

Esialgne tõlge

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

8. detsember 2020(*)

Tühistamishagi – Direktiiv (EL) 2018/957 – Teenuste osutamise vabadus – Töötajate lähetamine – Töötingimused – Töötasu – Lähetuse kestus – Õigusliku aluse kindlaksmääramine – ELTL artiklid 53 ja 62 – Olemasoleva direktiivi muutmine – ELTL artikkel 9 – Võimu kuritarvitamine – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Vajalikkus – Proportsionaalsuse põhimõte – Teenuste osutamise vabaduse põhimõtte ulatus – Autovedu – ELTL artikkel 58 – Määrus (EÜ) nr 593/2008 – Kohaldamisala – Õiguskindluse ja õigusselguse põhimõte

Kohtuasjas C-620/18,

mille ese on ELTL artikli 263 alusel 2. oktoobril 2018 esitatud tühistamishagi,

Ungari, esindajad: M. Z. Fehér, G. Tornyai ja M. M. Tátrai,

hageja,

versus

Euroopa Parlament, esindajad: M. Martínez Iglesias, L. Visaggio ja A. Tamás,

kostja,

keda toetavad:

Saksamaa Liitvabariik, esindajad: J. Möller ja S. Eisenberg,

Prantsuse Vabariik, esindajad: E. de Moustier, A.-L. Desjonquères, C. Mosser ja R. Coesme,

Madalmaade Kuningriik, esindajad: M. K. Bulterman, C. Schillemans ja J. Langer,

Euroopa Komisjon, esindajad: L. Havas, M. Kellerbauer, B.-R. Killmann ja A. Szmytkowska,

menetlusse astujad,

Euroopa Liidu Nõukogu, esindajad: A. Norberg, M. Bencze ja E. Ambrosini, hiljem A. Norberg, E. Ambrosini, A. Sikora-Kalda ja Zs. Bodnár,

kostja,

keda toetavad:

Saksamaa Liitvabariik, esindajad: J. Möller ja S. Eisenberg,

Prantsuse Vabariik, esindajad: E. de Moustier, A.-L. Desjonquères, C. Mosser ja R. Coesme,

Madalmaade Kuningriik, esindajad: M. K. Bulterman, C. Schillemans ja J. Langer,

Rootsi Kuningriik, esindajad: C. Meyer-Seitz, H. Shev ja H. Eklinder,

Euroopa Komisjon, esindajad: L. Havas, M. Kellerbauer, B. Killmann ja A. Szmytkowska,
menetlusse astujad,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid J. C. Bonichot, M. Vilaras (ettekandja), E. Regan, M. Ilešić ja N. Wahl, kohtunikud E. Juhász, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, P. G. Xuereb ja N. Jääskinen,

kohtujurist: M. Campos Sánchez-Bordona,

kohtusekretär: ametnik R. ?ere?,

arvestades kirjalikku menetlust ja 3. märtsi 2020. aasta kohtuistungil esitatut,

olles 28. mai 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Ungari palub oma hagiavalduses Euroopa Kohtul esimese võimalusena tühistada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT 2018, L 173, lk 16, parandus ELT 2019, L 91, lk 77) (edaspidi „vaidlustatud direktiiv“), ja teise võimalusena tühistada mitu selle direktiivi sätet.

Õiguslik raamistik

EL toimimise leping

2 ELTL artikkel 9 on sõnastatud järgmiselt:

„Oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel võtab liit arvesse kõrge tööhõive taseme edendamise, piisava sotsiaalse kaitse tagamise, sotsiaalse tõrjutuse vastase võitluse ning hariduse, koolituse ja inimeste tervise kaitse kõrge tasemega seotud nõudeid.“

3 ELTL artiklis 53 on ette nähtud:

„1. Selleks et hõlbustada tegevuse alustamist ja jätkamist füüsilisest isikust ettevõtjana, annavad Euroopa Parlament ja [Euroopa Liidu N]õukogu seadusandliku tavamenetluse kohaselt direktiive diplomite, tunnistuste ja muude kvalifikatsioonitõendite vastastikuse tunnustamise kohta ning füüsilisest isikust ettevõtjana tegevuse alustamist ja jätkamist käsitlevate liikmesriikide õigus- ja haldusnormide koordineerimise kohta.

2. Meditsiini-, meditsiiniga seotud ning farmaatsiaerialade puhul sõltub piirangute järkjärguline kaotamine nendel aladel töötamise tingimuste kooskõlastamisest eri liikmesriikides.“

4 ELTL artikli 58 lõikes 1 on ette nähtud:

„Transporditeenuste osutamise vabadust käsitletakse transpordi jaotise sätetes.“

5 ELTL artiklis 62 on sätestatud:

„Käesolevas peatükis käsitletud küsimuste puhul rakendatakse artiklite 51–54 sätteid.“

6 ELTL artiklis 153 on ette nähtud:

„1. Pidades silmas artikli 151 eesmärkide saavutamist, toetab ja täiendab liit liikmesriikide meetmeid järgmistes valdkondades:

- a) eelkõige töökeskkonna parandamine, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust;
- b) töötingimused;
- c) töötajate sotsiaalkindlustus ja sotsiaalkaitse;
- d) töötajate kaitse, kui nende tööleping lõpetatakse;
- e) töötajate teavitamine ja ärakuulamine;
- f) töötajate ja tööandjate huvide esindatus ja kollektiivne kaitse, sealhulgas ühine otsusetegemine, kui lõikest 5 ei tulene teisiti;

[...]

2. Selleks võivad Euroopa Parlament ja nõukogu:

- a) võtta meetmeid, mis on kavandatud liikmesriikidevahelise koostöö edendamiseks algatuste abil, mille eesmärk on teadmiste täiendamine, teabe ja parimate tavade vahetuse arendamine, uuenduslike lähenemisviiside soodustamine ja kogemustele hinnangu andmine, ilma seejuures liikmesriikide õigusnorme ühtlustamata;
- b) lõike 1 punktides a–i osutatud valdkondades direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, arvestades igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju. Sellistes direktiivides hoidutakse haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.

Euroopa Parlament ja nõukogu teevad otsuse seadusandliku tavamenetluse kohaselt pärast konsulteerimist majandus- ja sotsiaalkomitee ning regioonide komiteega.

Lõike 1 punktides c, d, f ja g osutatud valdkondades teeb nõukogu otsuse seadusandliku erimenetluse kohaselt ühehäälselt pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendi ja nimetatud komiteedega.

Nõukogu võib komisjoni ettepaneku põhjal pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga teha ühehäälselt otsuse muuta seadusandlik tavamenetlus kehtivaks ka käesoleva artikli lõike 1 punktide d, f ja g suhtes.

[...]

5. Käesoleva artikli sätteid ei kohaldata tasustamise, ühinemisõiguse, streigiõiguse ega töösuluõiguse suhtes.“

Lähetatud töötajaid käsitlevad õigusnormid

Direktiiv 96/71/EÜ

7 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431) võeti vastu EÜ artikli 57 lõike 2 ja artikli 66 alusel (nüüd vastavalt ELTL artikli 53 lõige 1 ja artikkel 62).

8 Direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 kohaselt oli direktiivi eesmärk tagada liikmesriikide territooriumile lähetatud töötajatele direktiivis käsitletud küsimustega seoses töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud õigus- ja haldusnormidega ja/või üldiselt kohaldatavaks tunnistanud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega.

9 Direktiivis 96/71 käsitletud küsimuste hulgas oli küsimus, mis puudutas artikli 3 lõike 1 punktis c nimetatud töötasu miinimummäärasid, kaasa arvatud ületunnitöötasud.

Vaidlustatud direktiiv

10 Vaidlustatud direktiiv võeti vastu ELTL artikli 53 lõike 1 ja artikli 62 alusel.

11 Vaidlustatud direktiivi põhjendused 1, 4, 6 ja 9–11 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus on Euroopa Liidu toimimise lepingus (ELi toimimise leping) sätestatud siseturu aluspõhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist ja täitmist on liit arendanud, et tagada ettevõtjatele võrdsed võimalused ja töötajate õiguste austamine.

[...]

(4) Enam kui kakskümmend aastat pärast [direktiivi 96/71] vastuvõtmist on osutunud vajalikuks hinnata, kas direktiiviga saavutatakse endiselt õige tasakaal ühelt poolt teenuste osutamise vabaduse soodustamise vajaduse ja võrdsete võimaluste tagamise ning teiselt poolt lähetatud töötajate õiguste kaitsmise vahel. Normide ühetaolise kohaldamise tagamiseks ja tõelise sotsiaalse lähenemise saavutamiseks tuleks koos direktiivi 96/71[...] läbivaatamisega pöörata põhitähelepanu Euroopa Parlamendi ja nõukogu [15. mai 2014. aasta] direktiivi 2014/67/EL[, mis käsitleb direktiivi 96/71 jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) (ELT 2014, L 159, lk 11),] rakendamisele ja jõustamisele.

[...]

(6) Võrdse kohtlemise põhimõtte ja kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld on sätestatud liidu õiguses juba asutamislepingutega. Teisese õigusega on rakendatud põhimõtet, et töötasu peab olema võrdne mitte üksnes naistel ja meestel, vaid ka tähtajaliste lepingutega töötajatel ja võrreldavatel alalistel töötajatel, osalise ja täistööajaga töötajatel ning renditöötajatel ja kasutajaettevõtja võrreldavatel töötajatel. Kõnealuste põhimõtete hulka kuulub ka kodakondsuse alusel otseselt või kaudselt diskrimineerivate meetmete keelustamine. Nimetatud põhimõtete kohaldamisel võetakse arvesse Euroopa Liidu Kohtu asjakohast praktikat.

[...]

(9) Lähetamine on ajutine. Lähetatud töötajad pöörduvad tavaliselt peale töö lõpuleviimist, mille

tegemiseks nad lähetati, tagasi liikmesriiki, kust nad lähetati. Kuna mõned lähetused kestavad kaua ning tunnistades, et on olemas seos vastuvõtva liikmesriigi tööturu ja pikaks ajaks lähetatud töötajate vahel, peaksid vastuvõtavad liikmesriigid tagama, et kauem kui 12 kuud kestvate lähetuste puhul tagavad ettevõtjad, kes lähetavad töötajaid nende territooriumile, töötajatele täiendavad töötingimused, mille kohaldamine töötajatele on kohustuslik liikmesriigis, kus tööd tehakse. Seda ajavahemikku tuleks pikendada teenuseosutaja põhjendatud teate alusel.

(10) Töötajate suurema kaitse tagamine on vajalik selleks, et nii lühi- kui ka pikaajaliselt kaitsta vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel, eeskätt hoides ära aluslepingutega tagatud õiguste kuritarvitamist. Sellist töötajate kaitset tagavad normid ei või aga mõjutada teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetavate ettevõtjate õigust kasutada teenuste osutamise vabadust, sealhulgas juhtudel, kui lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud. Kõik sätted, mida kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes, kelle lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud, peavad seega olema selle vabadusega kooskõlas. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on lubatud teenuste osutamise vabadust piirata vaid siis, kui selleks on ülekaalukad avaliku huviga seotud põhjused ning kui need piirangud on proportsionaalsed ja vajalikud.

(11) Teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetava ettevõtja tagatavad täiendavad töötingimused, kui lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud, peaksid hõlmama ka töötajaid, kes lähetatakse asendama samas kohas samu ülesandeid täitvaid teisi lähetatud töötajaid, eesmärgiga tagada, et selliseid asendamisi ei kasutata kohaldatavatest normidest kõrvalehoidumiseks.“

12 Direktiivi põhjendused 16–19 on sõnastatud järgmiselt:

„(16) Tõeliselt integreeritud ja konkurentsivõimelisel siseturul konkureerivad ettevõtjad selliste tegurite alusel nagu tootlikkus, tõhusus, tööjõu haridus- ja oskuste tase, samuti kaupade ja teenuste kvaliteet ning nende innovaatsilisuse tase.

(17) Liikmesriikide pädevuses on kehtestada liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt töötasu reegleid. Palgakujundus kuulub liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite ainupädevusse. Erilist tähelepanu tuleks pöörata sellele, et ei kahjustataks liikmesriikide palgakujundussüsteeme ega asjaosaliste vabadust.

(18) Lähetatud töötajale makstava töötasu ning vastuvõtva liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt makstava töötasu võrdlemisel tuleks arvesse võtta töötasu brutosummat. Võrrelda tuleks pigem töötasu kogu brutosummat, mitte töötasu käesoleva direktiiviga kohustuslikuks muudetud üksikuid elemente. Selleks et tagada läbipaistvus ja abistada pädevaid asutusi ning organeid kontrollimise läbiviimisel, on vajalik, et töötasu elemente oleks võimalik eristada piisavalt üksikasjalikult vastavalt selle liikmesriigi õigusele ja/või tavale, kust töötaja lähetati. Lähetusega seotud toetused tuleks arvestada töötasu hulka ning neid tuleks võtta arvesse töötasu kogu brutosumma võrdlemisel, välja arvatud juhul, kui tegemist on lähetusega seotud tegelike kuludega, näiteks reisi-, söögi- ja majutuskulud.

(19) Lähetusega seotud toetustel on sageli mitu eesmärki. Kui nende eesmärk on lähetusega seotud kulude, nagu reisi-, söögi- ja majutuskulud, hüvitamine, ei peaks neid arvestama töötasu hulka. Kõnealuste kulude hüvitamise reeglite kehtestamine on liikmesriigi pädevuses, kooskõlas tema õiguse ja/või tavaga. Kõnealused kulud peaks tööandja lähetatud töötajatele hüvitama vastavalt selle liikmesriigi õigusele ja/või tavale, mida kohaldatakse töösuhtele.“

13 Direktiivi põhjenduses 24 on selgitatud:

„Käesoleva direktiiviga luuakse teenuste osutamise vabaduse ja lähetatud töötajate kaitse jaoks tasakaalustatud raamistik, mis ei ole diskrimineeriv, on läbipaistev ja proportsionaalne ning millega ühtlasi austatakse riikide töösuhete mitmekesisust. Käesoleva direktiiviga ei takistata lähetatud töötajate suhtes soodsamate töötingimuste kohaldamist.“

14 Vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 1 alapunktiga b lisatakse direktiivi 96/71 artiklisse 1 lõiked 1 ja 1a:

„1. [Direktiiviga 96/71] tagatakse lähetatud töötajate kaitse lähetuse jooksul seoses teenuste osutamise vabadusega, kehtestades töötingimusi ning töötajate tervise kaitset ja ohutust käsitlevad kohustuslikud sätted, mida tuleb järgida.

1a. [Direktiiv 96/71] ei mõjuta mingil viisil liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste, sealhulgas streigiõiguse või -vabaduse teostamist või õigust või vabadust võtta muid liikmesriikide töösuhete erisüsteemidega hõlmatud meetmeid, mis on kooskõlas liikmesriikide õiguse ja/või tavaga. Samuti ei mõjuta direktiiv õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ega kollektiivse tegutsemise õigust vastavalt liikmesriikide õigusele ja/või tavale.“

15 Vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunktiga a muudetakse direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punkti c, lisatakse sellele lõigule punktid h ja i ning lisatakse artikli 3 lõikele 1 kolmas lõik järgmiselt:

„1. Olenemata töösuhete kohaldatavast õigusest, tagavad liikmesriigid, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad nende territooriumile lähetatud töötajatele võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud:

- õigus- või haldusnormidega ja/või
- üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega, mis käsitlevad:

[...]

c) töötasu, sealhulgas ületunnitöötasu; seda punkti ei kohaldata täiendavate tööandjapensioni skeemide suhtes;

[...]

h) alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele tööandja poolt pakutavaid majutustingimusi;

i) toetusi või kuluhüvitisi, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele.

[...]

[Direktiivi 96/71] kohaldamisel määratakse töötasu mõiste kindlaks selle liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, ning see hõlmab kõiki töötasu olulisi elemente, mis on muudetud kohustuslikuks kõnealuse riigi õigus- ja haldusnormide, selles liikmesriigis üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega.“

16 Vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunktiga b on direktiivi 96/71 artiklisse 3 lisatud lõige 1a, mis on sõnastatud järgmiselt:

„Kui lähetuse tegelik kestus ületab 12 kuud, tagavad liikmesriigid olenemata töösuhte kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad nende territooriumile lähetatud töötajatele võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes lisaks käesoleva artikli lõikes 1 osutatud töötingimustele kõik kohaldatavad töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud:

- õigus- või haldusnormidega ja/või
- üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega.

Käesoleva lõike esimest lõiku ei kohaldata järgmistele küsimustele:

- a) töölepingu sõlmimise ja lõpetamisega seotud menetlused, formaalsused ja tingimused, sealhulgas konkurentsi keelavad klauslid;
- b) täiendavad tööandjapensioni skeemid.

Kui teenuseosutaja esitab põhjendatud teate, pikendab liikmesriik, kus teenust osutatakse, esimeses lõigus osutatud ajavahemikku 18 kuuni.

Kui artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtja asendab lähetatud töötaja teise samas kohas sama tööülesannet täitva lähetatud töötajaga, loetakse käesoleva lõike kohaldamisel lähetuse kestuseks asjaomaste lähetatud töötajate lähetuste kumulatiivne kestus.

Käesoleva lõike neljandas lõigus osutatud mõiste „sama tööülesande täitmine samas kohas“ määratlemisel võetakse muu hulgas arvesse osutatava teenuse või tehtava töö laadi ning asjakohasel juhul töökoha aadressi (aadresse).“

17 Vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunkti c kohaselt tuleb direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 7 sõnastada järgmiselt:

„Lõiked 1–6 ei piira töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist.

Lähetusega seotud toetused loetakse töötasu hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tegelikult tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks. Ilma et see piiraks lõike 1 esimese lõigu punkti i kohaldamist, hüvitab tööandja lähetatud töötajale kõnealused kulud vastavalt lähetatud töötaja töösuhte kohaldatavale liikmesriigi õigusele ja/või tavale.

Kui töösuhte kohaldatavates töötingimustes ei ole kindlaks määratud, kas lähetusega seotud toetust makstakse ja kui makstakse, siis milline osa lähetusega seotud toetusest makstakse lähetusest tulenevate tegelike kulude hüvitamiseks ja milline osa sellest on töötasu osa, loetakse, et kogu toetus makstakse lähetusest tegelikult tulenevate kulude katteks.“

18 Vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõikes 3 on sätestatud:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse autoveosektori suhtes alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama seadusandlikku akti, millega muudetakse [Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta direktiivi 2006/22/EÜ, mis käsitleb nõukogu määruste (EMÜ) nr 3820/85 ja (EMÜ) nr

3821/85 rakendamise miinimumtingimusi seoses autovedudega seotud sotsiaalõigusnormidega ja millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 88/599/EMÜ (ELT 2006, L 102, lk 35),] seoses täitmise tagamise nõuetega ning millega kehtestatakse konkreetsed normid seoses direktiividega 96/71[...] ja 2014/67[...] sõidukijuhtide lähetamiseks autoveosektoris.“

Lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatavat õigust käsitlevad õigusnormid

19 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määruse (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“) (ELT 2008, L 177, lk 6) põhjenduses 40 on märgitud:

„Vältida tuleks rahvusvahelise eraõiguse normide hajutamist mitme õigusakti vahel ning nende normide vahelisi erinevusi. Käesolev määrus ei peaks siiski välistama võimalust kehtestada konkreetseid valdkondi käsitlevates [liidu] õigusnormides lepinguliste võlasuhete suhtes rahvusvahelise eraõiguse norme.

Käesoleva määrusega ei tohiks piirata teiste siseturu nõuetekohast toimimist toetavaid sätteid sisaldavate õigusaktide kohaldamist, kui neid ei saa kohaldada koostoimes käesoleva määruse sätetega kindlaks määratud õigusega. [...]“.

20 Määruse artiklis 8 „Individuaalsed töölepingud“ on sätestatud:

„1. Individuaalne tööleping on reguleeritud õigusega, mille pooled on artikli 3 kohaselt valinud. Selline õiguse valik ei või siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt käesoleva artikli lõigetele 2, 3 ja 4.

2. Kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Riiki, kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki.

[...]“.

21 Nimetatud määruse artikkel 23 „Seos [liidu] õiguse muude sätetega“ sätestab:

„Käesolev määrus, välja arvatud artikkel 7, ei piira selliste [liidu] õigusnormide kohaldamist, milles on sätestatud konkreetses valdkonnas lepinguliste võlasuhetega seotud rahvusvahelise eraõiguse normid.“

Poolte nõuded ja menetlus Euroopa Kohtus

22 Ungari palub Euroopa Kohtul:

- esimese võimalusena tühistada vaidlustatud direktiiv;
- teise võimalusena
- tühistada vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunkti a sätted, milles on kehtestatud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punkti c ja artikli 3 lõike 1 kolmanda lõigu uus sõnastus;

- tühistada vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunkti b sätted, millega lisatakse direktiivi 96/71 artiklisse 3 lõige 1a;
- tühistada vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunkt c;
- tühistada vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõige 3;
- mõista kohtukulud välja parlamendilt ja nõukogult.

23 Parlament ja nõukogu paluvad Euroopa Kohtul jätta hagi rahuldamata ja mõista kohtukulud välja Ungarilt.

24 Ungari palus vastavalt Euroopa Kohtu põhikirja artikli 16 kolmandale lõigule kohtuasja lahendada suurkojas.

25 Euroopa Kohtu presidendi 21. veebruari 2019. aasta otsusega anti Saksamaa Liitvabariigile, Prantsuse Vabariigile, Madalmaade Kuningriigile ja komisjonile luba astuda menetlusse parlamendi ja nõukogu nõuete toetuseks.

26 Euroopa Kohtu presidendi 27. märtsi 2019. aasta otsusega anti Rootsi Kuningriigile luba astuda menetlusse nõukogu nõuete toetuseks.

Hagi

27 Ungari esitab oma hagi põhjendamiseks viis väidet, mis käsitlevad vastavalt vale õigusliku aluse valikut vaidlustatud direktiivi vastuvõtmiseks, ELTL artikli 153 lõike 5 rikkumist ja võimu kuritarvitamist, ELTL artikli 56 rikkumist, sama artikli rikkumist seeläbi, et vaidlustatud direktiiv välistab teenuste osutamise vabaduse tegeliku kasutamise, ning Rooma I määruse ja õiguskindluse ning õigusselguse põhimõtte rikkumist.

Esimene väide, et vaidlustatud direktiivi vastuvõtmiseks valiti vale õiguslik alus

Poolte argumendid

28 Ungari väidab, et ELTL artikli 53 lõikele 1 ja artiklile 62 tuginedes ei kasutanud liidu seadusandja vaidlustatud direktiivi vastuvõtmiseks õiget õiguslikku alust. Direktiivi eesmärk ja sisu on üksnes või peamiselt töötajate kaitse ning sellega ei püüta kaotada teenuste osutamise vabaduse takistusi.

29 Ungari leiab sellega seoses, et teenuste osutamise vabadust puudutav õiguslik alus ei laiene ELTL artiklis 153 viidatud töötajate kaitse eesmärkidele ega aktidele, mida selles valdkonnas võib vastu võtta.

30 Vaidlustatud direktiivi põhieesmärk on aga tagada töötajate võrdne kohtlemine, eelkõige laiendades töötajate võrdse tasustamise põhimõtet neile, kes lähetuse raames osutavad piiriüleselt teenuseid. Viimased saavad vastuvõtva liikmesriigi õiguses ette nähtud töötasu täies ulatuses.

31 Võttes arvesse vaidlustatud direktiivi proteksionistlikku mõju, on see direktiiv vastuolus eesmärkidega suurendada liidu konkurentsivõimet ning edendada liikmesriikide ühtekuuluvust ja solidaarsust.

32 Lisaks märgib Ungari, et nõukogu ei ole täpsustanud, millised olid selle direktiivi imperatiivsed sätted, mis võimaldasid realselt suurendada teenuste osutamise vabadust töötajate

kaitsega ja ebaausa konkurentsi ennetamisega.

33 Ungari järeldab seega kõnealuse direktiivi sisu analüüsist, et direktiiv ei sisalda elemente, mis õigustaksid liidu seadusandja kasutatud õigusliku aluse valikut.

34 Ta leiab, et sama kehtiks ka siis, kui vaidlustatud direktiivi sisu ja eesmärgi analüüsitaks koos aktiga, mida sellega muudetakse, kuna see direktiiv määratles direktiivi 96/71 eesmärgi nii, et see on eranditult seotud lähetatud töötajate kaitse tagamisega.

35 Ta on seisukohal, et vajadus asetada muudatused nende konteksti ja analüüsida seadusandlikku akti tervikuna ei tähenda, et muutmiseakti õiguslik alus oleks valitud üksnes muudetud akti eesmärgi ja sisu arvesse võttes.

36 Ungari järeldab sellest, et õiguslik alus tuleb kindlaks määrata eelkõige muutmiseakti sätete eesmärgi ja sisu arvestades ning et ELTL artikli 153 lõike 2 punkt b oleks võinud olla sobiv õiguslik alus, kuna vaidlustatud direktiiv on vastu võetud küsimustes, mis kuuluvad täpsemalt pigem selle sätte kui ELTL artiklite 53 ja 62 kohaldamisalasse.

37 Parlament ja nõukogu, keda toetavad Saksamaa Liitvabariik, Prantsuse Vabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon, vaidlevad Ungari argumentidele vastu.

Euroopa Kohtu hinnang

38 Kõigepealt tuleb esimesena märkida, et liidu õigusakti õigusliku aluse valik peab põhinema objektiivsetel asjaoludel, mis on kohtulikult kontrollitavad ja mille hulka kuuluvad õigusakti eesmärk ja sisu. Kui õigusakti kontrollimise käigus selgub, et see taotleb kahte eesmärki või et sellega reguleeritakse kahte valdkonda ning üks neist on määratletav peamise või ülekaalukana, samas kui teine on kõrvalise tähtsusega, peab õigusaktil olema üksainus õiguslik alus, st peamise või ülekaaluka eesmärgi või valdkonna tõttu nõutav õiguslik alus (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C?482/17, EU:C:2019:1035, punkt 31 ning seal viidatud kohtupraktika).

39 Lisaks tuleb märkida, et sobiva õigusliku aluse kindlaksmääramisel võib arvesse võtta uue õigusakti õiguslikku konteksti, eelkõige kui sellest kontekstist võib saada selgust õigusakti eesmärkide kohta (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C?482/17, EU:C:2019:1035, punkt 32).

40 Seega, kui tegemist on olemasolevat õigusakti muutva õigusaktiga, siis tuleb selle õigusliku aluse kindlaksmääramisel arvesse võtta ka muudetavat olemasolevat õigusakti ja eeskätt selle eesmärgi ja sisu (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C?482/17, EU:C:2019:1035, punkt 42).

41 Lisaks, kui seadusandliku aktiga on liikmesriikide õigusaktid konkreetses liidu tegevusvaldkonnas juba ühtlustatud, ei saa liidu seadusandjalt võtta võimalust kohandada seda akti vastavalt sellele, kuidas on muutunud asjaolud või arenenud edasi teadmised, arvestades, et tema ülesanne on tagada EL toimimise lepingus tunnustatud üldiste huvide kaitse ja võtta arvesse selle lepingu artiklis 9 sätestatud liidu valdkonnaüleseid eesmärgi, mille hulka kuuluvad ka kõrge tööhõive taseme edendamise ja piisava sotsiaalse kaitse tagamisega seotud nõuded (vt selle kohta 21. detsembri 2016. aasta kohtuotsus AGET Iraklis, C?201/15, EU:C:2016:972, punkt 78).

42 Liidu seadusandja saab nimelt täita aluslepingus tunnustatud üldiste huvide ja liidu valdkonnaüleste eesmärkide tagamise ülesannet sellisel juhul korrektselt ainult siis, kui tal on lubatud asjasse puutuvaid liidu õigusakte kohandada vastavalt asjaolude muutumisele või

teadmiste arengule (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 39 ning seal viidatud kohtupraktika).

43 Teisena olgu märgitud, et kui aluslepingutes on konkreetsem säte, mis võib olla teatud õigusakti õiguslik alus, peab selle õigusakti nimetatud sätte alusel vastu võtma (12. veebruari 2015. aasta kohtuotsus parlament vs. nõukogu, C-48/14, EU:C:2015:91, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

44 Kolmandana ilmneb ELTL artikli 53 lõike 1 ja artikli 62 koos tõlgendamisel, et liidu seadusandja on pädev andma direktiive muu hulgas teenuste osutamisega seotud tegevuse alustamist ja jätkamist käsitlevate liikmesriikide õigus- ja haldusnormide koordineerimise kohta, et hõlbustada sellise tegevuse alustamist ja jätkamist.

45 Nimetatud sätted volitavad seega liidu seadusandjat koordineerima riigisiseseid õigusnorme, mis nende erinevuse tõttu võivad piirata liikmesriikidevahelist teenuste osutamise vabadust.

46 Sellest ei saa siiski järeldada, nagu ei peaks liidu seadusandja neid õigusnorme koordineerides tagama eri liikmesriikide üldisest huvist lähtumist ega järgima ELTL artiklis 9 sätestatud eesmärgi, mida liit peab arvesse võtma kogu oma poliitika ja kõigi meetmete – sealhulgas käesoleva kohtuotsuse punktis 41 meenutatud nõuete – määratlemisel ja rakendamisel.

47 Seega, kui ELTL artikli 53 lõikele 1 kui õiguslikule alusele koostoimes ELTL artikliga 62 tuginemise tingimused on täidetud, ei saa liidu seadusandjat takistada sellele õiguslikule alusele tuginemast põhjusel, et ta on arvesse võtnud ka nimetatud nõudeid (vt selle kohta 13. mai 1997. aasta kohtuotsus Saksamaa vs. parlament ja nõukogu, C-233/94, EU:C:1997:231, punkt 17, ning 4. mai 2016. aasta kohtuotsus Philip Morris Brands jt, C-547/14, EU:C:2016:325, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

48 Sellest järeldub, et liidu seadusandja poolt ELTL artikli 53 lõike 1 alusel koostoimes ELTL artikliga 62 võetud koordineerimismeetmete eesmärk peab olema mitte ainult hõlbustada teenuste osutamise vabaduse kasutamist, vaid vajaduse korral ka tagada selliste muude põhihuvide kaitse, mida see vabadus võib mõjutada (vt selle kohta 4. mai 2016. aasta kohtuotsus Philip Morris Brands jt, C-547/14, EU:C:2016:325, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

49 Käesoleval juhul tuleb märkida, et kuna vaidlustatud direktiiv muudab teatavaid direktiivi 96/71 sätteid või lisab sellesse uusi sätteid, kuulub viimati nimetatud direktiiv vaidlustatud direktiivi õiguslikku konteksti, millest annavad tunnistust eelkõige vaidlustatud direktiivi põhjendused 1 ja 4, kusjuures esimesena nimetatud põhjenduses on märgitud, et liit tugevdab siseturu aluspõhimõtteid, milleks on töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus, mille eesmärk on tagada ettevõtjatele õiglased konkurentsitingimused ja töötajate õiguste järgimine, ning teisena nimetatud põhjenduses on märgitud, et enam kui kakskümmend aastat pärast direktiivi 96/71 vastuvõtmist on osutunud vajalikuks hinnata, kas direktiiviga saavutatakse endiselt õige tasakaal ühelt poolt teenuste osutamise vabaduse soodustamise vajaduse ja võrdsete võimaluste tagamise ning teiselt poolt lähetatud töötajate õiguste kaitsmise vahel.

50 Esiteks, mis puudutab vaidlustatud direktiivi eesmärki, siis püüab see direktiiv koos muudetava direktiiviga saavutada tasakaalu kahe huvi vahel, st ühelt poolt tagada kõikide liikmesriikide ettevõtjatele võimalus osutada siseturul teenuseid, lähetades töötajaid liikmesriigist, kus nad asuvad, liikmesriiki, kus nad oma teenuseid osutavad, ja teiselt poolt kaitsta lähetatud töötajate õigusi.

51 Selle eesmärgi saavutamiseks on liidu seadusandja soovinud vaidlustatud direktiivi vastuvõtmisega tagada vabaduse osutada teenuseid õiglasel alusel – st õiguslikus raamistikus, mis tagab konkurentsi, mis ei rajane sellel, et samas liikmesriigis kohaldatakse töötingimusi oluliselt erineval tasemel sõltuvalt sellest, kas tööandja asukoht on selles liikmesriigis või mitte –, pakkudes samas lähetatud töötajatele suuremat kaitset, kusjuures see kaitse on, nagu nähtub ka direktiivi põhjendusest 10, vahend, et „kaitsta vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel“.

52 Direktiivi eesmärk on muuta lähetatud töötajate töötingimused võimalikult samaväärseks vastuvõtvas liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajate töötingimustega ning tagada seeläbi sellesse liikmesriiki lähetatud töötajate suurem kaitse.

53 Teiseks, mis puudutab vaidlustatud direktiivi sisu, siis võtab vaidlustatud direktiiv eelkõige Ungari kritiseeritud sätete abil rohkem arvesse lähetatud töötajate kaitset, et tagada vastuvõtvas liikmesriigis teenuste osutamise vabaduse õiglane teostamine.

54 Seepärast on vaidlustatud direktiivi artikli 1 punktis 1 muudetud kõigepealt direktiivi 96/71 artikli 1 lõiget 1, lisades esiteks lõike 1, mis näeb direktiivi reguleerimisesemena ette lähetatud töötajate kaitse lähetuse jooksul, ning teiseks lisades lõike 1a, milles on täpsustatud, et direktiiv ei mõjuta mingil viisil liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste teostamist.

55 Seejärel on vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 2 alapunktis a muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõiget 1, lisades sellesse viite võrdsele kohtlemisele, millest tuleb lähetatud töötajate töötingimuste tagamisel lähtuda. Sellega laiendatakse tagatud töötingimustega hõlmatud küsimuste loetelu esiteks töötajate majutustingimustele, kui tööandja pakub majutust alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele, ning teiseks toetustele ja kuluhüvitistele, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele. Lisaks on direktiivi 96/71, mida on muudetud vaidlustatud direktiiviga (edaspidi „muudetud direktiiv 96/71“), artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c asendatud mõiste „töötasu miinimummäärad“ mõistega „töötasu“.

56 Viimasena luuakse vaidlustatud direktiiviga astmelisus vastuvõtva liikmesriigi töötingimuste kohaldamisel, kehtestades direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1a lisamise teel kohustuse kohaldada peaaegu kõiki neid tingimusi, kui lähetamise tegelik kestus on üldjuhul pikem kui 12 kuud.

57 Eeltoodust tuleneb, et vastupidi Ungari argumentidele tugevdab vaidlustatud direktiiv vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel, mis on direktiivi peamine eesmärk, kuna direktiiv tagab, et lähetatud töötajate töötingimused on võimalikult samaväärsed vastuvõtvas liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajate töötingimustega, võimaldades lähetatud töötajatele selles liikmesriigis kaitsvamaid töötingimusi kui need, mis on ette nähtud direktiivis 96/71.

58 Kolmandaks, kui direktiivi 96/71 põhjenduses 1 on nimetatud isikute ja teenuste vaba liikumise takistuste kõrvaldamist liikmesriikide vahel, siis direktiivi põhjenduses 5 on täpsustatud, et riikidevahelise teenuste osutamise edendamine eeldab ausaid konkurentsitingimusi ning meetmeid, mis tagavad töötajate õigustest kinnipidamise.

59 Seda silmas pidades on direktiivi põhjendustes 13 ja 14 nimetatud liikmesriikide õigusaktide koordineerimist, et sätestada minimaalse kaitse põhilised kohustuslikud sätted, mida peavad vastuvõtvas liikmesriigis täitma tööandjad, kes lähetavad sinna töötajaid.

60 Sellest tuleneb, et alates direktiivi 96/71 vastuvõtmisest võttis see direktiiv – järgides eesmärki parandada vaba riikidevahelist teenuste osutamist – juba arvesse vajadust tagada konkurents, mis ei rajane sellel, et samas liikmesriigis kohaldatakse töötingimusi oluliselt

erineval tasemel sõltuvalt sellest, kas tööandja asukoht on selles liikmesriigis või mitte, ning seega lähetatud töötajate kaitset. Eelkõige oli selle direktiivi artiklis 3 sätestatud, millised vastuvõtva liikmesriigi töötingimused pidid olema tagatud töötajatele, kelle on selle liikmesriigi territooriumile lähetanud tööandjad teenuste osutamiseks.

61 Olgu lisatud, et – nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 41 ja 42 – liidu seadusandjalt, kes võtab vastu seadusandliku akti, ei saa võtta võimalust kohandada seda akti vastavalt sellele, kuidas on muutunud asjaolud või arenenud edasi teadmised, arvestades, et tema ülesanne on tagada ELTL lepinguga tunnustatud üldiste huvide kaitse.

62 Seoses laiemaga õigusliku kontekstiga, milles vaidlustatud direktiiv vastu võeti, tuleb märkida, et alates direktiivi 96/71 jõustumisest on siseturul toimunud olulised arengud, eeskätt liidu järjestikused laienemised aastatel 2004, 2007 ja 2013, mille tulemusel sisenesisid siseturule selliste liikmesriikide ettevõtjad, kus üldiselt kohaldati töötingimusi, mis erinesid teistes liikmesriikides kohaldatavatest tingimustest.

63 Nagu märkis parlament, tõdes komisjon 8. märtsi 2016. aasta töödokumendis SWD(2016) 52 final „Mõjuhinna, mis on lisatud ettepanekule võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 96/71“ (edaspidi „mõjuhinna“), et direktiiv 96/71 oli loonud ebaõiglasel konkurentsitingimused vastuvõtvas liikmesriigis asuvate ettevõtjate ja sellesse liikmesriiki töötajaid lähetavate ettevõtjate vahel ning tööturu killustatuse nende töötajatele kohaldatavate palganormide struktuurse erinevuse tõttu.

64 Seega, kui arvestada direktiiviga 96/71 taotletavat eesmärki, milleks on kindlustada siseturul riikidevahelise teenuste osutamise vabadus ausa konkurentsi raames ja tagada töötajate õiguste järgimine, võis liidu seadusandja, võttes arvesse käesoleva kohtuotsuse punktides 62 ja 63 esile toodud asjaolude ja teadmiste arengut, tugineda vaidlustatud direktiivi vastuvõtmisel samale õiguslikule alusele kui see, mida kasutati direktiivi 96/71 vastuvõtmisel. Selle eesmärgi parimaks võimalikuks saavutamiseks muutunud kontekstis võis seadusandja pidada vajalikuks kohandada direktiivi 96/71 aluseks olevat tasakaalu, tugevdades vastuvõtvasse liikmesriiki lähetatud töötajate õigusi nii, et sellesse liikmesriiki töötajaid lähetavate ettevõtjate ja selles liikmesriigis asuvate ettevõtjate vaheline konkurents rajaneks õiglasematel tingimustel.

65 Olgu lisatud, et vastupidi Ungari väidetule ei ole ELTL artikkel 153 täpsem õiguslik alus, mille alusel oleks saanud vaidlustatud direktiivi vastu võtta. Nimelt puudutab artikkel 153 üksnes töötajate kaitset, mitte teenuste osutamise vabadust liidus.

66 On tõsi, et ELTL artikli 153 lõike 2 punktid a ja b kujutavad endast kahte erinevat õiguslikku alust. Kumbki neist ei saa siiski olla vaidlustatud direktiivi aluseks.

67 Nimelt on ELTL artikli 153 lõike 2 punktis a nähtud ette vaid liikmesriikidevahelise koostöö edendamiseks kavandatud meetmete võtmine sotsiaalvaldkonnas, mis ei vasta ei vaidlustatud direktiivi eesmärgile, milleks on kehtestada vabadus osutada teenuseid õiglasel alusel, ega ka selle direktiivi sisule, mis hõlmab liikmesriikide töötingimusi käsitlevate õigusnormide koordineerimise meetmeid.

68 Mis puudutab ELTL artikli 153 lõike 2 punkti b, siis kuigi see võimaldab liidul võtta ühtlustamismeetmeid teatavates liidu sotsiaalpoliitika valdkondades, tuleb tõdeda, et vaidlustatud direktiiv ei kujuta endast ühtlustamisdirektiivi, kuna see piirdub sellega, et muudab kohustuslikuks teatavad vastuvõtva liikmesriigi õigusnormid juhul, kui töötajaid lähetavad teises liikmesriigis asuvad ettevõtjad, austades – nagu nähtub selle direktiivi põhjendusest 24 – riikide töösuhete mitmekesisust.

69 Seega ei saa ELTL artikkel 153 olla vaidlustatud direktiivi õiguslik alus.

70 Eespool esitatud kaalutlustest tuleneb, et esimene väide tuleb tagasi lükata.

Teine väide, et rikutud on ELTL artikli 153 lõiget 5 ja toime pandud võimu kuritarvitamine

Poolte argumendid

71 Ungari sõnul on vaidlustatud direktiiv vastuolus ELTL artikli 153 lõikega 5, milles on palgatöö tasustamise reguleerimine arvatud välja liidu seadusandja pädevusest.

72 Ta on nimelt seisukohal, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punkti c muutmisega määrab vaidlustatud direktiiv otseselt kindlaks lähetatud töötajate tasustamise riikidevahelise teenuste osutamise raames.

73 Tuginedes Euroopa Kohtu praktikale (13. septembri 2007. aasta kohtuotsus Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 40 ja 46, ning 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 123), märgib ta sellega seoses, et ELTL artikli 153 lõikes 5 sätestatud tasustamist puudutava erandi mõte seisneb asjaolus, et palgatasemete kindlaksmääramine kuulub tööturu osapoolte lepinguvabaduse valdkonda liikmesriigi tasandil ning liikmesriikide pädevusse selles valdkonnas.

74 Vaidlustatud direktiivi kohaselt tuleb vastuvõtva liikmesriigi õigusaktidest või tavadest tulenevaid kohustuslikke norme kohaldada kõigile tasustamisega seotud töötingimustele, välja arvatud täiendavad tööandjapensioni skeemid, kuid kaasa arvatud tasu suuruse kindlaksmääramine. See direktiiv eeldab seega liidu õiguse otsest sekkumist töötasu kindlaksmääramisse.

75 Ungari järeldab, et sobimatu õigusliku aluse valik on viis varjata võimu kuritarvitamist, mille liit pani toime vaidlustatud direktiivi vastuvõtmisel.

76 Parlament ja nõukogu, keda toetavad Saksamaa Liitvabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon, vaidlevad Ungari argumentidele vastu.

Euroopa Kohtu hinnang

77 Teine väide jaguneb kaheks osaks, millest esimese järgi on vaidlustatud direktiiv on vastuolus ELTL artikli 153 lõikega 5, mis välistab liidu seadusandliku pädevuse tasustamise küsimuses töösuhete valdkonnas, ning teise kohaselt pani liidu seadusandja seda direktiivi vastu võttes toime võimu kuritarvitamise.

78 Mis puudutab esimest väiteosa, siis tuleb kõigepealt märkida, et nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 69, ei saa ELTL artikkel 153 olla vaidlustatud direktiivi õiguslik alus.

79 Nimelt piirdub vaidlustatud direktiiv liikmesriikide õigusnormide koordineerimisega töötajate lähetamise korral, kohustades ettevõtjaid, kes lähetavad töötajaid muusse liikmesriiki kui nende asukohaliikmesriik, tagama neile teatavad või peaaegu kõik töötingimused, mis on ette nähtud selle liikmesriigi kohustuslikes eeskirjades, sealhulgas lähetatud töötajatele makstavat tasu puudutavates eeskirjades.

80 Kuna ELTL artikli 153 lõikes 5 on ette nähtud erand liidu pädevusest, mis tuleneb selle artikli eelmistest lõigetest, mis ei saa olla vaidlustatud direktiivi õiguslikuks aluseks ega ole seega kohaldatavad, siis ei saa see mõjutada direktiivi kehtivust.

81 Seega tuleb teise väite esimene osa tagasi lükata.

82 Mis puudutab teist väiteosa, siis olgu märgitud, et õigusakti puhul on võimu kuritarvitamisega tegemist vaid siis, kui objektiivsete, asjakohaste ja ühtelangevate tõendite põhjal selgub, et õigusakt on vastu võetud eranditult või peamiselt muude eesmärkide saavutamiseks kui need, mille jaoks vastavad volitused anti, või EL toimimise lepingus konkreetse juhtumi lahendamiseks spetsiaalselt ette nähtud menetluse vältimiseks (5. mai 2015. aasta kohtuotsus Hispaania vs. parlament ja nõukogu, C-146/13, EU:C:2015:298, punkt 56).

83 Ungari leiab, et liidu seadusandja kuritarvitas võimu, valides sobimatu õigusliku aluse, nimelt ELTL artikli 53 lõike 1 ja artikli 62, et varjata oma sekkumist töötasude kindlaksmääramisse, mis on vastuolus ELTL artikli 153 lõikega 5.

84 Hagi esimese väite analüüsist aga nähtub, et vaidlustatud direktiiv võeti õigesti vastu ELTL artikli 53 lõike 1 ja artikli 62 alusel, ning käesoleva väite esimese osa analüüsist nähtub, et järelkult ei ole seda direktiivi vastu võetud ELTL artikli 153 lõiget 5 rikkudes.

85 Järelikult tuleb teise väite teine osa ning väide tervikuna tagasi lükata.

Kolmas väide, et rikutud on ELTL artiklit 56

Poolte argumendid

86 Kolmandas väites leiab Ungari, et vaidlustatud direktiiv on vastuolus ELTL artikliga 56. Kolmas väide jaguneb viieks osaks.

87 Esimeses väiteosas leiab Ungari, tuginedes Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2006. aasta direktiivile 2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul (ELT 2006, L 376, lk 36), et teenuste osutamise vabadust käsitlevate liidu õigusnormidega rakendatakse aluspõhimõtet, mille kohaselt peab iga liikmesriik tunnustama töötingimusi, mida teine liikmesriik kohaldab kooskõlas liidu õigusega, kuna lähetatud töötajate õiguste kaitse on piisavalt tagatud päritoluliikmesriigi õigusnormidega.

88 Ungari on arvamusel, et enne vaidlustatud direktiiviga muutmist tagas direktiiv 96/71 lähetatud töötajate piisava kaitse, kohustades töötasuna maksma vastuvõtva liikmesriigi miinimumtöötasu. Ta märgib, et kehtestades kohustuse maksta selles liikmesriigis ette nähtud töötasu, seab vaidlustatud direktiiv kahtluse alla, kas sellise riigi miinimumtöötasu võimaldab tagada töötajate kaitse eesmärgi, teisisõnu katta elamiskulud selles riigis.

89 Ta rõhutab, et see muudatus ei edenda ka teenuste osutamise vabadust, vaid kujutab endast otsest sekkumist majandussuhetesse ning kaotab selliste teadaolevate liikmesriikide õiguspärase konkurentsieelise, kus töötasude tase on madalam, ning niiviisi on liidu seadusandja kehtestanud meetme, mille tagajärjel kahjustatakse konkurentsi.

90 Lisaks märgib ta, et komisjon ei ole mõjuhinnaangus suutnud esitada mitte mingeid arvandmeid, mis näitaksid, et töötajate kaitse tõttu oli vaja muuta direktiivi 96/71 lähetatud töötajatele kohaldatava töötasu osas.

91 Lõpuks tõmbab Ungari paralleeli sotsiaalkindlustusskeemide koordineerimist käsitlevate

õigusnormidega, mille kohaselt peetakse sobivaks kaitsetaset, mille tagab lähetatud töötajatele päritoluliikmesriik, ning lähetatud töötaja olukorda analüüsitakse individuaalselt mitme kriteeriumi alusel, et vältida riigisest õiguste kumuleerumist.

92 Teises väiteosas leiab Ungari, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c sisalduv norm, milles on mõiste „töötasu miinimummäär“ asemel kasutatud mõistet „töötasu“, on vastuolus eesmärgiga tagada vastuvõtva liikmesriigi töötajate ja sellesse liikmesriiki lähetatud töötajate võrdne kohtlemine, sest see kohustab ühes liikmesriigis asuvaid ettevõtjaid maksma teise liikmesriiki lähetatud töötajatele töötasu, mis on kindlaks määratud viimati nimetatud liikmesriigis kujunenud praktika alusel, mida selle liikmesriigi ettevõtjatele kohustuslikult ei kohaldata, sest nemad peavad üldjuhul järgima vaid miinimumtöötasu nõuet. Sellest tuleneb, et vastuvõtva liikmesriigi töötasu miinimummäära peetakse piisavaks selle liikmesriigi töötajate, kuid mitte lähetatud töötajate jaoks.

93 Ungari leiab samuti, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 7 töötajaid teise liikmesriiki lähetavatele ettevõtjatele kehtestatud kohustus hüvitada reisi-, majutus- ja söögikulud on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega.

94 Lõpuks meenutab ta, et töötajate sotsiaalkindlustuse ja maksustamise valdkonnad, milles mõnel liikmesriigil on eeldatavasti suhteline konkurentsieelis, kuuluvad liikmesriikide ainupädevusse ning liidu seadusandja ei analüüsinud vaidlustatud direktiivi vastuvõtmise ajal, kas nendes valdkondades esinevad erinevused annavad sellise eelise.

95 Kolmandas väiteosas leiab Ungari esiteks, et vaidlustatud direktiiv ei ole sobiv, et saavutada sellega taotletavat eesmärki tagada erinevates liikmesriikides asutatud teenuseosutajatele õiglasemad konkurentsitingimused. Sellega seoses vaidleb ta vastu direktiivi põhjenduse 16 sõnastusele, milles on sisuliselt öeldud, et ettevõtjad konkureerivad muude tegurite alusel kui kulud, mis tähendab, et teenuse hind ei mängi tarbija valikute puhul mingit rolli.

96 Teiseks leiab ta, et mõjuhinnangust, mille kohaselt aastatel 2010–2014 kasvas lähetatud töötajate arv 44,4%, ei saanud komisjon ilma töötingimuste või lähetatud töötajate olukorra edasise analüüsita järeldada, et nende töötajate kaitse oli ebapiisav.

97 Kolmandaks leiab Ungari, et arvestades seda, et töötajate lähetamise raames teenuste osutamine on ajutine, lähevad vaidlustatud direktiivi sätted kaugemale sellest, mis on vajalik lähetatud töötajate kaitse eesmärgi saavutamiseks. Sellega seoses märgib ta, et vaba liikumise õigust kasutava töötaja olukorda tuleb eristada sellise töötaja olukorrast, kes osutab vastuvõtvas liikmesriigis ajutiselt teenuseid lähetuse raames, kuna esimesena nimetatud töötaja töötab selle liikmesriigi tööandja nimel ja juhtimisel, samas kui teisena nimetatud töötaja ei ole tegelikult integreerunud vastuvõtva liikmesriigi ühiskonna ega tööturuga.

98 Neljandas väiteosas leiab Ungari, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1a ette nähtud pikaajalist lähetust käsitlevad sätted kujutavad endast teenuste osutamise vabaduse ebaproportsionaalset piirangut, sest need kehtestavad kohustuse kohaldada peaaegu kõiki vastuvõtva liikmesriigi tööõiguse norme ning seda ei saa õigustada lähetatud töötajate huvide kaitsega.

99 Ta märgib, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1a osutatud töötajad, kes on lähetatud kauemaks kui 12 kuud, ei ole vastuvõtva liikmesriigi ühiskonna ja tööturuga integreerumist arvestades selle liikmesriigi töötajatega võrreldavas olukorras.

100 Äärmisel juhul on leidnud kinnitust töötajaid lähetava ettevõtja ja vastuvõtva liikmesriigi majanduslike sidemete tugevnemine.

101 Lisaks ei saa tema arvates eeldada, et õigusnorm, mis näeb ette, et vastuvõtvasse liikmesriiki üle 12 kuuks lähetatud töötajale laieneb selles liikmesriigis kohaldatav õigus, on selle töötaja jaoks alati soodsam. Ükski EL toimimise lepingu säte ei võimalda pealegi abstraktselt kindlaks määrata pikkust või sagedust, millest alates ei saa teises liikmesriigis teenuse osutamist enam käsitada teenuste osutamisena EL toimimise lepingu tähenduses.

102 Viiendas väiteosas leiab Ungari, et kuna vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõige 3 näeb ette muudetud direktiivi 96/71 kohaldamise autoveosektorile alates konkreetse seadusandliku akti vastuvõtmisest, siis on see vastuolus ELTL artikliga 58, mis sätestab, et transporditeenuste osutamise vabadust käsitletakse EL toimimise lepingu transpordijaotise sätetes.

103 Parlament ja nõukogu, keda toetavad Saksamaa Liitvabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon, vaidlevad Ungari argumentidele vastu.

Euroopa Kohtu hinnang

– Sissejuhatavad märkused

104 Esiteks tuleb märkida, et Euroopa Kohus on otsustanud, et teenuste osutamise vabaduse piirangute keeld kehtib mitte ainult riigisiseste meetmete, vaid ka liidu institutsioonide võetud meetmete kohta (26. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Schmelz, C-97/09, EU:C:2010:632, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).

105 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 48, on liidu seadusandja poolt kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumise valdkonnas võetud meetmete – olgu siis tegemist liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise meetmete või nende õigusaktide koordineerimise meetmetega – eesmärk mitte ainult hõlbustada neist vabadustest ühe kasutamist, vaid vajaduse korral ka tagada muude liidu tunnustatud põhihuvide kaitse, mida see vabadus võib mõjutada.

106 Nii on see eelkõige siis, kui liidu seadusandja võtab teenuste osutamise vabaduse hõlbustamisele suunatud koordineerimismeetmete abil arvesse eri liikmesriikide üldist huvi ja kehtestab selle huvi kaitse taseme, mis tundub liidus vastuvõetav (vt analoogia alusel 13. mai 1997. aasta kohtuotsus Saksamaa vs. parlament ja nõukogu, C-233/94, EU:C:1997:231, punkt 17).

107 Nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 51, on liidu seadusandja soovinud vaidlustatud direktiivi vastuvõtmisega tagada vabaduse osutada teenuseid õiglasel alusel – st õiguslikus raamistikus, mis tagab konkurentsi, mis ei rajaneks sellel, et samas liikmesriigis kohaldatakse töötingimusi oluliselt erineval tasemel sõltuvalt sellest, kas tööandja asukoht on selles liikmesriigis või mitte –, pakkudes samas lähetatud töötajatele suuremat kaitset, kusjuures see kaitse on, nagu nähtub ka direktiivi põhjendusest 10, vahend, et „kaitsta vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel“.

108 Teiseks peab liidu kohus, kellele on esitatud tühistamishagi sellise seadusandliku akti peale, mille eesmärk on koordineerida töötingimusi reguleerivaid liikmesriikide õigusakte, nagu vaidlustatud direktiiv, üksnes kontrollima selle akti sisulise õiguspärasuse osas, kas sellega ei rikuta EL lepingut ja EL toimimise lepingut või liidu õiguse üldpõhimõtteid ning kas sellega ei ole võimu kuritarvitatud.

109 Nii võrdse kohtlemise põhimõte kui ka proportsionaalsuse põhimõte, millele Ungari

käesoleva väite raames tugineb, kuuluvad nende üldpõhimõtete hulka.

110 Ühelt poolt nõuab võrdse kohtlemise põhimõtte vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale, et võrreldavaid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 164 ja seal viidatud kohtupraktika).

111 Teiselt poolt nõuab proportsionaalsuse põhimõtte, et liidu õigusnormidega rakendatavad meetmed oleksid vastava õigusaktiga taotletavate õiguspärase eesmärkide saavutamiseks sobivad ega läheks kaugemale sellest, mis on nende saavutamiseks vajalik (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika).

112 Mis puudutab nende tingimuste täidetuse kohtulikku kontrolli, siis on Euroopa Kohus tunnustanud liidu seadusandja ulatuslikku kaalutusõigust viimasele antud pädevuse teostamisel, kui tema tegevus eeldab poliitiliste, majanduslike ja sotsiaalsete valikute tegemist ning kui tal tuleb anda keerulisi arvamusi ja hinnanguid. Seega ei ole vaja välja selgitada, kas niisuguses valdkonnas võetud meede on ainus või parim võimalik vahend, sest meetme õiguspärasust saab mõjutada üksnes see, et meede on pädevate institutsioonide poolt taotletavat eesmärki arvestades ilmselgelt sobimatu (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 77 ning seal viidatud kohtupraktika).

113 On vaieldamatu, et liidu tasandi õigusnormid, mis käsitlevad töötajate lähetamist seoses teenuste osutamisega, kuuluvad sellisesse valdkonda.

114 Liidu seadusandja ulatuslik kaalutusõigus, mille teostamise üle tehtav kohtulik kontroll on piiratud, ei kehti mitte ainult vastuvõetud sätete laadi ja ulatuse suhtes, vaid teataval määral ka lähteandmete tuvastamise suhtes (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 78 ja seal viidatud kohtupraktika).

115 Ent isegi juhul, kui liidu seadusandjal on ulatuslik kaalutusõigus, peab ta oma valiku tegemisel lähtuma objektiivsetest kriteeriumidest ja hindama, kas võetava meetmega taotletud eesmärgid kaaluvad üles ka olulise mõjuga negatiivsed majanduslikud tagajärjed teatavate ettevõtjate jaoks. Vastavalt EL lepingule ja EL toimimise lepingule lisatud protokolli (nr 2) „Subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise kohta“ artiklile 5 võetakse nimelt seadusandlike aktide eelnõudes arvesse vajadust, et mis tahes kohustus, mis langeb majandustegevuses osalejatele, oleks minimaalne ja taotletava eesmärgiga proportsionaalne (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 79 ning seal viidatud kohtupraktika).

116 Siiski nõuab ka piiratud kohtulik kontroll, et liidu institutsioonid kui asjaomase akti andjad suudaksid Euroopa Kohus tõendada, et kõnealune akt on vastu võetud neile kuuluva kaalutusõiguse tegeliku teostamise teel, mis eeldab kõigi nende elementide ja asjaolude arvessevõtmist, mis on kõnealuse akti reguleerimiseseme valdkonnas asjakohased. Sellest tulenevalt peavad institutsioonid olema igal juhul võimelised esitama selgelt ja üheselt mõistetaval viisil need lähteandmed, mida tuli kõnealuses aktis sisalduvate vaidlustatud meetmete võtmisel arvesse võtta ja millest sõltus kaalutusõiguse teostamine (3. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Tšehhi Vabariik vs. parlament ja nõukogu, C-482/17, EU:C:2019:1035, punkt 81 ning seal viidatud kohtupraktika).

117 Kolmanda väite eri osasid tuleb analüüsida neid kaalutlusi silmas pidades.

– Kolmanda väite esimene osa, et lähetatud töötajate õiguste kaitse on piisavalt tagatud

118 Ungari leiab sisuliselt, et teenuste osutamise vabadust käsitlevad liidu õigusnormid rakendavad aluspõhimõtet, mille kohaselt peab iga liikmesriik tunnustama töötingimusi, mida teine liikmesriik kohaldab kooskõlas liidu õigusega, mis piisavalt tagab lähetatud töötajate õiguste kaitse.

119 Esiteks, kui Ungari viitab oma argumentide põhjendamiseks direktiivile 2006/123, siis piisab igal juhul ja vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktile 108 tõdemisest, et liidu õigusakti sisulise õiguspärasuse analüüsimisel ei saa lähtuda õigusaktide hierarhias samal tasemel olevast teisest liidu õigusaktist, välja arvatud juhul, kui see on vastu võetud viimati nimetatud akti alusel või kui kummaski aktis on sõnaselgelt ette nähtud, et ühel liidu õigusaktil on teise ees esimus. Vaidlustatud direktiivi puhul see nii ei ole. Pealegi on direktiivi 2006/123 artikli 1 lõikes 6 täpsustatud, et „direktiiv ei mõjuta tööõigust, s.t töölevõtu- ja töötingimusi [...] käsitlevaid õigusnorme ja lepingusätteid“.

120 Ka paralleeli puhul, mille Ungari tõmbas sotsiaalkindlustusskeemide koordineerimist käsitlevate õigusnormidega, st Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrusega (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT 2004, L 166, lk 1; ELT eriväljaanne 05/05, lk 71), piisab tõdemisest, et vaidlustatud direktiivi ei ole vastu võetud määrust nr 883/2004 kohaldades ja et kumbki neist kahest õigusaktist ei näe sõnaselgelt ette, et nimetatud määrusel oleks selle direktiivi ees esimus.

121 Teiseks, mis puudutab argumenti, et enne vaidlustatud direktiiviga muutmist tagas direktiiv 96/71 lähetatud töötajate piisava kaitse, kohustades töötasuna maksma vastuvõtva liikmesriigi miinimumtöötasu, siis selline argument ei sea vaidlustatud direktiivi õiguspärasust kahtluse alla.

122 Liidu seadusandja oli direktiivi vastu võttes seisukohal, et töötajate suurema kaitse tagamine on vajalik selleks, et kaitsta vastuvõttavas liikmesriigis asuvate ettevõtjate ja sellesse riiki töötajaid lähetavate ettevõtjate vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel.

123 Muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktil c on seetõttu konkreetsem eesmärk pakkuda lähetatud töötajatele suuremat kaitset, tagades neile võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes kõik vastuvõttavas liikmesriigis kohustuslikuks muudetud töötasu olulised elemendid, et lähetatud töötajad saaksid tasu samasuguste kohustuslike eeskirjade alusel nagu need, mida kohaldatakse töötajatele, kelle on tööle võtnud vastuvõttavas liikmesriigis asuvad ettevõtjad.

124 Niisuguse suurema kaitse andmise otsus ei saa, nagu väidab Ungari, seada kahtluse alla seda, et vastuvõtva liikmesriigi töötasu miinimummäär võimaldab tagada töötajate kaitse eesmärgi, vaid kuulub liidu seadusandja ulatusliku kaalutusõiguse alla, mida on rõhutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 112 ja 113.

125 Kolmandaks väidab Ungari, et vaidlustatud direktiiv ei edenda teenuste osutamise vabaduse põhimõtet, vaid muudab olematuks teatud liikmesriikide õiguspärase konkurentsieelise, mis tuleneb kuludest, ja kujutab endast seega meedet, mille tagajärjel kahjustatakse konkurentsi.

126 Nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 51 ja 107, on liidu seadusandja soovinud vaidlustatud direktiivi vastuvõtmisega tagada vabaduse osutada teenuseid õiglasel alusel – st õiguslikus raamistikus, mis tagab konkurentsi, mis ei rajaneks sellel, et samas liikmesriigis kohaldatakse töötingimusi oluliselt erineval tasemel sõltuvalt sellest, kas tööandja asukoht on selles liikmesriigis või mitte –, pakkudes samas lähetatud töötajatele suuremat kaitset, kusjuures see kaitse on, nagu nähtub ka direktiivi põhjendusest 10, vahend, et „kaitsta vabadust

osutada teenuseid õiglasel alusel“.

127 Sellest tuleneb, et tagades lähetatud töötajate suurema kaitse, on vaidlustatud direktiivi eesmärk kindlustada liidus teenuste osutamise vabaduse teostamine konkurentsi raames, mis ei sõltu ühes ja samas liikmesriigis eri liikmesriikide ettevõtjate suhtes kohaldatavate töötingimuste ülemäärastest erinevustest.

128 Selle eesmärgi saavutamiseks on vaidlustatud direktiivis tasakaalustatud tegureid, millega seoses võivad erinevates liikmesriikides asuvad ettevõtjad konkureerida, kaotamata siiski võimalikku konkurentsieelist, mille teatud liikmesriikide teenuseosutajad oleksid saanud, sest vastupidi Ungari väidetule ei ole igasugust kuludel põhinevat konkurentsi selle direktiivi mõjul kõrvaldatud. Direktiiv näeb nimelt ette, et lähetatud töötajatele tuleb tagada vastuvõtvas liikmesriigis teatud töötingimuste, sealhulgas selles riigis kohustuslikuks muudetud oluliste töötasu elementide kohaldamine. Niisiis ei mõjuta see direktiiv neid töötajaid lähetavate ettevõtjate muid kuluelemente, nagu nende töötajate tootlikkus või tõhusus, mida on mainitud direktiivi põhjenduses 16. Vastupidi Ungari väidetule ei põhjusta vaidlustatud direktiiv seega konkurentsimoonutusi.

129 Lisaks tuleb rõhutada, et vaidlustatud direktiivi eesmärk on selle põhjenduse 16 kohaselt luua „tõeliselt integreeritud ja konkurentsivõimeline siseturg“ ning põhjenduse 4 kohaselt saavutada töötingimusi käsitlevate õigusnormide ühetaolise kohaldamisega „tõeline sotsiaalne lähenemine“.

130 Järelikult tuleb kolmanda väite esimene osa tagasi lükata.

– *Kolmanda väite teine osa, et rikutud on võrdse kohtlemise põhimõtet*

131 Esiteks, mis puudutab argumenti, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c sisalduv norm paneb töötajaid teise liikmesriiki lähetavatele ettevõtjatele kohustuse maksta töötajatele töötasu, mis on kindlaks määratud viimati nimetatud liikmesriigis kujunenud praktika alusel, mida selle liikmesriigi ettevõtjatele kohustuslikult ei kohaldata, siis tuleb märkida, et see argument on ekslik.

132 Muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 kolmanda lõigu sõnastusest, mis täpsustab selle lõike kohaldamise üldtingimusi, nähtub selgelt, et direktiivi artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c osutatud „töötasu mõiste [määratakse] kindlaks selle liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, ning see hõlmab kõiki töötasu olulisi elemente, mis on muudetud kohustuslikuks kõnealuse riigi õigus- ja haldusnormide, selles liikmesriigis üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega“.

133 Seega kehtivad nii töötajatele, kelle on tööle võtnud vastuvõtvas liikmesriigis asuvad ettevõtjad, kui ka sellesse liikmesriiki lähetatud töötajatele samad töötasu reguleerivad normid, st normid, mis on selles liikmesriigis muudetud kohustuslikuks.

134 Teiseks, mis puudutab Ungari argumenti, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 7 on vastuolus võrdsuse põhimõttega osas, milles see säte kehtestab töötajaid teise liikmesriiki lähetavatele ettevõtjatele kohustuse hüvitada reisi-, majutus- ja söögikulud, siis põhineb see argument nimetatud sätte vääral tõlgendusel. Nimelt, nagu väitis nõukogu, ei ole artikli 3 lõike 7 teise lõigu teise lause eesmärk sellise kohustuse kehtestamine. Nagu nähtub eelkõige vaidlustatud direktiivi põhjendusest 19 ning reservatsioonist, mis on kõnealuses lauses tehtud viitega direktiivi artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktile i, piirdub see lause sätestamisega, et sellist hüvitamist – mis ei kuulu töötasu hulka – reguleerib töösuhte kohaldatav liikmesriigi õigus või

tava.

135 Pealegi on selles sättes silmas peetud konkreetset olukorda, milles on lähetatud töötajad, sest tööandja ees töökohustuste täitmiseks on nad kohustatud liikuma oma päritoluliikmesriigist teise liikmesriiki. Kuid sellises liikmesriigis asuva ettevõtja töötajad ei ole samasuguses olukorras, kui nad täidavad oma ülesandeid selle ettevõtja nimel samas liikmesriigis. Sellest jäeldub, et nimetatud sätet ei saa mingil juhul pidada võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevaks.

136 Järelikult tuleb kolmanda väite teine osa tagasi lükata.

– *Kolmanda väite kolmas osa, et rikutud on proportsionaalsuse põhimõtet*

137 Käesoleva kohtuotsuse punktis 111 viidatud kohtupraktikast tuleneb, et proportsionaalsuse põhimõtte (mis on üks liidu õiguse üldpõhimõtteid) kohaselt on nõutav, et liidu õigusnormidega rakendatavad meetmed oleksid vastava õigusaktiga taotletavate õiguspärase eesmärkide saavutamiseks sobivad ega läheks kaugemale sellest, mis on nende saavutamiseks vajalik.

138 Esiteks, mis puudutab vaidlustatud direktiivi sobivust saavutamaks eesmärki tagada õiglasemad konkurentsitingimused vastuvõtvasse liikmesriiki töötajaid lähetavate ettevõtjate ja selle liikmesriigi ettevõtjate vahel, siis teeb Ungari selle direktiivi põhjendusest 16 ekslikud järeldused.

139 Ühelt poolt kajastub selles põhjenduses liidu taotletav eesmärk, st „tõeliselt integreeritud ja konkurentsivõimelise siseturu“ loomine, ning direktiivi põhjenduse 4 kohaselt saavutatakse töötingimusi reguleerivate õigusnormide ühetaolise kohaldamise abil „tõeline sotsiaalne lähenemine“.

140 Teiselt poolt ei ole põhjenduses 16 märgitud, et liidu ettevõtjate kulude erinevuse alusel toimuv konkurents ei oleks võimalik ega soovitatav. Vastupidi, selliste tegurite esiletoomisega nagu tootlikkus ja tõhusus on selles rõhutatud tootmistegureid, mis toovad loomupäraselt kaasa niisugused kulude erinevused.

141 Tegelikult on riikidevahelise teenuste osutamise puhul ainsad liidu ettevõtjate kulude erinevused, mille vaidlustatud direktiiv tasandab, need erinevused, mis tulenevad muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1 loetletud töötingimustest, mis on kohustuslikud vastuvõtva liikmesriigi õigusnormide alusel laiemas tähenduses.

142 Teiseks vaidleb Ungari vastu asjaoludele, mida liidu seadusandja kaalus, et asuda seisukohale, et lähetatud töötajate kaitse direktiiviga 96/71 ei olnud enam piisav.

143 Selles osas tõi mõjuanalüüs eelkõige välja kaks asjaolu, mille põhjal võis liidu seadusandja mõistlikult järeldada, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 punktis c ette nähtud „töötasu miinimummäär“, mis pidi olema tagatud lähetatud töötajate kaitseks, ei kindlusta enam sellist kaitset.

144 Ühelt poolt oli mõiste „töötasu miinimummäär“ tekitanud liikmesriikides tõlgendamisraskusi, mis väljendusid mitmes eelotsuseasjas, mida menetles Euroopa Kohus, kes andis sellele mõistele 12. veebruari 2015. aasta kohtuotsuses Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punktid 38–70) laia tõlgenduse, nii et see hõlmab lisaks vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides ette nähtud miinimumtöötasule veel teatud elemente. Nii on Euroopa Kohus otsustanud, et see mõiste hõlmab tunni- või tükitööpõhise töötasu arvutamise meetodit, mis põhineb töötajate liigitamisel selles liikmesriigis kehtivates kollektiivlepingutes ette nähtud töötasu gruppidesse, ning kindlasummalist päevaraha, reisijahüvitist ja puhkusetootust.

145 Seega võidi mõjuhinnaangust tõi deda, et tõlgendus, mille andis mõistele „töötasu miinimummäär“ Euroopa Kohus, lahneb oluliselt praktikast, mis on levinud nende ettevõtjate seas, kes lähetavad töötajaid teise liikmesriiki seoses teenuste osutamisega, ning mis seisneb selles, et lähetatud töötajatele makstakse üksnes miinimumtöötasu, mis on ette nähtud vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides või kollektiivlepingutes.

146 Teiselt poolt nähtub mõjuhinnaangust, et 2014. aastal tuli mitmes vastuvõtvas liikmesriigis ilmsiks, et töötasu, mida maksti nendes liikmesriikides asuvate ettevõtjate töötajatele, ja töötasu, mida said sinna lähetatud töötajad, olid väga erinevad.

147 Kolmandaks tuleb tagasi lükata Ungari argument, et vaidlustatud direktiivi sätteid lähevad osas, milles nende eesmärk on tagada lähetatud töötajate ja vastuvõtvas liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajate võrdne kohtlemine, kaugemale sellest, mis on vajalik lähetatud töötajate kaitse eesmärgi saavutamiseks, arvestades seda, et töötajate lähetamise raames teenuste osutamine on ajutine.

148 Vastupidi Ungari väidetule ei too mõiste „töötasu miinimummäär“ asendamine mõistega „töötasu“ muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c ega lähetatud töötajate suhtes selliste vastuvõtva liikmesriigi töötingimuste kohaldamine, mis käsitlevad reisi-, majutus- ja söögikulude hüvitamist elukohast eemal viibivatele töötajatele, kaasa lähetatud töötajate asetamist olukorda, mis oleks identne või sarnane vastuvõtvas liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajate olukorraga.

149 Nimelt ei too need muudatused kaasa kõigi vastuvõtva liikmesriigi töötingimuste kohaldamist, kuna muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 kohaselt on nende töötajate suhtes igal juhul kohaldatavad ainult mõned nendest tingimustest.

150 Käesoleva kohtuotsuse punktides 62 ja 144–146 esitatud asjaolusid arvestades ei ole Ungari suutnud tõendada, et vaidlustatud direktiiviga direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimesse lõiku tehtud muudatused lähevad kaugemale sellest, mis on vajalik vaidlustatud direktiivi eesmärkide saavutamiseks, milleks on tagada õiglasel alusel teenuste osutamise vabadus ja pakkuda lähetatud töötajatele suuremat kaitset.

151 Järelikult tuleb kolmanda väite kolmas osa tagasi lükata.

– *Kolmanda väite neljas osa, et töötajate kauemaks kui 12 kuuks lähetamise kord rikub teenuste osutamise vabaduse põhimõtet*

152 Ungari leiab, et peaaegu kõigi vastuvõtva liikmesriigi tööõiguse normide kohaldamine töötajatele, kes on lähetatud üldjuhul üle 12 kuu pikkuseks ajavahemikuks, ei ole õigustatud nende töötajate huvide kaitsega ega ole vajalik ega proportsionaalne.

153 Lisaks rikub vaidlustatud direktiiv Ungari hinnangul võrdse kohtlemise põhimõtet, asudes

seisukohale, et ühelt poolt on muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1a osutatud töötajad, kes on lähetatud kauemaks kui 12 kuud, võrreldavas olukorras vastuvõtvast liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajatega, ning teiselt poolt on selliseks ajavahemikuks töötajaid lähetavad ettevõtjad võrreldavas olukorras selles riigis asuvate ettevõtjatega.

154 Muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 1a näeb ette, et kui töötaja on lähetatud vastuvõtvasse liikmesriiki kauemaks kui 12 kuud – või kauemaks kui 18 kuud, kui teenuseosutaja esitab sellekohase põhjendatud teate –, tagab teenuseosutaja võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes lisaks selle direktiivi artikli 3 lõikes 1 nimetatud töötingimustele kõik kohaldatavad töötingimused, mis on selles riigis sätestatud õigus- või haldusnormidega ja/või üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega. Muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1a kohaldamisalast jäävad välja esiteks üksnes töölepingu sõlmimise ja lõpetamisega seotud menetlused, formaalsused ja tingimused, sealhulgas konkurentsi keelavad klauslid, ning teiseks täiendavad tööandjapensioni skeemid.

155 Arvestades aga liidu seadusandja ulatuslikku kaalutusõigust, mida on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 112 ja 113, võis liidu seadusandja ilmset kaalutusviga tegemata asuda seisukohale, et nii pikaajaline lähetamine peab viima asjaomaste lähetatud töötajate olukorra märkimisväärse lähendamiseni vastuvõtvast liikmesriigis asuvate ettevõtjate töötajate olukorrale ning õigustab seda, et pikaajaliselt lähetatud töötajatele laieneksid peaaegu kõik selles liikmesriigis kohaldatavad töötingimused.

156 Niisugune pikaajalise lähetuse kord on vajalik, sobiv ja proportsionaalne, et tagada vastuvõtvasse liikmesriiki lähetatud töötajate ulatuslikum kaitse seoses töötingimustega, eristades samas lähetatud töötajate olukorda liikumisvabadust kasutanud töötajate olukorrast või üldisemalt selliste töötajate olukorrast, kes elavad vastuvõtvast liikmesriigis ja töötavad seal asuvate ettevõtjate juures.

157 Järelikult tuleb kolmanda väite neljas osa tagasi lükata.

– Kolmanda väite viies osa, et rikutud on ELTL artiklit 58

158 Ungari leiab, et kuna vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõige 3 muudab muudetud direktiivi 96/71 autoveo sektori suhtes kohaldatavaks alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama konkreetset seadusandlikku akti, siis on see säte vastuolus ELTL artikliga 58.

159 Vastavalt ELTL artiklile 58 käsitletakse transporditeenuste osutamise vabadust EL toimimise lepingu transpordi käsitleva jaotise sätetes, st ELTL artiklites 90–100.

160 Sellest tuleneb, et transporditeenus ELTL artikli 58 lõike 1 tähenduses on ELTL artikli 56 kohaldamisalast välja arvatud (20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, punkt 48).

161 Vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõige 3 piirdub aga sätestamisega, et seda direktiivi kohaldatakse autoveosektori suhtes alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama seadusandlikku akti, millega muudetakse direktiivi 2006/22, mille õiguslik alus oli EÜ artikli 71 lõige 1, mis kuulub EÜ asutamislepingu transpordijaotise sätete alla ja vastab ELTL artiklile 91.

162 Seega ei ole vaidlustatud direktiivi artikli 3 lõike 3 eesmärk reguleerida teenuste osutamise vabadust transpordi valdkonnas ning seetõttu ei saa see säte olla vastuolus ELTL artikliga 58.

163 Järelikult tuleb kolmanda väite viies osa ning väide tervikuna tagasi lükata.

Neljas väide, et rikutud on ELTL artiklit 56, sest vaidlustatud direktiiv välistab teenuste osutamise vabaduse tõhusa rakendamise

Poolte argumendid

164 Ungari väidab, et vaidlustatud direktiiv on vastuolus ELTL artikliga 56 ning 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsusega Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809), kuna direktiiv näeb ette, et streigiõiguse või muu kollektiivse tegutsemise õiguse teostamine võib takistada teenuste osutamise vabaduse tõhusat rakendamist.

165 Tema sõnul on selline ulatus vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 1 alapunktil b, milles on sätestatud, et direktiiv 96/71 ei mõjuta mingil viisil muu hulgas streigiõiguse teostamist või õigust võtta muid liikmesriikide töösuhete süsteemidega hõlmatud meetmeid.

166 Parlament ja nõukogu, keda toetavad Saksamaa Liitvabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon, vaidlevad Ungari argumentidele vastu.

Euroopa Kohtu hinnang

167 Ungari leiab sisuliselt, et vaidlustatud direktiivi artikli 1 punkti 1 alapunkt b seab kahtluse alla Euroopa Kohtu praktika, mis tuleneb 18. detsembri 2007. aasta kohtuotsusest Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809), välistades ELTL artikli 56 kohaldamisalast streigiõiguse või muu kollektiivse tegutsemise õiguse.

168 Kuigi selles sättes on märgitud, et muudetud direktiiv 96/71 „ei mõjuta mingil viisil liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste teostamist“, ei too see kuidagi kaasa seda, et nende õiguste kasutamine ei kuulu liidu õiguse kohaldamisalasse. Vastupidi, kuna see säte viitab liidu tasandil tunnustatud põhiõigustele, tähendab see, et töötajate kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamist töötajate lähetamise kontekstis, mille suhtes kehtivad muudetud direktiivi 96/71 sätted, tuleb hinnata liidu õiguse alusel, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus.

169 Järelikult tuleb neljas väide tagasi lükata.

Viies väide, et rikutud on Rooma I määrust ning õiguskindluse ja õigusselguse põhimõtet

Poolte argumendid

170 Ungari väidab, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 1a ei ole kooskõlas Rooma I määrusega, mille eesmärk on tagada lepingupooltele vabadus valida nende suhtele kohaldatav õigus, sest see artikkel näeb ette, et pikaajalise lähetuse korral tuleb lähetatud töötajate suhtes kohaldada vastuvõtva liikmesriigi õigusaktidest tulenevaid kohustusi, olenemata töösuhtele kohaldatavast õigusest.

171 Rooma I määrus ei võta kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel arvesse välisriigis tehtava töö kestust, vaid lähtub üksnes sellest, kas pärast välismaal töötamise lõpetamist peab töötaja taas asuma tööle päritoluriigis.

172 Lisaks leiab Ungari, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 1a ei ole kollisiooninorm, sest selles on märgitud, et see on kohaldatav olenemata töösuhtele kohaldatavast õigusest.

173 Ta väidab samuti, et Rooma I määrusega, milles on kindlaks määratud iga individuaalse töölepingu suhtes kohaldatav õigus ja individuaalsed õigused, ei ole kooskõlas reegel, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1a kohaldamisel kumuleeritakse töötajate järjestikused lähetusperioodid, nagu on ette nähtud selle sätte neljandas lõigus.

174 Lõpuks leiab ta, et vaidlustatud direktiivis kasutatud mõiste „töötasu“ rikub selguse ja õiguskindluse põhimõtet, sest selle mõiste puhul on viidatud vastuvõtva liikmesriigi õigusele ja/või tavale.

175 Parlament ja nõukogu, keda toetavad Saksamaa Liitvabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon, vaidlevad Ungari argumentidele vastu.

Euroopa Kohtu hinnang

176 Esimeses väiteosas märgib Ungari, et esiteks on muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 1a vastuolus Rooma I määruse artikliga 8, milles on sätestatud poolte valikuvabadus töölepingule kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel, ning teiseks ei ole selle määrusega kooskõlas reegel, et lähetatud töötajate järjestikused lähetusperioodid kumuleeritakse. Teises väiteosas leiab ta, et vaidlustatud direktiivis kasutusele võetud mõiste „töötasu“ rikub õiguskindluse ja õigusselguse põhimõtet.

177 Esiteks olgu märgitud, et Rooma I määruse artikli 8 lõikes 1 on sätestatud töölepingute suhtes kohaldatav üldine kollisiooninorm, mis määrab kohaldatavaks õiguse, mille lepingu pooled on valinud, ning lõikes 2 on ette nähtud, et kui pooled on jätnud kohaldatava õiguse valimata, on individuaalne tööleping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd, ning seda riiki ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki.

178 Samas on Rooma I määruse artiklis 23 ette nähtud, et määruses sätestatud kollisiooninormidest võib kõrvale kalduda, kui liidu õigusnormides on sätestatud konkreetsetes valdkonnas lepinguliste võlasuhetega seotud rahvusvahelise eraõiguse normid, ning selle määruse põhjenduses 40 on omakorda märgitud, et nimetatud määrus ei välista võimalust kehtestada konkreetseid valdkondi käsitlevates liidu õigusnormides lepinguliste võlasuhete suhtes rahvusvahelise eraõiguse norme.

179 Nii muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõige 1, mis käsitleb lähetatud töötajaid, kui ka selle direktiivi artikli 3 lõige 1a, mis käsitleb töötajaid, kelle lähetuse kestus ületab üldjuhul 12 kuud, on oma olemuselt ja sisult Rooma I määruse artikli 23 tähenduses rahvusvahelise eraõiguse normid.

180 Lisaks, nagu märgib kohtujurist oma ettepaneku punktis 196, tõendab Rooma I määruse väljatöötamise protsess, et selle artikkel 23 hõlmab kollisiooninormi, mis oli juba ette nähtud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1, kuna 15. detsembri 2005. aasta ettepanekule võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I määrus) (KOM(2005) 650 lõplik) oli komisjon lisanud loetelu muude liidu õiguse sätetega kehtestatud kollisiooninormidest, mille hulgas oli ka nimetatud direktiiv.

181 Lõpuks ei saa asjaolu, et muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1a on sätestatud norm, mille eesmärk on ennetada pettusi juhul, kui lähetatud töötaja asendatakse teise samas kohas sama tööülesannet täitva lähetatud töötajaga, seada kahtluse alla käesoleva kohtuotsuse punktis 179 toodud järeldust, sest selle sättega kehtestatud kollisiooninormi raames võis liidu seadusandja näha ette normi, mille eesmärk on vältida tema kehtestatud kohustusest möödahiilimist.

182 Järelikult tuleb viienda väite esimene osa tagasi lükata.

183 Teiseks nähtub muudetud direktiivi 96/71 sõnastusest ja ülesehitusest selgelt, et direktiivi artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c kasutatud mõiste „töötasu“ viitab liikmesriikide õigusnormidele või tavadele, mis on selles valdkonnas kohustuslikuks muudetud, ning välja arvatud artikli 3 lõike 7 teises lõigus toodud täpsustus, ei ole artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktis c määratletud, mida see mõiste hõlmab.

184 Muudetud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 kolmandas lõigus on sellega seoses vaid sätestatud, et see mõiste määratakse kindlaks selle liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, ning see hõlmab kõiki töötasu olulisi elemente, mis on muudetud kohustuslikuks kõnealuse riigi õigus- ja haldusnormide, selles liikmesriigis üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või selle artikli lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega.

185 Ent nagu vaidlustatud direktiivi põhjendusest 17 sisuliselt tuleneb, on töötasu käsitlevate reeglite kehtestamine põhimõtteliselt liikmesriikide pädevuses, kuid nad on siiski selle raames kohustatud tegutsema liidu õigust järgides.

186 Neil asjaoludel ja võttes arvesse ka käesoleva kohtuotsuse punktides 112 ja 113 meenutatud ulatuslikku kaalutusõigust, ei saa liidu seadusandjale ette heita õiguskindluse ja õigusselguse põhimõtte rikkumist, kui ta viitas töötingimusi käsitlevaid liikmesriikide õigusnorme ja tavasid koordineerivas direktiivis mõistele „töötasu“, mis määratakse kindlaks liikmesriikide õiguse või tava kohaselt.

187 Järelikult tuleb viienda väite teine osa ning väide tervikuna tagasi lükata.

188 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb hagi jätta rahuldamata, ilma et oleks vaja teha otsust nõuete kohta, mis on esitatud teise võimalusena ja milles palutakse tühistada vaidlustatud direktiivi teatud sätted ning mis põhinevad samadel väidetel, mis on esitatud esimese võimalusena esitatud nõuete toetuseks.

Kohtukulud

189 Vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 138 lõikele 1 on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna parlament ja nõukogu on nõudnud kohtukulude väljamõistmist Ungarilt, kes on kohtuvaidluse kaotanud, siis tuleb kohtukulud temalt välja mõista.

190 Vastavalt kodukorra artikli 140 lõikele 1 kannavad Saksamaa Liitvabariik, Prantsuse Vabariik, Madalmaade Kuningriik, Rootsi Kuningriik ja komisjon menetlusse astujatena ise oma kohtukulud.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. **Jätta hagi rahuldamata.**

2. **Jätta Ungari kohtukulud tema enda kanda ning mõista temalt välja Euroopa Parlamendi ja Euroopa Liidu Nõukogu kohtukulud.**

3. **Jätta Saksamaa Liitvabariigi, Prantsuse Vabariigi, Madalmaade Kuningriigi, Rootsi Kuningriigi ja Euroopa Komisjoni kohtukulud nende endi kanda.**

Allkirjad

* Kohtumenetluse keel: ungari.