik, hogy az irányelvet a szállítási ágazatra egy egyedi jogalkotási aktus kihirdetésétől kezdve kell alkalmazni, e rendelkezés megsemmisítése nem sértené ezen irányelv lényegét.

36 Mivel a kereset harmadik jogalapja, amely kifejezetten az említett rendelkezésre vonatkozik, az elsőfokos és a másodlagosan előterjesztett kereseti kérelmeket illetően azonos, azokra a Bíróság az utóbbi kérelmek vizsgálata során fog választ adni.

B. A másodlagosan előterjesztett kereseti kérelmekről

37 Kérelmei alátámasztására a Lengyel Köztársaság három jogalapra hivatkozik, amelyeket az EUMSZ 56. cikknek a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) és b) alpontja általi megsértésére, ezen irányelv elfogadásával összefüggésben téves jogi alap megválasztására, valamint a közúti szállítási ágazatnak az említett irányelv hatálya alá való téves besorolására alapít.

38 Először is a második joglapot kell megvizsgálni, mivel az a megtámadott irányelv jogalapjának megválasztására vonatkozik, és így az irányelv tartalma ellen irányuló jogalapok vizsgálatának előzetes kérdéséről van szó, majd ezt követően az első joglapot, végül pedig a harmadik joglapot kell megvizsgálni.

1. ***A második, a megtámadott irányelv elfogadásához választott téves jogi alapra alapított jogalapról***

a) ***A felek érvei***

39 A Lengyel Köztársaság vitatja az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdésének és az EUMSZ 62. cikknek a megtámadott irányelv jogalapjaként való alkalmazását, mert ezen irányelv – a 96/71 irányelvvel ellentétben – korlátozza a munkavállalókat kiküldő vállalkozások szolgáltatásnyújtásának szabadságát.

40 E tekintetben azzal érvel, hogy a megtámadott irányelv fő célja a kiküldött munkavállalók védelme, következésképpen azt az EUMSZ szerződés szociálpolitikára vonatkozó rendelkezéseire kellett volna alapítani.

41 Ezenkívül azt állítja, hogy a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontja a) és b) alpontjának célja nem az önálló vállalkozói tevékenység gyakorlásának megkönnyítése, azt e rendelkezések éppen ellenkezőleg, gyengítik. A „minimális bérszint” fogalmának a „díjazás” fogalmával való felváltása és a tizenkét hónapot meghaladó időtartamú kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkozó új szabályozás a szolgáltatásnyújtás szabadságának igazolatlan és aránytalan korlátozását jelentené. Ezért ellentmondásos lenne az e szabadság harmonizációjára alkalmazandó jogalap alapulvétele.

42 A Parlament és a Tanács, amelyeket a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, a Holland Királyság, a Svéd Királyság és a Bizottság támogat, vitatja a Lengyel Köztársaság érvelését.

b) ***A Bíróság álláspontja***

43 Előjáróban először is emlékeztetni kell arra, hogy valamely uniós jogi aktus jogalapja megválasztásának objektív elemeken, különösen a jogi aktus célján és tartalmán kell alapulnia, amelyek alkalmasak arra, hogy bírósági felülvizsgálat tárgyát képezzék. Ha az érintett jogi aktus vizsgálatából az derül ki, hogy az két cél elérésére irányul, vagy két összetevőt foglal magában, és ezek egyike elsődlegesnek vagy döntő jellegűnek mutatkozik, míg a másik csak járulékos jellegű, ezt az aktust csak egy jogalapra kell alapítani, mégpedig arra, amelyet az elsődleges vagy döntő cél vagy összetevő megkövetel (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Arra is rá kell mutatni, hogy a megfelelő jogalap meghatározása érdekében figyelembe lehet venni azt a jogi hátteret, amelybe az új szabályozás illeszkedik, többek között azért, mert e háttér világossá teheti az említett szabályozás célját (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 32. pont).

45 Így, egy olyan szabályozást illetően, mint a megtámadott irányelv, amely valamely meglévő szabályozást módosít, az előbbi szabályozás jogalapjának meghatározása céljából figyelembe kell venni az általa módosított meglévő szabályozást, és különösen annak célját és tartalmát (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 42. pont).

46 Egyébiránt, ha valamely jogalkotási aktus már egy adott uniós cselekvési területen összehangolta a tagállamok jogszabályait, az uniós jogalkotó nem fosztható meg attól a lehetőségtől, hogy ezt a jogi aktust a körülmények bármely változására vagy az ismeretek

bármilyen fejlődésére tekintettel, az EUMSzerződés által elismert általános érdekek védelmének biztosítására vonatkozó feladatára figyelemmel kiigazítsa, és figyelembe vegye az Uniónak az e Szerződés 9. cikkében foglalt átfogó célkitűzéseit, amelyek között szerepel a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítása és a megfelelő szociális védelem biztosítása (lásd ebben az értelemben: 2016. december 21-ii AGET Iraklis ítélet, C-201/15, EU:C:2016:972, 78. pont).

47 Az uniós jogalkotó ugyanis ilyen helyzetben csak akkor teljesítheti ezen általános érdekek és az Unió ezen átfogó célkitűzései védelmének biztosítására irányuló feladatát, ha a releváns uniós szabályozást hozzáigazíthatja az ilyen változásokhoz vagy fejlődéshez (2019. december 3-ii Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Másodszor hangsúlyozni kell, hogy amennyiben a Szerződésekben van speciálisabb rendelkezés, amelyet a szóban forgó jogi aktus jogalapjaként lehet használni, a jogi aktust arra kell alapozni (2015. február 12-ii Parlament kontra Tanács ítélet, C-48/14, EU:C:2015:91, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Harmadszor, az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdésének és az EUMSZ 62. cikknek az együttes olvasatából következik, hogy az uniós jogalkotó hatáskörrel rendelkezik többek között a szolgáltatási tevékenységek megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében a tagállamok ezen tevékenységek megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolására irányuló irányelvek elfogadására.

50 E rendelkezések ennél fogva felhatalmazzák az uniós jogalkotót arra, hogy összehangolja azokat a nemzeti szabályozásokat, amelyek éppen eltérő jellegüknek fogva akadályozhatják a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás szabadságát.

51 Ebből azonban nem lehet arra következtetni, hogy az uniós jogalkotónak az ilyen szabályozások összehangolása során nem kell ügyelnie az egyes tagállamok által követett közérdek és az EUMSZ 9. cikkben foglalt célkitűzések tiszteletben tartására, amelyeket az Uniónak figyelembe kell vennie az Unió valamennyi politikájának és intézkedésének meghatározása és végrehajtása során, amelyek között szerepelnek a jelen ítélet 46. pontjában felidézett követelmények.

52 Következésképpen, amint fennállnak az EUMSZ 62. cikkel összefüggésben értelmezett EUMSZ 53. cikk (1) bekezdésére mint jogalapra való hivatkozás feltételei, az uniós jogalkotó nem lehetne akadályoztatva abban, hogy e jogalapra hivatkozzon abból a tényből kifolyólag, hogy ilyen követelményeket is figyelembe vett (lásd ebben az értelemben: 1997. május 13-ii Németország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-233/94, EU:C:1997:231, 17. pont; 2016. május 4-ii Philip Morris Brands és társai ítélet, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 Ebből következik, hogy az uniós jogalkotó által az EUMSZ 62. cikkel összefüggésben értelmezett EUMSZ 53. cikk (1) bekezdése alapján elfogadott koordinációs intézkedéseknek nemcsak a szolgáltatásnyújtás szabadsága gyakorlásának megkönnyítésére kell irányulniuk, hanem adott esetben azon egyéb alapvető érdekek védelmének biztosítására is, amelyeket e szabadság érinthet (lásd ebben az értelemben: 2016. május 4-ii Philip Morris Brands és társai ítélet, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy mivel a megtámadott irányelv módosítja a 96/71 irányelv egyes rendelkezéseit, vagy új rendelkezésekkel egészíti ki azt, ez utóbbi irányelv a megtámadott irányelv jogi hátterének részét képezi, amint azt különösen az irányelv (1) és (4) preambulumbekkezdése is tanúsítja, amelyek közül az előbbi azt mondja ki, hogy az Unió erősíti a

bels? piac alapvet? elveit, azaz a munkavállalók szabad mozgását, a letelepedés szabadságát és a szolgáltatásnyújtás szabadságát, amelyek célja a vállalkozások számára egyenl? versenyfeltételek biztosítása és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának garantálása, az utóbbi pedig azt mondja ki, hogy az irányelv elfogadása óta több mint húsz évvel szükségessé vált megvizsgálni, hogy a 96/71 irányelv továbbra is megfelel? egyensúlyt teremt-e egyrészt a szolgáltatásnyújtás szabadságának el?mozdítására és az egyenl? feltételek garantálására, másrészt a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére irányuló igény között.

55 El?ször is, a megtámadott irányelv a célkit?zését illet?en, az általa módosított irányelvvel együttesen vizsgálva arra irányul, hogy egyensúlyt teremtsen két érdek között, nevezetesen egyrészt biztosítani kell valamennyi tagállam vállalkozásai számára annak lehet?ségét, hogy a bels? piacon szolgáltatást nyújtsanak oly módon, hogy munkavállalókat küldenek ki azon tagállamból, amelyben letelepedettek, abba a tagállamba, amelyben szolgáltatásaikat nyújtják, másrészt pedig biztosítani kell a kiküldött munkavállalók jogainak védelmét.

56 E célból az uniós jogalkotó a megtámadott irányelv elfogadásával arra törekedett, hogy méltányos alapon, azaz olyan szabályozási keretben biztosítsa a szolgáltatásnyújtás szabadságát, amely garantálja az olyan versenyt, amely nem az attól függ?en lényegesen eltér? munka? és foglalkoztatási feltételeknek az ugyanazon tagállamban történ? alkalmazásán alapul, hogy a munkáltató letelepedett-e ebben a tagállamban, vagy sem, miközben nagyobb védelmet nyújt a kiküldött munkavállalók számára, mivel ez a védelem egyébként – amint azt ezen irányelv (10) preambulumbekkezdése is tanúsítja – annak eszköze, hogy „meg lehessen ?rizni a méltányos alapon történ? szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

57 Ennek érdekében az említett irányelv célja az, hogy a kiküldetésben lév? munkavállalók munka? és foglalkoztatási feltételeit a lehet? legjobban a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókéhoz közelítse, és ezáltal biztosítsa az e tagállamba kiküldött munkavállalók fokozott védelmét.

58 Másodszor, a megtámadott irányelv a tartalma szerint – különösen a Lengyel Köztársaság által kifogásolt rendelkezésekben – a kiküldött munkavállalók védelmének nagyobb mérték? figyelembevételét irányozza el?, miközben továbbra is azt a célt követi, hogy biztosítsa a szolgáltatásnyújtás szabadságának a fogadó tagállamban való méltányos gyakorlását.

59 E logikát követve el?ször is ezen irányelv 1. cikkének 1. pontja módosítja a 96/71 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését azáltal, hogy egyrészt egy (-1) bekezdést illeszt be, amely a kiküldött munkavállalókat a kiküldetésük id?tartama alatt megillet? védelem garanciáját az irányelv tárgyába építi be, másrészt beiktatja a (-1a) bekezdést, amely kimondja, hogy a 96/71 irányelv semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvet? jogok gyakorlását.

60 Másodszor, a megtámadott irányelv 1. cikke 2.pontjának a) alpontja az egyenl? bánásmódra való hivatkozással módosítja a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését, annak érdekében, hogy megalapozza a kiküldött munkavállalók számára a munka? és foglalkoztatási feltételek terén nyújtandó garanciát. Az e garanciával érintett területek felsorolását kiterjeszti egyrészt a munkavállalók elszállásolásának körülményeire amennyiben a szokásos munkavégzési helyükt?l eltér? helyen munkát végz? munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást, másrészt az otthonuktól munkavégzés miatt távol lév? munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillet? juttatásokra és költségtérítésre. Ezenkívül a megtámadott irányelvvel módosított 96/71 irányelv (a továbbiakban: módosított 96/71 irányelv) 3. cikke (1) bekezdése els? albekezdésének c) pontjában a „díjazás” fogalma váltja fel a „minimális bérszint” fogalmát.

61 Harmadszor, a megtámadott irányelv a fogadó tagállam munka? és foglalkoztatási feltételeinek alkalmazását fokozatossá teszi azáltal, hogy a 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdésének beillesztésével e feltételek majdnem mindegyikének alkalmazását el?írja, ha a kiküldetés tényleges id?tartama rendszerint meghaladja a tizenkét hónapot.

62 A fentiekb?l következik, hogy a Lengyel Köztársaság által el?adott érveléssel ellentétben a megtámadott irányelv alkalmas arra, hogy er?sítse a méltányos alapon történ? szolgáltatásnyújtás szabadságát, amely az általa követett f? célkit?zés, mivel biztosítja, hogy a kiküldött munkavállalók munka? és foglalkoztatási feltételei a lehet? legközelebb álljanak a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókéhoz, miközben a kiküldött munkavállalók számára e tagállamban a 96/71 irányelvben el?írt munka? és foglalkoztatási feltételeknél fokozottabb védelmet nyújtó feltételeket biztosít.

63 Harmadszor, bár a 96/71 irányelv az (1) preambulumbekkezdése szerint a személyek és szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását gátló akadályok megszüntetését célozza, az (5) preambulumbekkezdésében kifejti, hogy a szolgáltatások transznacionális nyújtásának el?segítésére vonatkozó igénynek a tisztességes verseny és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását garantáló intézkedések keretében kell eleget tenni.

64 Ezen irányelv (13) és (14) preambulumbekkezdése ebb?l a szempontból irányozza el? a tagállamok jogszabályainak oly módon történ? összehangolását, hogy azok el?írják a fogadó tagállamba munkavállalókat kiküld? munkáltatók által ott betartandó, minimális védelmet nyújtó kötelez? szabályok „kemény magját”.

65 Ebb?l következik, hogy a 96/71 irányelv – miközben a transznacionális szolgáltatásnyújtás szabadságának fejlesztését t?zte ki célul – már elfogadásakor figyelembe vette az olyan verseny garantálásának szükségességét, amely nem az attól függ?en lényegesen eltér? munka? és foglalkoztatási feltételeknek az ugyanazon tagállamban történ? alkalmazásán alapul, hogy a munkáltató letelepedett?e ebben a tagállamban, vagy sem, és így tekintetbe vette a kiküldött munkavállalók védelmét is. Közelebb?l ezen irányelv 3. cikke határozta meg a fogadó tagállam azon munka? és foglalkoztatási feltételeit, amelyeket az e tagállam területére kiküldött munkavállalók részére azon munkáltatóknak biztosítaniuk kellett, akik ?ket a célból küldték ki, hogy ott szolgáltatást nyújtsanak.

66 Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy – amint azt a jelen ítélet 46. és 47. pontja említette – a jogalkotási aktust elfogadó uniós jogalkotót nem lehet megfosztani attól a lehet?ségt?l, hogy e jogi aktust a körülmények bármilyen változásához vagy az ismeretek bármilyen fejl?déséhez igazítsa, tekintettel arra a feladatára, hogy biztosítsa az EUM?Szerz?désben elismert általános érdekek védelmét.

67 Márpedig azon szélesebb jogi háttér alapján, amelyre tekintettel a megtámadott irányelvet elfogadták, meg kell állapítani, hogy a bels? piac a 96/71 irányelv hatálybalépése óta jelent?s változásokon ment keresztül, amelyek között els? helyen szerepelnek az Unió 2004., 2007. és 2013. évi, egymást követ?en sorra kerül? b?vítései, amelyek azt eredményezték, hogy olyan tagállamok vállalkozásai is bejutottak e piacra, amelyekben általában a többi tagállamban alkalmazandóktól eltér? munka? és foglalkoztatási feltételeket kellett alkalmazni.

68 Ráadásul, amint arra a Parlament rámutatott, a Bizottság „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történ? kiküldetésér?l szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvjavaslathoz kapcsolódó hatásvizsgálat [nem hivatalos fordítás]” cím?, 2016. március 8?i SWD(2016) 52 final munkadokumentumában (a továbbiakban: hatásvizsgálat) megállapította, hogy a 96/71 irányelv?l a fogadó tagállamban letelepedett

vállalkozások és az e tagállamba munkavállalókat kiküldő vállalkozások közötti egyenlőtlen versenyfeltételek fakadtak, valamint a munkaerőpiacra az ezen vállalkozások munkavállalóira alkalmazandó bérezési szabályok strukturális különbsége miatt jellemző szegmentáció is abból eredt.

69 Így, tekintettel a 96/71 irányelv által követett célra, azaz a belső piacon a transznacionális szolgáltatásnyújtás szabadságának és a munkavállalók jogainak a tisztességes verseny keretében történő tiszteletben tartásának garantálására, az uniós jogalkotó – figyelembe véve a körülmények alakulását és a jelen ítélet 67. és 68. pontjában kiemelt ismereteket – a megtámadott irányelv elfogadásakor ugyanazon jogalapra támaszkodhatott, mint amelyre az említett 96/71 irányelv elfogadása érdekében hivatkoztak. E célnak a megváltozott körülmények közötti lehető legjobb elérése érdekében e jogalkotó szükségesnek tarthatta ugyanis, hogy a 96/71 irányelv alapjául szolgáló egyensúlyt a fogadó tagállamba kiküldött munkavállalók jogainak megerősítésével oly módon igazítsa ki, hogy a munkavállalókat e tagállamba kiküldő vállalkozások és az ott letelepedett vállalkozások közötti verseny méltányosabb feltételek mellett alakuljon ki.

70 E körülmények között el kell utasítani a Lengyel Köztársaság azon érvelését, amely szerint a megtámadott irányelv megfelelő jogalapját az EUMSzerződésnek a szociálpolitika területén releváns rendelkezései képezik.

71 Következésképpen a második joglapot el kell utasítani.

2. Az első, az EUMSZ 56. cikknek a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) és b) alpontja általi megsértésére alapított jogalapról

a) A felek érvei

72 Első jogalapjával a Lengyel Köztársaság azt állítja, hogy a megtámadott irányelv az EUMSZ 56. cikkel ellentétes módon korlátozza a szolgáltatásnyújtás szabadságát, mivel a 96/71 irányelvbe beiktatja a tagállamok azon kötelezettségét, hogy garantálják a kiküldött munkavállalók számára egyrészt a fogadó tagállam jogszabályainak vagy gyakorlatának megfelelő díjazást, másrészt pedig minden e jogszabálynak vagy gyakorlatnak megfelelő munka- és foglalkoztatási feltételt, abban az esetben, ha a munkavállalók kiküldetésének tényleges időtartama lényegében meghaladja a tizenkét hónapot.

73 Az első jogalap első részében a Lengyel Köztársaság először is úgy véli, hogy az, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában a „minimális bérszint” fogalma helyébe a „díjazás” fogalma lépett, a szolgáltatásnyújtás szabadsága hátrányos megkülönböztetést megvalósító korlátozásának minősül, mivel további gazdasági és adminisztratív terhet ró a kiküldött munkavállalókat foglalkoztató szolgáltatóra.

74 Azt hangsúlyozza, hogy ezáltal a módosított 96/71 irányelv e rendelkezése megszünteti a más tagállamokban letelepedett szolgáltatóknak a fogadó tagállamnál alacsonyabb mértékű díjazásból eredő versenyelőnyét.

75 Másodszor, a Lengyel Köztársaság azon az állásponton van, hogy egyrészt az EUMSZ 56. cikkben biztosított szolgáltatásnyújtás szabadsága nem az egyenlő bánásmód elvének alapul, hanem a hátrányos megkülönböztetés tilalmán, másrészt pedig, hogy a külföldi szolgáltatók a fogadó tagállamban letelepedett szolgáltatókhoz képest eltérő és nehezebb helyzetben vannak azon fő okból, hogy tiszteletben kell tartaniuk származási tagállamuk és e fogadó tagállam szabályait is.

76 Ezenkívül a kiküldött munkavállalók eltérő helyzetben vannak a fogadó tagállam

munkavállalóihoz képest, mivel az e tagállamban való tartózkodásuk ideiglenes, és nem integrálódnak e tagállam munkaerőpiacába, mivel érdekeltségük központja továbbra is a lakóhelyük szerinti országban áll fenn. Következésképpen az e munkavállalók részére fizetett díjazásnak lehetné kell tennie számukra a megélhetési költségek fedezését ez utóbbi országban.

77 Harmadszor, úgy véli, hogy a megtámadott irányelv által bevezetett módosításokat nem lehet közérdeken alapuló kényszerítéssel indokkal igazolni vagy arányosnak tekinteni, míg a 96/71 irányelv figyelembe vette a munkavállalók védelmére és a tisztességtelen verseny megelőzésére irányuló célokat.

78 Amint azt a megtámadott irányelv (16) preambulumbekzdése és a hatásvizsgálat egyes részei jelzik, a Lengyel Köztársaság rámutat, hogy az uniós jogalkotó úgy véli, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségekből eredő versenyelőny immár önmagában tisztességtelen versenynek minősül, jóllehet azt korábban nem minősítették annak.

79 E tekintetben a Lengyel Köztársaság hangsúlyozza, hogy nem lehet szó tisztességtelen versenyelőnyről, ha a szolgáltató köteles az általa valamely tagállamban kiküldött munkavállalóknak az e tagállamban hatályos szabályoknak megfelelő munkabért fizetni.

80 Az első jogalap második részében a Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése azzal, hogy a fogadó tagállamban tizenkét hónapnál hosszabb időtartamra kiküldött munkavállalók számára magasabb védelmi szintet ír elő, a szolgáltatásnyújtás szabadságának olyan korlátozását valósítja meg, amely nem igazolt, és nem is arányos.

81 E rendelkezés további pénzügyi és adminisztratív terheket ró a fogadó tagállamtól eltérő tagállamban letelepedett szolgáltatóra, és ellentétes a jogbiztonság elvével, tekintettel az abból eredő kétértelműsége, hogy az uniós jogalkotó nem sorolta fel a fogadó tagállamnak az említett rendelkezés alapján alkalmazandó szabályait.

82 A Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazandó azokra a személyekre is, akik éltek a szabad mozgás jogával, vagyis azokra, akik a fogadó tagállamban állandó munkaviszonnyal rendelkeznek, azonban nem lehet az e tagállamban tizenkét hónapnál hosszabb időtartamra kiküldött munkavállalók esetében analógia útján arra hivatkozva érvelni, hogy a kiküldött munkavállalók maguk nem integrálódnak az említett tagállam munkaerőpiacába.

83 A Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése nem felel meg a „Róma I” rendelet 9. cikkének, és ezen irányelv nem minősül az e rendelet 23. cikke értelmében vett *lex specialis*nak.

84 Azon a véleményen van, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésében foglalt megoldás aránytalan, tekintettel egyrészt arra, hogy az Unión belül nagyszámú munkaerő és foglalkoztatási feltételt már harmonizáltak, tehát a munkavállalók érdekeit megfelelően védik a székhely szerinti tagállam jogszabályai, másrészt pedig arra, hogy a kiküldött munkavállaló helyettesítésének mechanizmusa, amelyet azon tizenkét hónapos időszak számítása során figyelembe kell venni, amelyen túl szinte az összes munkaerő és foglalkoztatási feltétel alkalmazandó, elválik a kiküldött munkavállaló helyzetétől.

85 Végül rámutat arra, hogy a kiküldetési időszakok – amelyek sok évig tarthatnak – összehasonlítására nem vonatkozik határidő.

86 A Parlament és a Tanács, amelyeket a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Holland Királyság, a Svéd Királyság és a Bizottság támogat, vitatja a Lengyel Köztársaság által az első

jogalap két részének alátámasztására el?adott érvelést.

b) **A Bíróság álláspontja**

1) *El?zetes észrevételek*

87 El?ször is emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának a tilalma nem csupán a nemzeti intézkedésekre, hanem az uniós intézmények által hozott intézkedésekre is érvényes (2010. október 26?i Schmelz ítélet, C?97/09, EU:C:2010:632, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

88 Amint azonban az a jelen ítélet 53. pontjából kit?nik, az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a t?ke szabad mozgása területén az uniós jogalkotó által elfogadott intézkedéseknek – függetlenül attól, hogy a tagállamok jogszabályainak harmonizálására irányuló intézkedésekr?l vagy az e jogszabályokat összehangoló intézkedésekr?l van?e szó – nemcsak az a céljuk, hogy megkönnyítsék e szabadságok valamelyikének gyakorlását, hanem adott esetben az Unió által elismert olyan egyéb alapvet? érdekek védelmének biztosítására is irányulnak, amelyeket e szabadság érinthet.

89 Ez különösen így van akkor, ha az uniós jogalkotó a szolgáltatásnyújtás szabadságának megkönnyítését célzó koordinációs intézkedések révén figyelembe veszi a különböz? tagállamok által követett közérdeket, és ezen érdek védelmének olyan szintjét határozza meg, amely az Unióban elfogadhatónak t?nik (lásd analógia útján: 1997. május 13?i Németország kontra Parlament és Tanács ítélet, C?233/94, EU:C:1997:231, 17. pont).

90 Márpedig, amint az a jelen ítélet 56. pontjában megállapításra került, az uniós jogalkotó a megtámadott irányelv elfogadásával arra törekedett, hogy méltányos alapon, azaz olyan szabályozási keretben biztosítsa a szolgáltatásnyújtás szabadságát, amely garantálja az olyan versenyt, amely nem azon alapul, hogy egyazon tagállamban lényegesen eltér? szint? munka? és foglalkoztatási feltételeket alkalmaznak attól függ?en, hogy a munkáltató letelepedett?e ebben a tagállamban, vagy sem, miközben nagyobb védelmet nyújt a kiküldött munkavállalók számára, mivel ez a védelem egyébként – amint azt ezen irányelv (10) preambulumbekkezdése is tanúsítja – annak eszköze, hogy „meg lehessen ?rizni a méltányos alapon történ? szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

91 Másodszor, annak az uniós bíróságnak, amelyhez a tagállamok munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogszabályainak összehangolására irányuló olyan jogalkotási aktus ellen nyújtottak be megsemmisítés iránti keresetet, mint a megtámadott irányelv, ezen jogalkotási aktus bels? jogszer?sége szempontjából kizárólag arról kell megbizonyosodnia, hogy az nem sérti az EU? és az EUM?Szerz?dést vagy az uniós jog általános elveit, és hogy nem jogellenes?e hatáskörrel való visszaélés miatt.

92 Márpedig mind az egyenl? bánásmód elve, mind az arányosság elve, amelyekre a Lengyel Köztársaság a jelen jogalap keretében hivatkozik, ezen általános elvek közé tartozik.

93 Egyfel?l az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenl? bánásmód elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltér?en, és az eltér? helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód objektíven nem igazolható (2019. december 3?i Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C?482/17, EU:C:2019:1035, 164. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

94 Másfel?l az arányosság elve megköveteli, hogy az uniós jog valamely rendelkezése által alkalmazott eszközök alkalmasak legyenek az érintett szabályozással kit?zött jogszer? célok

megvalósítására, és ne haladják meg az azok eléréséhez szükséges mértéket (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

95 Az e feltételek tiszteletben tartásának bírósági felülvizsgálatával kapcsolatban a Bíróság az uniós jogalkotó számára széles körű mérlegelési jogkört ismert el a ráruházott hatáskörök gyakorlása során azokon a területeken, ahol cselekvése mind politikai, mind pedig gazdasági és szociálpolitikai döntéseket igényel, illetve amikor összetett mérlegelést és értékelést kell végeznie. Így nem az a kérdés, hogy az ilyen területen meghozott valamely intézkedés volt-e az egyetlen vagy a lehető legjobb, mivel csupán ennek a hatáskörrel rendelkező intézmények által elérni kívánt célhoz képest nyilvánvalóan alkalmatlan jellege lehet kihatással ezen intézkedés jogszerűségére (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

96 Márpedig nem vitatható, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésére vonatkozó uniós szintű szabályozás ilyen területre tartozik.

97 Ezenkívül az uniós jogalkotó széles mérlegelési jogköre, amelynek gyakorlása csak korlátozott bírósági felülvizsgálat alá tartozik, nem kizárólag a meghozandó rendelkezések jellegére és hatályára vonatkozik, hanem bizonyos mértékig az alapvető adatok megállapítására is (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 78. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

98 Mindazonáltal az uniós jogalkotó még széles mérlegelési jogkör fennállása esetén is köteles a választását objektív szempontokra alapozni, és meg kell vizsgálnia, hogy az elfogadott intézkedéssel elérni kívánt célok igazolják-e az egyes gazdasági szereplőket érő, akár jelentős mértékű, kedvezőtlen gazdasági következményeket. A szubszidiaritás és az arányosság elvének alkalmazásáról szóló, az EU és az EUM Szerződéshez mellékelt (2.) jegyzék 5. cikke értelmében ugyanis a jogalkotási aktusok tervezetének figyelembe kell vennie annak szükségességét, hogy a gazdasági szereplőkre háruló terheket a lehető legkisebbre csökkentsék, és hogy azok arányban álljanak az elérendő célkitűzésekkel (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

99 Egyébiránt még egy korlátozott hatályú bírósági felülvizsgálat is szükségessé teszi, hogy azok az uniós intézmények, amelyek a szóban forgó jogi aktus alkotói, bizonyíthassák a Bíróság előtt, hogy a jogi aktust a mérlegelési jogkörük tényleges gyakorlásával fogadták el, amely feltételezi az ezen aktus által szabályozni szándékozott helyzet valamennyi releváns tényének és körülményének figyelembevételét. Ebből következik, hogy ezen intézményeknek képesnek kell lenniük legalább arra, hogy világosan és egyértelműen szolgáltatassák és bemutassák azokat az alapvető adatokat, amelyeket az említett jogi aktus vitatott intézkedéseinek megalapozásához figyelembe kellett venni, és amelyektől a mérlegelési jogkörük gyakorlása függött (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

100 Az első jogalap két részét e megfontolásokra tekintettel kell megvizsgálni.

2) *Az első jogalap első, a szolgáltatásnyújtás szabadsága hátrányosan megkülönböztető korlátozásának fennállására alapított részéről*

101 Első sorban a Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy az, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja a „minimális bérszint” fogalmát a „díjazás” fogalmával váltja fel, a szolgáltatásnyújtás szabadsága hátrányos megkülönböztetést megvalósító

korlátozásának min?sül, mivel e rendelkezés további gazdasági és adminisztratív terhet ró a kiküldött munkavállalókat foglalkoztató szolgáltatókra, és ennek eredményeként megszünteti az azon tagállamokban letelepedett e szolgáltatók versenyel?nyét, ahol a legalacsonyabb a díjazás mértéke.

102 Magára a módosított 96/71 irányelv – azaz a tagállamok munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogszabályainak összehangolását célzó eszköz – jellegére tekintettel ezen irányelvb?l az következik, hogy azok a szolgáltatók, akik munkavállalókat küldenek ki a letelepedési helyük szerinti tagállamtól eltér? tagállamba, nemcsak a származásuk szerinti tagállamnak, hanem e munkavállalók fogadó tagállamának szabályozása alá is tartoznak.

103 Az e szolgáltatók számára ebb?l esetlegesen fakadó adminisztratív és gazdasági többletterhet a 96/71 irányelv módosítása során elérni kívánt célokból ered, amely irányelv – mint a tagállamok munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogszabályainak összehangolását célzó eszköz – már e módosítást megelő?en is magában foglalta, hogy a munkavállalókat kiküld? szolgáltatók párhuzamosan a származási tagállamuk és a fogadó tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoztak.

104 Márpedig, amint az a jelen ítélet 56. és 90. pontjában megállapításra került, az uniós jogalkotó a megtámadott irányelv elfogadásával arra törekedett, hogy méltányos alapon, azaz olyan szabályozási keretben biztosítsa a szolgáltatásnyújtás szabadságát, amely garantálja az olyan versenyt, amely nem azon alapul, hogy egyazon tagállamban lényegesen eltér? szint? munka? és foglalkoztatási feltételeket alkalmaznak attól függ?en, hogy a munkáltató székhelye e tagállamban van?e, vagy sem, miközben nagyobb védelmet nyújt a kiküldött munkavállalók számára, mivel ez a védelem egyébként – amint azt ezen irányelv (10) preambulumbeközdése is tanúsítja – annak eszköze, hogy „meg lehessen ?rizni a méltányos alapon történ? szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

105 Ebb?l következik, hogy a megtámadott irányelv a kiküldött munkavállalók fokozott védelmének biztosításán keresztül arra irányul, hogy biztosítsa az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságát egy olyan verseny keretében, amely nem függ az ugyanazon tagállamban a különböz? tagállamok vállalkozásaira alkalmazott munka? és foglalkoztatási feltételek közötti túlzott különbségekt?l.

106 Ennyiben e cél elérése érdekében a megtámadott irányelv kiegyenlíti azokat a tényez?ket, amelyekre tekintettel a különböz? tagállamokban letelepedett vállalkozások versenyezhetnek egymással, nem törli el azonban azt az esetleges versenyel?nyt, amelyben egyes tagállamok szolgáltatói részesültek volna, mivel az említett irányelv – a Lengyel Köztársaság állításával ellentétben – egyáltalán nem zár ki minden, a költségeken alapuló versenyt. E rendelkezés ugyanis azt írja el?, hogy a kiküldött munkavállalók számára biztosítani kell a fogadó tagállamban a munka? és foglalkoztatási feltételek egy sorának, köztük a díjazás ezen államban kötelez?vé tett alkotóelemeinek alkalmazását. Ezen irányelv tehát nincs hatással az ilyen munkavállalókat kiküld? vállalkozások egyéb költségtényez?ire, mint például e munkavállalóknak az irányelv (16) preambulumbeközdésében említett termelékenységére vagy hatékonyságára.

107 Ezenkívül hangsúlyozni kell, hogy a megtámadott irányelv a (16) preambulumbeközdése értelmében egyszerre irányul „ténylegesen integrált és verseng? bels? piac” létrehozására, és a (4) preambulumbeközdése szerint a munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó szabályok egységes alkalmazása révén „valódi társadalmi konvergenciát” kíván megvalósítani.

108 A fentiek összességéb?l következik, hogy a jelen ítélet 104. pontjában említett célok elérése érdekében az uniós jogalkotó – anélkül, hogy a letelepedésük szerinti tagállamtól függ?, igazolatlan eltér? bánásmódot hozott volna létre a szolgáltatók között – tekinthette úgy, hogy a

„díjazás” fogalma megfelelőbb, mint a 96/71 irányelv által bevezetett „minimális bérszint” fogalma.

109 Másodsorban a Lengyel Köztársaság elször is azon a véleményen van, hogy a szolgáltatásnyújtásnak az EUMSZ 56. cikkben biztosított szabadsága nem az egyenlő bánásmód elvén, hanem a hátrányos megkülönböztetés tilalmán alapul.

110 Így lényegében azt állítja, hogy a megtámadott irányelv tévesen írja elő a kiküldött munkavállalók és a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által alkalmazott munkavállalók közötti egyenlő bánásmódot. Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy ezen irányelvből nem következik a munkavállalók e két csoportja közötti egyenlőség.

111 E tekintetben sem az, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában a „minimális bérszint” fogalmát a „díjazás” fogalma váltotta fel, sem pedig az, hogy az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megilleti költség térítés tekintetében a kiküldött munkavállalókra a fogadó tagállam munka- és foglalkoztatási feltételeit kell alkalmazni, nem eredményezi azt, hogy ez utóbbiak a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókkal azonos vagy hasonló helyzetbe kerülnek.

112 E módosításokból ugyanis nem következik a fogadó tagállam összes munka- és foglalkoztatási feltételének alkalmazása, mivel a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése alapján e munkavállalókra e feltételek közül ugyanis csak bizonyosak alkalmazandók.

113 Márpedig a jelen ítélet 67. pontjában kifejtett tényezőkre tekintettel a Lengyel Köztársaság nem tudta bizonyítani, hogy a megtámadott irányelv által a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésébe beillesztett módosítások meghaladták a megtámadott irányelv célkitűzéseinek – azaz a szolgáltatásnyújtás szabadságának méltányos alapon történő biztosítása és a kiküldött munkavállalók számára történő szélesebb körű védelem nyújtása – eléréséhez szükséges mértéket.

114 Másodszor, a Lengyel Köztársaság azzal érvel, hogy a más tagállamban letelepedett szolgáltatók eltérő és nehezebb helyzetben vannak, mint a fogadó tagállamban letelepedett szolgáltatók, azon fő ok miatt, hogy tiszteltben kell tartaniuk származási tagállamuk és a fogadó tagállam szabályait is.

115 A megtámadott irányelv hatása – akárcsak mint a kiküldött munkavállalók esetében – nem az, hogy a fogadó tagállamtól eltérő tagállamban letelepedett szolgáltatókat hasonló helyzetbe hozza, mint az ez utóbbi államban letelepedett szolgáltatókat, mivel az előbbiek az általuk e tagállamban foglalkoztatott munkavállalók számára csak bizonyos, az utóbbiakra alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételeket írhatnak elő.

116 Ezenkívül, amint az a jelen ítélet 102. és 103. pontjában felidézésre került, a módosított 96/71 irányelv, mivel jellegénél fogva maga is a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó tagállami jogszabályokat összehangoló eszköz, azt eredményezi, hogy a munkavállalókat a letelepedési helyük szerinti tagállamtól eltérő tagállamba kiküldő szolgáltatókra nemcsak a származási tagállamuk, hanem e munkavállalók fogadó tagállamának szabályozása is kiterjed.

117 A kiküldött munkavállalók helyzetét illetően, amelyet az jellemez, hogy a fogadó tagállamban való tartózkodásuk ideiglenes és nem integrálódnak annak munkaerőpiacába, igaz az, hogy e munkavállalók bizonyos ideig a szokásos tartózkodási helyüktől eltérő tagállamban látják el feladataikat.

118 Ezen okból kifolyólag az uniós jogalkotó észszerűen tekinthette megfelelőnek, hogy ezen

időszak alatt az e munkavállalók által kapott díjazás – amint azt a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja előírja – a fogadó tagállam kötelező rendelkezéseiben meghatározott díjazás legyen annak érdekében, hogy lehetővé tegye számukra az említett tagállambeli megélhetési költségek fedezését, nem pedig – a Lengyel Köztársaság állításával ellentétben – olyan díjazás, amely a megélhetési költségek fedezését a szokásos tartózkodási helyük szerinti országban teszi lehetővé számukra.

119 Harmadsorban, a Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy a megtámadott irányelv által bevezetett módosításokat nem igazolják közérdeken alapuló kényszerítő indokok, és nem is arányosak, míg a 96/71 irányelv figyelembe vette a munkavállalók védelmére és a tisztességtelen verseny megelőzésére irányuló célokat.

120 Ez az érvelés azon az elgondoláson alapul, hogy a megtámadott irányelv révén az uniós jogalkotó úgy ítélte meg, hogy a fogadó tagállamban érvényesülőnél alacsonyabb munkaerőköltségekkel eredő versenyelőny tisztességtelen versenynek minősül.

121 Márpedig, bár a megtámadott irányelv kiterjeszti azon munka- és foglalkoztatási feltételek hatályát, amelyek azon tagállamtól eltérő tagállamban kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkoznak, amelyben e munkavállalók szokásosan végzik tevékenységüket, ezen irányelv nem vezet az összes költségalapú verseny tilalmához, különösen nem a (16) preambulumbekkezdésében említett, az e munkavállalók termelékenységére és hatékonyságára közötti különbségekkel eredő verseny tilalmához.

122 Egyébiránt a megtámadott irányelv egyetlen szakasza sem minősíti „tisztességtelennek” azt a versenyt, amely e különbségeken alapul. Ezen irányelv célja, hogy méltányos alapon tartsa fenn a szolgáltatásnyújtás szabadságát azáltal, hogy biztosítja a kiküldött munkavállalók védelmét többek között oly módon, hogy ez utóbbiakra alkalmazza a díjazás fogadó tagállam szabályozása által kötelezővé tett valamennyi alkotóelemét.

123 Következésképpen az első jogalap első részét el kell utasítani.

3) *Az első jogalpnak a második, a szolgáltatásnyújtás szabadságának a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésével bevezetett igazolatlan és aránytalan korlátozására alapított részéről*

124 Először is, a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése előírja, hogy amennyiben a munkavállalót tizenkét hónapnál – vagy ha a szolgáltató erre vonatkozó, indokolással ellátott értesítést nyújt be, tizennyolc hónapnál – hosszabb időre küldik ki a fogadó tagállamba, a szolgáltató az egyenlő bánásmód alapján az ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében említett munka- és foglalkoztatási feltételeken túl garantálja valamennyi olyan alkalmazandó munka- és foglalkoztatási feltételt, amelyek ebben a tagállamban nemzeti törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések és/vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződések vagy választott bírósági ítélet útján kerültek meghatározásra. Csak egyrészt a munkaszerződés megkötésének és megszűnésének eljárásai, alaki követelményei és feltételei, beleértve a versenytilalmi kikötéseket is, másrészt a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerek nem tartoznak a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdésének hatálya alá.

125 Márpedig az uniós jogalkotónak a jelen ítélet 95. és 96. pontjában felidézett széles mérlegelési jogkörére tekintettel e jogalkotó nyilvánvaló hiba elkövetése nélkül tekinthette úgy, hogy az ilyen hosszú időtartamú kiküldetésnek azzal a következménnyel kell járnia, hogy az érintett kiküldött munkavállalók személyes helyzete jelentősen közelít a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalók személyes helyzetéhez, és igazolta, hogy e hosszú távra kiküldött munkavállalók részére biztosítják az ez utóbbi tagállamban

alkalmazandó szinte valamennyi munka? és foglalkoztatási feltételt.

126 Másodszor, ami azt az érvet illeti, amely szerint a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése további pénzügyi és adminisztratív terheket ró a fogadó tagállamtól eltérő tagállamban letelepedett szolgáltatóra, már a jelen ítélet 102. pontjából kitűnik, hogy tekintettel a módosított 96/71 irányelv – azaz a tagállamok munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogszabályainak összehangolását célzó eszköz – jellegére, ez az irányelv azt eredményezi, hogy a munkavállalókat a letelepedési helyük szerinti tagállamtól eltérő tagállamba tizenkét hónapnál hosszabb időtartamra kiküldő szolgáltatókra nemcsak a származási tagállamuk, hanem e munkavállalók fogadó tagállamának szabályozása is kiterjed.

127 Amint azt a jelen ítélet 103. pontja az első jogalap első részére adott válaszban kifejtette, az esetlegesen e szolgáltatók számára ebből fakadó adminisztratív és gazdasági többletterhet a 96/71 irányelv módosítása során elérni kívánt célokból ered, amely irányelv – mint a tagállamok munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogszabályainak összehangolását célzó eszköz – már e módosítást megelőzően is azt eredményezte, hogy a munkavállalókat kiküldő szolgáltatók párhuzamosan a származási tagállamuk és a fogadó tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoztak.

128 Harmadszor, ami a jogbiztonság elvének megsértésére alapított érvet illeti, a fogadó tagállamnak a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése alapján alkalmazandó szabályai felsorolásának hiányából eredő kétértelmezésre tekintettel meg kell állapítani, hogy e rendelkezés nem tartalmaz semmilyen kétértelmezést, mivel azt írja elő, hogy a munkavállaló tizenkét hónapot meghaladó időtartamú kiküldetése esetén a fogadó tagállam összes munka? és foglalkoztatási feltételét alkalmazni kell, azok kivételével, amelyeket e rendelkezés kifejezetten megemlít.

129 Egyébiránt a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdése előírja, hogy a tagállamok – a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően – közzéteszik a 2014/67 irányelv 5. cikkében említett egységes hivatalos nemzeti internetes oldalon a munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó információkat, beleértve a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése szerinti valamennyi munka? és foglalkoztatási feltételt.

130 Negyedszer, a Lengyel Köztársaság a „Róma I” rendelet 9. cikkére hivatkozik, és úgy véli, hogy a megtagadott irányelv nem minősül az e rendelet 23. cikke értelmében vett *lex specialis*nek.

131 Ez utóbbi kapcsán meg kell állapítani, hogy a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése a munkaszerződésekre alkalmazandó általános kollíziós szabályt állapít meg, amely meghatározza az ilyen szerződés felei által választott jogot, és (2) bekezdésében előírja, hogy ilyen jogválasztás hiányában az egyéni munkaszerződésre annak az országnak a joga az irányadó, amelyben vagy – ennek hiányában – amelyből kiindulva a munkavállaló rendszerint a munkáját végzi, mivel úgy kell tekinteni, hogy ez az ország nem változik, ha a munkavállaló a munkáját ideiglenesen egy másik országban végzi.

132 Ugyanakkor a „Róma I” rendelet a 23. cikkében előírja, hogy az általa megállapított kollíziós szabályoktól el lehet térni, ha az uniós jog rendelkezései bizonyos területeken a szerződéses kötelezettségek tekintetében alkalmazandó jogra irányadó szabályokat írnak elő, e rendelet (40) preambulumbekkezdése pedig kifejti, hogy az említett rendelet nem zárja ki a szerződéses kötelezettségekre vonatkozó kollíziós szabályok felvételének lehetőségét az uniós jogi rendelkezésekbe különös kérdések tekintetében.

133 Márpedig jellegénél és tartalmánál fogva a kiküldött munkavállalókat illetően a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése, továbbá a rendszerint tizenkét hónapot meghaladó

időtartamra kiküldött munkavállalókat illetően ezen irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése egyaránt a „Róma I” rendelet 23. cikke értelmében vett különleges kollíziós szabálynak minősül.

134 Ezenkívül a „Róma I” rendelet kidolgozásának folyamata bizonyítja, hogy annak 23. cikke lefedi a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében már elírt különös kollíziós szabályt, mivel a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre vonatkozó 2005. december 15-ii javaslatához (COM(2005) 650 végleges) a Bizottság más uniós jogi rendelkezésekben megtalálható különös kollíziós szabályokat felsoroló mellékletet csatolt, amelyek között ezen irányelv is szerepelt.

135 Végül, bár a Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése nem tartja tiszteletben a „Róma I” rendelet 9. cikkét, elegendő azt megállapítani, hogy ez utóbbi cikk, amelyet megszorítóan kell értelmezni, a tagállamok „imperatív rendelkezéseire”, azaz olyan kógens rendelkezésre utal, amelynek tiszteletben tartását valamely ország a közérdekei védelme szempontjából döntő fontosságúnak ítéli (2016. október 18-ii Nikiforidis ítélet, C-135/15, EU:C:2016:774, 41. és 44. pont). Márpedig a Bírósághoz benyújtott iratok egyikéből sem tűnik ki, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése sértene ezeket az imperatív rendelkezéseket.

136 Ötödször, a Lengyel Köztársaság kifogásolja a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdésének negyedik albekezdésében elírt mechanizmust, amely szerint, ha valamely vállalkozás egy kiküldött munkavállalót egy ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen ellátó másik kiküldött munkavállalóval helyettesít, az (1a) bekezdés szerinti kiküldetés időtartama az egyes érintett kiküldött munkavállalók kiküldetési időszakai összesített időtartamának felel meg. Azt is kifogásolja, hogy ez a rendelkezés nem szab időbeli korlátot a kiküldetési időszakok összesítésére.

137 A módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdésének negyedik albekezdésében elírt mechanizmus bevezetésével az uniós jogalkotó élt a rendelkezésére álló széles mérlegelési mozgásterrel annak biztosítása érdekében, hogy – amint azt a Parlament és a Tanács kifejtette, és amint az a megtámadott irányelv (11) preambulumbekkezdéséből kitűnik – amennyiben a munkavállalókat tizenkét hónapnál hosszabb időtartamra küldik ki, a gazdasági szereplők ne kerüljék meg a bevezetett rendszert.

138 E rendelkezés hatályára tekintettel az a tény, hogy a különböző munkavállalók által teljesített kiküldetési időszakok összesítésének mechanizmusa a munkahelyet, nem pedig a munkavállalók helyzetét veszi figyelembe, nem lehet hatással az említett rendelkezés jogszerűségére, mivel a Lengyel Köztársaság e tekintetben nem jelölte meg, hogy az EUMSzerződés mely rendelkezése vagy az uniós jog mely általános elve sérülne. Ezenkívül a kiküldetési időszakok összesítésére vonatkozó időbeli korlátozás hiánya nem sérti a jogbiztonság elvét, mivel ugyanezen rendelkezés világosan és pontosan kimondja az általa elírt tilalmat.

139 Következésképpen az első jogalap második részét, ennél fogva ezt a jogalapot teljes egészében el kell utasítani.

3. A harmadik, arra alapított jogalapról, hogy a közúti szállítási ágazatot tévesen vonták be a megtámadott irányelv hatálya alá

a) A felek érvei

140 A Lengyel Köztársaság azt állítja, hogy a megtámadott irányelv tévesen alkalmazandó a közúti szállítási ágazatra, mivel az EUMSZ 58. cikk értelmében a közlekedés területén a szolgáltatások szabad mozgását a Szerződés közlekedésre vonatkozó címének rendelkezései szabályozzák, így az EUMSZ 56. cikk rájuk nem alkalmazható.

141 A Lengyel Köztársaság a Bizottság azon értelmezésére hivatkozik, amely szerint a 96/71 irányelvre vonatkozó irányelvjavaslat megfogalmazásából az következik, hogy a közlekedés területe nem tartozik a munkavállalók kiküldetésére alkalmazandó rendelkezések hatálya alá.

142 A Parlament és a Tanács, amelyeket a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Holland Királyság, a Svéd Királyság és a Bizottság támogat, vitatja a Lengyel Köztársaság érvelését.

b) A Bíróság álláspontja

143 A Lengyel Köztársaság úgy véli, hogy a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése azáltal, hogy a módosított 96/71 irányelvet egy egyedi jogalkotási aktus elfogadásától kezdve a közúti szállítási ágazatra alkalmazandóvá teszi, megsérti az EUMSZ 58. cikket.

144 Az EUMSZ 58. cikk szerint a közlekedés területén a szolgáltatások szabad mozgására az EUM Szerződésnek – az EUMSZ 90–100. cikkből álló – közlekedésre vonatkozó címének rendelkezései az irányadók.

145 Ebből következik, hogy az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdése értelmében vett, közlekedés területén nyújtott szolgáltatás ki van zárva az EUMSZ 56. cikk hatálya alól (2017. december 20-i Asociación Profesional Elite Taxi ítélet, C-434/15, EU:C:2017:981, 48. pont).

146 Márpedig a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése annak elírására szorítkozik, hogy ezt az irányelvet a közúti szállítási ágazatra a 2006/22 irányelvet módosító jogalkotási aktus alkalmazhatóságának kezdő időpontjától kell alkalmazni, amelynek jogalapját az EK 71. cikk (1) bekezdése képezte, amely az EK Szerződés közlekedésre vonatkozó rendelkezései közé tartozik és az EUMSZ 91. cikknek felel meg.

147 Ennélfogva a megtámadott irányelv 3. cikke (3) bekezdésének nem célja a szolgáltatásnyújtás szabadságának szabályozása a közlekedés területén, következésképpen nem lehet ellentétes az EUMSZ 58. cikkel.

148 Következésképpen a harmadik jogalapot, és vele együtt a másodlagosan előterjesztett kereseti kérelmeket el kell utasítani.

IV. A költségekről

149 A Bíróság eljárási szabályzata 138. cikkének (1) bekezdése alapján a Bíróság a pereszes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. A Lengyel Köztársaságot – mivel pereszes lett – a Parlament és a Tanács kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

150 Az említett szabályzat 140. cikke (1) bekezdésének megfelelően a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, a Holland Királyság, a Svéd Királyság, valamint a Bizottság mint az eljárásba beavatkozó felek maguk viselik saját költségeiket.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A Bíróság a keresetet elutasítja.**
- 2) **A Bíróság a Lengyel Köztársaságot kötelezi a saját költségein felül az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa részéről felmerült költségek viselésére.**
- 3) **A Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, a Holland Királyság, a Svéd Királyság és az Európai Bizottság maga viseli saját költségeit.**

Aláírások

* Az eljárás nyelve: lengyel.