

62018CJ0620

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2020. december 8. (*1)

„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 – Hatáskörrel való visszaélés – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Szükségesség – Az arányosság elve – A szolgáltatásnyújtás szabadsága elvének terjedelme – Közúti szállítás – EUMSZ 58. cikk – 593/2008/EK rendelet – Hatály – A jogbiztonság és a normavilágosság elve”

A C-620/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 263. cikk alapján megsemmisítés iránt 2018. október 2-án

Magyarország (képviselik: Fehér M. Z., Tornyai G. és Tátrai M. M., meghatalmazotti minőségben)
felperesnek

az Európai Parlament (képviselik: M. Martínez Iglesias, L. Visaggio és Tamás A., meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

a Németországi Szövetségi Köztársaság (képviselik: J. Möller és S. Eisenberg, meghatalmazotti minőségben),

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

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

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

beavatkozó felek,

az Európai Unió Tanácsa (képviselik kezdetben: A. Norberg, Bencze M. és E. Ambrosini, később: A. Norberg, E. Ambrosini, A. Sikora-Kalda és Bodnár Zs., meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

a Németországi Szövetségi Köztársaság (képviselik: J. Möller és S. Eisenberg, meghatalmazotti minőségben),

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

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

a Svéd Királyság (képviselik: C. Meyer-Seitz, H. Shev és H. Eklinder, meghatalmazotti minőségben),

az Európai Bizottság (képviselik: Havas L., 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,

előtanácsnok: M. Campos Sánchez-Bordona,

hivatalvezető: R. Ferec tanácsos,

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

a előtanácsnok indítványának a 2020. május 28-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1

Keresetlevelében Magyarország 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-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvet (HL 2018. L 173., 16. o.; helyesbítés: HL 2019. L 91., 77. o.; a továbbiakban: a megtámadott irányelv), másodlagosan pedig azt, hogy a Bíróság semmisítse meg annak több rendelkezését.

Jogi háttér

Az EUMSzerződés

2

Az EUMSZ 9. cikk szövege a következő:

„Politikai és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi a foglalkoztatás magas szintjének elmozdítására, 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.”

6

Az EUMSZ 153. cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

a)

különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;

b)

munkafeltételek;

c)

a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;

d)

a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;

e)

a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;

f)

a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselője és kollektív védelme, beleértve – a (5) bekezdésre is figyelemmel – a vállalatvezetésben való részvételt;

[...]

(2) Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács

a)

kizárva azonban a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek bármilyen összehangolását, olyan intézkedéseket fogadhat el, amelyek arra szolgálnak, hogy ösztönözzék az együttműködést a tagállamok között olyan kezdeményezések révén, amelyek célja az ismeretek gyarapítása, az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének fejlesztése, az innovatív megközelítések támogatása és a tapasztalatok kiértékelése;

b)

az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és más szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

Az Európai Parlament és a Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően rendes jogalkotási eljárás keretében határoz.

Az (1) bekezdés c), d), f) és g) pontjában említett területeken különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács az Európai Parlamenttel és az említett bizottságokkal folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz.

A Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag úgy határozhat, hogy az (1) bekezdés d), f) és g) pontjára a rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazni.

[...]

(5) E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók.”

A kiküldött munkavállalókra vonatkozó szabályozás

A 96/71/EK irányelv

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 kiadás 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.

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.

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

A megtámadott irányelv

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

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 megfelelő egyensúlyt teremtesen a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítására, 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/EK irányelv felülvizsgálata mellett prioritásként kell kezelni [a 96/71 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-ii 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 szerződés 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 ítélezési 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 küldő 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.”

12

Ezen irányelv (16)–(19) preambulumbekkezdésének 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 bértmegállapítási 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.”

13

Az említett irányelv (24) preambulumbekkezdése 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 kapcsolatrendszerek sokféleségét is. Ezen irányelv nem akadályozza a kiküldött munkavállalók számára foglalkoztatásra vonatkozó kedvezőbb feltételek alkalmazását.”

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

(-1a) [A 96/71 irányelv] semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogoknak – beleértve a sztrájkjogokat vagy a sztrájk szabadságának vagy a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatrendszerek keretébe tartozó egyéb lépések megtétele jogának vagy szabadságának – a nemzeti jog és/vagy gyakorlat szerinti gyakorlását. Nem érinti továbbá a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalásokhoz, azok megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, vagy a kollektív fellépéshez való jogot.”

A megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) alpontja módosítja a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontját, ezen albekezdést a h) és i) ponttal egészíti ki, és e 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 választottbíróági 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 foglalkoztatási nyugdíjrendszerekre;

[...]

h)

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

i)

az otthonuktól munkavégzés miatt távol lév? munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillet? juttatások vagy költségterítés 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.”

16

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 választott bírósági 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 versenytilalmi 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.”

17

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 címén – 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 költségtérítésre fizetendő ki.”

18

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 hatályaon 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.”

A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogra vonatkozó szabályozás

19

A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló, 2008. június 17-ii 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) preambulumbekkezdése a következőket 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 belső piac megfelelő működésének elősegítését szolgáló rendelkezéseket határoznak meg, amennyiben azok nem alkalmazhatók az e rendelet szabályai által kijelölt joggal együtt. [...]"

20

E rendelet „Egyéni munkaszerződés” című 8. cikke a következőképpen 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.

[...]"

21

Az említett rendeletnek „[Az uniós] jog egyéb rendelkezéseivel való kapcsolat” című 23. cikke a következőképpen 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.”

A felek kérelmei és a Bíróság előtti eljárás

22

Magyarország azt kéri, hogy a Bíróság:

–

elsődlegesen, semmisítse meg a megtámadott irányelvet;

–

másodlagosan

–

semmisítse meg a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontja a) alpontjának a 96/71 irányelv új 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontját, valamint harmadik albekezdését megállapító rendelkezését;

–

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 1. cikke 2. pontja c) alpontját;

–

semmisítse meg a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdését, és

–

a Parlamentet és a Tanácsot kötelezze a költségek viselésére.

23

A Parlament és a Tanács azt kéri, hogy a Bíróság utasítsa el a keresetet, és Magyarországot kötelezze a költségek viselésére.

24

Az Európai Unió Bírósága alapokmánya 16. cikke harmadik bekezdésének megfelelően Magyarország azt kérte a Bíróságtól, hogy az ügyet nagytanácsban bírálja el.

25

A Bíróság elnöke 2019. február 21-²¹i határozatával megengedte a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Francia Köztársaság, a Holland Királyság és a Bizottság számára, hogy a Parlament és a Tanács kereseti kérelmeinek támogatása végett beavatkozzanak.

26

A Bíróság elnökének 2019. március 27-²⁷i határozata megengedte a Svéd Királyságnak, hogy a Tanács kérelmeinek támogatása végett beavatkozzon.

A keresetről

27

Keresetének alátámasztására Magyarország öt jogalapra hivatkozik, amelyeket a megtámadott irányelv elfogadásához választott téves jogi alapra, az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésének megsértésére, hatáskörrel való visszaélés fennállására, az EUMSZ 56. cikk megsértésére, ugyanezen cikk által történő megsértésére, hogy ezen irányelv kizárja a szolgáltatásnyújtás szabadságának tényleges érvényesülését, a „Róma I” rendelet megsértésére, valamint a jogbiztonság és a normavilágosság elvének megsértésére alapít.

Az első, a megtámadott irányelv elfogadásához választott téves jogi alapra alapított jogalapról

A felek érvei

28

Magyarország azt állítja, hogy az uniós jogalkotó az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdésére és az

EUMSZ 62. cikkre támaszkodva nem a megfelelő jogalapot választotta a megtámadott irányelv elfogadásához. Ezen irányelv tárgya és tartalma szerint kizárólag vagy elsősorban a munkavállalók védelmére, és nem a szolgáltatásnyújtás szabadsága akadályainak megszüntetésére irányul.

29

E tekintetben Magyarország úgy véli, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó jogalap nem terjed ki a munkavállalók védelmére irányuló célkitűzésekre és az e területen elfogadható jogi aktusokra, amelyek az EUMSZ 153. cikkben szerepelnek.

30

Márpedig a megtámadott irányelv alapvető célkitűzése a munkavállalók közötti egyenlő bánásmód biztosítása, különösen a munkavállalók egyenlő díjazása elvének a kiküldetés keretében határon átnyúló szolgáltatásnyújtási tevékenységet végző munkavállalókra történő kiterjesztése révén. Ez utóbbiak a fogadó tagállam joga által előírt teljes mértékű díjazásban részesülnek.

31

Ugyanakkor a megtámadott irányelv – tekintettel protekcionista hatására – ellentétes az Unió versenyképességének, valamint a kohézió és a tagállamok közötti szolidaritás növelésére irányuló célkitűzésekkel.

32

Ezenkívül Magyarország rámutat, hogy a Tanács nem pontosította, hogy ezen irányelv mely kötelezően alkalmazandó rendelkezései teszik lehetővé a szolgáltatásnyújtás szabadságának a munkavállalók védelme és a tisztességtelen verseny megakadályozása által történő tényleges megerősítését.

33

Magyarország így az említett irányelv tartalmának vizsgálatából azt a következtetést vonja le, hogy az nem tartalmaz olyan tényezőket, amelyek jellegüknél fogva igazolhatnák az uniós jogalkotó által alkalmazott jogalap megválasztását.

34

Úgy véli, hogy ugyanez lenne a helyzet akkor is, ha a megtámadott irányelv tartalmát és céljait az általa módosított jogi aktussal együtt vizsgálnák meg, mivel ezen irányelv úgy határozta meg a 96/71 irányelv célját, hogy az kizárólag a kiküldött munkavállalók védelmének biztosítására vonatkozzon.

35

Véleménye szerint a módosítások tágabb kontextusban történő figyelembevételének és a jogi aktus egységes vizsgálatának szükségességéből nem következik, hogy a módosító jogi aktus jogalapját kizárólag a módosított jogi aktus céljainak és tartamának figyelembevételével kell megállapítani.

36

Magyarország ez alapján azt állítja, hogy a jogalapot mindenekelőtt a módosító jogi aktus

rendelkezéseinek céljára és tartalmára tekintettel kell meghatározni, és hogy az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésének b) pontja megfelel? jogalapot képezhetett volna, mivel a megtámadott irányelv olyan kérdéseket szabályoz, amelyek inkább e rendelkezés, mint az EUMSZ 53. és EUMSZ 62. cikk hatálya alá tartoznak.

37

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

A Bíróság álláspontja

38

Elöljáróban el?ször is emlékeztetni kell arra, hogy valamely uniós jogi aktus jogalapja megválasztásának objektív elemeken, közöttük e 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 összetev?t foglal magában, és ezek egyike els?dlegesnek vagy dönt? jelleg?nek mutatkozik, míg a másik csak járulékos jelleg?, ezt az aktust csak egy jogalapra kell alapítani, mégpedig arra, amelyet az els?dleges vagy dönt? cél vagy összetev? megkövetel (2019. december 3?iCseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C?482/17, EU:C:2019:1035, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39

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

40

Így, egy olyan szabályozást illet?en, mint a megtámadott irányelv, amely valamely meglév? szabályozást módosít, az el?bbi szabályozás jogalapjának meghatározása céljából figyelembe kell venni az általa módosított meglév? szabályozást, és különösen annak célját és tartalmát (2019. december 3?iCseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C?482/17, EU:C:2019:1035, 42. pont).

41

Egyébiránt, ha valamely jogalkotási aktus már egy adott uniós cselekvési területen összehangolta a tagállamok jogszabályait, az uniós jogalkotó nem fosztható meg attól a lehet?ségt?l, hogy ezt a jogi aktust a körülmények bármely változására vagy az ismeretek bármilyen fejl?désére tekintettel, az EUM?Szerz?dés által elismert általános érdekek védelmének biztosítására vonatkozó feladatára figyelemmel kiigazítsa, és figyelembe vegye az Uniónak az e Szerz?dés 9. cikkében foglalt átfogó célkit?zéseit, amelyek között szerepel a foglalkoztatás magas szintjének el?mozdítása és a megfelel? szociális védelem biztosítása (lásd ebben az értelemben: 2016. december 21?iAGET Iraklis ítélet, C?201/15, EU:C:2016:972, 78. pont).

42

Az uniós jogalkotó ugyanis ilyen helyzetben csak akkor teljesítheti megfelel?en a Szerz?dés által

elismert 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-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43

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-ai Parlament kontra Tanács ítélet, C-48/14, EU:C:2015:91, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44

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.

45

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.

46

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 41. pontjában felidézett követelmények.

47

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-ai Németország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-233/94, EU:C:1997:231, 17. pont; 2016. május 4-ai Philip Morris Brands és társai ítélet, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48

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-ai Philip Morris Brands és társai ítélet, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

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 első azt mondja ki, hogy az Unió erősíti a belső piac alapvető elveit, azaz a munkavállalók szabad mozgását, a letelepedés szabadságát és a szolgáltatásnyújtás szabadságát, amelyek célja a vállalkozások számára egyenlő 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-e egyensúlyt teremt-e egyrészt a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítására és az egyenlő feltételek garantálására, másrészt a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére irányuló igény között.

Először is, a megtámadott irányelv a célkitűzését illetően, az általa módosított irányelvvel együttesen vizsgálva arra irányul, hogy egyensúlyt teremtsen két érdek között, nevezetesen egyrészt biztosítani kell valamennyi tagállam vállalkozásai számára annak lehetőségét, hogy a belső piacon szolgáltatást nyújtsanak oly módon, hogy munkavállalókat küldjenek ki azon tagállamból, amelyben letelepedettek, abba a tagállamba, amelyben szolgáltatásaikat nyújtják, másrészt pedig biztosítani kell a kiküldött munkavállalók jogainak védelmét.

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 függően lényegesen eltérő munka- és foglalkoztatási feltételeknek az ugyanazon tagállamban történő 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 őrizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

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

Másodszor, a megtámadott irányelv a tartalma szerint – különösen a Magyarország által kifogásolt rendelkezésekben – a kiküldött munkavállalók védelmének nagyobb mértékű figyelembevételét irányozza elő, miközben továbbra is azt a célt követi, hogy biztosítsa a szolgáltatásnyújtás szabadságának a fogadó tagállamban való méltányos gyakorlását.

E logikát követve először is ezen irányelv 1. cikkének 1. pontja módosítja a 96/71 irányelv 1. cikkét azáltal, hogy e cikkbe beilleszti egyrészt az (-1) bekezdést, amely beépíti az irányelv tárgyába a kiküldött munkavállalókat a kiküldetésük időtartama alatt megillető védelem garanciáját, másrészt

az (-1a) bekezdést, amely kimondja, hogy a 96/71 irányelv semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogok gyakorlását.

55

Másodsorban, a megtámadott irányelv 1. cikke 2. pontjának a) alpontja az egyenlő 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 helyüktől eltérő helyen munkát végez a munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást, másrészt az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévők munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megilleti juttatásokra és költségtérítésre. Ezenkívül a megtámadott irányelvvel módosított 96/71 irányelv (a továbbiakban: módosított 96/71 irányelv) 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában a „díjazás” fogalma váltja fel a „minimális bérszint” fogalmát.

56

Harmadsorban, 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 előírja, ha a kiküldetés tényleges időtartama rendszerint meghaladja a tizenkét hónapot.

57

A fentiekből következik, hogy a Magyarország által előadott érveléssel ellentétben a megtámadott irányelv alkalmas arra, hogy erősítse a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát, amely az általa követett fő célkitűzés, mivel biztosítja, hogy a kiküldött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei a lehető legközelebb álljanak a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókéhoz, miközben a kiküldött munkavállalók számára e tagállamban a 96/71 irányelvben előírt munka- és foglalkoztatási feltételeknél fokozottabb védelmet nyújtó feltételeket biztosít.

58

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 elősegítésére vonatkozó igénynek a tisztességes verseny és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását garantáló intézkedések keretében kell eleget tenni.

59

Ezen irányelv (13) és (14) preambulumbekkezdése ebből a szempontból irányozza elő a tagállamok jogszabályainak oly módon történő összehangolását, hogy azok előírják a fogadó tagállamba munkavállalókat kiküldő munkáltatók által ott betartandó, minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok „kemény magját”.

60

Ebből következik, hogy a 96/71 irányelv – miközben a transznacionális szolgáltatásnyújtás szabadságának fejlesztését tűzte ki célul – már elfogadásakor figyelembe vette az olyan verseny garantálásának szükségességét, amely nem az attól függően lényegesen eltérő munka- és

foglalkoztatási feltételeknek az ugyanazon tagállamban történő alkalmazásán alapul, hogy a munkáltató letelepedett-e ebben a tagállamban, vagy sem, és ezáltal tekintetbe vette a kiküldött munkavállalók védelmét is. Közelebbre?l ezen irányelv 3. cikke határozta meg a fogadó tagállam azon munka? és foglalkoztatási feltételeit, amelyeket az ilyen állam területére kiküldött munkavállalók részére azon munkáltatóknak biztosítaniuk kellett, akik ?ket a célból küldték ki, hogy ott szolgáltatást nyújtsanak.

61

Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy – amint azt a jelen ítélet 41. és 42. 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.

62

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.

63

Ráadásul, amint arra a Parlament rámutatott, a Bizottság „A 96/71 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 irányelvb?l a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások és az ezen államba munkavállalókat kiküld? vállalkozások közötti egyenl?tlen versenyfeltételek fakadtak, valamint a munkaer?piacra az ezen vállalkozások munkavállalóira alkalmazandó bérezési szabályok strukturális különböz?sége miatt jellemz? szegmentáció is abból eredt.

64

Így, tekintettel a 96/71 irányelv által követett célra, azaz a bels? piacon a transznacionális szolgáltatásnyújtás szabadságának a tisztességes verseny keretében történ? biztosítására és a munkavállalók jogai tiszteletben tartásának garantálására, az uniós jogalkotó – figyelembe véve a körülmények alakulását és a jelen ítélet 62. és 63. pontjában kiemelt ismereteket – a megtámadott irányelv elfogadásakor ugyanazon jogalapra támaszkodhatott, mint amelyre az említett 96/71 irányelv elfogadásakor hivatkoztak. E célnak a megváltozott körülmények közötti lehet? legjobb elérése érdekében e jogalkotó szükségesnek tarthatta ugyanis, hogy a 96/71 irányelv alapjául szolgáló egyensúlyt a fogadó tagállamba kiküldött munkavállalók jogainak meger?sítésével oly módon igazítsa ki, hogy a munkavállalókat e tagállamba kiküld? vállalkozások és az ott letelepedett vállalkozások közötti verseny méltányosabb feltételek mellett alakuljon ki.

65

Hozzá kell tenni, hogy Magyarország állításával ellentétben az EUMSZ 153. cikk nem min?sül olyan speciálisabb jogalpnak, amely a megtámadott irányelv elfogadásának alapja lehetett volna. Az említett 153. cikk ugyanis kizárólag a munkavállalók védelmére vonatkozik, nem pedig az

Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára.

66

Kétségtelen, hogy az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése a) és b) pontjának rendelkezései két eltérő jogalapot tartalmaznak. Ezek közül azonban egyik sem szolgálhat a megtámadott irányelv alapjául.

67

Az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésének a) pontja ugyanis a szociális ügyekben a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésére irányuló intézkedések elfogadásának előírására szorítkozik, ami nem felel meg sem a megtámadott irányelv célkitűzésének, azaz a szolgáltatásnyújtás szabadsága méltányos alapon történő biztosításának, sem ezen irányelv tartalmának, amely a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó tagállami szabályozások összehangolására irányuló intézkedéseket tartalmaz.

68

Ami az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésének b) pontját illeti, noha az lehetővé teszi az Unió számára, hogy az Unió szociálpolitikájának hatálya alá tartozó bizonyos területeken harmonizációs intézkedéseket fogadjon el, meg kell állapítani, hogy a megtámadott irányelv egyáltalán nem minősül harmonizációs irányelvnek, mivel az csak arra szorítkozik, hogy a munkavállalóknak a más tagállamban letelepedett vállalkozások általi kiküldetése esetén kötelezővé teszi a fogadó tagállam egyes előírásait, és – amint az ezen irányelv (24) preambulumbekkezdéséből kitűnik – egyúttal tiszteletben tartja a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek sokféleségét is.

69

Következésképpen az EUMSZ 153. cikk nem képezhetette a megtámadott irányelv jogalapját.

70

A fenti megállapításokból következően az első jogalapot el kell utasítani.

A második, az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésének megsértésére és hatáskörrel való visszaélés fennállására alapított jogalapról

A felek érvei

71

Magyarország szerint a megtámadott irányelv ellentétes az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésével, amely kizárja a munkaviszonyra vonatkozó díjazás szabályozását az uniós jogalkotó hatásköréből.

72

Azon a véleményen van ugyanis, hogy a megtámadott irányelv a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdése c) pontjának módosításával közvetlenül meghatározza a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalók díjazását.

73

E tekintetben Magyarország a Bíróság ítélkezési gyakorlatára támaszkodva (2007. szeptember 13-án Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 40. és 46. pont; 2008. április 15-én Impact

ítélet, C?268/06, EU:C:2008:223, 123. pont) úgy érvel, hogy az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében szerepl?, díjazásra vonatkozó kivétel létjogosultságát az alapozza meg, hogy a díjazások szintjének meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződéses autonómiájának körébe, valamint a tagállamok e téren fennálló hatáskörébe tartozik.

74

A megtámadott irányelv a fogadó tagállam nemzeti jogszabályai vagy gyakorlata alapján kötelező szabályok alkalmazását írja elő a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerek kivételével a díjazáshoz kapcsolódó foglalkoztatási feltételek egészére vonatkozóan, ami magában foglalja a díjazás összegének meghatározását is. Ez az irányelv így a díjazás meghatározásába történő közvetlen uniós jogi beavatkozást jelent.

75

Magyarország arra a következtetésre jut, hogy a nem megfelelő jogalap választása az Unió által a megtámadott irányelv elfogadásával elkövetett hatáskörrel való visszaélés elfedésének eszköze.

76

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

A Bíróság álláspontja

77

A második jogalap két részből áll, amelyek szerint egyrészt a megtámadott irányelv ellentétes az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésével, amely kizárja a munkaviszonyra vonatkozó díjazásra irányuló szabályozást az uniós jogalkotó hatásköréből, másrészt pedig ez utóbbi ezen irányelv elfogadásával állítólag hatáskörrel való visszaélést valósított meg.

78

E jogalap első részét illetően mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a jelen ítélet 69. pontjából kitűnik – az EUMSZ 153. cikk nem képezhetette a megtámadott irányelv jogalapját.

79

Ezen irányelv ugyanis a munkavállalók kiküldetése esetén a tagállami szabályozások összehangolására szorítkozik, arra kötelezve az attól a tagállamtól eltérő tagállamba munkavállalókat kiküldő vállalkozásokat, amelyben e vállalkozások letelepedettek, hogy a munkavállalók számára biztosítsák az e tagállam kötelező szabályai által előírt egyes munkai és foglalkoztatási feltételeket, vagy szinte valamennyi ilyen feltételt, beleértve a kiküldött munkavállalóknak fizetendő díjazásra vonatkozó feltételt is.

80

Mivel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése kivételt ír elő az Uniónak az e cikk első bekezdéseiből eredő hatáskörei alól, amelyek nem szolgálhatnak a megtámadott irányelv jogalapjául, és ezért nem alkalmazhatók, e bekezdés nem érintheti ezen irányelv érvényességét.

81

Ebből következzen a második jogalap első részét el kell utasítani.

82

E jogalap második részét illetően emlékeztetni kell arra, hogy valamely jogi aktus csak akkor jogellenes hatáskörrel való visszaélés miatt, ha objektív, releváns és egybehangzó valószínűsítő körülmények alapján nyilvánvaló, hogy azt kizárólag vagy legalábbis első sorban olyan céltól eltérő cél elérése érdekében fogadták el, amelyre a szóban forgó jogkört biztosították, vagy az ügy körülményeinek kezelésére az EUMSzerződés által kifejezetten elírt eljárás megkerülése érdekében fogadták el azt (2015. május 5-én Spanyolország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-146/13, EU:C:2015:298, 56. pont).

83

Magyarország szerint az uniós jogalkotó visszaélt hatáskörével, amikor nem megfelelő jogalapot választott, nevezetesen az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdését és az EUMSZ 62. cikket annak érdekében, hogy elfedje a díjazások meghatározásába való, az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésével ellentétes beavatkozását.

84

Márpedig a kereset első jogalapjának vizsgálatából kitűnik, hogy a megtámadott irányelvet helyesen fogadták el az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdése és az EUMSZ 62. cikk alapján, valamint a jelen jogalap első részének vizsgálatából az tűnik ki, hogy ezen irányelvet következésképpen nem az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésével ellentétesen fogadták el.

85

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

A harmadik, az EUMSZ 56. cikk megsértésére alapított jogalapról

A felek érvei

86

Harmadik jogalapjával Magyarország azt állítja, hogy a megtámadott irányelv ellentétes az EUMSZ 56. cikkel. E harmadik jogalapot öt részre lehet osztani.

87

Az első részben Magyarország a belső piaci szolgáltatásokról szóló, 2006. december 12-én 2006/123/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (HL 2006. L 376., 36. o.; helyesbítés: HL 2014. L287., 33. o.) támaszkodva azt állítja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó uniós szabályozás azt az alapelvet érvényesíti, amely szerint minden tagállamnak el kell ismernie a valamely másik tagállam által az uniós joggal összhangban alkalmazott foglalkoztatási feltételeket, mivel a kiküldött munkavállalók jogainak védelmét a származási állam jogszabályai kellően biztosítják.

88

Márpedig Magyarország azon a véleményen van, hogy a 96/71 irányelv – a megtámadott irányelv általi módosítását megelőzően – megfelelő védelmet biztosított a kiküldött munkavállalók számára

azáltal, hogy a díjazást illetően elírta a fogadó tagállambeli minimálbér megfizetését. Magyarország megjegyzi, hogy a megtámadott irányelv azáltal, hogy elírja az e tagállamban meghatározott díjazások megfizetését, megkérdőjelezi, hogy az ilyen állam minimálbére képes-e a munkavállalók védelmére irányuló célkitűzés megvalósulásának, azaz az említett állambeli megélhetési költségek fedezésének biztosítására.

89

Magyarország hangsúlyozza, hogy e módosítás nem segíti elő jobban a szolgáltatásnyújtás szabadságát sem, hanem a gazdasági kapcsolatokba való közvetlen beavatkozásnak minősül, és megszünteti egyes jól azonosítható tagállamok jogszerű versenyelőnyét, amelyekben a díjazás szintje alacsonyabb, mivel az uniós jogalkotó ezáltal versenytorzító hatású intézkedést vezetett be.

90

Ezenkívül megjegyzi, hogy a Bizottság a hatásvizsgálatban nem volt képes semmilyen olyan számszerű adatra hivatkozni, amely bizonyíthatná, hogy a munkavállalók védelme a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó díjazást illetően szükségessé tette a 96/71 irányelv módosítását.

91

Végül, Magyarország párhuzamot von a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó szabályozással, amely szerint a származási tagállam által a kiküldött munkavállalók számára biztosított védelem szintje megfelel-nek minősül, és a kiküldött munkavállaló helyzetét számos szempont alapján egyedileg kell vizsgálni, mivel a cél a nemzeti szabályok halmozódásának elkerülése.

92

A második részben Magyarország arra hivatkozik, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában szereplő szabály, amely a minimális bérszint fogalma helyett a „díjazás” fogalmát használja, ellentétes a fogadó tagállam munkavállalói és az e tagállamba kiküldött munkavállalók közötti egyenlő bánásmód biztosításának céljával, mivel a valamely tagállamban letelepedett vállalkozások számára elírja, hogy az általuk más tagállamba kiküldött munkavállalók részére az ez utóbbi tagállambeli gyakorlatnak megfelelő díjazást kell fizetniük, amely nem alkalmazandó kötelezően ugyanezen tagállam vállalkozásaira, mivel ez utóbbiakat általában csak a minimálbér követelménye köti. Ebből következik, hogy a fogadó tagállam minimális bérszintjét elegendőnek kell tekinteni e tagállam munkavállalói számára, a kiküldött munkavállalók számára azonban nem.

93

Magyarország továbbá úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (7) bekezdésében azon vállalkozások számára elírt, utazási, lakhatási és étkezési költségek megtérítésére vonatkozó kötelezettség, amelyek munkavállalókat küldenek ki egy másik tagállamba, ellentétes az egyenlő bánásmód elvével.

94

Végül emlékeztet arra, hogy a szociális biztonság és a munkavállalók adóztatásának területei, amelyeken bizonyos tagállamok feltételezhetően komparatív versenyelőnyt élveznek, a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartoznak, és hogy az uniós jogalkotó a megtámadott irányelv elfogadásakor nem vizsgálta meg, hogy az e területeken fennálló különbségek ilyen előnyt biztosítanak-e.

95

A harmadik részben Magyarország először is azt állítja, hogy a megtámadott irányelv nem alkalmas az általa követett cél elérésére, vagyis a különböző tagállamokban letelepedett szolgáltatókra vonatkozó versenyfeltételek kiegyenlítésére. E tekintetben kifogásolja az irányelv (16) preambulumbekzdésének szövegét, amely szerint lényegében a vállalkozások a költségeken kívüli egyéb tényezők alapján versenyeznek egymással, ami azt jelenti, hogy a szolgáltatás ára semmilyen szerepet nem játszik a fogyasztó választásában.

96

Másodsorban úgy véli, hogy a Bizottság a kiküldött munkavállalók munkafeltételeinek vagy helyzetének további vizsgálata nélkül a hatásvizsgálat adataiból, amelyek értelmében a kiküldött munkavállalók száma 2010 és 2014 között 44,4%-kal nőtt, nem vonhatta le azt a következtetést, hogy e munkavállalók védelme nem megfelelő.

97

Harmadsorban Magyarország úgy véli, hogy tekintettel a munkavállalók kiküldetése keretében végzett szolgáltatásnyújtás ideiglenes jellegére, a megtámadott irányelv rendelkezései meghaladják a kiküldött munkavállalók védelmére irányuló cél eléréséhez szükséges mértéket. E tekintetben rámutat, hogy különbséget kell tenni a szabad mozgáshoz való jogával élő munkavállaló helyzete és azon munkavállaló helyzete között, aki kiküldetés keretében ideiglenesen nyújt szolgáltatást a fogadó tagállamban, mivel az előbbi e tagállam egyik munkáltatójának javára és irányítása alatt dolgozik, míg a másik nem integrálódott ténylegesen a fogadó tagállam társadalmába és munkaerőpiacába.

98

A negyedik részben Magyarország úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésében előírt, a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó szabályok a szolgáltatásnyújtás szabadsága aránytalan korlátozásának minősülnek azáltal, hogy a fogadó tagállam munkajoga szinte teljes egészének alkalmazását írják elő, amit nem igazol a kiküldött munkavállalók érdekeinek védelme.

99

Rámutat, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésében említett, tizenkét hónapot meghaladó időtartamra kiküldött munkavállalók a fogadó tagállam társadalmába és munkaerőpiacába való integrációjuk szempontjából nincsenek összehasonlítható helyzetben e tagállam munkavállalóival.

100

Legfeljebb csak a munkavállalókat kiküldő vállalkozás és a fogadó tagállam közötti kapcsolatok válnak szorosabbá gazdasági szempontból.

Ezenkívül álláspontja szerint nem feltételezhetjük, hogy egy olyan szabály, amely alapján a fogadó tagállamba több mint tizenkét hónapot meghaladó időtartamra kiküldött munkavállalóra az ebben a tagállamban alkalmazandó jog vonatkozik, mindig kedvezőbb e munkavállaló számára. Egyébiránt az EUMSzerződés egyetlen rendelkezése sem teszi lehetővé azon időtartam vagy gyakoriság absztrakt módon történő meghatározását, amelyetől kezdve valamely szolgáltatás másik tagállamban történő nyújtását már nem lehet az EUMSzerződés értelmében vett szolgáltatásnyújtásnak tekinteni.

Az ötödik részben Magyarország úgy véli, hogy a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése azáltal, hogy a módosított 96/71 irányelvet a közúti szállítási ágazatra egy egyedi jogalkotási aktus elfogadásától kezdődően alkalmazhatóvá teszi, sérti az EUMSZ 58. cikket, amely úgy rendelkezik, hogy a közlekedés területén a szolgáltatások szabad mozgására az EUMSzerződés közlekedésre vonatkozó címének rendelkezései az irányadók.

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

A Bíróság álláspontja

– Előzetes észrevételek

Először 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-ai Schmelz ítélet, C-97/09, EU:C:2010:632, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

Amint azonban az a jelen ítélet 48. pontjából kitűnik, az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgása területén az uniós jogalkotó által elfogadott intézkedéseknek – függetlenül attól, hogy a tagállamok jogszabályainak harmonizálására irányuló vagy az e jogszabályokat összehangoló intézkedésekről van-e szó – nemcsak az a céljuk, hogy megkönnyítsék e szabadságok valamelyikének gyakorlását, hanem adott esetben az Unió által elismert olyan egyéb alapvető érdekek védelmének biztosítására is irányulnak, amelyeket e szabadság érinthet.

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

Márpedig, amint az a jelen ítélet 51. 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 eltérő szintű munka- és foglalkoztatási feltételeket alkalmaznak attól függően, 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 őrizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

108

Másodszor, 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 belső jogszerűsége szempontjából kizárólag arról kell megbizonyosodnia, hogy az nem sérti-e az EU- és az EUMSzerződést vagy az uniós jog általános elveit, és hogy nem jogellenes-e hatáskörrel való visszaélés miatt.

109

Márpedig mind az egyenlő bánásmód elve, mind az arányosság elve, amelyekre Magyarország a jelen jogalap keretében hivatkozik, ezen általános elvek közé tartozik.

110

Egyfelől az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód objektíven nem igazolható (2019. december 3-ai Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet, C-482/17, EU:C:2019:1035, 164. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

111

Másfelől az arányosság elve megköveteli, hogy az uniós jog valamely rendelkezése által alkalmazott eszközök alkalmasak legyenek az érintett szabályozással kitűzött jogszert 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).

112

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).

113

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

114

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).

115

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).

116

Egyébiránt még egy korlátozott 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).

117

A harmadik jogalap különböző részeit e megfontolásokra tekintettel kell megvizsgálni.

– A harmadik jogalap első, a kiküldött munkavállalók jogai védelmének kellően biztosított jellegére alapított részéről

118

Magyarország lényegében úgy véli, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó uniós szabályozás azt az alapelvet valósítja meg, amely szerint minden tagállamnak el kell ismernie a valamely másik tagállam által az uniós joggal összhangban alkalmazott foglalkoztatási feltételeket, ami kellőképpen biztosítja a kiküldött munkavállalók jogainak védelmét.

Először is, bár Magyarország érvelésének alátámasztására a 2006/123 irányelvre hivatkozik, a jelen ítélet 108. pontjának megfelelően mindenképpen elegendő megállapítani, hogy valamely uniós jogi aktus belső jogszerepe nem vizsgálható egy másik, azonos jogforrási szintű uniós jogi aktus alapján, kivéve azt az esetet, ha azt ez utóbbi jogi aktus alapján fogadták el, vagy ha e két jogi aktus közül az egyik kifejezetten előírja, hogy a másikkal szemben elsőbbséget élvez. Márpedig a megtámadott irányelv esetében nem ez a helyzet. Egyebekben, amint azt a 2006/123 irányelv 1. cikkének (6) bekezdése pontosítja, ez „az irányelv nem érinti a munkajogot, azaz a foglalkoztatási feltételekre [és] a munkafeltételekre [vonatkozó] jogszabályi vagy szerződéses előírásokat”.

Ugyanígy a Magyarország által a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó szabályozással, azaz a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL 2004. L 166., 1. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 5. kötet, 72. o.) kapcsolatban felállított párhuzamot illetően elegendő megállapítani, hogy a megtámadott irányelvet nem a 883/2004 rendelet alapján fogadták el, és hogy e két jogi aktus egyike sem írja elő kifejezetten, hogy e rendelet elsőbbséget élvez ezen irányelvvel szemben.

Másodszor az az érv, amely szerint a 96/71 irányelv – mielőtt a megtámadott irányelv azt módosította – megfelelő védelmet biztosított a kiküldött munkavállalók számára azáltal, hogy a díjazást illetően előírta a fogadó tagállam minimálbérének kifizetését, nem kérdőjelezi meg ez utóbbi irányelv jogszerűségét.

E tekintetben az uniós jogalkotó ezen irányelv elfogadásával úgy vélte, hogy a munkavállalók számára nagyobb védelmet kell biztosítani annak érdekében, hogy megőrizzék a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtást a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások és a munkavállalókat ezen államba kiküldő vállalkozások között.

Ennek érdekében a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja pontosabban arra irányul, hogy nagyobb védelmet biztosítson a kiküldött munkavállalók számára azáltal, hogy az egyenlő bánásmód alapján biztosítja számukra a fogadó tagállamban kötelezővé tett díjazás valamennyi alkotóelemét annak érdekében, hogy e munkavállalók a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozókkal azonos kötelező szabályokon alapuló díjazást kapjanak.

Márpedig az ilyen fokozott védelem nyújtása Magyarország állításával ellentétben nem kérdőjelezheti meg a fogadó tagállam minimálbérének a munkavállalók védelmére irányuló cél biztosítására való alkalmasságát, hanem éppen ellenkezőleg, az uniós jogalkotónak a jelen ítélet 112. és 113. pontjában hangsúlyozott széles mérlegelési jogkörébe tartozik.

125

Harmadszor Magyarország arra hivatkozik, hogy a megtámadott irányelv nem a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvét szolgálja, hanem egyes tagállamoknak a költségek terén jelentkező, legális versenyelnyét szünteti meg, és így olyan intézkedésnek minősül, amely torzítja a versenyt.

126

Márpedig, amint az a jelen ítélet 51. és 107. 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 eltérő szintű munka- és foglalkoztatási feltételeket alkalmaznak attól függően, 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) preambulumbekszövege is tanúsítja – annak eszköze, hogy „meg lehessen érizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát”.

127

Ebből 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 különböző tagállamok vállalkozásaira alkalmazott munka- és foglalkoztatási feltételek közötti túlzott különbségektől.

128

Ennyiben e cél elérése érdekében a megtámadott irányelv kiegyenlíti azokat a tényezőket, amelyekre tekintettel a különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások versenyezhetnek egymással, nem törli el azonban azt az esetleges versenyelnyét, amelyben egyes tagállamok szolgáltatói részesültek volna, mivel az említett irányelv – Magyarország állításával ellentétben – egyáltalán nem zár ki minden, a költségeken alapuló versenyt. E rendelkezés ugyanis azt írja elő, hogy a kiküldött munkavállalók számára biztosítani kell a fogadó tagállamban a munka- és foglalkoztatási feltételek egy sorának, köztük a díjazás ezen államban kötelezővé tett alkotóelemeinek alkalmazását. Ezen irányelv tehát nincs hatással az ilyen munkavállalókat kiküldő vállalkozások egyéb költségtényezőire, mint például e munkavállalóknak az irányelv (16) preambulumbekszövegeben említett termelékenységére vagy hatékonyságára. Magyarország állításával ellentétben tehát ez az irányelv nem versenytorzító hatású.

129

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

130

Következésképpen a harmadik jogalap első részét el kell utasítani.

– A harmadik jogalap második, az egyenlő bánásmód elvének megsértésére alapított részéről

Először is, ami azt az érvet illeti, amely szerint a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontjában szereplő szabály arra kötelezi a munkavállalókat valamely másik tagállamba kiküldött vállalkozásokat, hogy a munkavállalók részére meghatározott díjazást fizessenek e tagállam azon gyakorlatára tekintettel, amely nem kötelezően alkalmazandó e tagállam vállalkozásaira, meg kell állapítani, hogy ez az érv téves.

Ugyanis a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése harmadik albekezdésének szövegéből, amely pontosítja e bekezdés általános alkalmazási feltételeit, egyértelműen következik, hogy „[az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja szerinti] 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 választottbírói ítélet útján”.

Ennélfogva mind a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által alkalmazott munkavállalókra, mind pedig az e tagállamba kiküldött munkavállalókra a díjazás terén ugyanazok – vagyis az említett tagállamban kötelezővé tett – szabályok vonatkoznak.

Másodszor, ami Magyarország azon érvét illeti, amely szerint ellentétes az egyenlőség elvével a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (7) bekezdése, mivel az előírja az utazási, lakhatási és étkezési költségek megtérítését a más tagállamba munkavállalókat kiküldött vállalkozások számára, ez az érv e rendelkezés téves értelmezésén alapul. Ugyanis, amint azt a Tanács állította, e 3. cikk (7) bekezdése második albekezdésének második mondata nem ilyen jellegű kötelezettség keletkeztetésére irányul. Amint az különösen a megtámadott irányelv (19) preambulumbekkezdéséből, valamint az e mondatban szereplő, ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének i) pontjára utaló fenntartásból következik, az említett mondat csupán azt írja elő, hogy a költségek ilyen megtérítését, amely nem tartozik a díjazás körébe, a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok szabályozzák.

Végeredményben e rendelkezés arra a különleges helyzetre vonatkozik, amelyben a kiküldött munkavállalók vannak, mivel a munkáltatójukkal szembeni szakmai kötelezettségeik teljesítése érdekében kötelesek származási tagállamukból egy másik tagállamba utazni. Márpedig az ilyen tagállamban letelepedett vállalkozás által alkalmazott munkavállalók nem ugyanebben a helyzetben vannak, mivel e vállalkozás javára ugyanezen tagállamban végzik feladataikat. Ebből következik, hogy az említett rendelkezés semmiképpen sem tekinthető ellentétesnek az egyenlő bánásmód elvével.

Következésképpen a harmadik jogalap második részét el kell utasítani.

– A harmadik jogalap harmadik, az arányosság elvének megsértésére alapított részér?

137

Amint az a jelen ítélet 111. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból kit?nik, az uniós jog általános elvei közé tartozó arányosság elve megköveteli, hogy az uniós jog valamely rendelkezése által alkalmazott eszközök alkalmasak legyenek az érintett szabályozással kit?zött célok megvalósítására, és ne haladják meg az azok eléréséhez szükséges mértéket.

138

El?ször is, ami a megtámadott irányelvnek a munkavállalókat a fogadó tagállamba kiküld? vállalkozások és az e tagállam vállalkozásai közötti méltányosabb versenyfeltételek biztosítására irányuló célkit?zés elérésére való alkalmasságát illeti, Magyarország téves következtetéseket von le ezen irányelv (16) preambulumbekzdéséb?l.

139

Egyrészt e preambulumbekzdés egy, az Unió által elérend?, azaz a „ténylegesen integrált és verseng? bel? piacra” vonatkozó célkit?zést tükröz, mivel a munka? és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó szabályok egységes alkalmazása az említett irányelv (4) preambulumbekzdése szerint „valódi társadalmi konvergencia” megvalósítására irányul.

140

Másképpen ugyanezen (16) preambulumbekzdés nem utal arra, hogy az uniós vállalkozások közötti költségkülönbségeken alapuló verseny nem lenne lehetséges vagy kívánatos. Éppen ellenkezőleg, olyan tényez?kre hivatkozva, mint a termelékenység és a hatékonyság, olyan termelési tényez?ket emel ki, amelyek természetesen ilyen költségkülönbségeket eredményeznek.

141

Valójában a szolgáltatások transznacionális nyújtása esetén az uniós vállalkozások közötti, a megtámadott irányelv által semlegesített költségkülönbségek csupán azok, amelyek a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében felsorolt munka? és foglalkoztatási feltételekb?l erednek, amelyek kötelez?ek a fogadó tagállam tág értelemben vett szabályozása értelmében.

142

Másodszor, Magyarország vitatja az uniós jogalkotó által annak megállapításához figyelembe vett tényez?ket, hogy a kiküldött munkavállalóknak a 96/71 irányelv által biztosított védelme már nem megfelel?.

143

E tekintetben a hatásvizsgálat különösen két olyan körülményt tárt fel, amelyek alapján e jogalkotó észszer?en tekinthette úgy, hogy a fogadó tagállam azon „minimális bérszintjének” a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában meghatározott fogalma, amelyet a kiküldött munkavállalók védelme érdekében garantálni kell, már nem alkalmas az ilyen védelem biztosítására.

Egyrészt a „minimális bérszint” fogalma számos tagállamban értelmezési nehézségeket vetett fel, ami több, a Bíróság el?tti el?zetes döntéshozatali ügyhöz vezetett, és a Bíróság e fogalom tág értelmezését fogadta el a 2015. február 12?i Sähköalojen ammattiliitto ítéletben (C?396/13, EU:C:2015:86, 38–70. pont), amely a fogadó tagállam jogszabályaiban el?írt minimálbéren felüli más szempontokra is kiterjedt. Így a Bíróság kimondta, hogy az említett fogalom magában foglalja a munkavállalók bércsoportokba történ? besorolásán alapuló, id?bér? vagy teljesítménybér?alapú, e tagállamban hatályos kollektív szerz?désekben el?írt munkabér?számítást, a napidíjat, az útid?terítést és a szabadságpénzt.

Ezáltal a hatásvizsgálat meg tudta állapítani, hogy a „minimális bérszint” Bíróság által értelmezett fogalma jelent?s mértékben eltér a szolgáltatásnyújtás keretében valamely másik tagállamba munkavállalókat kiküld? vállalkozások elterjedt gyakorlatától, amely abban áll, hogy a munkavállalóknak csak a fogadó tagállam jogszabályai vagy kollektív szerz?dései által el?írt minimálbért fizetnek.

Másrészt a hatásvizsgálatból kit?nik, hogy a 2014. év során a díjazás terén több fogadó tagállamban jelent?s különbségek jelentkeztek az e tagállamokban letelepedett vállalkozások által alkalmazott munkavállalók és az oda kiküldött munkavállalók között.

Harmadszor el kell utasítani Magyarország azon érvét, amely szerint a munkavállalók kiküldetése keretében végzett szolgáltatásnyújtás ideiglenes jellegére tekintettel a megtámadott irányelv azon rendelkezései, amelyek a kiküldött munkavállalók számára a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalókkal egyenl? bánásmódot biztosítanak, meghaladják az e kiküldött munkavállalók védelmére irányuló célkit?zés eléréséhez szükséges mértéket.

Magyarország állításával ellentétben sem az, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése els? 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 megillet? költségtérítés 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.

E módosításokból 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.

Márpedig a jelen ítélet 62. és 144–146. pontjában kifejtett tényez?kre tekintettel Magyarország nem tudta bizonyítani, hogy a megtámadott irányelv által a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésébe beillesztett módosítások meghaladták a megtámadott irányelv célkit?zéseinek – azaz a szolgáltatásnyújtás szabadságának méltányos alapon történ? biztosítása és a kiküldött munkavállalók számára történ? szélesebb kör? védelem nyújtása – eléréséhez szükséges mértéket.

151

Következésképpen a harmadik jogalap harmadik részét el kell utasítani.

– A harmadik jogalap negyedik, a szolgáltatásnyújtás szabadsága elvének a munkavállalók tizenkét hónapot meghaladó időtartamra szóló kiküldetésének rendszere általi megsértésére alapított részér?

152

Magyarország úgy véli, hogy a fogadó tagállam munkajoga szinte teljes egészének a f?szabály szerint tizenkét hónapot meghaladó időtartamra kiküldött munkavállalókra történ? alkalmazása nem igazolható a kiküldött munkavállalók érdekeinek védelmével, valamint nem szükséges és arányos.

153

Ezenkívül a megtámadott irányelv sérti az egyenl? bánásmód elvét azzal, hogy kimondja, hogy egyrészt a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésében említett, tizenkét hónapot meghaladó időtartamra kiküldött munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások által alkalmazott munkavállalókkal, másrészt pedig, hogy azok a vállalkozások, amelyek ilyen időtartamra munkavállalókat küldenek ki, az ezen államban letelepedett vállalkozásokkal vannak összehasonlítható helyzetben.

154

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, tizenhét hónapnál – hosszabb időre küldik ki a fogadó tagállamba, a szolgáltató az egyenl? 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 az államban törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések és/vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződés vagy választott bírósági ítélet útján kerültek meghatározásra. Csupán egyrészt a munkaszerződés megkötésének és megsz?nésének 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.

155

Márpedig az uniós jogalkotónak a jelen ítélet 112. és 113. 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 jelent?sen 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.

156

Egy ilyen hosszú távú kiküldetési rendszer szükségesnek, megfelel?nek és arányosnak t?nik annak érdekében, hogy a munka? és foglalkoztatási feltételek tekintetében nagyobb védelmet biztosítson a fogadó tagállamba hosszú id?tartamra kiküldött munkavállalók számára, megkülönböztetve e munkavállalók helyzetét a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló munkavállalók vagy – általánosabban ? az e tagállamban lakóhellyel rendelkező és az ott letelepedett vállalkozások által foglalkoztatott munkavállalók helyzetét?l.

157

Következésképpen a harmadik jogalap negyedik részét el kell utasítani.

– A harmadik jogalap ötödik, az EUMSZ 58. cikk megsértésére alapított részér?l

158

Magyarország 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 közlekedési ágazatra nézve is alkalmazni rendeli, sérti az EUMSZ 58. cikket.

159

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

160

Ebb?l 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?iAsociación Profesional Elite Taxi ítélet, C?434/15, EU:C:2017:981, 48. pont).

161

Márpedig a megtámadott irányelv 3. cikkének (3) bekezdése annak el?írására szorítkozik, hogy ezt az irányelvet a közúti szállítási ágazatra a 2006/22 irányelvet módosító jogalkotási aktus alkalmazhatóságának kezd? id?pontjától 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.

162

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.

163

Következésképpen a harmadik jogalap ötödik részét, és ennélfogva ezt a jogalapot teljes egészében el kell utasítani.

A negyedik, az EUMSZ 56. cikknek a szolgáltatásnyújtás szabadsága tényleges

érvényesülésének a megtámadott irányelv általi kizárásával történ? megsértésére alapított jogalapról

A felek érvei

164

Magyarország azt állítja, hogy a megtámadott irányelv ellentétes az EUMSZ 56. cikkel, valamint a 2007. december 18?iLaval un Partneri ítélettel (C?341/05, EU:C:2007:809), amennyiben el?írja, hogy a sztrájkhoz való jog vagy más kollektív fellépési jog gyakorlása akadályozhatja a szolgáltatásnyújtás szabadságának tényleges érvényesülését.

165

Szerinte erre vonatkozik ezen irányelv 1. cikke 1. pontjának b) alpontja, amely kimondja, hogy a 96/71 irányelv nem sérti többek között a sztrájkjogot vagy a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatrendszerek keretébe tartozó egyéb lépések megtételének jogát.

166

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

A Bíróság álláspontja

167

Magyarország lényegében úgy véli, hogy a megtámadott irányelv 1. cikke 1. pontjának b) alpontja megkérd?jelezi a Bíróságnak a 2007. december 18?iLaval un Partneri ítéletb?l (C?341/05, EU:C:2007:809) ered? ítélkezési gyakorlatát, mivel kizárja az EUMSZ 56. cikk hatálya alól a sztrájkhoz való jog vagy más kollektív fellépési jog gyakorlását.

168

Márpedig, noha e rendelkezés kimondja, hogy a módosított 96/71 irányelv „semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvet? jogok gyakorlását”, abból egyáltalán nem következik az, hogy e jogok gyakorlására nem vonatkozik az uniós jog. Éppen ellenkez?leg, mivel ez az irányelv az uniós szinten elismert alapvet? jogokra utal, ez azt jelenti, hogy a munkavállalók kollektív fellépéshez való jogának gyakorlását a munkavállalóknak a módosított 96/71 irányelv rendelkezéseinek hatálya alá tartozó kiküldetése esetén a Bíróság által értelmezett uniós jog alapján kell értékelni.

169

Következésképpen a negyedik jogalapot el kell utasítani.

Az ötödik, a „Róma I” rendelet, valamint a jogbiztonság és a normavilágosság elvének megsértésére alapított jogalapról

A felek érvei

170

Magyarország azt állítja, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése nem egyeztethet? össze a „Róma I” rendelettel, amely annak biztosítására irányul, hogy a szerz?d?

felek szabadon válasszák meg a jogviszonyukra alkalmazandó jogot, mivel e cikk elírja, hogy a hosszú távú kiküldetés esetén a fogadó tagállam jogszabályaiból eredő kötelezettségeket kötelezően alkalmazni kell a kiküldött munkavállalókra, függetlenül a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól.

171

Márpedig a „Róma I” rendelet az alkalmazandó jog meghatározása szempontjából nem veszi figyelembe a külföldön végzett munka időtartamát, hanem kizárólag abból a kérdésből indul ki, hogy a munkavállalónak a külföldi munkája elvégzését követően folytatnia kell-e a munkavégzést a származási országában.

172

Egyébiránt Magyarország úgy véli, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése nem kollíziós jellegű szabály, mivel abban az szerepel, hogy az a munkaviszonyra irányadó jogtól függetlenül alkalmazandó.

173

Azt is állítja, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1a) bekezdésének negyedik albekezdésében elírt azon szabály, amely szerint e bekezdés alkalmazásában az egyes kiküldött munkavállalók egymást követő kiküldetési időszakai halmozódnak, nem egyeztethető össze a „Róma I” rendelettel, amely minden egyes munkaszerződés tekintetében meghatározza az alkalmazandó jogot és az egyéni jogokat.

174

Magyarország végül úgy véli, hogy a „díjazás” fogalma a megtámadott irányelvben sérti a normavilágosság és a jogbiztonság elvét, mivel a fogadó tagállam nemzeti jogszabályaira és/vagy gyakorlatára utal.

175

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

A Bíróság álláspontja

176

Az első részben Magyarország azt állítja, hogy egyrészt a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdése sérti a „Róma I” rendelet 8. cikkét, amely a munkaszerződésre alkalmazandó jog meghatározása tekintetében rögzíti a felek autonómiáját, másrészt pedig az a szabály, amely szerint az egymást követően kiküldött munkavállalók kiküldetési időszakai halmozódnak, nem egyeztethető össze e rendelettel. A második részben úgy véli, hogy a megtámadott irányelv által bevezetett „díjazás” fogalma sérti a jogbiztonság és a normavilágosság elvét.

177

Először is 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 elírja, hogy ilyen jogválasztás hiányában az egyéni munkaszerződésre annak az országnak a joga az irányadó, amelyben vagy

– ilyen 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.

178

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.

179

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 különös kollíziós szabálynak minősül.

180

Ezenkívül, amint arra a főtanácsnok az indítványának 196. pontjában rámutat, a „Róma I” rendelet kidolgozásának folyamata bizonyítja, hogy annak 23. cikke lefedi a 96/71 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében már előírt különös kollíziós szabályt, mivel a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre vonatkozó 2005. december 15-ii javaslatához (COM/2005/0650 végleges) a Bizottság más uniós jogi rendelkezésekben megtalálható különös kollíziós szabályokat felsoroló mellékletet csatolt, amelyek között ezen irányelv is szerepelt.

181

Végül az, hogy a módosított 96/71 irányelv 3. cikkének (1a) bekezdésében létezik egy olyan szabály, amelynek célja a csalás megelőzése abban az esetben, ha a kiküldött munkavállalót más, ugyanazon feladatot ugyanazon helyen végző kiküldött munkavállalóval helyettesítik, nem kérdőjelezheti meg a jelen ítélet 179. pontjában szereplő következtetést, mivel az e rendelkezés által alkotott kollíziós szabály keretében az uniós jogalkotó előírhatott volna egy olyan szabályt, amelynek célja az, hogy az általa alapított kötelezettség ne lehessen megkerülhető.

182

Következésképpen az ötödik jogalap első részét el kell utasítani.

183

Másodszor, a módosított 96/71 irányelv szövegéből és rendszeréből egyértelműen kitűnik, hogy a „díjazás” fogalma, amelyet ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja használ, az e tárgyban kötelezővé tett tagállami jogszabályokra vagy gyakorlatra utal, és hogy – az ezen irányelv 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdésében szereplő pontosításra is figyelemmel – az említett 3. cikk (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja nem határozza meg, hogy e fogalom mit takar.

184

E tekintetben a módosított 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének harmadik albekezdése annak megállapítására szorítkozik, hogy ezt a fogalmat 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.

185

Márpedig, amint az lényegében a megtámadott irányelv (17) preambulumbekkezdéséből kitűnik, a díjazásra vonatkozó szabályok meghatározása fűszabály szerint a tagállamok hatáskörébe tartozik, akik ugyanakkor ennek keretében kötelesek az uniós jog tiszteletben tartásával eljárni.

186

E körülmények között, és figyelembe véve a jelen ítélet 112. és 113. pontjában felidézett széles mérlegelési jogkört is, nem róható fel az uniós jogalkotónak, hogy megsértette a jogbiztonság és a normavilágosság elvét azáltal, hogy a tagállamok munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó jogát és gyakorlatát összehangoló irányelvben utalt a „díjazás” fogalmára, amelyet a tagállamok nemzeti jogszabályai vagy gyakorlata határoz meg.

187

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

188

A fenti megfontolások összességére tekintettel a keresetet el kell utasítani, anélkül hogy határozni kellene a másodlagosan előterjesztett azon kérelmekről, amelyek a megtámadott irányelv bizonyos rendelkezéseinek a megsemmisítésére irányulnak, és amelyek az elsőlegesen előterjesztett kérelmeket alátámasztó jogalapokkal azonos jogalapokon alapulnak.

A költségekről

189

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

190

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 Magyarországot 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.

Lenaerts

Silva de Lapuerta

Bonichot

Vilaras

Regan

Ilešić

Wahl

Juhász

Šváby

Rodin

Biltgen

Jürimäe

Lycourgos

Xuereb

Jääskinen

Kihirdetve Luxembourgban, a 2020. december 8-ai nyilvános ülésen.

A. Calot Escobar

hivatalvezető

K. Lenaerts

elnök

(*1) Az eljárás nyelve: magyar.