

Predbežné znenie

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 8. decembra 2020 (*)

„Žaloba o neplatnosť – Smernica (EÚ) 2018/957 – Slobodné poskytovanie služieb – Vysielanie pracovníkov – Podmienky práce a zamestnávania – Odmeňovanie – Trvanie vyslania – Určenie právneho základu – Články 53 a 62 ZFEÚ – Zmena existujúcej smernice – Článok 9 ZFEÚ – Zneužitie právomoci – Zásada zákazu diskriminácie – Nevyhnutnosť – Zásada proporcionality – Rozsah zásady slobodného poskytovania služieb – Cestná doprava – Článok 58 ZFEÚ – Nariadenie (ES) č. 593/2008 – Pôsobnosť – Zásada právnej istoty a zásada jasnosti právnych predpisov“

Vo veci C-620/18,

ktorej predmetom je žaloba o neplatnosť podľa článku 263 ZFEÚ, podaná 2. októbra 2018,

Maďarsko, v zastúpení: Z. Fehér, G. Tornyai a M. Tátrai, splnomocnení zástupcovia,

žalobca

proti

Európskemu parlamentu, v zastúpení: M. Martínez Iglesias, L. Visaggio a A. Tamás, splnomocnení zástupcovia,

žalovanému,

ktorého v konaní podporuje:

Spolková republika Nemecko, v zastúpení: J. Möller a S. Eisenberg, splnomocnení zástupcovia,

Francúzska republika, v zastúpení: E. de Moustier, A.-L. Desjonquères, C. Mosser a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

Holandské kráľovstvo, v zastúpení: M. K. Bulterman, C. Schillemans, J. Langer, splnomocnení zástupcovia,

Európska komisia, v zastúpení: L. Havas, M. Kellerbauer, B.-R. Killmann a A. Szmytkowska, splnomocnení zástupcovia,

vedľajší účastníci konania,

Rade Európskej únie, v zastúpení: pôvodne A. Norberg, M. Bencze a E. Ambrosini, neskôr A. Norberg, E. Ambrosini, A. Sikora-Kalda a Zs. Bodnár, splnomocnení zástupcovia,

žalovanej,

ktorú v konaní podporuje:

Spolková republika Nemecko, v zastúpení: J. Möller a S. Eisenberg, splnomocnení zástupcovia,

Francúzska republika, v zastúpení: E. de Moustier, A. L. Desjonquères, C. Mosser a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

Holandské kráľovstvo, v zastúpení: M. K. Bulterman, C. Schillemans a J. Langer, splnomocnení zástupcovia,

Švédske kráľovstvo, v zastúpení: C. Meyer-Seitz, H. Shev a H. Eklinder, splnomocnené zástupkyne,

Európska komisia, v zastúpení: L. Havas, M. Kellerbauer, B. R. Killmann a A. Szmytkowska, splnomocnení zástupcovia,

vedúcej úradníckej konania,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr J. C. Bonichot, M. Vilaras (spravodajca), E. Regan, M. Ilešič a N. Wahl, sudcovia E. Juhász, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, P. G. Xuereb a N. Jääskinen,

generálny advokát: M. Campos Sánchez-Bordona,

tajomník: R. Čereš, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 3. marca 2020,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 28. mája 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Maľarsko svojou žalobou navrhuje, aby Súdny dvor v prvom rade zrušil smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 2018, s. 16) (ďalej len „napadnutá smernica“), a subsidiárne zrušil jej viaceré ustanovenia.

Právny rámec

Zmluva o FEÚ

2 Článok 9 ZFEÚ stanovuje:

„Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností Únia prihliada na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.“

3 Článok 53 ZFEÚ stanovuje:

„1. S cieľom uľahčiť zriadenie a vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti osôb vydajú Európsky parlament a Rada [Európskej únie] v súlade s riadnym legislatívnym postupom smernice

na vzájomné uznávanie diplomov, osvedčení a iných dokladov o formálnych kvalifikáciách a na koordináciu ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení v členských štátoch týkajúcich sa zaťaženia a vykonávania činností samostatne zárobkovo činných osôb.

2. Pri lekárskych a zdravotníckych povolaniach a farmaceutických povolaniach závisí postupné zrušenie obmedzení od koordinácie podmienok pre výkon povolania v jednotlivých členských štátoch.“

4 Podľa článku 58 ods. 1 ZFEÚ:

„Slobodu poskytovať služby v oblasti dopravy upravujú ustanovenia hlavy o doprave.“

5 Článok 62 ZFEÚ stanovuje:

„Ustanovenia článkov 51 až 54 sa použijú pre otázky upravené touto kapitolou.“

6 Článok 153 ZFEÚ stanovuje:

„1. Na dosiahnutie cieľov uvedených v článku 151 Únia podporuje a dopomáha činnosti členských štátov v týchto oblastiach:

- a) zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov;
- b) pracovné podmienky;
- c) sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov;
- d) ochrana pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy;
- e) informovanosť a porady s pracovníkmi;
- f) zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania, s výnimkou odseku 5;

...

2. Na tento účel Európsky parlament a Rada:

- a) môžu prijímať opatrenia na podporu spolupráce medzi členskými štátmi prostredníctvom podnetov zameraných na zvyšovanie vedomostí, rozvoja výmeny informácií a osvedčených postupov, podpory inovačných prístupov a vyhodnocovania skúseností s výnimkou zosúlačovania zákonov a iných právnych predpisov členských štátov;
- b) môžu v oblastiach uvedených v odseku 1 písm. a) až i) prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie so zreteľom na podmienky a technické predpisy prijímané v každom z členských štátov. Takéto smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Európsky parlament a Rada rozhodujú v súlade s riadnym legislatívnym postupom po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom a Výborom regiónov.

V oblastiach uvedených v odseku 1 písm. c), d), f) a g) tohto článku sa Rada uznáva jednomysle v súlade mimoriadnym legislatívnym postupom po porade s Európskym parlamentom a uvedenými výbormi.

Rada môže na návrh Komisie a po porade s Európskym parlamentom jednomysle rozhodnúť o možnosti uplatniť riadny legislatívny postup aj na odsek 1 písm. d), f) a g).

...

5. Ustanovenia tohto článku sa nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluky.“

Právna úprava týkajúca sa vyslaných pracovníkov

Smernica 96/71/ES

7 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431) bola prijatá na základe článku 57 ods. 2 a článku 66 ES (teraz článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ).

8 Podľa článku 3 ods. 1 smernice 96/71 bolo jej cieľom zaručiť pracovníkom vyslaným na územie členských štátov pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vzťahujúce sa na oblasti, ktoré v nej boli stanovené a ktoré boli v členskom štáte vykonávania práce zakotvené v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné.

9 Medzi oblasťami, na ktoré sa vzťahuje smernica 96/71, boli v jej článku 3 ods. 1 písm. c) uvedené oblasti týkajúce sa minimálnych mzdových taríf vrátane sadzby za nadčasy.

Napadnutá smernica

10 Napadnutá smernica bola prijatá na základe článku 53 ods. 1 a článku 62 ZFEÚ.

11 Odôvodnenia 1, 4, 6 a 9 až 11 napadnutej smernice stanovujú:

„(1) Sloboda pohybu pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby sú základné zásady vnútorného trhu zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Vykonávanie a presadzovanie týchto zásad Únia naďalej rozvíja a cieľom je zaručiť rovnaké podmienky pre podniky a dodržiavanie práv pracovníkov.

...

(4) Viac ako 20 rokov po prijatí smernice... 96/71... sa ukázalo, že je potrebné posúdiť, či stále zabezpečuje správnu rovnováhu medzi potrebou podporiť slobodu poskytovať služby a zabezpečiť rovnaké podmienky na jednej strane a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov na strane druhej. Na zabezpečenie jednotného uplatňovania pravidiel a skutočného sociálneho zblížovania by sa popri revízii smernice 96/71... mala prioritou klásť aj na vykonávanie a presadzovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ [z 15. mája 2014, o presadzovaní smernice 96/71, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 2014, s. 11)].

...

(6) Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti boli zakotvené v práve Únie už zakladajúcimi zmluvami. Zásada rovnakej mzdy sa vykonáva pomocou sekundárneho práva nielen medzi ženami a mužmi, ale aj medzi pracovníkmi so zmluvami na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi, medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný pracovný čas a medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a porovnateľnými pracovníkmi užívateľského podniku. Uvedené zásady zahŕňajú zákaz akýchkoľvek opatrení, ktoré by boli priamo alebo nepriamo diskriminačné na základe štátnej príslušnosti. Pri uplatňovaní uvedených zásad sa má zohľadňovať príslušná judikatúra Súdneho dvora Európskej únie.

...

(9) Vysielanie pracovníkov je dočasnej povahy. Vyslaní pracovníci sa zvyčajne vracajú do členského štátu, z ktorého boli vyslaní, po ukončení práce, pre ktorú boli vyslaní. Avšak vzhľadom na dlhé trvanie niektorých prípadov vyslania a so zreteľom na väzbu medzi trhom práce hostiteľského členského štátu a pracovníkmi vyslanými na takéto dlhé obdobia, ak vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, hostiteľské členské štáty by mali zabezpečiť, aby podniky vysielajúce pracovníkov na ich územie zaručili uvedeným pracovníkom dodatočný súbor pracovných podmienok, ktoré sú povinne uplatniteľné na pracovníkov v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva. Toto obdobie by sa malo predĺžiť, ak poskytovateľ služieb podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie.

(10) Zabezpečenie väčšej ochrany pracovníkov je nevyhnutné na zaručenie slobody poskytovateľ služby spravodlivým spôsobom, a to v krátkodobom aj dlhodobom horizonte, najmä tým, že sa zabráni zneužívaniu práv zaručených zmluvami. Pravidlá, ktorými sa zaručuje takáto ochrana pracovníkov, však nemôžu mať vplyv na právo podnikov vysielajúcich pracovníkov na územie iného členského štátu odvolávať sa na slobodu poskytovateľ služby ani v prípadoch, keď vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, alebo prípadne dlhšie ako 18 mesiacov. Akékoľvek ustanovenie uplatniteľné na vyslaných pracovníkov v súvislosti s vyslaním presahujúcim obdobie 12 mesiacov alebo prípadne presahujúcim obdobie 18 mesiacov preto musí byť v súlade s touto slobodou. Podľa ustálenej judikatúry sú obmedzenia slobody poskytovateľ služby prípustné len vtedy, ak sú opodstatnené na základe závažných dôvodov vo verejnom záujme a ak sú primerané a nevyhnutné.

(11) Ak vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, alebo prípadne dlhšie ako 18 mesiacov, dodatočný súbor pracovných podmienok, ktoré má zaručiť podnik vysielajúci pracovníkov na územie iného členského štátu, by sa mal vzťahovať aj na pracovníkov, ktorí sú vyslaní s cieľom nahradiť iných vyslaných pracovníkov vykonávajúcich tú istú úlohu na tom istom mieste, aby sa zabezpečilo, že tieto náhrady sa nezneužívajú na obchádzanie inak platných pravidiel.“

12 Odôvodnenia 16 až 19 tejto smernice znejú:

„(16) Na skutočne integrovanom a konkurenčnom vnútornom trhu podniky súťažia na základe faktorov, ako sú produktivita, efektívnosť a úroveň vzdelania a zručností pracovnej sily, ako aj kvalita ich tovaru a služieb a miera ich inovácie.

(17) Je v kompetencii členských států stanovová pravidla o odměňování v souladu s vnitrostátním právem a/alebo praxou. Stanovení miezd patří do výlučné pravomoci členských států a sociálních partnerů. Osobitná pozornost by se měla věnovat tomu, aby se neoslabovali vnitrostátní systémy stanovování miezd nebo sloboda zúčastněných stran.

(18) Při porovnání odmeny vyplacené vyslanému pracovníkovi a odmeny splatné v souladu s vnitrostátním právem a/alebo praxou hostitelského členského státu by se měla zohlednit hrubá výška odmeny. Měla by se porovnávat celková hrubá výška odmeny, a ne jednotlivé složky odměňování, které se stali povinnými, ako sa stanovuje v tejto smernici. S cieľom zabezpečiť transparentnosť a pomôcť príslušným orgánom a subjektom pri vykonávaní overení a kontrol je však potrebné, aby sa mohli složky odměňovania určiť dostatočne podrobne podľa vnitrostátneho práva a/alebo praxe členského státu, z ktorého bol pracovník vyslaný. Pokiaľ sa prídatky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, netýkajú skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, mali by sa považovať za súčasť odmeny a mali by sa zohľadniť na účely porovnania celkovej hrubej výšky odmeny.

(19) Prídatky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, často slúžia na viaceré účely. Pokiaľ je ich účelom náhrada nákladov vynaložených v súvislosti s vyslaním, ako sú napríklad cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, nemali by sa považovať za súčasť odmeny. Je na členských štátoch, aby v súlade so svojim vnitrostátnym právom a/alebo praxou stanovili pravidlá týkajúce sa náhrady takýchto nákladov. Zamestnávateľ by mal nahradiť takéto náklady vyslaných pracovníkov v súlade s vnitrostátnym právom a/alebo praxou, ktoré sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah.“

13 Podľa odôvodnenia 24 uvedenej smernice:

„Touto smernicou sa v súvislosti so slobodou poskytovať služby a ochranou vyslaných pracovníkov zavádza vyvážený rámec, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný, pričom súčasne rešpektuje rôznorodosť vnitrostátnych pracovnoprávných vzťahov. Táto smernica nebráni uplatňovaniu pracovných podmienok, ktoré sú výhodnejšie pre vyslaných pracovníkov.“

14 Článok 1 ods. 1 písm. b) napadnutej smernice vkladá do článku 1 smernice 96/71 odseky 1 a 1a:

„1. [Smernicou 96/71] sa zabezpečuje ochrana vyslaných pracovníkov počas ich vyslania v súvislosti so slobodou poskytovať služby stanovením záväzných ustanovení týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktoré sa musia dodržiavať.

1 a. [Smernicou 96/71] sa nijakým spôsobom neovplyvuje výkon základných práv uznaných v členských štátoch a na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať alebo prijímať iné opatrenia patriace do rozsahu pôsobnosti osobitných systémov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch v súlade s vnitrostátnym právom a/alebo praxou. Touto smernicou tiež nie je dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy alebo právo na kolektívne akcie v súlade s vnitrostátnym právom a/alebo praxou.“

15 Článok 1 ods. 2 písm. a) napadnutej smernice mení článok 3 ods. 1 prvý pododsek písm. c) smernice 96/71, pridáva do tohto pododseku písmená h) a i) a vkladá do tohto článku 3 ods. 1 tretí pododsek takto:

„1. členské štáty zabezpečia bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na

pracovnoprávny vzťah, aby podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom, ktorí sú vyslaní na ich územie, pracovné podmienky vzťahujúce sa na tieto oblasti, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:

- v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo
- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8:

...

c) odmeňovanie vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,

...

h) podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce,

i) prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov.

...

Na účely [smernice 96/71] sa pojem ‚odmeňovanie‘ vymedzuje vnútroštátnym právom a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zahŕňa všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8.“

16 Článok 1 ods. 2 písm. b) napadnutej smernice doplná do článku 3 smernice 96/71 odsek 1a, ktorý znie takto:

„Ak skutočné trvanie vyslania presahuje 12 mesiacov, členské štáty zabezpečia, aby bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom vyslaným na ich územie okrem pracovných podmienok uvedených v odseku 1 tohto článku aj všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:

- v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo
- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8.

Prvý pododsek tohto odseku sa nevzťahuje na tieto záležitosti:

- a) postupy, formality a podmienky uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie,
- b) zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia.

Ak poskytovateľ služieb podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie, členský štát, v ktorom sa služba poskytuje, predtým obdobie uvedené v prvom pododseku na 18 mesiacov.

Ak podnik uvedený v ?lánku 1 ods. 1 nahrádza vyslaného pracovníka iným vyslaným pracovníkom vykonávajúcim tú istú úlohu na tom istom mieste, trvanie vyslania je na ú?ely tohto odseku súhrnné trvanie období vyslania dotknutých jednotlivých vyslaných pracovníkov.

Pojem ‚tá istá úloha na tom istom mieste‘ uvedený v štvrtom pododseku tohto odseku sa okrem iného vymedzuje s ohľadom na povahu služby, ktorá sa má poskytnúť, prácu, ktorá sa má vykonať, a adresu/adresy miesta výkonu práce.“

17 Podľa ?lánku 1 ods. 2 písm. c) napadnutej smernice ?lánok 3 ods. 7 smernice 96/71 znie takto:

„Odseky 1 až 6 nebránia uplatneniu pracovných podmienok, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť odmeny, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady. Zamestnávateľ bez toho, aby bol dotknutý odsek 1 prvý pododsek písm. i), nahradí vyslanému pracovníkovi takéto náklady v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, ktoré sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah.

Ak pracovné podmienky uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah neurčujú, či a ktoré zložky prídavku, ktorý sa špecificky vzťahuje na vysielanie, sú vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním alebo ktoré sú súčasťou odmeny, potom sa celý prídavok považuje za vyplácaný ako náhrada nákladov.“

18 ?lánok 3 ods. 3 napadnutej smernice stanovuje:

„Táto smernica sa uplatňuje na odvetvie cestnej dopravy odo dňa uplatňovania legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica [Európskeho parlamentu a Rady] 2006/22/ES [o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) ?. 3820/85 a (EHS) ?. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, a o zrušení smernice Rady 88/599/EHS (Ú. v. EÚ L 102, 2006, s. 35)], pokiaľ ide o požiadavky na presadzovanie a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71... a smernici 2014/67... pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy.“

Právna úprava o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky

19 Odôvodnenie 40 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) ?. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6) (ďalej len „nariadenie „Rím I“) stanovuje:

„Malo by sa zabrániť rozptýleniu kolíznych noriem medzi viaceré právne nástroje, ako aj rozdielom medzi týmito normami. Toto nariadenie by však nemalo vylučovať, aby právo [Únie] v osobitných veciach obsahovalo kolízne normy týkajúce sa zmluvných záväzkov.

Toto nariadenie by nemalo brániť uplatňovaniu iných nástrojov, ktoré ustanovujú opatrenia zamerané na prispievanie k riadnemu fungovaniu vnútorného trhu, pokiaľ sa nemôžu uplatniť v spojení s právom určeným týmto nariadením. ...“

20 ?lánok 8 tohto nariadenia s názvom „Individuálne pracovné zmluvy“ stanovuje:

„1. Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s ?lánkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva,

ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.

2. Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.

...

21 Článok 23 uvedeného nariadenia s názvom „Vzťah k iným právnym aktom práva [Únie]“ stanovuje:

„S výnimkou článku 7 toto nariadenie nemá vplyv na uplatňovanie ustanovení práva [Únie], ktoré v osobitných veciach ustanovujú kolízne normy pre zmluvné záväzky.“

Návrhy ústánníkov konania a konanie na Súdnom dvore

22 Maľarsko navrhuje, aby Súdny dvor:

- v prvom rade zrušil napadnutú smernicu,
- subsidiárne
- zrušil ustanovenie článku 1 ods. 2 písm. a) napadnutej smernice, ktorý stanovuje znenie nového článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) a nového článku 3 ods. 1 tretieho pododseku smernice 96/71,
- zrušil článok 1 ods. 2 písm. b) napadnutej smernice, ktorý stanovuje znenie článku 3 ods. 1a smernice 96/71,
- zrušil článok 1 ods. 2 písm. c) napadnutej smernice,
- zrušil článok 3 ods. 3 napadnutej smernice a
- uložil Parlamentu a Rade povinnosť nahradiť trovy konania.

23 Parlament a Rada navrhujú, aby Súdny dvor zamietol žalobu a uložil Maľarsku povinnosť nahradiť trovy konania.

24 Podľa článku 16 tretieho odseku Štatútu Súdneho dvora Európskej únie Maľarsko navrhlo, aby Súdny dvor rozhodol vo veci vo veľkej komore.

25 Rozhodnutím predsedu Súdneho dvora z 21. februára 2019 bol Spolkovej republike Nemecko, Francúzskej republike, Holandskému kráľovstvu a Komisii povolený vstup do konania ako vedľajším ústánníkom konania na podporu návrhov Parlamentu a Rady.

26 Rozhodnutím predsedu Súdneho dvora z 27. marca 2019 bol Švédskemu kráľovstvu povolený vstup do konania ako vedľajšiemu ústánníkovi konania na podporu návrhov Rady.

O žalobe

27 Na podporu svojej žaloby Maľarsko uvádza päť žalobných dôvodov, z ktorých prvý je založený na voľbe nesprávneho právneho základu na účely prijatia napadnutej smernice, druhý na porušení článku 153 ods. 5 ZFEÚ a existencii zneužitia právomoci, tretí na porušení článku 56

ZFEÚ, štvrtý na porušení toho istého článku v rozsahu, v akom napadnutá smernica vylučuje úinné vykonanie slobody poskytova služby, a piaty na porušení nariadenia „Rím I“, ako aj zásady právnej istoty a zásady jasnosti právnych predpisov.

O prvom žalobnom dôvode založenom na voľbe nesprávneho právneho základu na účely prijatia napadnutej smernice

Argumentácia účastníkov konania

28 Maarsko tvrdí, že normotvorca Únie tým, že vychádzal z článku 53 ods. 1 a článku 62 ZFEÚ, nezvolil správny právny základ na prijatie napadnutej smernice. Účelom a obsahom tejto smernice je výlučne alebo hlavne ochrana pracovníkov a jej cieľom nie je zrušenie prekážok slobody poskytova služby.

29 V tejto súvislosti sa Maarsko domnieva, že právny základ týkajúci sa slobody poskytova služby sa nevzahuje na ciele ochrany pracovníkov ani na akty, ktoré možno prijať v danej oblasti a ktoré sú uvedené v článku 153 ZFEÚ.

30 Základným cieľom napadnutej smernice je pritom zabezpečiť rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi, najmä rozšírením zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov na tých, ktorí poskytujú cezhraničné poskytovanie služieb v rámci vyslania. Títo pracovníci majú nárok na celú odmenu stanovenú právom hostiteľského členského štátu.

31 Napadnutá smernica je však vzhľadom na svoj ochranný účel v rozpore s cieľmi zvýšenia konkurencieschopnosti Únie, ako aj súdržnosti a solidarity medzi členskými štátmi.

32 Maarsko okrem toho uvádza, že Rada nespresnila, ktoré boli kogentné ustanovenia tejto smernice, ktoré umožnili skutočne posilniť slobodu poskytova služby prostredníctvom ochrany pracovníkov a predchádzania nekalej hospodárskej súťaži.

33 Maarsko tak z preskúmania obsahu uvedenej smernice vyvodzuje, že táto smernica neobsahuje skutočnosti, ktoré by odôvodňovali voľbu právneho základu zvoleného normotvorcom Únie.

34 Maarsko sa domnieva, že by to tak bolo aj v prípade, ak by obsah a ciele napadnutej smernice boli preskúmané spolu s aktom, ktorý mení, keďže táto smernica definovala cieľ smernice 96/71 tak, aby sa tento cieľ vzťahoval výlučne na záruku ochrany vyslaných pracovníkov.

35 Zastáva názor, že potreba nahradiť zmeny v ich kontexte a preskúmať legislatívny akt v celom rozsahu neznamená, že právny základ pozmeňujúceho aktu sa stanoví výlučne s prihliadnutím na ciele a obsah zmeneného aktu.

36 Maarsko z toho vyvodzuje, že právny základ sa musí určiť predovšetkým vzhľadom na cieľ a obsah ustanovení pozmeňujúceho aktu a že článok 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ mohol predstavovať vhodný právny základ, pretože napadnutá smernica upravuje otázky, na ktoré sa konkrétne vzťahuje toto ustanovenie, a nie články 53 a 62 ZFEÚ.

37 Parlament a Rada podporovaní Spolkovou republikou Nemecko, Francúzskou republikou, Holandským kráľovstvom, Švédskym kráľovstvom a Komisiou spochybujú argumentáciu Maarska.

Posúdenie Súdnym dvorom

38 Na úvod treba po prvé pripomenúť, že voľba právneho základu aktu Únie musí vychádzať z objektívnych skutočností, ktoré môžu byť predmetom súdneho preskúmania, medzi ktoré patrí cieľ a obsah tohto aktu. Ak preskúmanie dotknutého aktu preukáže, že sleduje dvojaký cieľ alebo že obsahuje dve zložky, a ak jeden z nich možno označiť za hlavný alebo prevažujúci, zatiaľ čo druhý je len doplňujúci, musí sa tento akt založiť iba na jedinom právnom základe, a to na tom, ktorý si vyžaduje hlavný alebo prevažujúci cieľ alebo zložka (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 31, ako aj citovaná judikatúra).

39 Treba tiež uviesť, že na účely určenia vhodného právneho základu možno zohľadniť právny kontext, do ktorého patrí nová právna úprava, najmä v rozsahu, v akom je takýto kontext spôsobilý objasniť cieľ tejto právnej úpravy (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 32).

40 Pokiaľ ide o právnu úpravu, ktorá ako napadnutá smernica mení existujúcu právnu úpravu, treba teda na účely identifikácie jej právneho základu zohľadniť aj existujúcu právnu úpravu, ktorú mení, a najmä jej cieľ a obsah (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 42).

41 Navyše, ak už legislatívny akt koordinoval právne predpisy členských štátov v určitej oblasti činnosti Únie, normotvorcovi Únie nemožno odňať možnosť prispôbiť tento akt akejkoľvek zmene okolností alebo akémukoľvek vývoju znalostí vzhľadom na jeho úlohu dohliadať na ochranu všeobecných záujmov uznaných Zmluvou o FEÚ a zohľadniť prierezové úlohy Únie zakotvené v článku 9 tejto Zmluvy, medzi ktoré patria požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti a zárukou primeranej sociálnej ochrany (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. decembra 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 78).

42 Normotvorca Únie totiž v takejto situácii môže riadne splniť úlohu, ktorá mu prináleží, a to dbať na ochranu svojich všeobecných záujmov a prierezových úloh Únie uznaných Zmluvou, len vtedy, ak mu je dovolené prispôbiť príslušnú právnu úpravu Únie takýmto zmenám a vývoju (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 39, ako aj citovaná judikatúra).

43 Po druhé treba uviesť, že pokiaľ v Zmluvách existuje špeciálne ustanovenie, ktoré môže predstavovať právny základ pre predmetný akt, potom musí byť tento akt založený na tomto ustanovení (rozsudok z 12. februára 2015, Parlament/Rada, C-48/14, EU:C:2015:91, bod 36 a citovaná judikatúra).

44 Po tretie zo znenia článku 53 ods. 1 v spojení s článkom 62 ZFEÚ vyplýva, že normotvorca Únie má právomoc prijať smernice zamerané najmä na koordináciu zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov týkajúcich sa prístupu k činnostiam poskytovania služieb a ich výkonu s cieľom uľahčiť prístup k týmto činnostiam a ich výkon.

45 Tieto ustanovenia teda oprávňujú normotvorcu Únie koordinovať vnútroštátne právne predpisy, ktoré môžu vzhľadom na ich samotnú rozdielnosť brániť slobode poskytovať služby medzi členskými štátmi.

46 Nemožno však z toho vyvodiť, že koordináciou takýchto právnych predpisov normotvorca Únie nemusí dbať ani na dodržiavanie všeobecného záujmu sledovaného rôznymi členskými štátmi a cieľov zakotvených v článku 9 ZFEÚ, ktoré musí Únia zohľadniť pri definovaní a uskutočňovaní všetkých jej politík a činností, medzi ktoré patria požiadavky pripomenuté v bode 41 tohto rozsudku.

47 Preto, ak sú podmienky na použitie článku 53 ods. 1 ZFEÚ v spojení s článkom 62 ZFEÚ ako právneho základu splnené, normotvorcovi Únie nemožno zabrániť v tom, aby sa opieral o tento právny základ z dôvodu, že zohľadnil aj takéto požiadavky (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. mája 1997, Nemecko/Parlament a Rada, C-233/94, EU:C:1997:231, bod 17, ako aj zo 4. mája 2016, Philip Morris Brands a i., C-547/14, EU:C:2016:325, bod 60 a citovanú judikatúru).

48 Z toho vyplýva, že cieľom koordinačných opatrení prijatých normotvorcom Únie na základe článku 53 ods. 1 ZFEÚ v spojení s článkom 62 ZFEÚ musí byť nielen uľahčenie výkonu slobody poskytovania služieb, ale aj prípadné zabezpečenie ochrany iných základných záujmov, ktoré táto sloboda môže ovplyvniť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. mája 2016, Philip Morris Brands a i., C-547/14, EU:C:2016:325, bod 60, ako aj citovanú judikatúru).

49 V prejednávanej veci treba uviesť, že vzhľadom na to, že napadnutá smernica mení niektoré ustanovenia smernice 96/71 alebo do nich vkladá nové ustanovenia, je táto smernica súčasťou právneho kontextu napadnutej smernice, ako to potvrdzujú najmä jej odôvodnenia 1 a 4, v ktorých sa po prvé uvádza, že Únia posilňuje základné zásady vnútorného trhu, ktorými sú voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby, ktoré sú zamerané na zaručenie spravodlivej hospodárskej súťaže pre podniky a dodržiavanie práv pracovníkov a po druhé, že viac ako dvadsať rokov po jej prijatí je potrebné posúdiť, či smernica 96/71 ešte stále zabezpečuje správnu rovnováhu medzi potrebou podporiť slobodu poskytovať služby a zabezpečiť spravodlivú hospodársku súťaž na jednej strane a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov na strane druhej.

50 V prvom rade, pokiaľ ide o cieľ napadnutej smernice, táto smernica v spojení so smernicou, ktorú mení, smeruje k vytvoreniu rovnováhy medzi dvoma záujmami, a to na jednej strane zaručiť podnikom zo všetkých členských štátov možnosť poskytovať služby na vnútornom trhu vysielaním pracovníkov z členského štátu, v ktorom sú usadení, do členského štátu, v ktorom poskytujú svoje služby, a na druhej strane chrániť práva vyslaných pracovníkov.

51 Na tento účel sa normotvorca Únie tým, že prijal napadnutú smernicu, snažil zabezpečiť slobodu poskytovania služieb na spravodlivom základe, teda v rámci právnej úpravy zaručujúcej hospodársku súťaž, ktorá nie je založená na tom, že v tom istom členskom štáte sa uplatňujú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania na podstatne odlišnej úrovni v závislosti od toho, či zamestnávateľ je alebo nie je usadený v tomto členskom štáte, pričom poskytuje vyslaným pracovníkom väčšiu ochranu, a táto ochrana predstavuje okrem iného, ako to potvrdzuje odôvodnenie 10 tejto smernice, prostriedok „na zaručenie slobody poskytovať služby spravodlivým spôsobom“.

52 Na tento účel je cieľom uvedenej smernice, aby boli pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyslaných pracovníkov čo najviac porovnateľné s podmienkami pracovníkov zamestnanými podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte, a tak zabezpečiť zvýšenú ochranu pracovníkov vyslaných do tohto členského štátu.

53 V druhom rade, pokiaľ ide o obsah napadnutej smernice, smeruje, najmä prostredníctvom ustanovení namietaných Maarskom, k väčšiemu zohľadneniu ochrany vyslaných pracovníkov, a to vždy s cieľom zabezpečiť spravodlivý výkon slobodného poskytovania služieb v hostiteľskom členskom štáte.

54 V tejto logike po prvé ?lánok 1 ods. 1 tejto smernice mení ?lánok 1 ods. 1 smernice 96/71 tak, že do predmetu tejto smernice zahŕňa záruku ochrany vyslaných pracovníkov počas ich vyslania, a vkladá odsek 1a, ktorý spresňuje, že smernica 96/71 nijakým spôsobom nezasahuje do výkonu základných práv uznaných v ?lenských štátoch a na úrovni Únie.

55 Po druhé ?lánok 1 ods. 2 písm. a) napadnutej smernice mení ?lánok 3 ods. 1 smernice 96/71, pričom odkazuje na rovnosť zaobchádzania s cieľom odôvodniť záruku, ktorú treba poskytnúť vyslaným pracovníkom v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. Rozširuje zoznam oblastí, na ktoré sa táto záruka vzťahuje, jednak na podmienky ubytovania pracovníkov, ak zamestnávateľ ponúka ubytovanie pracovníkom, ktorí sú vzdialení od ich zvyčajného miesta výkonu práce, a jednak na príspevky a náhradu výdavkov s cieľom pokryť cestovné náklady, ubytovanie, ako aj stravovanie pracovníkov, ktorí sú vzdialení od svojho bydliska z pracovných dôvodov. Okrem toho v ?lánku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) smernice 96/71, zmenenej napadnutou smernicou (ale len „zmenená smernica 96/71“), pojem „odmeňovanie“ nahrádza pojem „minimálne mzdové tarify“.

56 Po tretie napadnutá smernica zavádza odstupovanie pri uplatňovaní pracovných podmienok a podmienok zamestnávania hostiteľského ?lenského štátu tým, že prostredníctvom vloženia ?lánku 3 ods. 1a do smernice 96/71 stanovuje uplatnenie takmer všetkých týchto podmienok, ak skutočné trvanie vyslania vo všeobecnosti presahuje dvanásť mesiacov.

57 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na rozdiel od argumentácie Maľarska je napadnutá smernica spôsobilá posilniť slobodné poskytovanie služieb na spravodlivom základe, ktorý je hlavným cieľom, ktorý sleduje, keďže zabezpečuje, aby pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyslaných pracovníkov boli čo najviac porovnateľné s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania pracovníkov zamestnaných podnikmi so sídlom v hostiteľskom ?lenskom štáte, pričom týmto vyslaným pracovníkom sa poskytuje väčšia ochrana pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v tomto ?lenskom štáte, ako je ochrana, ktorú stanovuje smernica 96/71.

58 V treťom rade, aj keď cieľom smernice 96/71 je v jej odôvodnení 1 odstránenie prekážok voľného pohybu osôb a služieb medzi ?lenskými štátmi, vo svojom odôvodnení 5 spresňuje, že potreba podporovať nadnárodné poskytovanie služieb si vyžaduje primerané konkurenčné prostredie a opatrenia zaručujúce rešpektovanie práv pracovníkov.

59 Práve z tohto hľadiska odôvodnenia 13 a 14 tejto smernice uvádzajú koordináciu právnych predpisov ?lenských štátov tak, že stanovujú „základ“ kogentných pravidiel minimálnej ochrany, ktoré majú v hostiteľskom ?lenskom štáte dodržiavať zamestnávateľia vysielajúci pracovníkov do tohto štátu.

60 Z toho vyplýva, že smernica 96/71 od svojho prijatia, pričom sledovala cieľ zlepšiť slobodu nadnárodného poskytovania služieb, už zohľadňovala potrebu zabezpečiť hospodársku súťaž, ktorá nie je založená na tom, že pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa v tom istom ?lenskom štáte na podstatne odlišnej úrovni uplatňujú v závislosti od toho, či zamestnávateľ je alebo nie je usadený v tomto ?lenskom štáte, a teda ochranu vyslaných pracovníkov. Konkrétne ?lánok 3 tejto smernice stanovoval pracovné podmienky a podmienky zamestnávania hostiteľského ?lenského štátu, ktoré museli byť zaručené pracovníkom vyslaným na územie tohto ?lenského štátu zamestnávateľmi, ktorí ich vyslali, aby tam poskytovali služby.

61 Navyše treba pripomenúť, ako je uvedené v bodoch 41 a 42 tohto rozsudku, že normotvorca Únie, ktorý prijme legislatívny akt, nemôže byť zbavený možnosti prispôbiť tento akt každej zmene okolností alebo vývoju poznatkov vzhľadom na jeho úlohu dbať na ochranu

všeobecných záujmov uznaných Zmluvou o FEÚ.

62 Treba pritom v rámci širšieho právneho kontextu, v ktorom bola prijatá napadnutá smernica, uviesť, že na vnútornom trhu došlo od nadobudnutia účinnosti smernice 96/71 k významnému vývoju, do ktorého patria v prvom rade postupné rozširovania Únie v priebehu rokov 2004, 2007 a 2013, ktoré mali za následok umožniť účasť podnikov členských štátov, v ktorých boli vo všeobecnosti uplatniteľné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sú vzdialené od podmienok uplatniteľných v iných členských štátoch, na tomto trhu.

63 Navyše ako uviedol Parlament, Komisia vo svojom pracovnom dokumente SWD (2016) 52 final z 8. marca 2016 s názvom „Posúdenie vplyvu týkajúce sa návrhu smernice Parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica 96/71“ (ďalej len „posúdenie vplyvu“), konštatovala, že smernica 96/71 viedla k nespravodlivým podmienkam hospodárskej súťaže medzi podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte a podnikmi, ktoré vyslali pracovníkov do tohto členského štátu, ako aj k segmentácii pracovného trhu, z dôvodu štrukturálneho odlišovania mzdových pravidiel uplatňujúcich sa na ich pracovníkov.

64 Vzhľadom na cieľ, ktorý sledovala smernica 96/71, a to zabezpečiť slobodu nadnárodného poskytovania služieb v rámci vnútorného trhu pri primeranom konkurenčnom prostredí a zaručiť dodržiavanie práv pracovníkov, normotvorca Únie tak mohol vzhľadom na vývoj okolností a poznatkov zdôraznený v bodoch 62 a 63 tohto rozsudku pri prijímaní napadnutej smernice vychádzať z toho istého právneho základu, ako je ten, ktorý bol použitý na prijatie uvedenej smernice 96/71. Na účely dosiahnutia tohto cieľa tým najlepším spôsobom v zmenenom kontexte totiž tento normotvorca mohol považovať za nevyhnutné prispôbiť rovnováhu, na ktorej spočíva smernica 96/71, posilnením práv pracovníkov vyslaných do hostiteľského členského štátu tak, aby sa hospodárska súťaž medzi podnikmi vysielajúcimi pracovníkov do tohto členského štátu a podnikmi so sídlom v tomto členskom štáte rozvinula za spravodlivejších podmienok.

65 Treba dodať, že na rozdiel od toho, čo tvrdí Maarsko, článok 153 ZFEÚ nepredstavuje konkrétnejší právny základ, na základe ktorého by mohla byť prijatá napadnutá smernica. Uvedený článok 153 sa totiž týka len ochrany pracovníkov a nie slobodného poskytovania služieb v rámci Únie.

66 Je pravda, že článok 153 ods. 2 ZFEÚ obsahuje dva odlišné právne základy vo svojich ustanoveniach písmen a) a b). Žiadny z nich však nemôže byť použitý ako základ napadnutej smernice.

67 Článok 153 ods. 2 písm. a) ZFEÚ sa totiž obmedzuje na stanovenie prijatia opatrení určených na podporu spolupráce medzi členskými štátmi v sociálnej oblasti, čo nezodpovedá cieľu napadnutej smernice, ktorým je stanovenie slobody poskytovať služby na spravodlivom základe, ani jej obsahu, ktorý zahŕňa opatrenia na koordináciu právnych predpisov členských štátov v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

68 Pokiaľ ide o článok 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ, aj keď tento článok umožňuje Únii prijať harmonizačné opatrenia v určitých oblastiach patriacich do sociálnej politiky Únie, treba konštatovať, že napadnutá smernica vôbec nepredstavuje harmonizačnú smernicu, pretože sa obmedzuje na to, že vyhlasuje za záväzné určité normy hostiteľského členského štátu v prípade vysielania pracovníkov podnikmi so sídlom v inom členskom štáte, pričom rešpektuje, ako vyplýva z odôvodnenia 24 tejto smernice, rôznorodosť vnútroštátnych pracovnoprávných vzťahov.

69 V dôsledku toho článok 153 ZFEÚ nemôže predstavovať právny základ napadnutej smernice.

70 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že prvý žalobný dôvod treba zamietnuť.

O druhom žalobnom dôvode založenom na porušení článku 153 ods. 5 ZFEÚ a na existencii zneužitia právomoci

Argumentácia účastníkov konania

71 Podľa Maarska je napadnutá smernica v rozpore s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ, ktorý z právomoci normotvorcu Únie vylučuje právnu úpravu týkajúcu sa odmeny za prácu.

72 Maarsko totiž zastáva názor, že zmenou článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) smernice 96/71 napadnutá smernica priamo určuje odmenu vyslaných pracovníkov v rámci nadnárodného poskytovania služieb.

73 V tejto súvislosti Maarsko, vychádzajúc z judikatúry Súdneho dvora (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 40 a 46, ako aj z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 123), uvádza, že výnimka týkajúca sa odmeny stanovená v článku 153 ods. 5 ZFEÚ je odôvodnená skutočnosťou, že stanovenie výšky odmien patrí do zmluvnej autonómie sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni, ako aj do právomoci členských štátov v tejto oblasti.

74 Napadnutá smernica ukladá povinnosť uplatniť záväzné pravidlá na základe vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe hostiteľského členského štátu, pokiaľ ide o všetky – s výnimkou zamestnaneckých systémov doplnkového dôchodkového poistenia – pracovné podmienky súvisiace s odmenou, čo zahŕňa určenie výšky tejto odmeny. Táto smernica tak znamená priamy zásah práva Únie do určenia odmien.

75 Maarsko vyvodzuje záver, že voľba nevhodného právneho základu je prostriedkom na zakrytie zneužitia právomoci, ktorého sa dopustila Únia prijatím napadnutej smernice.

76 Parlament a Rada, podporovaní Spolkovou republikou Nemecko, Holandským kráľovstvom, Švédskym kráľovstvom a Komisiou, spochybujú argumentáciu Maarska.

Posúdenie Súdnyim dvorom

77 Druhý žalobný dôvod pozostáva z dvoch častí, podľa ktorých je napadnutá smernica jednak v rozpore s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ, ktorý vylučuje právnu úpravu týkajúcu sa odmeny za prácu z právomoci normotvorcu Únie, a jednak prijatím tejto smernice sa normotvorca Únie dopustil zneužitia právomoci.

78 Pokiaľ ide o prvú časť tohto žalobného dôvodu, treba najskôr pripomenúť, že ako vyplýva z bodu 69 tohto rozsudku, článok 153 ZFEÚ nemohol predstavovať právny základ napadnutej smernice.

79 Táto smernica sa totiž obmedzuje na koordináciu právnych úprav členských štátov v prípade vysielania pracovníkov tým, že ukladá podnikom, ktoré vysielajú pracovníkov do iného členského štátu, ako je členský štát, v ktorom majú sídlo, povinnosť priznať týmto pracovníkom niektoré alebo takmer všetky pracovné podmienky a podmienky zamestnávania stanovené záväznými pravidlami tohto členského štátu, vrátane podmienok týkajúcich sa odmien, ktoré sa majú vypláť vyslaným pracovníkom.

80 Keďže článok 153 ods. 5 ZFEÚ stanovuje výnimku z právomocí Únie vyplývajúcich z prvých odsekov tohto článku, ktoré nemôžu byť právnym základom napadnutej smernice, a teda sa

neuplatňujú, nemôže mať vplyv na platnosť tejto smernice.

81 Prvý čas druhého žalobného dôvodu treba preto zamietnuť.

82 Pokiaľ ide o druhý čas tohto žalobného dôvodu, treba pripomenúť, že akt je postihnutý vadami vyplývajúcimi zo zneužitia právomoci iba vtedy, ak z objektívnych, relevantných a zhodujúcich sa dôkazov vyplýva, že bol prijatý s iným výlučným alebo prinajmenšom rozhodujúcim cieľom, ako sú ciele, na ktorých dosiahnutie bola priznaná predmetná právomoc, alebo na vyhnutie sa postupu osobitne stanovenému Zmluvou o FEÚ na riešenie okolností daného prípadu (rozsudok z 5. mája 2015, Španielsko/Parlament a Rada, C-146/13, EU:C:2015:298, bod 56).

83 Podľa Maarska sa normotvorca Únie dopustil zneužitia právomoci tým, že zvolil nevhodný právny základ, a to článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ, aby skryl svoj zásah do určenia odmien v rozpore s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ.

84 Z preskúmania prvého žalobného dôvodu pritom vyplýva, že napadnutá smernica bola správne prijatá na právnom základe článku 53 ods. 1 a článku 62 ZFEÚ, a z preskúmania prvej časti tohto žalobného dôvodu vyplýva, že táto smernica nebola preto prijatá v rozpore s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ.

85 V dôsledku toho treba druhý čas druhého žalobného dôvodu zamietnuť a s ňou aj tento žalobný dôvod v celom rozsahu.

O treťom žalobnom dôvode založenom na porušení článku 56 ZFEÚ

Argumentácia účastníkov konania

86 Vo svojom treťom žalobnom dôvode Maarsko tvrdí, že napadnutá smernica je v rozpore s článkom 56 ZFEÚ. Tento tretí žalobný dôvod pozostáva z piatich častí.

87 V prvej časti Maarsko, vychádzajúc zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 376, 2006, s. 36), tvrdí, že právna úprava Únie týkajúca sa slobody poskytovania služby vykonáva základnú zásadu, podľa ktorej každý členský štát musí uznávať podmienky zamestnávania uplatňované v súlade s právom Únie iným členským štátom, pričom ochrana práv vyslaných pracovníkov je dostatočne zaručená právnou úpravou domovského štátu.

88 Maarsko pritom zastáva názor, že smernica 96/71 pred jej zmenou napadnutou smernicou poskytovala primeranú ochranu vyslaných pracovníkov tým, že z hľadiska odmien ukladá povinnosť platiť minimálnu mzdu hostiteľského členského štátu. Uvádza, že tým, že napadnutá smernica ukladá povinnosť platiť odmeny stanovené týmto členským štátom, spochybňuje schopnosť minimálnej mzdy takéhoto štátu zabezpečiť cieľ ochrany pracovníkov, inak povedané, pokryť životné náklady v uvedenom štáte.

89 Zdôrazňuje, že táto zmena nezabezpečuje ani tak slobodu poskytovania služby, ale že predstavuje priamy zásah do hospodárskych vzťahov a vylučuje zákonnú konkurenčnú výhodu niektorých členských štátov, v ktorých je úroveň odmien nižšia, pričom normotvorca Únie takto zaviedol opatrenie, ktoré spôsobuje narušenie hospodárskej súťaže.

90 Okrem toho uvádza, že Komisia v posúdení vplyvu nebola schopná uviesť akýkoľvek šíselný údaj, ktorý by mohol preukázať, že na základe ochrany pracovníkov bolo nevyhnutné zmeniť smernicu 96/71, pokiaľ ide o odmenu uplatniteľnú na vyslaných pracovníkov.

91 Napokon Maarsko vykonáva porovnanie s právnou úpravou v oblasti koordinácie systémov

sociálneho zabezpečenia, podľa ktorej sa úroveň ochrany poskytovaná pracovníkom vyslaným členským štátom pôvodu považuje za primeranú a situácia vyslaného pracovníka sa preskúmava individuálne v závislosti od početných kritérií, pričom cieľom je zabrániť kumulácii vnútroštátnych právnych poriadkov.

92 V druhej časti Maľarsko tvrdí, že pravidlo uvedené v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) zmenenej smernice 96/71, ktorý používa pojem „odmeňovanie“ namiesto pojmu minimálnej mzdovej tarify, je v rozpore s cieľom zabezpečiť rovnosť zaobchádzania medzi pracovníkmi hostiteľského členského štátu a pracovníkmi, ktorí sú vyslaní do tohto členského štátu, keďže podnikom so sídlom v členskom štáte ukladá povinnosť vyplácať pracovníkom, ktorých vysielajú do iného členského štátu, odmenu stanovenú vzhľadom na prax tohto posledného uvedeného členského štátu, ktorá nie je povinne uplatniteľná pre podniky v tomto istom členskom štáte, pričom tieto podniky sú viazané len požiadavkou minimálnej mzdy. Z toho vyplýva, že minimálna mzdová tarifa hostiteľského členského štátu sa považuje za dostatočnú pre pracovníkov tohto členského štátu, ale nie pre vyslaných pracovníkov.

93 Maľarsko sa tiež domnieva, že povinnosť nahradiť cestovné, ubytovacie a stravovacie výdavky, ktorú ukladá článok 3 ods. 7 zmenenej smernice 96/71, podnikom, ktoré vysielajú pracovníkov do iného členského štátu, je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania.

94 Napokon pripomína, že oblasti sociálneho zabezpečenia a zdanenia pracovníkov, v ktorých sa predpokladá, že niektoré členské štáty majú porovnávaciu konkurenčnú výhodu, patria do výlučnej právomoci členských štátov a že normotvorca Únie pri prijímaní napadnutej smernice neskúmal, či existujúce rozdiely v týchto oblastiach poskytujú takúto výhodu.

95 V tretej časti Maľarsko v prvom rade tvrdí, že napadnutá smernica nie je spôsobilá dosiahnuť cieľ, ktorý sleduje, a to zaručiť spravodlivejšie podmienky hospodárskej súťaže medzi poskytovateľmi služieb so sídlom v rôznych členských štátoch. V tejto súvislosti spochybňuje znenie odôvodnenia 16 tejto smernice, podľa ktorého podniky v podstate súťažia na základe iných faktorov, než sú náklady, čo znamená, že cena služby nezohráva žiadnu úlohu pri výbere spotrebiteľa.

96 V druhom rade sa domnieva, že Komisia nemohla bez ďalšieho preskúmania pracovných podmienok alebo situácie vyslaných pracovníkov z údajov o posúdení vplyvu, podľa ktorých počet vyslaných pracovníkov stúpol v rokoch 2010 až 2014 o 44,4 %, vyvodiť, že ochrana týchto pracovníkov bola neprimeraná.

97 V treťom rade sa Maľarsko domnieva, že vzhľadom na dočasnú povahu poskytovania služieb uskutočňovaného v rámci vysielania pracovníkov, ustanovenia napadnutej smernice idú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa ochrany vyslaných pracovníkov. V tejto súvislosti uvádza, že treba rozlišovať medzi situáciou pracovníka, ktorý využíva svoje právo na voľný pohyb, a situáciou pracovníka, ktorý dočasne poskytuje služby v hostiteľskom členskom štáte v rámci vyslania, a to v rozsahu, v akom prvý uvedený pracovník pracuje v mene a pod vedením zamestnávateľa tohto členského štátu, zatiaľ čo druhý pracovník nie je skutočne začlenený do spoločnosti, ani na trhu práce hostiteľského členského štátu.

98 V štvrtej časti sa Maľarsko domnieva, že pravidlá týkajúce sa dlhodobého vyslania stanovené v článku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 predstavujú neprimerané obmedzenie slobody poskytovať služby tým, že ukladajú uplatnenie takmer celého pracovného práva hostiteľského členského štátu, čo nie je odôvodnené ochranou záujmov vyslaných pracovníkov.

99 Maľarsko uvádza, že pracovníci vyslaní počas viac ako dvanástich mesiacov uvedení v článku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 sa vzhľadom na ich integráciu do spoločnosti a

pracovného trhu hostiteľského členského štátu nenachádzajú v situácii porovnateľnej so situáciou pracovníkov tohto členského štátu.

100 Nanajvýš sa z hospodárskeho hľadiska overí sprísnenie väzieb podniku, ktorý vysielá pracovníkov, s hostiteľským členským štátom.

101 Okrem toho podľa Maarska nemožno predpokladať, že pravidlo, ktoré priznáva pracovníkovi vyslanému na viac ako dvanásť mesiacov v hostiteľskom členskom štáte právo uplatniteľné v tomto členskom štáte, je pre tohto pracovníka vždy výhodnejšie. Žiadne ustanovenie Zmluvy o FEÚ navyše neumožňuje abstraktne určiť trvanie alebo frekvenciu, od ktorej už nemožno poskytovanie služby v inom členskom štáte považovať za poskytovanie služieb v zmysle Zmluvy o FEÚ.

102 V piatej časti sa Maarsko domnieva, že článok 3 ods. 3 napadnutej smernice tým, že zaviedol uplatniteľnosť zmenenej smernice 96/71 na odvetvie cestnej dopravy od prijatia osobitného právneho predpisu, porušuje článok 58 ZFEÚ, ktorý stanovuje, že sloboda poskytovať služby v oblasti dopravy sa riadi ustanoveniami hlavy Zmluvy o FEÚ o doprave.

103 Parlament a Rada, podporovaní Spolkovou republikou Nemecko, Holandským kráľovstvom, Švédskym kráľovstvom a Komisiou, spochybujú argumentáciu Maarska.

Posúdenie Súdnym dvorom

– Úvodné pripomienky

104 V prvom rade treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že zákaz obmedzení slobody poskytovať služby sa vzťahuje nielen na vnútroštátne opatrenia, ale aj na opatrenia prijaté inštitúciami Únie (rozsudok z 26. októbra 2010, Schmelz, C-97/09, EU:C:2010:632, bod 50 a citovaná judikatúra).

105 V dôsledku toho a ako vyplýva z bodu 48 tohto rozsudku, v oblasti voľného pohybu tovaru, osôb, služieb a kapitálu opatrenia prijaté normotvorcom Únie, či už ide o opatrenia na harmonizáciu právnych predpisov členských štátov alebo opatrenia na koordináciu týchto právnych úprav, majú za cieľ nielen uľahčiť výkon jednej z týchto slobôd, ale aj prípadne zabezpečiť ochranu iných základných záujmov uznaných Úniou, ktoré táto sloboda môže ovplyvniť.

106 Je to tak najmä vtedy, ak normotvorca Únie prostredníctvom koordinačných opatrení na uľahčenie slobody poskytovať služby zohľadní všeobecný záujem, ktorý sledujú rôzne členské štáty, a stanoví úroveň ochrany tohto záujmu, ktorá sa zdá byť prijateľná v Únii (pozri analogicky rozsudok z 13. mája 1997, Nemecko/Parlament a Rada, C-233/94, EU:C:1997:231, bod 17).

107 Ako pritom bolo uvedené v bode 51 tohto rozsudku, normotvorca Únie sa tým, že prijal napadnutú smernicu, snažil zabezpečiť slobodné poskytovanie služieb na spravodlivom základe, teda v rámci právnej úpravy zaručujúcej hospodársku súťaž, ktorá nie je založená na tom, že v tom istom členskom štáte sa uplatňujú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania na podstatne odlišnej úrovni v závislosti od toho, či zamestnávateľ je alebo nie je usadený v tomto členskom štáte, pričom táto ochrana poskytuje vyslaným pracovníkom väčšiu ochranu, a táto ochrana predstavuje okrem iného, ako to potvrdzuje odôvodnenie 10 tejto smernice, prostriedok „na zaručenie slobody poskytovať služby spravodlivým spôsobom“.

108 V druhom rade sa súd Únie, na ktorý bola podaná žaloba o neplatnosť legislatívneho aktu, ktorého cieľom je koordinácia právnych predpisov členských štátov v oblasti pracovných

podmienok a podmienok zamestnávania, akou je napadnutá smernica, musí z hľadiska vnútornej zákonnosti tohto aktu výlučne ubezpečiť, že tento akt nie je v rozpore so Zmluvami o EÚ a FEÚ alebo so všeobecnými zásadami práva Únie a že neobsahuje vady vyplývajúce zo zneužitia právomoci.

109 Tak zásada rovnosti zaobchádzania, ako aj zásada proporcionality, na ktoré sa odvoláva Maarsko v rámci tohto žalobného dôvodu, sú pritom súčasťou týchto všeobecných zásad.

110 Podľa ustálenej judikatúry si zásada rovnosti zaobchádzania jednak vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a s rozdielnymi situáciami rovnako, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 164, ako aj citovaná judikatúra).

111 Zásada proporcionality jednak vyžaduje, aby prostriedky stanovené v ustanovení práva Únie boli primerané na dosiahnutie legitímnych cieľov sledovaných dotknutou právnou úpravou a nešli nad rámec toho, čo je potrebné na ich dosiahnutie (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 76, ako aj citovaná judikatúra).

112 Pokiaľ ide o súdne preskúmanie dodržiavania týchto podmienok, Súdny dvor priznal normotvorcovi Únie v rámci výkonu právomoci, ktorými disponuje, širokú mieru voľnej úvahy v oblasti, kde si jeho konanie vyžaduje výber tak politickej, ako aj hospodárskej alebo sociálnej povahy, a kde má povinnosť vykonať komplexné posúdenie a hodnotenie. Nejde teda o to, či prijaté opatrenie v tejto oblasti bolo jedinou alebo najlepšou možnosťou, pretože zákonnosť tohto opatrenia môže ovplyvniť len jeho zjavne neprimeraná povaha vo vzťahu k cieľu, ktorý príslušné inštitúcie sledujú (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 77, ako aj citovaná judikatúra).

113 Nemožno pritom spochybniť, že právna úprava na úrovni Únie týkajúca sa vysielania pracovníkov v rámci poskytovania služieb patrí do takejto oblasti.

114 Okrem toho široká miera voľnej úvahy normotvorcu Únie, s ktorou sa spája obmedzené súdne preskúmanie jej výkonu, sa nevzťahuje len na povahu a dosah prijímaných predpisov, ale v určitej miere aj na určenie základných údajov (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 78, ako aj citovaná judikatúra).

115 Aj v prípade, ak má normotvorca Únie širokú mieru voľnej úvahy, je však povinný oprieť svoje rozhodnutie o objektívne kritériá a zisťovať, či môžu ciele sledované zvoleným opatrením odôvodniť aj známe negatívne hospodárske dôsledky pre niektoré hospodárske subjekty. Podľa článku 5 protokolu (č. 2) o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality, ktorý je prílohou Zmluvy o EÚ a Zmluvy o FEÚ, totiž návrhy legislatívnych aktov zodpovedajú potrebu udržať akúkoľvek záležitosť hospodárskych subjektov na čo najnižšej úrovni, primeranejšie sledovanému cieľu (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 79, ako aj citovaná judikatúra).

116 Navyše, aj keď má takéto súdne preskúmanie obmedzenú pôsobnosť, je potrebné, aby boli inštitúcie Únie, autori predmetného aktu, schopné Súdnemu dvoru preukázať, že akt bol prijatý na základe efektívneho výkonu ich voľnej úvahy, čo predpokladá zodpovedanie všetkých relevantných skutočností a okolností situácie, ktorú mal tento akt upravovať. Z toho vyplýva, že tieto inštitúcie musia mať prinajmenšom možnosť jasným a jednoznačným spôsobom predložiť a vysvetliť základné údaje, ktoré sa musia zodpádať pri odôvodnení napadnutých opatrení uvedeného aktu a od ktorých závisí výkon ich voľnej úvahy (rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada, C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 81, ako aj citovaná judikatúra).

117 Z hľadiska týchto úvah treba preskúmať rôzne časti tretieho žalobného dôvodu.

– O prvej časti tretieho žalobného dôvodu založenej na skutočnosti, že ochrana práv vyslaných pracovníkov je dostatočne zaručená

118 Maľarsko sa v podstate domnieva, že právna úprava Únie týkajúca sa slobodného poskytovania služieb vykonáva základnú zásadu, podľa ktorej každý členský štát musí uznať podmienky zamestnávania uplatňované v súlade s právom Únie iným členským štátom, čo dostatočne zaručuje ochranu práv vyslaných pracovníkov.

119 V prvom rade, aj keď Maľarsko na podporu svojej argumentácie odkazuje na smernicu 2006/123, v každom prípade a v súlade s bodom 108 tohto rozsudku stačí konštatovať, že vnútornú zákonnosť aktu Únie nemožno preskúmať z hľadiska iného aktu Únie rovnakej právnej sily, s výnimkou prípadu, ak bol prijatý na základe tohto posledného uvedeného aktu alebo ak je v jednom z týchto dvoch aktov výslovne stanovené, že jeden z týchto dvoch aktov má prednosť. To pritom neplatí v prípade napadnutej smernice. Napokon, ako spresňuje článok 1 ods. 6 smernice 2006/123, táto „smernica neovplyvuje pracovné právo, ktorým sú akékoľvek právne alebo zmluvné ustanovenia o podmienkach zamestnávania [a] pracovných podmienkach“.

120 Rovnako, pokiaľ ide o porovnanie, ktoré vykonalo Maľarsko, s právnou úpravou v oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, a to s nariadením (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 2004, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72), stačí konštatovať, že napadnutá smernica nebola prijatá na základe nariadenia č. 883/2004 a že ani jeden z týchto dvoch aktov výslovne nestanovuje, že toto nariadenie má prednosť pred touto smernicou.

121 V druhom rade tvrdenie, podľa ktorého smernica 96/71 pred jej zmenou napadnutou smernicou poskytovala primeranú ochranu vyslaných pracovníkov tým, že z hľadiska odmien uložila povinnosť platiť minimálnu mzdu hostiteľského členského štátu, nemôže spochybniť zákonnosť tejto poslednej uvedenej smernice.

122 Normotvorca Únie sa v tejto súvislosti pri prijatí tejto smernice domnieval, že na zachovanie poskytovania služieb na spravodlivom základe medzi podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte a podnikmi, ktoré vysielajú pracovníkov do tohto štátu, je potrebné poskytnúť väčšiu ochranu pracovníkom.

123 Na tento účel je cieľom článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) zmenenej smernice 96/71 konkrétne zabezpečiť väčšiu ochranu vyslaných pracovníkov tým, že im na základe rovnosti zaobchádzania zaručuje využívanie všetkých základných zložiek odmeňovania, ktoré sa stali povinnými v hostiteľskom členskom štáte, aby títo pracovníci dostávali odmenu založenú na rovnakých kogentných pravidlách, ako sú tie, ktoré sa uplatňujú na pracovníkov zamestnaných podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte.

124 Rozhodnutie priznať takúto zvýšenú ochranu pritom nemôže, ako tvrdí Maľarsko, spochybniť schopnosť minimálnej mzdy hostiteľského členského štátu zaručiť cieľ ochrany pracovníkov, ale naopak patrí do širokej miery voľnej úvahy normotvorcu Únie zdôraznenej v bodoch 112 a 113 tohto rozsudku.

125 V treťom rade Maľarsko tvrdí, že napadnutá smernica neuskutoľňuje zásadu slobodného poskytovania služieb, ale že narúša zákonnú konkurenčnú výhodu niektorých členských štátov z hľadiska nákladov, a tak predstavuje opatrenie, ktoré má za následok narušenie hospodárskej súťaže.

126 Ako pritom bolo uvedené v bodoch 51 a 107 tohto rozsudku, normotvorca Únie sa tým, že prijal napadnutú smernicu, snažil zabezpečiť slobodu poskytovať služby na spravodlivom základe, teda v rámci právnej úpravy zaručujúcej hospodársku súťaž, ktorá nie je založená na tom, že v tom istom členskom štáte sa uplatňujú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania na podstatne odlišnej úrovni v závislosti od toho, či zamestnávateľ je alebo nie je usadený v tomto členskom štáte, pričom poskytuje vyslaným pracovníkom väčšiu ochranu a táto ochrana predstavuje okrem iného, ako to potvrdzuje odôvodnenie 10 tejto smernice, prostriedok na „zaručenie slobody poskytovať služby spravodlivým spôsobom“.

127 Z toho vyplýva, že napadnutá smernica tým, že zaručuje zvýšenú ochranu vyslaných pracovníkov, má za cieľ zabezpečiť výkon slobody poskytovať služby v Únii v rámci hospodárskej súťaže, ktorá nezávisí od neprimeraných rozdielov v pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných v tom istom členskom štáte na podniky z rôznych členských štátov.

128 V tomto rozsahu na účely dosiahnutia takéhoto cieľa napadnutá smernica obnovuje rovnováhu faktorov, z hľadiska ktorých podniky so sídlom v rôznych členských štátoch môžu vstúpiť do hospodárskej súťaže bez toho, aby odstránila prípadnú konkurenčnú výhodu, ktorú by získali poskytovatelia služieb niektorých členských štátov, keďže na rozdiel od toho, čo tvrdí Maľarsko, uvedená smernica nemá v žiadnom prípade za následok odstránenie akejkoľvek hospodárskej súťaže založenej na nákladoch. Stanovuje totiž, že pre vyslaných pracovníkov sa zabezpečí uplatňovanie súboru pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v hostiteľskom členskom štáte, vrátane základných prvkov odmeňovania, ktoré sa v tomto štáte stali povinnými. Táto smernica teda nemá vplyv na ostatné zložky nákladov podnikov vysielajúcich takýchto pracovníkov, ako sú produktivita alebo efektívnosť týchto pracovníkov, ktoré sú uvedené v jej odôvodnení 16. Na rozdiel od toho, čo tvrdí Maľarsko, táto smernica preto nespôsobuje narušenie hospodárskej súťaže.

129 Okrem toho treba zdôrazniť, že cieľom napadnutej smernice je v súlade s jej odôvodnením 16 vytvoriť „skutočne integrovaný a konkurenčný vnútorný trh“ a zároveň podľa jej odôvodnenia 4 prostredníctvom jednotného uplatňovania pravidiel v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania podporiť „skutočné sociálne zbližovanie“.

130 V dôsledku toho treba prvú časť tretieho žalobného dôvodu zamietnuť.

– *O druhej časti tretieho žalobného dôvodu založenej na porušení zásady rovnosti zaobchádzania*

131 V prvom rade, pokiaľ ide o tvrdenie, podľa ktorého pravidlo uvedené v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) zmenenej smernice 96/71 ukladá podnikom, ktoré vysielajú pracovníkov do iného členského štátu, povinnosť vyplatiť im odmenu stanovenú vzhľadom na prax tohto posledného uvedeného štátu, ktorá nie je povinne uplatniteľná na podniky tohto členského štátu, treba konštatovať, že je nesprávne.

132 Zo znenia článku 3 ods. 1 tretieho pododseku zmenenej smernice 96/71, ktorý spresňuje všeobecné podmienky uplatnenia tohto odseku, totiž jasne vyplýva, že „sa pojem ‚odmeňovanie‘ [uvedený v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) tejto smernice] vymedzuje vnútroštátnym

právom a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zahŕňa všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8“.

133 Preto tak na pracovníkov zamestnaných podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte, ako aj na pracovníkov vyslaných do tohto členského štátu sa vzťahujú rovnaké pravidlá v oblasti odmeňovania, a to tie, ktoré sa stali záväznými v uvedenom členskom štáte.

134 V druhom rade, pokiaľ ide o tvrdenie Maarska, podľa ktorého je článok 3 ods. 7 zmenenej smernice 96/71 v rozpore so zásadou rovnosti v rozsahu, v akom ukladá povinnosť nahradiť cestovné, stravné a ubytovacie náklady podnikom, ktoré vysielajú pracovníkov do iného členského štátu, toto tvrdenie je založené na nesprávnom výklade tohto ustanovenia. Ako totiž uviedla Rada, cieľom druhej vety druhého pododseku tohto článku 3 ods. 7 nie je uložiť takúto povinnosť. Ako vyplýva najmä z odôvodnenia 19 napadnutej smernice, ako aj z výhrady, ktorú táto veta obsahuje odkazom na článok 3 ods. 1 prvý pododsek písm. i) tejto smernice, uvedená veta sa obmedzuje na stanovenie toho, že takáto náhrada, ktorá nepatrí pod odmenu, sa riadi vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou uplatniteľnými na pracovnoprávny vzťah.

135 Toto ustanovenie sa navyše týka osobitnej situácie, v ktorej sa vyslaní pracovníci nachádzajú, pretože na to, aby splnili svoje pracovné povinnosti voči svojmu zamestnávateľovi, sú povinní prejsť sa zo svojho členského štátu pôvodu do iného členského štátu. Pracovníci zamestnaní podnikom so sídlom v takomto členskom štáte sa pritom nenachádzajú v rovnakej situácii, keďže vykonávajú svoje úlohy na území tohto podniku v tom istom členskom štáte. Z toho vyplýva, že uvedené ustanovenie nemožno v žiadnom prípade považovať za ustanovenie, ktoré je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania.

136 Druhú časť tretieho žalobného dôvodu treba preto zamietnuť.

– *O tretej časti tretieho žalobného dôvodu založenej na porušení zásady proporcionality*

137 Ako vyplýva z judikatúry uvedenej v bode 111 tohto rozsudku, zásada proporcionality, ktorá je jednou zo všeobecných zásad práva Únie, vyžaduje, aby prostriedky stanovené v ustanovení práva Únie boli primerané na dosiahnutie legitímnych cieľov sledovaných dotknutou právnou úpravou a nešli nad rámec toho, čo je potrebné na ich dosiahnutie.

138 V prvom rade, pokiaľ ide o spôsobilosť napadnutej smernice dosiahnuť cieľ zabezpečiť spravodlivejšie podmienky hospodárskej súťaže medzi podnikmi vysielajúcimi pracovníkov do hostiteľského členského štátu a podnikmi tohto členského štátu, Maarsko vyvodzuje nesprávne závery z odôvodnenia 16 tejto smernice.

139 Toto odôvodnenie jednak odráža cieľ, ktorý má Únia dosiahnuť, a to cieľ dosiahnuť „skutočne integrovaný a konkurenčný vnútorný trh“, keďže jednotné uplatňovanie pravidiel v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania má podľa odôvodnenia 4 uvedenej smernice za cieľ podporiť „skutočné sociálne zbližovanie“.

140 To isté odôvodnenie 16 jednak neuvádza, že by hospodárska súťaž na základe rozdielov v nákladoch medzi podnikmi Únie nebola možná ani žiaduca. Naopak zdôraznením faktorov, ako sú produktivita a efektívnosť, poukazuje na výrobné faktory, ktoré prirodzene vedú k takýmto rozdielom v nákladoch.

141 V skutočnosti v prípade poskytovania nadnárodných služieb jediné rozdiely v nákladoch

medzi podnikmi Únie, ktoré sú neutralizované napadnutou smernicou, sú tie, ktoré vyplývajú z pracovných podmienok a podmienok zamestnávania vymenovaných v ?lánku 3 ods. 1 zmenenej smernice 96/71, ktoré sú podľa právnej úpravy hostiteľského ?lenského štátu v širšom zmysle povinné.

142 V druhom rade Ma?arsko spochyb?uje skuto?nosti, na základe ktorých sa normotvorca Únie domnieval, že ochrana vyslaných pracovníkov smernicou 96/71 už nebola primeraná.

143 V tejto súvislosti posúdenie vplyvu konkrétne poukázalo na dve okolnosti, na základe ktorých mohol tento normotvorca dôvodne dospieť k záveru, že pojem „minimálne mzdové tarify“ hostiteľského ?lenského štátu uvedený v ?lánku 3 ods. 1 písm. c) smernice 96/71, ktorý musel byť zaru?ený na účely ochrany vyslaných pracovníkov, už nemohol zaru?iť takúto ochranu.

144 Na jednej strane pojem „minimálne mzdové tarify“ vyvolal výkladové ?ažkosti vo viacerých ?lenských štátoch, čo sa prejavilo vo viacerých prejudiciálnych konaniach pred Súdny dvorom, ktorý prijal extenzívny výklad tohto pojmu v rozsudku z 12. februára 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C?396/13, EU:C:2015:86, body 38 až 70), ktorý nad rámec minimálnej mzdy stanovenej právnou úpravou hostiteľského ?lenského štátu zah?al aj určité ?alšie zložky. Súdny dvor tak rozhodol, že uvedený pojem zah?á spôsob výpo?tu hodinovej alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v kolektívnych zmluvách platných v tomto ?lenskom štáte, denné diéty, náhradu za stratu ?asu stráveného cestovaním a náhradu mzdy na dovolenku.

145 Pri posudzovaní vplyvu sa tak mohlo konštatovať, že pojem „minimálne mzdové tarify“, ako ho vykladá Súdny dvor, sa zna?ne odchy?oval od rozšírenej praxe podnikov vysielajúcich pracovníkov do iného ?lenského štátu v rámci poskytovania služieb, ktoré spo?íva v tom, že sa im vypláca len minimálna mzda stanovená právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami hostiteľského ?lenského štátu.

146 Z posúdenia vplyvu na druhej strane vyplýva, že v priebehu roka 2014 došlo vo viacerých hostiteľských ?lenských štátoch k zna?ným rozdielom v odme?ovaní medzi pracovníkmi zamestnanými podnikmi so sídlom v týchto ?lenských štátoch a pracovníkmi, ktorí boli do nich vyslaní.

147 V tre?om rade treba zamietnuť tvrdenie Ma?arska, podľa ktorého z h?adiska do?asnej povahy poskytovania služieb uskuto?ňovaného v rámci vysielania pracovníkov ustanovenia napadnutej smernice idú v rozsahu, v akom zabezpe?ujú vyslaným pracovníkom rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi zamestnanými podnikmi so sídlom v hostiteľskom ?lenskom štáte, nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa ochrany týchto vyslaných pracovníkov.

148 Na rozdiel od toho, čo tvrdí Ma?arsko, ani nahradenie pojmu „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odme?ovanie“ v ?lánku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) zmenenej smernice 96/71, ani uplatnenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v hostiteľskom ?lenskom štáte na vyslaných pracovníkov, pokiaľ ide o náhradu cestovných, ubytovacích a stravovacích nákladov pracovníkov, ktorí sú vzdialení od svojho bydliska z pracovných dôvodov, nevedú k tomu, že by sa títo pracovníci nachádzali v rovnakej alebo podobnej situácii ako pracovníci zamestnaní podnikmi so sídlom v hostiteľskom ?lenskom štáte.

149 Tieto zmeny totiž nevedú k uplatneniu všetkých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania hostiteľského ?lenského štátu, keďže v každom prípade sa podľa ?lánku 3 ods. 1 zmenenej smernice 96/71 iba niektoré z týchto podmienok uplat?ujú na týchto pracovníkov.

150 Vzhľadom na skuto?nosti uvedené v bodoch 62 a 144 až 146 tohto rozsudku Ma?arsko

prítom nemohlo preukázať, že zmeny vykonané napadnutou smernicou v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 96/71 išli nad rámec toho, čo bolo nevyhnutné na dosiahnutie cieľov napadnutej smernice, a to zabezpečiť slobodu poskytovateľ služby na spravodlivom základe a poskytnúť vyslaným pracovníkom väčšiu ochranu.

151 Tretiu časť tretieho žalobného dôvodu treba preto zamietnuť.

– O štvrtej časti tretieho žalobného dôvodu založenej na tom, že režim vysielania pracovníkov na obdobie dlhšie ako dvanásť mesiacov porušuje zásadu slobody poskytovateľ služby

152 Maľarsko sa domnieva, že uplatnenie takmer celého pracovného práva hostiteľského členského štátu na pracovníkov vyslaných na obdobie zvyčajne presahujúce dvanásť mesiacov nie je odôvodnené ochranou ich záujmov ani nevyhnutné, ani primerané.

153 Okrem toho napadnutá smernica porušuje zásadu rovnosti zaobchádzania tým, že jednak uvádza, že sa pracovníci vyslaní na viac ako dvanásť mesiacov, uvedení v článku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71, nachádzajú v porovnateľnej situácii ako pracovníci zamestnaní podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte, a jednak, že podniky, ktoré vysielajú pracovníkov na takéto obdobie, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii ako podniky so sídlom v tomto štáte.

154 Článok 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 stanovuje, že ak je pracovník vyslaný do hostiteľského členského štátu na viac ako dvanásť mesiacov alebo viac ako osemnásť mesiacov, ak poskytovateľ služieb predloží v tomto zmysle odôvodnené oznámenie, tento poskytovateľ zabezpečí na základe rovnosti zaobchádzania okrem pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v článku 3 ods. 1 tejto smernice všetky uplatniteľné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sú v tomto štáte stanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné. Do pôsobnosti článku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 nespádajú iba postupy, formálne náležitosti a podmienky, ktorými sa spravuje uzatváranie a ukončenie pracovnej zmluvy, vrátane doložky o zákaze konkurencie, a jednak zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia.

155 Vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy normotvorcu Únie pripomenutú v bodoch 112 a 113 tohto rozsudku sa prítom tento normotvorca mohol bez toho, aby sa dopustil zjavne nesprávneho posúdenia domnievať, že vyslanie na takéto dlhé obdobie malo za následok značné priblíženie osobnej situácie dotknutých vyslaných pracovníkov k osobnej situácii pracovníkov zamestnaných podnikmi so sídlom v hostiteľskom členskom štáte, a odôvodňovalo, aby sa na týchto dlhodobo vyslaných pracovníkov vzťahovali takmer všetky pracovné podmienky a podmienky zamestnávania uplatniteľné v tomto poslednom uvedenom členskom štáte.

156 Takýto režim dlhodobého vyslania sa zdá byť nevyhnutný, vhodný a primeraný na zabezpečenie väčšej ochrany v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania vyslaných pracovníkov počas dlhého obdobia v hostiteľskom členskom štáte, pričom rozlišuje medzi situáciou týchto pracovníkov a situáciou pracovníkov, ktorí využili svoje právo na voľný pohyb, alebo vo všeobecnosti pracovníkov s bydliskom v tomto členskom štáte a zamestnaných v podnikoch so sídlom v tomto členskom štáte.

157 Štvrtú časť tretieho žalobného dôvodu treba preto zamietnuť.

– O piatej časti tretieho žalobného dôvodu založenej na porušení článku 58 ZFEÚ

158 Maľarsko sa domnieva, že článok 3 ods. 3 napadnutej smernice je tým, že stanovil

uplatníte?nos? zmenenej smernice 96/72 na odvetvie cestnej dopravy od prijatia osobitného legislatívneho aktu, v rozpore s ?lánkom 58 ZFEÚ.

159 Pod?a ?lánku 58 ZFEÚ slobodu poskytova? služby v oblasti dopravy upravujú ustanovenia hlavy Zmluvy o FEÚ o doprave, ktorú tvoria ?lánky 90 až 100 ZFEÚ.

160 Z toho vyplýva, že služba v oblasti dopravy v zmysle ?lánku 58 ods. 1 ZFEÚ je vylú?ená z pôsobnosti ?lánku 56 ZFEÚ (rozsudok z 20. decembra 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C?434/15, EU:C:2017:981, bod 48).

161 ?lánok 3 ods. 3 napadnutej smernice sa pritom obmedzuje na stanovenie toho, že táto smernica sa bude uplat?ova? na odvetvie cestnej dopravy odo d?a uplatnenia legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica 2006/22, ktorej právnym základom bol ?lánok 71 ods. 1 ES, ktorý bol sú?as?ou ustanovení hlavy Zmluvy o ES o doprave a zodpovedá ?lánku 91 ZFEÚ.

162 ?lánok 3 ods. 3 napadnutej smernice preto nemá za cie? upravova? slobodné poskytovanie služieb v oblasti dopravy, a teda nemôže byť v rozpore s ?lánkom 58 ZFEÚ.

163 Piatu ?as? tretieho odvolacieho dôvodu treba preto zamietnu?, a s ?ou tento piaty žalobný dôvod v celom rozsahu.

O štvrtom žalobnom dôvode založenom na porušení ?lánku 56 ZFEÚ v rozsahu, v akom napadnutá smernica vylú?uje ú?inné vykonanie slobody poskytovania služieb

Argumentácia ú?astníkov konania

164 Ma?arsko tvrdí, že napadnutá smernica je v rozpore s ?lánkom 56 ZFEÚ, ako aj s rozsudkom z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C?341/05, EU:C:2007:809), keďže stanovuje, že výkon práva na štrajk alebo práva vykonáva? iné kolektívne akcie môže bráni? ú?innému výkonu slobody poskytova? služby.

165 Pod?a Ma?arska má ?lánok 1 ods. 1 písm. b) tejto smernice, ktorý stanovuje, že smernica 96/71 nijako nezasahuje okrem iného do práva na štrajk alebo na vykonanie iných akcií stanovených systémami pracovnoprávných vz?ahov ?lenských štátov, takýto rozsah.

166 Parlament a Rada, ktorých podporuje Spolková republika Nemecko, Holandské krá?ovstvo, Švédske krá?ovstvo a Komisia, spochyb?ujú argumentáciu Ma?arska.

Posúdenie Súdny dvorom

167 Ma?arsko sa v podstate domnieva, že ?lánok 1 ods. 1 písm. b) napadnutej smernice spochyb?uje judikatúru Súdneho dvora vyplývajúcu z rozsudku z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C?341/05, EU:C:2007:809), tým, že z pôsobnosti ?lánku 56 ZFEÚ vylú?uje výkon práva na štrajk alebo právo vykona? iné kolektívne akcie.

168 Aj keď toto ustanovenie uvádza, že zmenená smernica 96/71 „nijakým spôsobom neovplyv?uje výkon základných práv uznaných v ?lenských štátoch a na úrovni Únie“, nemá pritom nijakým spôsobom za následok, že výkon týchto práv nepodlieha právu Únie. Práve naopak, keďže toto ustanovenie odkazuje na základné práva uznané na úrovni Únie, znamená, že výkon práv na kolektívnu akciu pracovníkov v kontexte vysielania pracovníkov, na ktorých sa vz?ahujú ustanovenia zmenenej smernice 96/71, sa musí posudzova? z h?adiska práva Únie tak, ako ho vyložil Súdny dvor.

169 Štvrtý žalobný dôvod treba preto zamietnuť.

O piatom žalobnom dôvode založenom na porušení nariadenia „Rím I“, ako aj zásady právnej istoty a zásady jasnosti právnych predpisov

Argumentácia účastníkov konania

170 Maľarsko tvrdí, že článok 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 nie je zlučiteľný s nariadením „Rím I“, ktorého cieľom je zaručiť slobodu zmluvných strán, pokiaľ ide o voľbu rozhodného práva pre ich vzťah, keďže tento článok stanovuje, že v prípade dlhodobého vyslania sa povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov hostiteľského členského štátu povinne uplatňujú na vyslaných pracovníkov bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávny vzťah.

171 Nariadenie „Rím I“ pritom pri určení rozhodného práva nezohľadňuje dĺžku zamestnania vykonanú v zahraničí, ale je založené len na otázke, či pracovník musí po výkone svojej práce v zahraničí opäť nastúpiť do práce v krajine svojho pôvodu.

172 Okrem toho sa Maľarsko domnieva, že článok 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 nemá povahu kolíznej normy, pretože sa v ňom uvádza, že sa uplatňuje bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávny vzťah.

173 Tvrdí tiež, že norma, podľa ktorej sa na účely uplatnenia článku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 spočítavajú obdobia vyslania každého z po sebe nasledujúcich vyslaných pracovníkov, stanoveného v štvrtom pododseku tohto ustanovenia, nie je zlučiteľná s nariadením „Rím I“, ktoré definuje rozhodné právo a individuálne práva pre každú jednotlivú pracovnú zmluvu.

174 Napokon sa Maľarsko domnieva, že pojem „odmeňovanie“ uvedený v napadnutej smernici porušuje zásady jasnosti právnych predpisov a právnej istoty, keďže odkazuje na vnútroštátnu právnu úpravu a/alebo vnútroštátnu prax hostiteľského členského štátu.

175 Parlament a Rada, ktorých podporujú Spolková republika Nemecko, Holandské kráľovstvo, Švédske kráľovstvo a Komisia, spochybujú argumentáciu Maľarska.

Posúdenie Súdnym dvorom

176 V prvej časti Maľarsko jednak tvrdí, že článok 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71 je v rozpore s článkom 8 nariadenia „Rím I“, ktorý zakotvuje autonómiu zmluvných strán pri určení rozhodného práva pre pracovnú zmluvu, a jednak, že norma, podľa ktorej sa obdobia vyslania každého z po sebe nasledujúcich vyslaných pracovníkov spočítavajú, nie je zlučiteľná s týmto nariadením. V druhej časti sa domnieva, že pojem „odmeňovanie“ zavedený napadnutou smernicou porušuje zásadu právnej istoty a zásadu jasnosti právnych predpisov.

177 V prvom rade treba uviesť, že článok 8 nariadenia „Rím I“ v odseku 1 stanovuje všeobecnú kolíznú normu uplatniteľnú na pracovné zmluvy, ktorá určuje právny poriadok, ktorý si zvolili strany takejto zmluvy, a v odseku 2 stanovuje, že pokiaľ si rozhodné právo nezvolili, individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu, alebo ak to tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva, pričom za zmenu tejto krajiny sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje z inej krajiny.

178 Nariadenie „Rím I“ však vo svojom článku 23 stanovuje, že od kolíznych noriem, ktoré stanovuje, sa možno odchýliť, ak ustanovenia práva Únie v osobitných veciach stanovujú kolízne normy pre zmluvné záväzky, pričom odôvodnenie 40 tohto nariadenia uvádza, že uvedené nariadenie by nemalo vylúčiť, aby právo Únie v osobitných veciach obsahovalo kolízne normy

týkajúce sa zmluvných záväzkov.

179 Tak ?lánok 3 ods. 1 zmenenej smernice 96/71, pokia? ide o vyslaných pracovníkov, ako aj ?lánok 3 ods. 1a tejto smernice, pokia? ide o vyslaných pracovníkov na obdobie, ktoré vo všeobecnosti trvá viac ako dvanás? mesiacov, svojou povahou a obsahom predstavujú osobitné kolízne normy v zmysle ?lánku 23 nariadenia „Rím I“.

180 Okrem toho, ako uvádza generálny advokát v bode 196 svojich návrhov, proces prípravy nariadenia „Rím I“ sved?í o tom, že ?lánok 23 sa uplatní na osobitnú kolíznú normu, ktorá už bola stanovená v ?lánku 3 ods. 1 smernice 96/71, keďže k návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) [KOM(2005) 650 v kone?nom znení] z 15. decembra 2005 Komisia pripojila zoznam osobitných kolíznych noriem stanovených inými ustanoveniami práva Únie, ku ktorým patrí aj táto smernica.

181 Napokon existencia normy v ?lánku 3 ods. 1a zmenenej smernice 96/71, ktorej cie?om je predchádza? podvodom v prípade nahradenia vyslaného pracovníka iným vyslaným pracovníkom, ktorý vykonáva rovnakú úlohu na tom istom mieste, nemôže spochybni? záver uvedený v bode 179 tohto rozsudku, keďže v rámci kolíznej normy zavedenej týmto ustanovením normotvorca Únie mohol stanovi? normu ur?enú na zabránenie obchádzania povinnosti, ktorú zaviedol.

182 Prvú ?as? piateho žalobného dôvodu treba preto zamietnu?.

183 V druhom rade zo znenia a štruktúry zmenenej smernice 96/71 jasne vyplýva, že pojem „odme?ovanie“ použitý v ?lánku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) tejto smernice odkazuje na právne predpisy alebo prax ?lenských štátov, ktoré sa stali záväznými v tejto oblasti a že s výhradou spresnenia uvedeného v ?lánku 3 ods. 7 druhom pododseku tejto smernice uvedený ?lánok 3 ods. 1 prvý pododsek písm. c) nedefinuje, ?o tento pojem zah??a.

184 V tejto súvislosti ?lánok 3 ods. 1 tretí pododsek zmenenej smernice 96/71 uvádza len to, že tento pojem sa vymedzuje vnútroštátnym právom a/alebo praxou ?lenského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zah??a všetky zložky odme?ovania, ktoré sa stali záväznými pod?a vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo pod?a kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto ?lenskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplat?ujú v súlade s odsekom 8 tohto ?lánku.

185 Ako pritom v podstate vyplýva z odôvodnenia 17 napadnutej smernice, stanovenie pravidiel týkajúcich sa odme?ovania patrí v zásade do právomoci ?lenských štátov, pri?om tieto štáty sú však v tomto rámci povinné kona? v súlade s právom Únie.

186 Za týchto podmienok a tiež vzh?adom na širokú mieru vo?nej úvahy pripomenutú v bodoch 112 a 113 tohto rozsudku nemožno normotvorcovi Únie vytýka?, že porušil zásadu právnej istoty a zásadu jasnosti právnych predpisov tým, že v smernici o koordinácii právnych predpisov a praxe ?lenských štátov v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania odkázal na pojem „odme?ovanie“, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve alebo v praxi ?lenských štátov.

187 Druhú ?as? piateho odvolacieho dôvodu treba preto zamietnu? a s ?ou aj tento žalobný dôvod v celom rozsahu.

188 Vzh?adom na všetky predchádzajúce úvahy treba žalobu zamietnu? bez toho, aby bolo potrebné rozhodnú? o subsidiárnych návrhoch na zrušenie niektorých ustanovení napadnutej smernice, ktoré spo?ívajú na rovnakých žalobných dôvodoch, ako sú žalobné dôvody na podporu návrhov predložených v prvom rade.

O trovách

189 Podľa článku 138 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora Súdny dvor uloží účastníkovi konania, ktorý vo veci nemal úspech, povinnosť nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže Parlament a Rada navrhli zaviazať Maďarsko na náhradu trov konania a Maďarsko nemalo úspech vo svojich dôvodoch, je opodstatnené zaviazať ho na náhradu trov konania.

190 Podľa článku 140 ods. 1 uvedeného rokovacieho poriadku Spolková republika Nemecko, Francúzska republika, Holandské kráľovstvo, Švédske kráľovstvo, ako aj Komisia znášajú svoje vlastné trovy konania ako vedľajší účastníci konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Žaloba sa zamietá.**
2. **Maďarsko znáša svoje vlastné trovy konania a je povinné nahradiť trovy konania, ktoré vznikli Európskemu parlamentu a Rade Európskej únie.**
3. **Spolková republika Nemecko, Francúzska republika, Holandské kráľovstvo, Švédske kráľovstvo a Európska komisia znášajú svoje vlastné trovy konania.**

Podpisy

* Jazyk konania: maďarčina.