Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MICHAL BOBEK
prednesené 6. mája 2021 [1]

Vec C-428/19

OL,
PM,
RO
proti
Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorá podal Gyulai Törvényszék (Vrchný súd Gyula, Maďarsko), predtým Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Správny a pracovný súd Gyula, Maďarsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 96/71/ES – Slobodné poskytovanie služieb – Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb – Vodiči pracujúci v medzinárodnej doprave – Dodržiavanie minimálnych mzdových taríf štátu vyslania – Denné príplatky – Nariadenie (ES) č. 561/2006 – Príplatok za úsporu paliva“

I. Úvod

1. Žalobcovia vo veci samej sú vodičmi dopravných prostriedkov používaných v medzinárodnej doprave. Pravidelne sú vysielaní z Maďarska do Francúzska. Žalobcovia tvrdia, že ich skutočná mzda počas vyslania je hlboko pod minimálnou mzdou platnou vo Francúzsku, čím porušuje podmienky zamestnania zaručené článkom 3 ods. 1 smernice 96/71/ES [2] (ďalej len „smernica o vysielaní pracovníkov“), a preto podali žalobu proti ich maďarskému zamestnávateľovi na Gyulai Törvényszék (Vrchný súd Gyula, Maďarsko).

2. V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta predovšetkým na to, či sa po prvé na žalobcov uplatňuje smernica o vysielaní pracovníkov, po druhé, či sa musia denné príplatky vyplácané žalobcom považovať za súčasť ich minimálnej mzdy a po tretie, či je príplatok za úsporu paliva, ktorý je občas vyplácaný žalobcom, spôsobilý ohroziť bezpečnosť cestnej premávky v rozpore s nariadením (ES) č. 561/2006 [3].

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

[2] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 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).

[3] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 (Ú. v. EÚ L 102, 2006, s. 1).

II. Právny rámec

1. Smernica 96/71

3. Podľa článku 1 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov „táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov… na územie členského štátu“.

4. Článok 2 smernice o vysielaní pracovníkov definuje „vyslaného pracovníka“ ako „pracovníka, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje“.

5. Článok 3 smernice o vysielaní pracovníkov upravuje „vzťahy a podmienky zamestnania“. V príslušnej časti uvádza:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

– v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo

…

c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;

…

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify‘ v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

…

7. Odseky 1 až 6 nebudú brániť uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy jedine ak sa vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.“

2. Nariadenie č. 561/2006

6. Kapitola III nariadenia č. 561/2006 s názvom „Zodpovednosť dopravných podnikov“ obsahuje iba článok 10. V súlade s článkom 10 ods. 1 „dopravný podnik neposkytne vodičom, ktorých zamestnáva, alebo vodičom, ktorých má k dispozícii, žiadnu platbu, a to ani vo forme prémie

alebo príplatku ku mzde, ktorá by súvisela s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom dopraveného tovaru, ak má platba taký charakter, ktorý by ohrozil bezpečnosť na cestách a/alebo podnietil porušenie tohto nariadenia“.

III. Skutkové okolnosti, vnútroštátne konanie a prejudiciálne otázky

7. V rokoch 2015 a 2016 žalobcovia vo veci samej uzavreli pracovné zmluvy so spoločnosťou Rapidsped (ďalej len „žalovaná“), právnickou osobou so sídlom v Maďarsku, na pozíciu vodičov pracujúcich v medzinárodnej doprave.

8. Týmito zmluvami sa okrem vyplácania základného platu žalovaná zaviazala k tomu, že svojim zamestnancom poskytne aj denné príplatky navyšujúce sa s dĺžkou vyslania. Podľa vnútroštátneho súdu informačná brožúra žalovanej opisuje, že denné príplatky sú určené na pokrytie „výdavkov vzniknutých v zahraničí“. V súlade s podmienkami pracovnej zmluvy, avšak na základe vlastného uváženia, priznáva žalovaná svojim vodičom aj príplatok za úsporu paliva v prípade nižšej než „bežnej“ spotreby.

9. Práca vykonávaná žalobcami si vyžadovala cestu mikrobusom do Francúzska a následne v rámci výkonu práce viacnásobné prekročenie hraníc. Na začiatku každého vyslania do zahraničia žalovaná odovzdala vodičom vyhlásenie osvedčené maďarským notárom spolu s dokumentom „attestation de détachement“ (potvrdenie o vyslaní) vystaveným ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion (francúzske ministerstvo práce), v ktorých je uvedené, že mzda pracovníkov je 10,40 eura za hodinu. Táto mzda je vyššia ako minimálna francúzska hodinová mzda v tomto odvetví, ktorá je na úrovni 9,76 eura.

10. Žalobcovia vo veci samej podali žalobu proti žalovanej na Gyulai Törvényszék (Vrchný súd Gyula, Maďarsko), v ktorej tvrdia, že ich mzda za prácu vykonanú vo Francúzsku nezodpovedá minimálnej francúzskej mzde. Na základe ich pracovnej zmluvy poberali žalobcovia hrubý mesačný plat vo výške 544 eur, čo predstavovalo približne 3,24 eura za hodinu. Rozdiel medzi minimálnou hodinovou mzdou vo Francúzsku a hodinovou mzdou, ktorú títo vodiči poberali tak predstavuje 6,52 eura.

11. Žalovaná tvrdí, že rozdiel vo výške 6,52 eura za hodinu medzi francúzskou minimálnou mzdou a hodinovou mzdou poberanou žalobcami je v skutočnosti pokrytý dennými príplatkami a príplatkom za úsporu paliva vyplácanými žalobcom. Tieto dva príplatky tvoria súčasť platu žalobcov, a preto žalobcovia dostali odmenu zodpovedajúcu francúzskej minimálnej mzde.

12. Na základe vyššie uvedeného Gyulai Törvényszék (Vrchný súd Gyula) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 1 ods. 1 [smernice o vysielaní pracovníkov] v spojení s článkami 3 a 5 tejto smernice a s § 285 a 299 [maďarského] Zákonníka práce chápať v tom zmysle, že maďarskí pracovníci sa môžu dovolávať porušenia uvedenej smernice a francúzskeho práva v oblasti minimálnej mzdy voči svojim maďarským zamestnávateľom v konaní začatom na maďarských súdoch?

2. Majú sa denné príplatky určené na pokrytie výdavkov vzniknutých počas vyslania pracovníka do zahraničia považovať za súčasť mzdy?

3. Bráni článok 10 [nariadenia č. 561/2006] praxi spočívajúcej v tom, že v prípade určitej úspory v pomere k prejdenej vzdialenosti a k spotrebe paliva zamestnávateľ na základe určitého vzorca vyplatí vodičovi prepravného vozidla prémiu, ktorá nie je súčasťou mzdy stanovenej v jeho pracovnej zmluve a z ktorej sa tiež neplatia dane ani príspevky na sociálne poistenie?

   [Prémia] za úsporu paliva však podnecuje vodičov prepravných vozidiel, aby jazdili spôsobom, ktorý môže ohroziť bezpečnosť cestnej premávky (napríklad tým, že pri klesaniach jazdia čo najdlhšie na voľnobeh).

4. Má sa [smernica o vysielaní pracovníkov] uplatniť na medzinárodnú prepravu tovaru, najmä s prihliadnutím na to, že Európska komisia začala proti Francúzsku a Nemecku konanie o nesplnení povinnosti z dôvodu, že tieto štáty uplatňujú na odvetvie cestnej dopravy právne predpisy týkajúce sa minimálnej mzdy?

5. V prípade, ak určitá smernica nebola prebratá do vnútroštátneho práva, môže sama osebe ukladať povinnosti jednotlivcovi, a preto môže sama osebe predstavovať základ nároku uplatneného voči jednotlivcovi v konaní začatom na vnútroštátnom súde?“

13. Písomné pripomienky predložili žalobcovia, žalovaná, francúzska, maďarská, holandská a poľská vláda, ako aj Európska komisia. Žalobcovia, žalovaná a maďarská vláda zároveň odpovedali na písomnú otázku Súdneho dvora.

IV. Analýza

14. Tieto návrhy majú nasledujúcu štruktúru: najskôr sa budem zaoberať štvrtou otázkou týkajúcou sa uplatniteľnosti smernice o vysielaní pracovníkov (časť A). Následne sa budem riadiť poradím, v akom otázky 1 až 5 položil vnútroštátny súd (časti B až E).

A. O štvrtej otázke

15. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je smernica o vysielaní pracovníkov uplatniteľná na medzinárodné poskytovanie služieb v cestnej doprave. Konkrétne, je táto smernica uplatniteľná na vysielanie vodičov v tomto odvetví?

16. Táto konkrétna otázka bola vyriešená v nedávnom rozsudku Súdneho dvora vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging[4], holandského prípadu, ktorý sa týka uplatnenia smernice o vysielaní pracovníkov na vodičov v medzinárodnej cestnej doprave. Súdny dvor rozhodol, že smernica o vysielaní pracovníkov *sa uplatňuje* na prípady nadnárodného poskytovania služieb v odvetví cestnej dopravy.[5] Podľa Súdneho dvora znenie článku 1 ods. 1 a 3 smernice o vysielaní pracovníkov v spojení s odôvodnením 4 naznačuje, že táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov na územie iného členského štátu.

[4] Rozsudok z 1. decembra 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976).

[5] Tamže, bod 41.

17. Článok 1 ods. 2 smernice o vysielaní pracovníkov vylučuje z tejto pôsobnosti len služby zahŕňajúce palubný personál obchodného loďstva. Nie je stanovená žiadna výnimka pre ostatné odvetvia. Smernica sa preto v zásade uplatňuje na každé nadnárodné poskytovanie služieb, ktoré zahŕňa vyslanie pracovníkov, a to bez ohľadu na hospodárske odvetvie, ku ktorému sa takéto poskytovanie služieb viaže. Patrí sem nadnárodné poskytovanie služieb v odvetví cestnej dopravy. [6]

18. Vzhľadom na túto odpoveď nie je skutočne potrebné podrobne sa zaoberať tvrdeniami účastníkov konania, ktoré spochybňujú uplatniteľnosť smernice o vysielaní pracovníkov na tento prípad. Pre úplnosť však môže byť užitočné preskúmať tri konkrétne tvrdenia predložené Súdnemu dvoru v tomto konaní.

19. Po prvé maďarská a poľská vláda spochybňujú výber článku 57 ods. 2 a článku 66 ZES (teraz článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ) ako správneho právneho základu smernice o vysielaní pracovníkov. Tieto ustanovenia, ktoré sa týkajú voľného pohybu služieb, sa nemôžu vykladať v tom zmysle, že sa vzťahujú na nadnárodné poskytovanie služieb v oblasti cestnej dopravy.

20. Súdny dvor vo svojom rozsudku Federatie Nederlandse Vakbeweging zamietol akékoľvek pochybnosti týkajúce sa voľby právneho základu pre smernicu o vysielaní pracovníkov. Súdny dvor rozhodol, že primárnym cieľom tejto smernice nie je *osobitná* regulácia dopravných služieb (v takom prípade by bol nevyhnutný odkaz na článok 58 ZFEÚ [7]). [8] Namiesto toho sa smernica snaží reagovať na *všeobecné* spoločenské a hospodárske dopady, ktoré vyplývajú z vysielania pracovníkov v rámci poskytovania (všetkých a akýchkoľvek) služieb. [9] Preto nebolo potrebné odvolávať sa na ďalší právny základ pre dopravu, aby bolo možné naznačiť, že činnosti z odvetvia cestnej dopravy patria do pôsobnosti tejto smernice. [10]

21. Na rozdiel od postoja maďarskej a poľskej vlády skutočnosť, že posledná smernica revidujúca požiadavky týkajúce sa dodržiavanie predpisov a stanovujúca pravidlá vysielania vodičov [smernica (EÚ) 2020/1057] [11] odkazuje na článok 91 ods. 1 ZFEÚ ako svoj právny základ, teda ustanovenie o doprave, tento záver nemení. Cieľom smernice (EÚ) 2020/1057 je harmonizovať *konkrétne* pravidlá vysielania vodičov *v odvetví cestnej dopravy*. Jej pôsobnosť je teda oveľa užšia ako pôsobnosť smernice o vysielaní pracovníkov. Preto vzhľadom na to, že posledná uvedená smernica nemá za cieľ ustanoviť „spoločné pravidlá“, podmienky uskutočňovania dopravy „prepravc[om], ktorý nemá sídlo na území členského štátu“, „opatrenia na zlepšenie bezpečnosti dopravy“ či „ďalšie potrebné ustanovenia“ *v oblasti dopravy*, nebolo potrebné odvolávať sa na článok 91 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) ZFEÚ. [12]

22. Po druhé žalovaná, ako aj maďarská a poľská vláda tvrdia, že medzi žalobcami a územím Francúzska nie je dostatočná väzba. Podľa týchto vlád žalobcovia nespadajú pod definíciu „vyslaného pracovníka“ v zmysle článku 2 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov.

6 Tamže, body 31 až 33.

7 Podľa článku 58 ZFEÚ slobodné poskytovanie služieb v oblasti dopravy upravujú ustanovenia hlavy Zmluvy o FEÚ o doprave, konkrétne články 90 až 100 ZFEÚ.

8 Rozsudok z 1. decembra 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, bod 37). Pozri tiež moje návrhy vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, bod 52) a v tomto zmysle rozsudky z 8. decembra 2020, Maďarsko/Parlament a Rada (C-620/18, EU:C:2020:1001, body 159 a 160), a z 8. decembra 2020, Poľsko/Parlament a Rada (C-626/18, EU:C:2020:1000, body 144 a 145).

9 Pozri moje návrhy vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, bod 51).

10 Rozsudok z 1. decembra 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, bod 40).

11 Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 2020, s. 49).

12 V tomto zmysle rozsudok z 1. decembra 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976, bod 39).

23. Nesúhlasím.

24. Je zrejmé, že podľa článku 2 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov sa „vyslaným pracovníkom“ rozumie každý pracovník, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje. Keďže však pracovníka nemožno vzhľadom na túto smernicu považovať za vyslaného na územie členského štátu, ak výkon jeho práce nevykazuje dostatočnú väzbu s týmto územím, smernica o vysielaní pracovníkov predpokladá, že dôjde k celkovému posúdeniu všetkých prvkov, ktorými sa vyznačuje činnosť dotknutého pracovníka. [13]

25. V konkrétnom prípade vodičov pracujúcich v medzinárodnej doprave je relevantný aj *stupeň intenzity väzby* činnosti, ktorú vykonáva takýto pracovník v rámci poskytovania služby dopravy, na ktorú bol pridelený, s územím každého dotknutého členského štátu. To isté platí pre časť týchto činností v rámci dotknutého poskytovania služieb ako celku. [14]

26. Aj keď toto posúdenie má vykonať vnútroštátny súd, v prejednávanej veci všetci účastníci konania akceptovali, že žalobcovia sú prepravovaní mikrobusmi z Maďarska na konkrétne miesto určenia vo Francúzsku. Z tejto „základne“ sa zdá, že poskytujú služby cestnej dopravy vo Francúzsku. Za určitých okolností to môže zahŕňať aj cezhraničnú dopravu. Ukazuje sa však, že pri všetkých prácach vykonaných žalobcami počas doby ich vyslania zostáva ich „základňa“ spravidla rovnaká, kým sa nevrátia do Maďarska. To predstavuje vysoký stupeň intenzity väzby medzi poskytovaním predmetných dopravných služieb žalobcami a územím Francúzska.

27. Tieto špecifiká sa výrazne líšia v prípade pracovníka, ktorý poskytuje na území *hostiteľského* členského štátu iba obmedzené služby, ako to bolo v prípade Dobersberger [15]. V tomto prípade rakúske spolkové železnice uzavreli zmluvu s jednou spoločnosťou prostredníctvom viacerých subdodávateľov zmluvu na poskytovanie reštauračných služieb vo svojich vlakoch. [16] Vzťah medzi pracovníkmi pracujúcimi v týchto vlakoch a územím, cez ktoré prechádzali, bol skôr chvíľkový a dočasný. [17] Preto sa nepovažovali za „vyslaných pracovníkov“ v zmysle článku 2 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov.

28. Preto sa mi zdá, že je potrebné odlíšiť skutočnú situáciu žalobcov od situácie v prípade Dobersberger, alebo dokonca od pracovníkov cestnej dopravy, ktorí iba prechádzajú alebo vykladajú tovar na území iného členského štátu odlišného od štátu ich bydliska alebo hostiteľského členského štátu. Je to tak preto, lebo v týchto príkladoch predovšetkým absentuje pevná „základňa“, odkiaľ by sa práca vykonávala.

29. Po tretie maďarská vláda tvrdí, že v pracovných zmluvách žalobcov existuje konkrétne ustanovenie, ktoré v zásade smeruje k tomu, aby sa práca v zahraničí stala normou a nie výnimkou. Toto ustanovenie zabezpečuje, že vyslaného pracovníka nemožno považovať za osobu vykonávajúcu prácu na území „iného členského štátu, než štátu, v ktorom bežne pracuje“ v zmysle článku 2 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov, pretože tento pracovník „bežne“ pracuje v zahraničí. Preto v skutočnosti nedochádza k „vyslaniu“ v zmysle tohto ustanovenia.

[13] Tamže, bod 45 a citovaná judikatúra.

[14] Tamže, body 47 a 48. Pozri tiež moje návrhy vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, body 97 a 102 až 104 a citovaná judikatúra).

[15] Rozsudok z 19. decembra 2019, Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:1110).

[16] Tamže, body 9 a 10.

[17] Tamže, bod 31.

30. Toto tvrdenie je nedomyslené. Ide v rozpore s logikou smernice o vysielaní pracovníkov a snaží sa ju nahradiť prázdnou tautológiou: bežné pracovisko pracovníka je tam, kde pracuje. Ak tam v danom momente pracuje, nemožno ho považovať za vyslaného na toto miesto, pretože tam naozaj pracuje. Na základe takéhoto výkladu by maďarský pracovník nemohol byť nikdy vyslaný. Stalo by sa to, že by neustále presúval svoje „bežné" miesto zamestnania podľa želania svojho maďarského zamestnávateľa. Jeho obvyklým miestom zamestnania by potom bolo napríklad územie Francúzska na tri týždne v januári, územie Nemecka na štyri týždne vo februári a marci a územie Španielska na dva týždne v apríli, bez toho, aby mu bola garantovaná minimálna ochrana, ktorú mu priznávajú základné pravidlá uvedené v smernici o vysielaní pracovníkov.

31. Smernica o vysielaní pracovníkov je nástrojom, ktorý sa okrem iného snaží chrániť „vyslaného" pracovníka.[18] Posudzuje, či k takémuto vyslaniu dôjde *z pohľadu pracovníka* a jeho „bežného" miesta zamestnania počas profesionálnej kariéry tohto pracovníka, s prihliadnutím na „stredisko (hospodárskych) životných záujmov" pracovníka.[19] Toto posúdenie vyžaduje vysoký stupeň predvídateľnosti, pretože „bežné" miesto práce vyslaného pracovníka je v zásade miesto, kam by sa po svojom vyslaní spravidla vrátil. Preto nie je správne, aby sa toto posúdenie uskutočňovalo izolovane za konkrétne obdobie, počas ktorého je pracovník vyslaný, aby sa účinne zabezpečilo, že konkrétny pracovnoprávnych vzťah unikne uplatniteľnosti smernice o vysielaní pracovníkov.

32. Práve na účely tejto „pohyblivej" povahy práce v celej Európskej únii sa článok 3 ods. 1 smernice o vysielaní zamestnancov snažil koordinovať *povinné pravidlá o minimálnej ochrane*, čím stanovil základnú úroveň vzťahov a podmienok zamestnania, ktoré musia byť v hostiteľskej krajine dodržiavané zamestnávateľmi, ktorí vysielajú svojich pracovníkov.[20] V spojení s odôvodnením 17 smernice možno od týchto pravidiel upustiť iba vtedy, ak by sa na pracovníka vzťahovali výhodnejšie podmienky zamestnania a pracovné podmienky.

33. Podľa môjho názoru je teda zrejmé, že (akékoľvek) zmluvné ustanovenia uvádzajúce opak nemôžu mať prednosť pred uplatniteľnosťou smernice o vysielaní pracovníkov na *objektívne vyslaných* pracovníkov, a tým narušiť „základnú úroveň" kogentných pravidiel obsiahnutých v článku 3 ods. 1 tejto smernice pre takéto pracovnoprávne vzťahy.

34. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem Súdnemu dvoru, aby na štvrtú otázku odpovedal takto:

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb sa má vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na nadnárodné poskytovanie služieb v odvetví cestnej dopravy.

B. O prvej otázke

35. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sa maďarskí pracovníci môžu v konaní pred maďarskými súdmi dovolávať porušenia smernice o vysielaní pracovníkov a francúzskej právnej úpravy v oblasti minimálnej mzdy.

[18] Pozri odôvodnenia 5, 6, 13 a 14 smernice o vysielaní pracovníkov. Pozri v tomto zmysle tiež rozsudok z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, bod 77).

[19] Pojem, ktorý vhodne použil generálny advokát Szpunar pri vyvrátení podobného tvrdenia maďarskej vlády vo svojich návrhoch vo veci Dobersberger (C-16/18, EU:C:2019:638, bod 60).

[20] Odôvodnenie 13 smernice o vysielaní pracovníkov. Pozri tiež rozsudok z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, bod 81).

36. Všetci účastníci konania, ktorí v súvislosti s touto otázkou predložili pripomienky, sa domnievajú, že návrh smeruje k objasneniu toho, ktorýé) nástroje) práva Únie zakladajú *právomoc* vnútroštátneho súdu. Podľa môjho názoru nejde o jediný výklad tejto otázky. Podľa znenia tejto otázky môže byť jej podstatou skôr to, či vnútroštátny súd môže v konaní vedenom pred ním reálne aplikovať (sčasti) francúzske právo a na základe toho potenciálne konštatovať porušenie zákona (a ktorého). V rámci tohto druhého možného výkladu preto nie je jadrom tejto otázky založenie právomoci, ale skôr rozhodné právo.

37. V každom prípade je odpoveď na oba výklady prvej otázky dosť jasná. Právomoc maďarského súdu rozhodovať v prípade, ako je tento, nie je nijako obmedzená smernicou o vysielaní pracovníkov.

38. Po prvé pokiaľ ide o *právomoc* vnútroštátneho súdu rozhodovať vo veci samej, zdá sa byť nesporné, že táto vec sa týka nároku maďarských pracovníkov proti ich maďarskému zamestnávateľovi pred maďarským súdom vo vzťahu k zmluve uzatvorenej podľa maďarského pracovného práva. Vzhľadom na tieto dosť jasné „háčiky“ súdnej právomoci je úplne prirodzené, že za príslušné súdy sa považujú súdy v mieste bydliska zamestnávateľa v Maďarsku.

39. Predpokladal by som, že to vyplýva už z maďarských vnútroštátnych pravidiel. Potenciálna uplatniteľnosť nástrojov EÚ v oblasti súkromného práva, ako je napríklad nariadenie (EÚ) č. 1215/2012 [21], by viedla k rovnakému výsledku. Maďarské súdy by boli príslušné buď štandardne podľa článku 4 ods. 1 uvedeného nariadenia (žalovaná je zjavne maďarskou právnickou osobou, ktorá má teda pravdepodobne sídlo v tomto členskom štáte), alebo prípadne, ak by boli splnené podmienky stanovené v článku 5 ods. 1 uvedeného nariadenia, [22] v rámci osobitného pravidla o určení právomoci vo veciach pracovných zmlúv, najmä podľa článku 21 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1215/2012.

40. Menia články 3 a 5 smernice o vysielaní pracovníkov v tejto súvislosti niečo, ako tvrdí žalovaná?

41. Nerozumiem, ako by mohli. Tieto ustanovenia sa týkajú monitorovania a verejnoprávneho presadzovania [23] určitého minimálneho štandardu a podmienok zamestnania. Nemenia (vnútroštátne) pravidlá o právomoci. Článok 6 smernice o vysielaní pracovníkov je v skutočnosti jediným ustanovením, ktoré upravuje súdnu právomoc. Toto ustanovenie však iba *pridáva* ďalšiu možnosť pre založenie právomoci súdov hostiteľského členského štátu. Samozrejme sa tým nemenia (štandardné) pravidlá o právomoci maďarských súdov rozhodovať vo veciach týkajúcich sa ich štátnych príslušníkov podľa bežných vnútroštátnych pravidiel o právomoci.

42. Po druhé, pokiaľ ide o otázku, ako určiť *rozhodné právo* v spore, akým je spor pred vnútroštátnym súdom, kde časť povinných minimálnych podmienok zamestnania vyplýva z francúzskeho práva, odpoveď je tiež jasná. Článok 3 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov zavádza „kogentné“ jadro podmienok, od ktorých sa členské štáty a zamestnávatelia vyslaných pracovníkov nemôžu odchýliť *bez ohľadu na právo rozhodné pre pracovnoprávny vzťah*. [24] Tieto podmienky v podstate stanovujú základňu ochrany vyslaných pracovníkov, ktorú nemožno

[21] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. EÚ L 351, 2012, s. 1).

[22] Čo zjavne nie je tento prípad, pretože tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec majú bydlisko/sídlo zjavne v Maďarsku.

[23] V tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2004, Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, body 28 a 29).

[24] V tomto zmysle rozsudok z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, bod 75). Pozri tiež rozsudky z 8. decembra 2020, Maďarsko/Parlament a Rada (C-620/18, EU:C:2020:1001, bod 60), a Poľsko/Parlament a Rada (C-626/18, EU:C:2020:1000, bod 65).

ohroziť. „Minimálne mzdové tarify“ tvoria súčasť tejto základnej úrovne ochrany po dobu vyslania dotknutého pracovníka [25] a sú určené vnútroštátnym právom hostiteľského členského štátu, ktoré tieto „minimálne mzdové tarify“ vymedzuje. [26]

43. V danom prípade to nevyhnutne znamená, že vnútroštátny súd uplatňuje na pracovnú zmluvu žalobcov francúzske právne predpisy o minimálnej mzde s cieľom určiť, či táto zmluva spĺňa „minimálne mzdové tarify“ stanovené v článku 3 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov. Týmto spôsobom sú relevantné prvky francúzskeho práva, na ktoré odkazuje článok 3 ods. 1 tejto smernice, kogentnými pravidlami, ktoré nahradia všetky ostatné (alebo protichodné) zmluvné ustanovenia. Prvky francúzskeho práva sa skutočne stanú uplatniteľnou normou v prípade, ktorý sa inak bude vo svojej podstate riadiť maďarským právom.

44. Z praktického hľadiska možno dodať, že ako správne uvádza francúzska vláda, vnútroštátny súd môže v prípade potreby získať potrebné informácie o francúzskych právnych predpisoch o minimálnej mzde prostredníctvom medzinárodných nástrojov spolupráce medzi súdmi, ako je napr. Európska justičná sieť pre občianske a obchodné veci alebo Európsky dohovor o informáciách o cudzom práve.

45. Stručne povedané, článok 3 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov sa svojou logikou dosť približuje k *lex specialis* týkajúcemu sa rozhodného práva. [27] Určite povedie k situáciám, v ktorých sa v spore v domovskom členskom štáte uplatnia buď prvky hmotného práva hostiteľského členského štátu, alebo naopak. V druhom prípade by skutočne malo dôjsť k tomu, že ak by sa zamestnanci domáhali právnej ochrany svojich práv založených na práve EÚ v členskom štáte ich vyslania, súdy tohto členského štátu by boli pravdepodobne vyzvané, aby uplatnili prvky hmotného práva domovského členského štátu, pretože to by v zásade bolo rozhodné právo pre pracovnú zmluvu.

46. Na záver navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal takto:

Článok 3 ods. 1 smernice 96/71 sa má vykladať v tom zmysle, že v konaniach vedených v domovskom členskom štáte sa možno dovolávať porušenia vnútroštátnych právnych predpisov hostiteľského členského štátu týkajúcich sa „minimálnych mzdových taríf“ za predpokladu, že súdy domovského členského štátu sú príslušné na prejednanie veci, napríklad z dôvodu sídla zamestnávateľa v tomto štáte.

C. O druhej otázke

47. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa denné príplatky určené na pokrytie výdavkov vzniknutých počas vyslania pracovníka do zahraničia majú považovať za súčasť mzdy pracovníka.

48. Táto otázka vyvstáva v dôsledku rozporu medzi účastníkmi konania vo veci samej, pokiaľ ide o to, či sú denné príplatky súčasťou „minimálnej mzdy“ žalobcov v zmysle článku 3 ods. 1 smernice o vysielaní pracovníkov. Podľa článku 3 ods. 7 tejto smernice to tak môže byť iba v prípade, ak sa prídavky spadajúce pod denné príplatky „špecificky vzťahujú na vysielanie“. Za týchto okolností

[25] Pozri článok 3 ods. 1 prvý pododsek písm. c) smernice o vysielaní pracovníkov.

[26] Pozri článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice o vysielaní pracovníkov.

[27] Takže to prirodzene vedie k paralelám a potenciálnemu napätiu s inými nástrojmi upravujúcimi voľbu práva – pozri ďalej moje návrhy vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319, body 90 až 96).

smernica o vysielaní pracovníkov vyžaduje, aby sa predmetný prídavok považoval za súčasť mzdy vyslaného pracovníka. Tento východiskový predpoklad je však vyvrátený, ak sa predmetné prídavky „vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady“. Ide práve o výklad týchto požiadaviek vo vzťahu k denným príplatkom, ku ktorému vnútroštátny súd žiada usmernenie.

49. Je potrebné pripomenúť, že článok 3 ods. 7 smernice o vysielaní pracovníkov obsahuje to, čo Súdny dvor označil ako „vzťah medzi ‚*pravidlom a výnimkou*‘“ v prospech zohľadnenia mzdových zvýhodnení a príplatkov.[28] Tento vzťah sa skladá z dvoch častí. Prvá časť obsahuje *štandardné pravidlo*: „prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy“. Toto pravidlo je podmienené druhej časti, ktorá stanovuje nadradenú výnimku: „*jedine* ak sa [uvedené prídavky] vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady“[29].

50. Inými slovami, to, či sa prídavok „špecificky vzťahuje na vysielanie“, v zmysle štandardného pravidla v prvej časti druhom pododseku článku 3 ods. 7 smernice o vysielaní pracovníkov, nie je nevyhnutne rozhodujúcim prvkom, ktorý je potrebné preukázať hneď na začiatku. Je to z dôvodu, že jeho preukázanie bude z praktického hľadiska relevantné, iba ak sa neuplatní výnimka v druhej časti uvedeného pododseku. Výsledkom tohto výkladu je, že o tom, či sporný prídavok spadá do pôsobnosti tohto ustanovenia, rozhoduje predovšetkým *výnimka*.

51. Na základe obmedzených informácií obsiahnutých v spise súhlasím s názorom žalovanej, že v prejednávanej veci sa zdá, že denné príplatky sa „nevyplácajú ako *náhrada skutočne* vynaložených nákladov spojených s vyslaním“[30].

52. Zdá sa jasne preukázané, že denné príplatky, ktoré sa pohybujú od 34 do 44 eur v závislosti od obdobia vyslania, sa platia *paušálne* a bez potreby *preukázania výdavkov*. Javí sa, že je to tak preto, lebo náklady na ubytovanie a stravu sa podľa maďarských zákonov považujú za oprávnené bez preukázania.

53. Vzhľadom na následný nedostatok vzájomného vzťahu medzi dennými príplatkami a nákladmi na vyslanie považujem za ťažké prijať tvrdenie žalobcov, podľa ktorého sa denné príplatky vyplácajú ako náhrada *skutočne* vynaložených výdavkov spojených s vyslaním. Je síce pravdepodobné, že bez dôkazu o tom, ako sa denné príplatky minuli, neexistuje dôkaz, ktorý by v prvom rade nasvedčoval tomu, že žalobcovia skutočne minuli tieto denné príplatky, a ak by ich aj minuli, tak či boli použité na pokrytie nákladov *spojených s* ich vyslaním.

54. Kritérium je, že ide o *skutočne* vynaložené náklady spojené s ich vyslaním. Zdôrazňujem slovo „skutočne“, pretože je podľa môjho názoru zrejmé, že jeho zahrnutie do článku 3 ods. 7 druhého pododseku smernice o vysielaní pracovníkov znamená potrebu predloženia nejakej formy dôkazu, ktorý prepája dotknutú „náhradu“ s nákladmi „spojenými s vyslaním“. Predložený dôkaz má druhoradý charakter. Súdny dvor už skôr rozhodol, že spôsob náhrady nákladov v dôsledku vyslania je irelevantný vo vzťahu ku právnej kvalifikácii týchto nákladov.[31]

[28] Rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko (C-341/02, EU:C:2005:220, bod 30). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[29] Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[30] Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[31] Rozsudok z 12. februára 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, bod 59).

55. Keďže je použitie výnimky zo štandardného pravidla nepravdepodobné, ostáva otázka, či sa použije samotné štandardné pravidlo, to znamená: či sú denné príplatky v skutočnosti „prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie“ a ktoré sa majú považovať za súčasť minimálnej mzdy.

56. Aj keď túto otázku musí v konečnom dôsledku posúdiť vnútroštátny súd, domnievam sa, že odpoveď by mala byť kladná z dvoch dôvodov. Po prvé bolo uvedené, že zamestnanci skutočne dostávajú denné príplatky počas celého obdobia ich vyslania, *pretože* sú skutočne vyslaní. Po druhé keďže paušálna suma (v podobe denných príplatkov) sa v žiadnom prípade nevyúčtováva ani nehradí za skutočne vynaložené náklady, stáva sa skutočne súčasťou mzdy, ktorú zamestnanec použije, ako uzná za vhodné. Je teda z praktického hľadiska *na nerozoznanie* od jeho bežného platu.

57. S prihliadnutím na vyššie uvedené sa v tomto prípade javí uplatniteľná logika štandardného pravidla článku 3 ods. 7 smernice o vysielaní pracovníkov: akákoľvek platba prijatá *z dôvodu* vyslania, ktorú *však* nemožno označiť ako náhradu konkrétnych nákladov, je jednoducho súčasťou (minimálnej) mzdy.

58. Informačná brožúra, na ktorú odkazuje vnútroštátny súd, ako aj žalobcovia a ktorá údajne výslovne vysvetľuje, že účelom denných príplatkov je krytie „výdavkov vynaložených v zahraničí“, nemá na tento záver vplyv. Ak sa teraz na účely výkladu povahy a účelu denných príplatkov neberie do úvahy sporná dôkazná hodnota dokumentu, ktorý je mimo pracovných zmlúv žalobcov, samotné určenie výdavkov na určitý účel nič nemení na tom, že denné príplatky nemajú povahu skutočných nákladov. Informačná brožúra jasne naznačuje, že povaha paušálnej sumy denných príplatkov je osobitne určená na pokrytie širokej škály výdavkov v zahraničí, z ktorých väčšina pravdepodobne vznikne v dôsledku vyslania, avšak určitá časť nie.

59. Z uvedeného vyplýva, že aj keby sa malo prihliadnuť na informačnú brožúru, stále by neexistoval dôkaz o akejkoľvek súvislosti medzi možnými vynaloženými nákladmi a vyplácaním denných príplatkov. Samotná skutočnosť, že pracovná zmluva žalobcov môže alebo nemusí priznávať denným príplatkom určitý účel, má teda obmedzený vplyv na klasifikáciu týchto príplatkov ako náhrady „*skutočne* vynaložených nákladov spojených s vyslaním“ v zmysle článku 3 ods. 7 smernice o vysielaní pracovníkov.

60. Na záver navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na druhú otázku takto:

Denné príplatky, ktoré sa vyplácajú paušálne a ktoré ešte musí posúdiť vnútroštátny súd, nepredstavujú náhradu skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním v zmysle článku 3 ods. 7 smernice 96/71/ES. Za predpokladu, že denné príplatky, o ktoré ide v tomto konaní, sa vyplácajú tiež ako prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, považujú sa za súčasť minimálnej mzdy.

D. O tretej otázke

61. Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta na zlučiteľnosť príplatku za úsporu paliva s článkom 10 nariadenia č. 561/2006. Toto ustanovenie zakazuje akékoľvek platby, ktoré podnecujú k nebezpečnému jazdeniu.

62. Žalobcovia tvrdia, že príplatok za úsporu paliva je v rozpore s článkom 10 nariadenia č. 561/2006. Vysvetľujú, že tento príplatok je založený na vzorci, ktorý odmeňuje vodičov prepravných vozidiel v prípade nižšej než „bežnej“ spotreby za prejdenú vzdialenosť. V zmysle toho sa vodiči nabádajú, aby sa pri dosahovaní úspory paliva potrebnej na získanie tohto príplatku správali spôsobom ohrozujúcim bezpečnosť na cestách.

63. V súlade s väčšinovým názorom predloženým Súdnemu dvoru sa na základe informácií poskytnutých v tomto konaní nestotožňujem s týmto záverom.

64. Na úvod treba pripomenúť, že nariadenie č. 561/2006 sleduje dva ciele. Zlepšenie pracovných podmienok *a* všeobecnú bezpečnosť cestnej premávky.[32] Ďalej článok 1 tohto nariadenia vysvetľuje, že jeho cieľom je *tiež* zlepšiť pracovné postupy v odvetví cestnej dopravy. Z tohto dôvodu je potrebné preskúmať, či príplatok za úsporu paliva uvedený v pracovných zmluvách žalobcov v rozsahu, v akom môže narušiť všeobecnú bezpečnosť cestnej premávky, je v rozpore s článkom 10 nariadenia č. 561/2006.

65. Článok 10 ods. 1 nariadenia č. 561/2006 zakazuje dopravným podnikom poskytovať vodičom akékoľvek platby, a to ani vo forme prémie alebo príplatku k mzde, ktorá i) by súvisela s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom dopraveného tovaru, a ii) ak má platba taký charakter, ktorý by ohrozil bezpečnosť na cestách a/alebo podnietil porušenie tohto nariadenia.

66. Po prvé v spise neexistujú dostatočné dôkazy na preukázanie toho, že príplatok za úsporu paliva sa „jednoznačne“ týka prejdenej vzdialenosti alebo množstva dopravovaného tovaru. Prirodzene existuje nepriame spojenie medzi vzdialenosťou/prepravovanou hmotnosťou a spotrebou paliva. To sa nedá poprieť. Človek nemusí byť fyzikom, aby pochopil, že hmota a energia súvisia a že na presun hmoty na určitú vzdialenosť je potrebné určité množstvo energie.

67. Spotreba paliva však nespočíva iba v prejdenej vzdialenosti a hmotnosti. Ako vysvetľuje francúzska vláda, na spotrebu paliva má vplyv mnoho faktorov. Môžu to byť okolité a environmentálne podmienky, tlak v pneumatikách, štýl jazdy a dokonca aj aspekty ako napríklad používanie klimatizácie, ktoré majú vplyv na spotrebu paliva vodičom.[33] Vnútroštátny súd sa nezaoberá žiadnym z týchto aspektov. Tento súd v skutočnosti úplne mlčí o tom, prečo sa domnieva, že príplatok za úsporu paliva „súvisí“ s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom prepravovaného tovaru. Pri absencii takéhoto vysvetlenia nie som v prvom rade presvedčený, či príplatok za úsporu paliva vôbec spadá v abstraktnej rovine do pôsobnosti článku 10 ods. 1 nariadenia č. 561/2006.

68. Po druhé, a to iba z dôvodu argumentácie, aj keby príplatok za úsporu paliva spadal do pôsobnosti článku 10 nariadenia č. 561/2006, žalobcovia nepredložili nijaké dôkazy o tom, že tento príplatok ako taký skutočne podnecuje k nebezpečnej jazde. Intuitívne by sa namiesto toho predpokladalo, že takýto príspevok môže mať v skutočnosti opačný výsledok; nebezpečná jazda je častejšie výsledkom rýchlej jazdy, prílišnej akcelerácie alebo akcelerácie na nesprávnych miestach, kde takéto činnosti vyžadujú skôr viac ako menej paliva.

[32] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 2. júna 1994, Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219, bod 22), a z 9. júna 2016, Eurospeed (C-287/14, EU:C:2016:420, bod 39).

[33] Na ilustráciu pozri napríklad správu Spoločného výskumného centra (Európskej komisie), ZACHAROF, N. G. a kol.: Preskúmanie faktorov, ktoré ovplyvňujú spotrebu paliva a emisie CO2 osobných automobilov. 2016, s. 7.

69. Vnútroštátny súd uvádza príklad vodiča, ktorý ide čo najdlhšie na voľnobeh, aby šetril palivo. Je skutočne možné si predstaviť, že v niektorých scenároch môže nákladné auto jazdiť na diaľnici na voľnobeh v pravom jazdnom pruhu, ale pri veľmi nízkej rýchlosti, alebo dokonca v ľavom jazdnom pruhu, predbiehajúce iné nákladné auto už niekoľko kilometrov, práve preto, že sa snaží ušetriť palivo, skutočne nemusí vypovedať o celkovej bezpečnosti cestnej premávky.[34] Bez akýchkoľvek ďalších podrobností alebo vysvetlení však jednoducho neexistuje automatická príčinná súvislosť medzi takýmto správaním a príplatkom za úsporu paliva.

70. To však neznamená, že nemusia existovať faktory, ktoré by v praxi mohli mať vplyv na premenu inak nevinného finančného benefitu na stimul nebezpečného riadenia. Ako správne poznamenáva Európska komisia, ak by odmena podnecujúca k úspore paliva bola založená na norme definovanej tak, aby poskytnutie paušálnej prémie nebolo podmienené vyššou spotrebou paliva v relatívnom vyjadrení (napríklad keď celková suma ročnej spotreby je pod „bežnou“ úrovňou najmenej o 5 %), ale na základe absolútnej spotreby na určitú vzdialenosť (napríklad zaplatením prémie 50 eur za 100 litrov ušetreného paliva), môžu nastať prípady, keď sa vodič cíti byť povzbudený k tomu, aby jazdil menej bezpečne. Podobne ak je požiadavka na úhradu „dodatočných nákladov“ vyplývajúcich zo spotreby paliva nad vypočítanou „bežnou“ úrovňou úplne neprimeraná, vodič by mal určitý nepriamy stimul na čo najväčšie zníženie spotreby paliva bez ohľadu na cestu, životné prostredie alebo zemepisné podmienky, pri ktorých je požiadaný o výkon činnosti.[35]

71. Je zrejmé, že ani vnútroštátny súd, ani zúčastnené strany neidentifikovali ani nepredložili nič, čo by mohlo tieto tvrdenia odôvodniť. Z tohto dôvodu považujem za nemožné dospieť k záveru, že článok 10 nariadenia č. 561/2006 by *v abstraktnej rovine* vylučoval príplatok za úsporu paliva.

72. Na záver navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na tretiu otázku takto:

Článok 10 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85, sa má vykladať v tom zmysle, že sám osebe nevylučuje príplatok za úsporu paliva, ktorý môže vyslanému pracovníkovi vyplácať jeho zamestnávateľ, ak nie je prekročená bežná spotreba paliva. To, či za konkrétnych okolností prípadu musí byť príplatok za úsporu paliva napriek tomu chápaný tak, že súvisí s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom prepravovaného tovaru, a ako taký môže ohrozovať bezpečnosť na cestách a/alebo podnecovať k porušeniu nariadenia č. 561/2006, spadá do právomoci posúdenia vnútroštátnym súdom.

E. O piatej otázke

73. Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či smernica, ktorá nebola prebratá do vnútroštátneho práva, môže sama osebe ukladať povinnosti jednotlivcovi, a preto môže sama osebe predstavovať základ nároku uplatneného voči jednotlivcovi v konaní začatom na vnútroštátnom súde.

[34] Alebo ak to nie je úplne na úkor bezpečnosti na ceste, potom to určite nie je prospešné pre duševnú pohodu vodičov, ktorí v dôsledku toho prakticky idú v rade v ľavom jazdnom pruhu pri nízkej rýchlosti.

[35] Určite by to nezlepšilo všeobecnú bezpečnosť cestnej premávky, ak by sa vypočítal neprimerane nízky „bežný“ limit spotreby, napríklad pre 20 tonový nákladný automobil stúpajúci a klesajúci v priesmyku Stelvio Pass v Taliansku.

74. Touto otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či môžu mať smernice priamy horizontálny účinok. Vnútroštátny súd však neposkytuje vysvetlenie, prečo je táto otázka položená a ako je vôbec relevantná vo veci samej. Aj keď si netreba veľmi domýšľať, aby bolo možné dovodiť, že vnútroštátny súd má na mysli smernicu o vysielaní pracovníkov, Súdny dvor nemá nijaký základ na to, aby určil, k akému ustanoveniu žiada vnútroštátny súd usmernenie, a čo je najdôležitejšie, prečo je riešenie tejto otázky nevyhnutné pre príslušné konanie.

75. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že článok 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, ktorý určuje náležitosti návrhov na začatie prejudiciálneho konania, v písmene c) stanovuje, že tento musí obsahovať najmä „uvedenie dôvodov, pre ktoré sa vnútroštátny súd rozhodol položiť otázku o výklade alebo platnosti určitých ustanovení práva Únie, ako aj súvislosti, ktoré vnútroštátny súd vidí medzi týmito ustanoveniami a svojou právnou úpravou uplatniteľnou vo vnútroštátnom konaní“.

76. Keďže si vnútroštátny súd nesplnil túto povinnosť, navrhujem Súdnemu dvoru, aby považoval piatu otázku za neprípustnú.

V. Návrhy

77. Navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Gyulai Törvényszék (Vrchný súd Gyula, Maďarsko), takto:

Štvrtá otázka

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb sa má vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na nadnárodné poskytovanie služieb v odvetví cestnej dopravy.

Prvá otázka

Článok 3 ods. 1 smernice 96/71 sa má vykladať v tom zmysle, že v konaniach vedených v domovskom členskom štáte sa možno dovolávať porušenia vnútroštátnych právnych predpisov hostiteľského členského štátu týkajúcich sa „minimálnych mzdových taríf“ za predpokladu, že súdy domovského členského štátu sú príslušné na prejednanie veci, napríklad z dôvodu sídla zamestnávateľa v tomto štáte.

Druhá otázka

Denné príplatky, ktoré sa vyplácajú paušálne a ktoré ešte musí posúdiť vnútroštátny súd, nepredstavujú náhradu skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním v zmysle článku 3 ods. 7 smernice 96/71. Za predpokladu, že denné príplatky, o ktoré ide v tomto konaní, sa vyplácajú tiež ako prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, považujú sa za súčasť minimálnej mzdy.

Tretia otázka

Článok 10 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje

nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85, sa má vykladať v tom zmysle, že sám osebe nevylučuje príplatok za úsporu paliva, ktorý môže vyslanému pracovníkovi vyplácať jeho zamestnávateľ, ak nie je prekročená bežná spotreba paliva. To, či za konkrétnych okolností prípadu musí byť príplatok za úsporu paliva napriek tomu chápaný tak, že súvisí s prejdenou vzdialenosťou a/alebo množstvom prepravovaného tovaru, a ako taký môže ohrozovať bezpečnosť na cestách a/alebo podnecovať k porušeniu nariadenia č. 561/2006, spadá do právomoci posúdenia vnútroštátnym súdom.

Piata otázka je neprípustná.