NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PHILIPPE LÉGER
prednesené 5. októbra 2006 [1]

1. V rámci liberalizácie podnikania v oblasti sprostredkovania zamestnania zohrávajú súkromné pracovné agentúry vo fungovaní trhu práce členských štátov Európskej únie čoraz väčšiu úlohu. [2] Táto úloha sa im pripisuje aj na medzinárodnej úrovni. [3]

2. V tomto prejudiciálnom konaní má Súdny dvor podať výklad rôznych ustanovení práva Spoločenstva v súvislosti s opatrením na podporu zamestnanosti platným v Nemecku od roku 2002.

I — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

3. Toto opatrenie spočíva v tom, že Bundesagentur für Arbeit (spolkový úrad práce, ďalej len „Bundesagentur") vydáva uchádzačom o zamestnanie poukaz na sprostredkovanie zamestnania, ktorý im aspoň v čiastočnom rozsahu umožňuje zbaviť sa povinnosti zaplatiť odmenu súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, ktorej služby využili s cieľom nájsť si zamestnanie.

4. Popri článkoch 18 ES, 39 ES, 49 ES, 50 ES i článku 87 ES v spojení s článkami 81 ES, 85 ES a 86 ES sa predložené prejudiciálne otázky týkajú aj článkov 3 a 7 nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva [4]. Zatiaľ sa obmedzím len na citáciu týchto dvoch ustanovení sekundárneho práva Spoločenstva.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Pozri dokument odboru právnych štúdií francúzskeho senátu z januára 2004 o organizácii podpory v nezamestnanosti a sprostredkovania zamestnania nezamestnaným v siedmich členských štátoch (porovnávacia štúdia právnych predpisov), dostupný na internete (http://www.senat.fr/lc/lc130/lc1300.html).

3 — Pozri dohovor č. 181 a odporúčanie č. 188 Medzinárodnej organizácie práce z 19. júna 1997 o súkromných pracovných agentúrach, dostupné na internete (http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm a http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm).

4 — Ú. v. ES L 257, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 15.

5. Článok 3 nariadenia č. 1612/68 stanovuje:

„1. V súlade s týmto nariadením sa nepoužijú ustanovenia zákona, iného právneho predpisu alebo správneho opatrenia, prípadne správne postupy členského štátu:

— ak obmedzujú žiadosť o zamestnanie a ponuku zamestnania alebo právo prístupu štátnych príslušníkov iného členského štátu k zamestnaniu a jeho výkonu, prípadne ak s tým spájajú podmienky, ktoré neuplatňujú na vlastných štátnych príslušníkov, alebo

— ak ich výlučným alebo zásadným cieľom alebo účinkom je zabrániť štátnym príslušníkom iných členských štátov získať ponúkané zamestnanie, aj keď sa ich uplatňovanie neviaže na štátnu príslušnosť.

...“

6. Článok 7 toho istého nariadenia znie takto:

„1. S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak, ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania.

2. Takýto pracovník požíva rovnaké sociálne a daňové výhody ako vlastní pracovníci.

...“

B — *Vnútroštátne právo*

7. § 296 knihy III zákonníka o sociálnom zabezpečení — podpora zamestnanosti (Sozialgesetzbuch — Arbeitsförderung) [5] s názvom „Zmluva o sprostredkovaní medzi sprostredkovateľom a uchádzačom o zamestnanie“ vo svojom odseku 1 stanovuje, že zmluva, ktorou sa sprostredkovateľ zaväzuje zaobstarať zamestnanie uchádzačovi o zamestnanie, musí mať písomnú formu a musí byť v nej uvedená najmä odmena daného sprostredkovateľa.

5 — BGBl. 1997 I, s. 594, ďalej len „SGB III“.

8. Podľa § 296 ods. 2 SGB III je uchádzač o zamestnanie povinný zaplatiť odmenu dlžnú sprostredkovateľovi iba vtedy, keď činnosť sprostredkovateľa viedla k uzavretiu pracovnej zmluvy.

9. Zároveň sa v tomto § 296 ods. 4 uvádza, že ak bol sprostredkovateľovi predložený poukaz na sprostredkovanie zamestnania, odloží sa splatnosť odmeny až do uskutočnenia platby zo strany Bundesagentur v súlade s § 421g SGB III. [6]

10. Tento § 421g s názvom „Poukaz na sprostredkovanie zamestnania" vo svojom odseku 1 prvej vete stanovuje, že osoby poberajúce sociálne dávky alebo pomoc v nezamestnanosti, ktorým nebolo po dobu troch mesiacov sprostredkované zamestnanie alebo vykonávajúce také zamestnanie, pri ktorom poberajú pomoc v súvislosti s opatrením na vytvorenie pracovného miesta alebo štrukturálne prispôsobenie, majú nárok na poukaz na sprostredkovanie zamestnania. [7] V zmysle § 421g ods. 1 druhej vety SGB III sa vydaním tohto poukazu na sprostredkovanie zamestnania Bundesagentur zaväzuje vyplatiť províziu dlžnú sprostredkovateľovi, ktorého sprostredkovateľské služby uchádzač o zamestnanie využil a ktorý tomuto uchádzačovi o zamestnanie sprostredkoval zamestnanie s týždenným pracovným časom v rozsahu minimálne 15 hodín, podliehajúce povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie.

11. Podľa § 421g ods. 2 SGB III sa poukaz na sprostredkovanie zamestnania vydáva na sumu 1 500, 2 000 alebo 2 500 eur podľa trvania doby, počas ktorej bol uchádzač o zamestnanie nezamestnaný. Provízia sprostredkovateľa sa platí vo výške 1 000 eur na začiatku pracovného pomeru s tým, že zvyšná suma sa uhrádza po uplynutí doby 6 mesiacov v zamestnaní, pričom dlžné sumy sa uhrádzajú priamo sprostredkovateľovi.

12. V zmysle § 1 knihy IV zákonníka o sociálnom zabezpečení — spoločné ustanovenia o sociálnom poistení (Sozialgesetzbuch — Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, ďalej len „SGB IV"):

„... Ustanovenia tejto knihy sa s výnimkou prvej a druhej hlavy štvrtej a piatej časti uplatnia aj na podporu zamestnanosti. ..."

6 — Nemecká vláda v bode 11 svojich písomných pripomienok vysvetľuje zmysel tohto ustanovenia a spresňuje, že z neho vyplýva, že poukaz na sprostredkovanie zamestnania priznáva právo iba na čiastočnú úhradu, pričom uchádzač o zamestnanie zostáva naďalej dlžníkom odmeny, ktorá vyplýva zo zmluvy o sprostredkovaní zamestnania. Uvádza tiež, že predloženie poukazu na sprostredkovanie zamestnania má za následok začatie plynutia zákonnej lehoty na zaplatenie odmeny, ktorú uchádzač o zamestnanie dlhuje sprostredkovateľovi.

7 — Treba spresniť, že toto opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania bolo do nemeckého práva zavedené v roku 2002 na skúšku. Plánom je, že toto opatrenie, ktoré je v platnosti do 31. decembra 2006, sa prehodnotí, aby sa rozhodlo o jeho prípadnom predĺžení.

13. Okrem toho § 3 SGB IV stanovuje nasledujúce:

„Ustanovenia týkajúce sa povinnosti poistenia a nároku na poistenie sa uplatnia

1. v rozsahu, v akom predpokladajú závislú pracovnú alebo samostatne zárobkovú činnosť, na všetky osoby vykonávajúce jednu z týchto činností na území, na ktorom sa uplatní tento zákonník;

...“

14. Napokon § 30 knihy I zákonníka o sociálnom zabezpečení — všeobecná časť (Sozialgesetzbuch — Allgemeiner Teil, ďalej len „SGB I“) znie takto:

„1. Ustanovenia tohto zákonníka sa uplatnia na všetky osoby, ktorých bydlisko alebo zvyčajné bydlisko sa nachádzajú na území, na ktorom sa uplatní tento zákonník.

2. Tieto ustanovenia sa uplatnia bez toho, aby tým boli dotknuté nadnárodné alebo medzinárodné právne predpisy.

...“

II — Skutkový stav a konanie v spore vo veci samej

15. ITC Innovative Technology Center GmbH (ďalej len „ITC“) sa zaoberá sprostredkovaním zamestnania. Dňa 27. augusta 2003 uzavrela ITC zmluvu o sprostredkovaní s Dariusom Halaczom. Táto zmluva ukladala ITC povinnosť pomôcť D. Halaczovi s nájdením pracovného pomeru podliehajúceho povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie a uskutočniť všetky úkony potrebné k sprostredkovaniu zamestnania.

16. D. Halacz predložil ITC poukaz na sprostredkovanie služby, ktorý mu vydal Bundesagentur. Tento poukaz, platný do 15. októbra 2003 a znejúci na sumu 1500 eur, spresňoval, že uchádzač o zamestnanie môže využiť sprostredkovateľské služby jedného alebo viacerých sprostredkovateľov podľa svojho výberu a že suma uvedená na poukaze sa vyplatí tomu súkromnému sprostredkovateľovi, ktorý mu sprostredkuje zamestnanie. Platba sa teda mala uskutočniť vo výške 1000 eur pri vzniku pracovného pomeru s tým, že zvyšok sa mal uhradiť za predpokladu trvania tohto pomeru po dobu najmenej 6 mesiacov.

17. V súlade s príslušnými ustanoveniami SGB III sa v poukaze na sprostredkovanie zamestnania uvádzalo, že odmena sa uhradí za predpokladu, že pôjde o zamestnanie

podliehajúce povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie, dĺžka pracovného času dosiahne najmenej pätnásť hodín týždenne, zamestnanie bude dohodnuté najmenej na tri mesiace, zmluva o sprostredkovaní bude so sprostredkovateľom uzavretá písomne a tento sprostredkovateľ bude mať na základe tejto zmluvy pohľadávku zodpovedajúcu odmene za sprostredkovanie zamestnania.

18. V nadväznosti na sprostredkovanie zamestnania zo strany ITC uzavrel D. Halacz pracovnú zmluvu na dobu určitú na obdobie od 4. septembra 2003 do 4. marca 2004 so spoločnosťou usadenou v Holandsku. Tento zamestnávateľ potvrdil, že ide o pracovný pomer podliehajúci povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie a že dĺžka pracovného času je najmenej pätnásť hodín týždenne.

19. Listom z 15. septembra 2003 požiadala ITC Bundesagentur o zaplatenie prvej splátky, t. j. sumy vo výške 1000 eur, v súlade s poukazom na sprostredkovanie zamestnania. [8]

20. Bundesagentur túto žiadosť rozhodnutím z 2. októbra 2003 zamietol z dôvodu, že D. Halaczovi nebolo sprostredkované zamestnanie, ktoré by podliehalo povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území Nemecka.

21. Dňa 16. októbra 2003 podala ITC proti tomuto rozhodnutiu sťažnosť. Bundesagentur túto sťažnosť rozhodnutím z 27. októbra 2003 zamietol z dôvodu, že pojem „povinné sociálne poistenie" je definovaný v § 1 až 3 SGB IV, teda v ustanoveniach, ktoré sa uplatňujú aj na SGB III. Ustanovenia týkajúce sa povinného sociálneho poistenia sa teda uplatňujú na všetky osoby zamestnané na území, na ktorom sa uplatňuje SGB, čiže na nemeckom území.

22. Dňa 14. novembra 2003 podala ITC na Sozialgericht Berlin (Súd sociálneho zabezpečenia v Berlíne) (Nemecko) žalobu, ktorou sa domáha jednak zrušenia rozhodnutia Bundesagentur z 2. októbra 2003, potvrdeného rozhodnutím z 27. októbra 2003, a zároveň toho, aby tomuto subjektu bola uložená povinnosť zaplatiť ITC sumu vo výške 1 000 eur zodpovedajúcu odmene za sprostredkovanie zamestnania.

III — Návrh na začatie prejudiciálneho konania

23. Podľa Sozialgericht Berlin by sa naň podanej žalobe malo vyhovieť, ak by sa

8 — Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pracovný pomer medzi D. Halaczom a jeho zamestnávateľom bol v novembri roku 2003 skončený. Keďže tento pomer trval menej než 6 mesiacov, odmena, ktorú si ITC môže u Bundesagentur nárokovať, je v každom prípade obmedzená na 1 000 eur.

§ 421g ods. 1 druhá veta SGB III posúdil ako nezlučiteľný s právom Spoločenstva, keďže z neho vyplýva, že uhradenie odmeny za sprostredkovanie zamestnania zo strany Bundesagentur sprostredkovateľovi, ktorého služby zamestnanec využil, je nevyhnutne viazané na podmienku, podľa ktorej nájdené zamestnanie musí podliehať povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na nemeckom území.

24. V tejto súvislosti spresňuje, že na základe samotného nemeckého práva, teda § 1 a § 3 SGB IV a § 30 SGB I v spojení s § 421g ods. 1 druhou vetou SGB III, treba pod spojením „zamestnanie podliehajúce povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie" v zmysle tohto posledného uvedeného paragrafu rozumieť výlučne zamestnanie tohto druhu vykonávané na území, na ktorom sa uplatňuje SGB, čiže na nemeckom území.

25. Vnútroštátny súd usudzuje, že takto chápané vnútroštátne právo môže zasahovať do práv zaručených právom Spoločenstva, a to najmä preto, že koncepcia vnútroštátneho práva, ktorá vyplýva zo znenia týchto paragrafov SGB, vedie k tomu, že zamestnanec, ktorému bude zamestnanie sprostredkované inde než na nemeckom území, nebude môcť byť oslobodený od povinnosti zaplatiť odmenu sprostredkovateľovi, ktorého služby využil, hoci by to tak bolo v prípade sprostredkovania zamestnania v Nemecku. Z dôvodu tejto koncepcie by sa navyše sprostredkovateľom usadeným v Nemecku nepriamo bránilo rozšíriť svoje podnikanie v oblasti sprostredkovania zamestnania do zahraničia a súčasne by sa zahraničným sprostredkovateľom nepriamo bránilo sprostredkovávať zamestnanie nemeckým nezamestnaným v zahraničí.

26. Vnútroštátny súd však uvádza, že by sa podľa neho dal § 421g ods. 1 druhá veta SGB III vykladať v súlade s právom Spoločenstva v tom zmysle, že by sa za „zamestnanie podliehajúce povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie" mohlo považovať zamestnanie tohto druhu vykonávané na území iného členského štátu Únie.

27. Vzhľadom na vzniknuté pochybnosti o výklade viacerých ustanovení práva Spoločenstva rozhodol Sozialgericht Berlin prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. V akom rozsahu zasahuje výklad § 421g ods. 1 druhej vety [SGB III] do právnych predpisov Spoločenstva ochraňujúcich voľný pohyb osôb, upravených najmä v článkoch 18 [ES] a 39 ES, ako aj v článkoch 3 a 7 nariadenia (EHS) č. 1612/68 v tom zmysle, že pod zamestnaním podliehajúcim povinnému

odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie sa rozumie len zamestnanie vykonávané na území, na ktorom sa uplatňuje [SGB]?

2. a) V akom rozsahu je možné, resp. nevyhnutné vykladať toto ustanovenie v súlade s právom Spoločenstva na účely zabránenia porušeniu, ktoré by v danom prípade vyplynulo z predpokladu uvedeného v prvej otázke?

b) Ak nie je možné, resp. nevyhnutné vykladať toto ustanovenie v súlade s právom Spoločenstva: v akom rozsahu je § 421g ods. 1 druhá veta SGB III v rozpore s právnymi predpismi Spoločenstva ochraňujúcimi voľný pohyb pracovníkov?

3. V akom rozsahu zasahuje výklad § 421g ods. 1 druhej vety SGB III do právnych pravidiel Spoločenstva ochraňujúcich slobodné poskytovanie služieb a hospodársku súťaž upravených najmä v článkoch 49 [ES], 50 [ES] a 87 [ES], v spojení s článkami 81 [ES], 85 [ES] a 86 ES, alebo v iných právnych predpisoch Spoločenstva v tom zmysle, že pod zamestnaním podliehajúcim povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie sa rozumie len zamestnanie vykonávané na území, na ktorom sa uplatňuje [SGB]?

4. a) V akom rozsahu je možné, resp. nevyhnutné vykladať toto ustanovenie v súlade s právom Spoločenstva na účely zabránenia porušeniu, ktoré by v danom prípade vyplynulo z predpokladu uvedeného v tretej otázke?

b) Ak nie je možné, resp. nevyhnutné vykladať toto ustanovenie v súlade s právom Spoločenstva: v akom rozsahu je § 421g ods. 1 druhá veta SGB III v rozpore s právnymi predpismi Spoločenstva vzhľadom na rozsah, v akom nie je chránený voľný pohyb pracovníkov?“

IV — Posúdenie

A — *O prvej a tretej otázke*

28. Prvou a treťou otázkou sa možno zaoberať spoločne, pretože obe smerujú

k tomu, aby Súdny dvor rozhodol, či sa má právo Spoločenstva vykladať v tom zmysle, že bráni takým právnym predpisom členského štátu, aké sú predmetom sporu vo veci samej, podľa ktorých zaplatenie odmeny, ktorú za sprostredkovanie zamestnania dlhuje uchádzač o zamestnanie súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, národným úradom práce je viazané na podmienku, aby zamestnanie nájdené týmto sprostredkovateľom podliehalo povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území tohto členského štátu.

29. Týmito dvomi otázkami sa vnútroštátny súd dožaduje výkladu viacerých ustanovení práva Spoločenstva, konkrétne článkov 18 ES, 39 ES, 49 ES, 50 ES a článku 87 ES v spojení s článkami 81 ES, 85 ES a 86 ES, ako aj článkov 3 a 7 nariadenia č. 1612/68. Náleží určiť ustanovenia, ktorých výklad treba podať, aby sa tomuto súdu umožnilo vyriešiť spor vo veci samej.

30. S týmto cieľom začnem hneď tým, že zo záberu analýzy vyjmem článok 87 ES, ktorý vnútroštátny súd navrhuje vnímať v spojení s článkami 81 ES, 85 ES a 86 ES. Nepríde mi totiž, že by sa vnútroštátne opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania dalo označiť za štátnu pomoc v zmysle článku 87 ES.

31. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa ustálenej judikatúry označenie za štátnu pomoc vyžaduje splnenie všetkých podmienok upravených v článku 87 ods. 1 ES, [9] to znamená, že musíme mať do činenia s opatrením, ktoré zvýhodňuje určitých podnikateľov, pričom toto zvýhodnenie je poskytované členským štátom alebo zo štátnych prostriedkov a narúša hospodársku súťaž alebo hrozí narušením hospodárskej súťaže v obchode medzi členskými štátmi.

32. Je pritom nevyhnutné konštatovať, že v dôsledku vnútroštátneho opatrenia o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania nedochádza k zvýhodňovaniu určitých podnikateľov, a to z nasledujúcich dôvodov.

33. Podľa judikatúry Súdneho dvora môže pojem pomoci zahŕňať nielen poskytnutie prostriedkov, ako sú subvencie, pôžičky alebo nadobudnutia účasti na základnom imaní podnikov, ale aj intervencie, ktoré v rôznych formách znižujú výdavky zvyčajne zaťažujúce rozpočet podniku, a ktoré teda bez toho, aby boli subvenciami v doslovnom výklade, majú rovnakú povahu a rovnaké účinky. [10]

9 — Pozri najmä rozsudky z 24. júla 2003, Altmark Trans a Regierungspräsidium Magdeburg, C-280/00, Zb. s. I-7747, bod 74, ako aj z 22. júna 2006, Belgicko a Forum 187/Komisia, C-182/03 a C-217/03, Zb. s. I-5479, bod 84.

10 — Pozri najmä rozsudky z 20. novembra 2003, Gemo, C-126/01, Zb. s. I-13769, bod 28 a citovanú judikatúru, ako aj Belgicko a Forum 187/Komisia, už citovaný, bod 86.

34. Vzhľadom na túto definíciu nemožno podľa mňa vnútroštátne opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania posudzovať ani ako subvenciu, ani ako zníženie výdavkov, ktoré zvyčajne zaťažujú rozpočet súkromných sprostredkovateľských agentúr. Týmto opatrením sa iba upravuje prechod záväzku zaplatiť odmenu, na ktorú má nárok súkromná sprostredkovateľská agentúra, z pracovníka na Bundesagentur. Takouto priamou úhradou odmeny tejto agentúre platí Bundesagentur iba za poskytnutú službu, teda za sprostredkovanie zamestnania pre uchádzača o zamestnanie.

35. Okrem toho podľa ustálenej judikatúry článok 87 ods. 1 ES ukladá, že sa má určiť, či v rámci daného právneho rámca môže vnútroštátne opatrenie vzhľadom na cieľ sledovaný týmto režimom zvýhodniť „určitých podnikateľov alebo výrobu určitých druhov tovaru" vo vzťahu k ostatným podnikateľom, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o skutkové a právne okolnosti. V prípade kladnej odpovede sporné opatrenie spĺňa podmienku selektívnosti, ktorá je atribútom pojmu štátnej pomoci stanovenej týmto ustanovením. [11]

36. Súhlasím s názorom nemeckej vlády, že režim vymedzený v § 421g SGB III sa selektívnosťou nevyznačuje. Poukaz na sprostredkovanie zamestnania vydaný uchádzačovi o zamestnanie môže totiž tento uchádzač predložiť akémukoľvek sprostredkovateľovi podľa vlastného výberu, takže odmena za sprostredkovanie zamestnania od Bundesagentur nie je *a priori* vyhradená len niektorým, taxatívne určeným súkromným sprostredkovateľským agentúram.

37. Keďže tak nie je splnená podmienka existencie zvýhodnenia určitých podnikateľov, nie je namieste vykladať článok 87 ES a rovnako ani ustanovenia Zmluvy ES, ktoré vnútroštátny súd navrhuje s týmto článkom spájať. [12]

38. Naopak dôležitými pre vyriešenie sporu vo veci samej sa na prvý pohľad zdajú byť ustanovenia Zmluvy jednak o voľnom pohybe pracovníkov a jednak o slobodnom poskytovaní služieb.

11 — Pozri najmä rozsudky z 3. marca 2005, Heiser, C-172/03, Zb. s. I-1627, bod 40 a citovanú judikatúru, ako aj Belgicko a Forum 187/Komisia, už citovaný, bod 119.

12 — Ako uvádza odôvodnenie č. 6 nariadenia Komisie (ES) č. 2204/2002 z 5. decembra 2002 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť (Ú. v. ES L 337, s. 3; Mim. vyd. 05/004, s. 273), „niektoré opatrenia politiky zamestnanosti netvoria štátnu pomoc v zmysle [článku 87 ods. 1 ES], pretože predstavujú pomoc jednotlivcom a táto pomoc neuprednostňuje určité podniky alebo výrobu určitých tovarov...".

1. Voľný pohyb pracovníkov

a) Možnosť súkromnej sprostredkovateľskej agentúry dovolávať sa pravidiel Spoločenstva o voľnom pohybe pracovníkov

39. V zmysle článku 39 ods. 1 ES „sa zabezpečí voľný pohyb pracovníkov v rámci Spoločenstva". Článok 39 ods. 3 písm. a) ES spresňuje, že tento voľný pohyb zahŕňa právo „uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta".

40. Podľa judikatúry Súdneho dvora má pojem „pracovník" v zmysle článku 39 ES dosah v rámci celého Spoločenstva a nesmie sa vykladať zužujúco. Za „pracovníka" je potrebné považovať každú osobu, ktorá vykonáva skutočné a účinné činnosti s výnimkou činností, ktoré sú tak obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Charakteristickou črtou pracovného vzťahu je podľa judikatúry okolnosť, že osoba vykonáva plnenia počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu. [13]

41. Súdny dvor taktiež rozhodol, že určité práva spojené s postavením pracovníka sú zaručené migrujúcim pracovníkom, i keď títo už nie sú viazaní pracovným pomerom. [14]

42. Okrem toho sa podľa neho na štátnych príslušníkov členského štátu, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie v inom členskom štáte, vzťahuje pôsobnosť článku 39 ES. [15]

43. Vzhľadom na túto judikatúru treba konštatovať, že D. Halacz spadá do rozsahu osobnej pôsobnosti článku 39 ES tak z dôvodu pozície uchádzača o zamestnanie, ktorý využil poukaz na sprostredkovanie zamestnania od Bundesagentur, ako aj kvôli statusu zamestnanca, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu vykonávanú od septembra do novembra 2003.

44. Túto skutočnosť nemecká vláda nepopiera, tvrdí však, že súkromná sprostredkovateľská agentúra sa vo vnútroštátnom spore s Bundesagentur nemôže dovolávať práv vyplývajúcich z článku 39 ES, pretože taká agentúra nespadá do rozsahu osobnej pôsobnosti tohto článku. Na podporu tohto

13 — Pozri napríklad rozsudok z 30. marca 2006, Mattern a Cikotic, C-10/05, Zb. s. I-3145, bod 18 a citovanú judikatúru.

14 — Pozri najmä rozsudok z 23. marca 2004, Collins, C-138/02, Zb. s. I-2703, bod 27.

15 — Rozsudok z 15. septembra 2005, Ioannidis, C-258/04, Zb. s. I-8275, bod 21.

tvrdenia uvádza rozsudok Job Centre nazývaný „Job Centre II“ [16], v ktorom sa Súdny dvor nezaoberal článkom 48 Zmluvy ES (zmenený, teraz článok 39 ES) z dôvodu, že žalobca v konaní vo veci samej sa ako sprostredkovateľská agentúra nemohol voľného pohybu pracovníkov dovolávať.

45. S postojom zastávaným nemeckou vládou nesúhlasím.

46. Najprv si je vhodné pripomenúť súvislosti, za ktorých Súdny dvor v už citovanom rozsudku Job Centre II usúdil, že ustanovenia Zmluvy o voľnom pohybe pracovníkov netreba vykladať.

47. V tejto veci Corte d'appello di Milano (Taliansko) v podstate žiadal, aby Súdny dvor rozhodol, či ustanoveniam Zmluvy o voľnom pohybe pracovníkov, slobodnom poskytovaní služieb a hospodárskej súťaži odporujú vnútroštátne právne predpisy zakazujúce akúkoľvek sprostredkovateľskú činnosť medzi dopytom po zamestnaní a jeho ponukou, ktorú nevykonávajú verejné úrady práce.

48. V konaní vo veci samej sa Job Centre coop. arl, vznikajúca družstevná spoločnosť s ručením obmedzeným so sídlom v Miláne (Taliansko), domáhala práva vykonávať činnosť sprostredkovateľa medzi dopytom po zamestnaní a jeho ponukou, ako aj dočasného dodávania pracovníkov na trh práce v Taliansku i Spoločenstve.

49. Vychádzajúc z tohto zistenia dospel Súdny dvor k názoru, že „pokiaľ sa v otázkach poukazuje na ustanovenia o voľnom pohybe pracovníkov, stačí uviesť, že uplatniteľnosť článku 48 Zmluvy sa nedá vyvodiť z toho, že pracovníci patria medzi zakladajúcich členov, ak sa spoločnosť po tom, ako vznikla a začala vyvíjať činnosť, stala samostatnou právnickou osobou“. Podľa neho „z toho vyplýva, že ustanovenia o voľnom pohybe pracovníkov nie sú na účely sporu vo veci samej relevantné“. [17]

50. Vo svojich návrhoch prednesených v tejto veci generálny advokát Elmer poukazoval na to, že nebola predložená žiadna skutočnosť, ktorá by viedla k domnienke, že „by sa Job Centre mohla napríklad ako právny nástupca alebo zástupca dovolávať

16 — Rozsudok z 11. decembra 1997, C-55/96, Zb. s. I-7119.

17 — Súdny dvor naopak súhlasil s výkladom článkov 86 a 90 Zmluvy ES (teraz články 82 ES a 86 ES), keďže otázkami, v ktorých sa na ne poukazovalo, sa predostieral problém rozsahu výlučného práva priznaného verejným úradom práce, a tým aj zákazu akejkoľvek sprostredkovateľskej činnosti medzi dopytom po zamestnaní a jeho ponukou súkromnými spoločnosťami pod hrozbou trestných a správnych sankcií.

práv prípadne priznaných pracovníkovi, keď k sprostredkovaniu naozaj dôjde". [18]

51. Okolnosti tohto prejudiciálneho konania sa vo viacerých smeroch líšia od okolností veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Job Centre II.

52. Po prvé, ITC sa v konaní vo veci samej nedomáha práva vykonávať činnosť sprostredkovateľa zamestnania. Pôsobiť ako sprostredkovateľ medzi dopytom po zamestnaní a jeho ponukou jej totiž žiadna právna norma nemeckého práva nezakazuje.

53. Po druhé treba zdôrazniť, že jednou z charakteristických vlastností poukazu na sprostredkovanie zamestnania je to, že je prvkom trojstranného vzťahu medzi Bundesagentur, uchádzačom o zamestnanie a súkromnou sprostredkovateľskou agentúrou.

54. Čiže Bundesagentur udelí poukaz na sprostredkovanie zamestnania tomu uchádzačovi o zamestnanie, ktorý spĺňa podmienky uvedené v § 421g ods. 1 SGB III. Vydaním tohto poukazu na sprostredkovanie zamestnania sa Bundesagentur zaväzuje za určitých podmienok prevziať na seba povinnosť uhradiť odmenu súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, ktorej služby uchádzač o zamestnanie využil a ktorej sa v rámci plnenia zmluvy o sprostredkovaní zamestnania podarilo nájsť tomuto uchádzačovi zamestnanie.

55. Ak bolo výsledkom sprostredkovávania zamestnania uzavretie pracovnej zmluvy medzi uchádzačom o zamestnanie a určitým zamestnávateľom, má súkromná sprostredkovateľská agentúra nárok na zaplatenie odmeny. V prípade, ak uchádzač o zamestnanie predložil tejto agentúre poukaz na sprostredkovanie zamestnania, musí platbu tejto odmeny uskutočniť Bundesagentur.

56. V tomto štádiu konania si teda súkromná sprostredkovateľská agentúra uplatňuje voči Bundesagentur právo na zaplatenie, ktoré jej vyplýva z poukazu na sprostredkovanie zamestnania pôvodne poskytnutého uchádzačovi o zamestnanie. Tento procesný postup, tak ako ho koncipoval nemecký zákonodarca, má za následok, že uchádzačovi o zamestnanie neprináleží právo dožadovať sa úhrady odmeny agentúry priamo u Bundesagentur. Dlžnú sumu si od Bundesagentur musí vyžiadať samotná sprostredkovateľská agentúra.

57. V situácii, keď Bundesagentur sumu uvedenú na poukaze na sprostredkovanie zamestnania odmietne vyrovnať, má teda

18 — Bod 18.

práve súkromná sprostredkovateľská agentúra najlepšiu možnosť prípadne uplatňovať práva vyplývajúce z práva Spoločenstva.

58. Po tretie sa domnievam, že pokiaľ súkromnej sprostredkovateľskej agentúre vyplýva zo zmluvy o sprostredkovaní zamestnania úloha sprostredkovateľa, táto agentúra zastupuje uchádzača o zamestnanie, a tým pádom musí mať možnosť dovolávať sa práv, ktoré uchádzačovi o zamestnanie prípadne priznáva právo Spoločenstva.

59. Príde mi, že rozsudok Clean Car Autoservice [19] potvrdzuje myšlienku, že súkromná sprostredkovateľská agentúra musí mať možnosť dovolávať sa práv, ktoré na základe práva Spoločenstva patria pracovníkom.

60. V tejto veci mal Súdny dvor najmä rozhodnúť, či sa pravidla rovnosti zaobchádzania v oblasti voľného pohybu pracovníkov môže dovolávať aj zamestnávateľ, keď chce v štáte, v ktorom je usadený, zamestnávať pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iného členského štátu.

61. Vo svojich návrhoch predložených v tejto veci generálny advokát Fennelly navrhoval Súdnemu dvoru dať na túto otázku kladnú odpoveď. Vyjadril myšlienku, že rozsudky Súdneho dvora, ktoré vymedzujú pojem „pracovník", sa „netýkajú rozšírenia výhod plynúcich z ustanovení práva Spoločenstva o voľnom pohybe pracovníkov aj na iné osoby než pracovníkov, ktoré sú však s osobou v tomto postavení vo vecnom vzťahu, a toto rozšírenie, či už výslovne alebo implicitne, nevylučujú". Podľa neho „takáto domnienka sa už vôbec nedá vyvodiť zo znenia ustanovení Zmluvy a príslušných právnych predpisov". [20] Zároveň dodal, že „je tiež potrebné mať na pamäti skutočnosť, že hoci voľný pohyb pracovníkov môže byť sčasti postavený na osobných právach pracovníkov, pričom ho umocňuje ich snaha tieto práva si presadiť okrem iného aj na vnútroštátnom súde, v konečnom dôsledku sleduje cieľ všeobecného záujmu stanovený v článku 3 písm. c) Zmluvy: vnútorný trh charakterizovaný zrušením prekážok pre voľný pohyb osôb medzi členskými štátmi". [21]

62. Pre jednotlivé argumenty rozvinuté generálnym advokátom Fennellym mal Súdny dvor, zdá sa, pochopenie.

19 — Rozsudok zo 7. mája 1998, C-350/96, Zb. s. I-2521.

20 — Bod 19.

21 — Bod 21.

63. Konštatoval najmä, že „článok [39 ES] vo svojom odseku 1 vo všeobecnosti hovorí, že sa zabezpečí voľný pohyb pracovníkov v rámci Spoločenstva" a že tento voľný pohyb „zahŕňa, s výhradou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou zdravia, právo uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta, pohybovať sa s týmto cieľom voľne na území členských štátov, zdržovať sa na ich území na účely výkonu zamestnania za rovnakých podmienok ako ich vlastní štátni príslušníci a zotrvať na ich území po skončení tohto zamestnania". [22]

64. Podľa Súdneho dvora „ak tieto práva nepochybne patria priamo uvedeným osobám, *nič v znení článku [39 ES] nenaznačuje, že by sa na ne nemohol odvolávať aj niekto iný*, predovšetkým zamestnávatelia". [23]

65. Domnievam sa, že by sa Súdny dvor mal pridŕžať rovnakej úvahy, pokiaľ ide o súkromnú sprostredkovateľskú agentúru, ktorá uzavrela zmluvu o sprostredkovaní zamestnania s uchádzačom o zamestnanie. Inými slovami, podľa môjho názoru by mal takejto agentúre umožniť dovolávať sa práv, ktoré majú pracovníci na základe článku 39 ES.

66. Pokiaľ vnútroštátny súd tiež žiada, aby Súdny dvor podal výklad článku 18 ES, je vhodné nateraz uviesť, že Súdny dvor rozhodol, že tento článok, ktorý vo všeobecnosti zakotvuje právo každého občana Únie voľne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov, nachádza v otázke voľného pohybu pracovníkov osobitné vyjadrenie v článku 39 ES. Keďže pritom, ako som už uviedol, podstata konania vo veci samej vychádza z tohto článku 39 ES, nie je nevyhnutné, aby sa Súdny dvor k výkladu článku 18 ES vyjadroval. [24]

67. Zároveň, pokiaľ ide o články 3 a 7 nariadenia č. 1612/68, treba predovšetkým spresniť, že tieto články iba jasne formulujú a do praxe uvádzajú práva vyplývajúce už z článku 39 ES. [25] Ďalej, pokiaľ ide o článok 3 tohto nariadenia, treba podotknúť, že jednotlivé prípady, ktoré sú v ňom uvedené, nezodpovedajú prípadu v konaní vo veci samej. Čo sa týka článku 7 tohto nariadenia, pravidlo rovnosti zaobchádzania, ktoré stanovuje tak pre podmienky zamestnávania a práce, ako aj pre sociálne a daňové výhody, ktoré v hostiteľskom štáte musia mať zamestnanci, nie je relevantné pre vyriešenie sporu vo veci samej, ktorý sa týka opatrenia prijatého štátom pôvodu s cieľom zjednodu-

22 — Rozsudok Clean Car Autoservice, už citovaný, bod 18.

23 — Tamže, bod 19 (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

24 — Rozsudok z 26. novembra 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Zb. s. I-10981, bod 26.

25 — Pokiaľ ide o článok 3, pozri napríklad rozsudok z 23. februára 1994, Scholz, C-419/92, Zb. s. I-505, bod 6. Čo sa týka článku 7, pozri najmä rozsudok z 23. februára 2006, Komisia/Španielsko, C-205/04, neuverejnený v Zbierke, bod 3.

šiť prístup k zamestnaniu. Preto jedinou relevantnou právnou normou v oblasti voľného pohybu pracovníkov je v prejednávanej veci článok 39 ES.

68. Po tomto spresnení je teraz dôležité overiť, či v našej veci existuje prekážka voľného pohybu pracovníkov zakázaná článkom 39 ES.

b) Existencia prekážky voľného pohybu pracovníkov

69. Vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania [26] Sozialgericht Berlin vysvetľuje, že vydanie poukazu na sprostredkovanie zamestnania má za následok pristúpenie Bundesagentur k povinnosti uhradiť odmenu, ktorá leží na pracovníkovi, ktorému bolo sprostredkované zamestnanie. Ani v tomto prípade však pracovník nie je oslobodený od záväzku, ktorý ho viaže k súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, keďže aj naďalej je povinný zaplatiť, ak Bundesagentur svoj dlh nevyrovná v plnej výške. Ďalej tento súd poukazuje aj na možnosť, že keby sa pracovný pomer skončil pred uplynutím doby šiestich mesiacov, Bundesagentur by bola povinná uhradiť len sumu vo výške 1 000 eur, pričom zvyšnú časť odmeny by musel zaplatiť uchádzač o zamestnanie.

70. Zároveň tento súd poznamenáva, že pokiaľ je uchádzač o zamestnanie v prípade, keď sa sprostredkované zamestnanie nachádza v tuzemsku a vykonáva ho po dobu šiestich mesiacov, za čo poberá príspevok v hodnote 1500 až 2500 eur, úplne oslobodený od povinnosti zaplatiť odmenu dlžnú za sprostredkovanie zamestnania, ten, kto vykoná svoje právo na voľný pohyb, túto výhodu v celom rozsahu stratí.

71. Pokiaľ ide o existenciu prekážky voľného pohybu pracovníkov, Komisia Európskych spoločenstiev argumentuje, že ustanovenia Zmluvy týkajúce sa tejto slobody zakazujú členským štátom klásť svojim štátnym príslušníkom prekážky vo výkone zamestnania v inom členskom štáte. [27] Podľa nej taká prekážka existuje priamo vtedy, keď je, ako je to v danom prípade, možnosť prístupu k zamestnaniu v inom členskom štáte nepriaznivo ovplyvnená. Dodáva, že uchádzač o zamestnanie, ktorý musí sám zaplatiť súkromnému sprostredkovateľovi províziu za sprostredkovanie zamestnania, ak je zamestnaný v inom členskom štáte, a ktorý nemá nárok na prevzatie záväzku Bundesagentur na zaplatenie tejto provízie, môže byť odradený od výkonu svojho práva na voľný pohyb a prijatia zamestnania v inom členskom štáte. [28]

26 — Strana 9 francúzskeho prekladu.

27 — Komisia v tomto smere cituje rozsudok z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 95 a nasl.

28 — Bod 14 písomných pripomienok Komisie.

72. V tejto súvislosti ITC najmä tvrdí, že si možno predstaviť situáciu, že uchádzač o zamestnanie, ktorému bude ponúknutá práca v inom členskom štáte než v Nemecku, bude nútený ponuku odmietnuť kvôli neschopnosti zaplatiť súkromnú sprostredkovateľskú agentúru, ktorá mu toto zamestnanie našla. [29]

73. Som toho názoru, že nemecké opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania, tak ako je dnes koncipované, je skutočne spôsobilé byť prekážkou voľného pohybu pracovníkov.

74. V tejto súvislosti je predovšetkým potrebné podčiarknuť, že Súdny dvor už mnohokrát rozhodol, že ustanovenia Zmluvy o voľnom pohybe pracovníkov majú uľahčiť štátnym príslušníkom členských štátov výkon všetkých povolaní na území Spoločenstva a vylučujú opatrenia, ktoré by mohli znevýhodniť týchto príslušníkov pri výkone hospodárskej činnosti na území iného členského štátu. [30]

75. Podľa Súdneho dvora sú preto vnútroštátne ustanovenia, ktoré bránia príslušníkovi členského štátu odísť zo svojej krajiny pôvodu s cieľom výkonu práva voľného pohybu alebo ho od odchodu odrádzajú, prekážkami tejto slobody, aj keď sa uplatňujú nezávisle na štátnej príslušnosti dotknutých pracovníkov. [31]

76. S ohľadom tak na písomné pripomienky podané ITC a Komisiou, ako aj na spresnenia prednesené na pojednávaní, je nesporné, že v prípade, keď, tak ako vo veci samej, Bundesagentur odmietne zaplatiť celú sumu uvedenú v poukaze na sprostredkovanie zamestnania vydanom uchádzačovi o zamestnanie alebo jej časť, bude v konečnom dôsledku tento uchádzač povinný sám zaplatiť odmenu, ktorá zostane dlžná súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, ktorej služby využil. [32]

77. Pripomínam, že v nemeckom právnom poriadku platí koncepcia, podľa ktorej je povinnosť Bundesagentur zaplatiť súkromnej agentúre odmenu za sprostredkovanie zamestnania uchádzačovi o zamestnanie podmienená tým, že nájdené zamestnanie podlieha povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území Nemecka. Z toho vyplýva, že ak sa toto zamestnanie nachádza na území iného členského štátu,

29 — Strana 3 francúzskeho prekladu písomných pripomienok podaných ITC.

30 — Rozsudok zo 17. marca 2005, Kranemann, C-109/04, Zb. s. I-2421, bod 25 a citovaná judikatúra.

31 — Rozsudok Kranemann, už citovaný, bod 26 a citovaná judikatúra.

32 — Zdá sa, že v konkrétnom prípade D. Halacza niektoré ustanovenia zmluvy o sprostredkovaní zamestnania vylučujú, že bude povinný zaplatiť odmenu dlžnú ITC za sprostredkovanie zamestnania. Ako však na pojednávaní spresnil zástupca ITC, nie je vylúčené, že na nemeckých súdoch bude na základe nemeckého občianskeho práva podľa výsledku konania vo veci samej povinnosť zaplatiť túto odmenu od D. Halacza vymáhaná.

nie je uchádzač o zamestnanie od povinnosti zaplatiť odmenu oslobodený. Podľa môjho názoru môže táto koncepcia svojou povahou odradiť uchádzača od prijatia zamestnania v inom členskom štáte. Z hľadiska článku 39 ods. 3 písm. a) ES teda predstavuje prekážku slobode, ktorou disponuje uchádzač o zamestnanie, „uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta".

78. Teraz je dôležité preskúmať, či túto prekážku voľného pohybu pracovníkov možno riadne odôvodniť.

c) Odôvodnenie prekážky voľného pohybu pracovníkov

79. Vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania [33] uvádza Sozialgericht Berlin ako ciele sledované nemeckými právnymi predpismi jednak skutočnosť, že nemecké sociálne poistenie môže riadne fungovať len vďaka príspevkom odvedeným na úrovni štátu, a jednak skutočnosť, že podpora pri sprostredkovaní zamestnania v Nemecku má chrániť nemecký trh pred únikom špecializovaných pracovníkov, a tým zachovať jeho výkonnosť. Podľa tohto súdu nemožno zásah nemeckých právnych predpisov do voľného pohybu pracovníkov považovať za primeraný týmto dvom cieľom.

80. V tomto smere argumentuje tým, že vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti v Nemecku nemožno preukázať príčinnú súvislosť medzi stratou príspevkov v tomto členskom štáte a sprostredkovaním zamestnania pre uchádzača o zamestnanie v inom členskom štáte. Osobitne zo štatistického hľadiska a za danej všeobecne rozšírenej nezamestnanosti by bolo pravdepodobne nemožné dokázať, že voľné pracovné miesto v Nemecku zostáva neobsadené preto, lebo uchádzačovi o zamestnanie bolo sprostredkované zamestnanie v inom členskom štáte.

81. Podľa názoru vnútroštátneho súdu vyvoláva podobné úvahy aj problém negatívneho vývoja štruktúry nemeckého trhu práce vyplývajúci z úniku kvalifikovaných pracovníkov. Vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti v Nemecku by sme dnes takéto nebezpečenstvo nemohli identifikovať, a to osobitne s ohľadom na dočasný charakter opatrenia o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania.

82. Komisia súhlasí so stanoviskom vyjadreným vnútroštátnym súdom. Aj ona má pochybnosti o existencii príčinnej súvislosti medzi stratou príspevkov na sociálne zabezpečenie v Nemecku a sprostredkovaním zamestnania pre uchádzača o zamestnanie v inom členskom štáte. Podľa nej nie je rovnováha nemeckého systému sociálneho zabezpečenia ohrozená. Prípadné straty príspevkov na sociálne poistenie sú totiž minimálne. Okrem toho dochádza k úsporám na dávkach sociálneho poistenia, keďže tým, že osoba, ktorej bolo sprostred-

33 — Strany 13 a 14 francúzskeho prekladu.

kované zamestnanie, už nie je evidovaná ako uchádzač o zamestnanie, členský štát pôvodu už tejto osobe nemusí vyplácať dávky v nezamestnanosti.

83. Pokiaľ ide o predchádzanie úniku kvalifikovanej pracovnej sily, Komisia predovšetkým spresňuje, že takto formulovaný cieľ zabrániť emigrácii pracovníkov nemôže predstavovať naliehavý dôvod všeobecného záujmu spôsobilý odôvodniť prekážku voľného pohybu pracovníkov.

84. Ak by sme však takýto cieľ uznali za naliehavý dôvod všeobecného záujmu, potom sa Komisia domnieva, že s ohľadom na vysokú mieru nezamestnanosti sa táto obava ukazuje ako odôvodnená len v máloktorých odvetviach. Na zreteli treba mať tiež skutočnosť, že poukaz na sprostredkovanie zamestnania sa vydáva len vtedy, keď uchádzačovi o zamestnanie nebolo sprostredkované zamestnanie po dobu troch mesiacov. Využiť poukaz na sprostredkovanie zamestnania preto môžu len tí uchádzači o zamestnanie, ktorí nie sú na trhu práce vyhľadávaní, pretože o ich zameranie nie je záujem. Vnútroštátne opatrenie, ktoré systematicky bráni sprostredkovaniu zamestnania v inom členskom štáte, ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné, a je preto neprimerané cieľu, ktorým je predchádzať úniku kvalifikovaných pracovníkov.

85. Nemecká vláda argumentuje tým, že aj po tom, ako bola Amsterdamskou zmluvou vložená do Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva nová hlava venovaná zamestnanosti, a aj keď podpora zamestnanosti je predmetom spoločného záujmu členských štátov, zostáva táto podpora v právomoci členských štátov, a každý z nich preto môže robiť takú politiku zamestnanosti, ktorá mu vyhovuje. [34]

86. Zároveň spresňuje, že poukaz na sprostredkovanie zamestnania zavedený § 421g SGB III je novým nástrojom tejto politiky zamestnanosti, ktorý platí skúšobne na obmedzenú dobu do 31. decembra 2006. Pri otvorení trhu so sprostredkovaním zamestnania súkromným agentúram sa odskúšaním tohto nástroja sleduje zefektívnenie sprostredkovania zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie a zníženie miery nezamestnanosti v Nemecku. Ide teda o naliehavý všeobecný záujem.

87. Podľa nemeckej vlády majú členské štáty v rámci svojej politiky zamestnanosti voľnosť pri skúšaní nových nástrojov. To vedie k tomu, že nástroj tohto druhu je ohraničený územím daného štátu. Podľa jej názoru je objektívne odôvodnené ohraničovať opatre-

34 — Tieto odôvodnenia sa nachádzajú v písomnej úvahe, ktorú nemecká vláda venuje slobodnému poskytovaniu služieb. Z rozpravy, ktorá sa konala na pojednávaní, však vyplýva, že rovnaké odôvodnenia platia aj v oblasti voľného pohybu pracovníkov.

nia na podporu zamestnanosti, ktoré by mohli pôsobiť na trh práce iného členského štátu, národným trhom práce.

88. Napokon tým, že § 421g SGB III priznáva uchádzačovi o zamestnanie oslobodenie od povinnosti hradiť náklady na sprostredkovanie zamestnania, ktoré sú financované nemeckým režimom sociálneho zabezpečenia, malo by sa podporovať iba to sprostredkovanie, ktoré prispieva na financovanie tohto režimu. Nemecká vláda v tomto smere argumentuje tým, že účelom opatrenia o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania je zefektívniť sprostredkovávanie zamestnania a zároveň skrátiť dobu nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie. Vzhľadom na vysoký počet voľných pracovných miest v Nemecku a potrebu zvýšiť počet prispievateľov toto opatrenie prispieva k zabezpečeniu dlhodobej rovnováhy nemeckého systému sociálneho zabezpečenia.

89. Najprv spresňujem, že v protiklade s tým, čo sa usiluje preukázať nemecká vláda, sa nedomnievam, že by argument, podľa ktorého poukaz na sprostredkovanie zamestnania je novým nástrojom politiky zamestnanosti presadzovanej Spolkovou republikou Nemecko, mohol sám osebe odôvodňovať existenciu prekážky voľného pohybu pracovníkov.

90. Aj keď si totiž členské štáty zachovávajú právomoc pri vypracovávaní svojej politiky zamestnanosti a Spoločenstvo má v rámci vytýčenom v článkoch 125 ES až 130 ES zohrávať iba koordinačnú a usmerňujúcu úlohu, tieto štáty sú predsa povinné vykonávať túto právomoc v intenciách práva Spoločenstva, a to najmä predpisov Spoločenstva, ktoré zaručujú voľný pohyb pracovníkov.

91. Viacero ustanovení práva Spoločenstva, ako napríklad články 2 ES a 2 EÚ, pritom ukazujú, že vytvorenie priestoru bez vnútorných hraníc je ponímané ako prostriedok na dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti a sociálnej ochrany v Spoločenstve. Navyše v zmysle článku 126 ods. 2 ES musia členské štáty vnímať podporu zamestnanosti ako „záležitosť spoločného záujmu".

92. Poznamenávam tiež, že nevyhnutnosť zabezpečiť mobilitu pracovníkov v rámci Spoločenstva zákonodarca Spoločenstva už dlho potvrdzuje. Práve tak nariadenie č. 1612/68 obsahuje tretie odôvodnenie, ktoré znie takto:

„... sloboda pohybu je základným právom pracovníkov a ich rodín;... mobilita pracovných síl v rámci spoločenstva musí byť jedným zo spôsobov, ktorými sa pracovníkovi zaručuje možnosť zlepšiť si svoje životné a pracovné podmienky a podporiť jeho

spoločenský postup, pričom zároveň pomáha uspokojiť požiadavky ekonomík členských štátov;... by sa malo potvrdiť právo všetkých pracovníkov v členských štátoch vykonávať činnosť podľa vlastnej voľby v rámci spoločenstva".

93. Tejto mobilite sa viac než kedykoľvek predtým napomáha v roku 2006, ktorý Komisia vyhlásila za „Európsky rok pracovnej mobility". V rámci Sociálneho programu na roky 2006 až 2010 tento orgán plánuje vytvoriť „skutočný európsky trh práce", ktorý predpokladá najmä „odstrániť zostávajúce priame i nepriame prekážky". [35]

94. Tieto skutočnosti ma vedú k presvedčeniu, že nový nástroj zavedený členským štátom v rámci politiky zamestnanosti by nemal byť dôvodom na brzdenie mobility pracovníkov len preto, že patrí do oblasti, ktorá dosiaľ z veľkej časti spadá do právomoci členských štátov.

95. Pokiaľ ide teraz o odôvodnenia týkajúce sa potreby zabezpečiť dlhodobú rovnováhu nemeckého systému sociálneho zabezpečenia a tiež zabrániť úniku kvalifikovanej pracovnej sily, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry môže byť úprava, ktorá predstavuje prekážku voľného pohybu pracovníkov, prijatá iba v tom prípade, ak sleduje legitímny cieľ zlučiteľný so Zmluvou a je oprávnene odôvodnená nevyhnutnými požiadavkami všeobecného záujmu. Okrem toho je potrebné, aby uplatnenie tejto úpravy zabezpečilo uskutočnenie uvedeného cieľa a neprekročilo hranicu nevyhnutnú na jeho dosiahnutie. [36]

96. Z ustálenej judikatúry tiež vyplýva, že čisto ekonomické dôvody nemôžu predstavovať nevyhnutné požiadavky všeobecného záujmu, ktoré by mohli odôvodniť obmedzenie základnej slobody zaručenej Zmluvou. [37] Súdny dvor ale vo svojom rozsudku Kohll [38] pripustil, že riziko vážneho zásahu do finančnej rovnováhy systému sociálneho zabezpečenia takýmto naliehavým dôvodom všeobecného záujmu byť môže.

35 — Oznámenie Komisie o sociálnom programe z 9. februára 2005 [KOM(2005) 33 v konečnom znení]. Osobitné nástroje zavedené na úrovni Spoločenstva, ako napríklad sieť európskych služieb zamestnanosti EURES (European employment services), sa podieľajú na „integrácii európskych trhov práce" [pozri bod 5 odôvodnenia rozhodnutia Komisie 2003/8/ES z 23. decembra 2002, ktorým sa vykonáva nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68, pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a žiadosti o zamestnanie (Ú. v. ES L 5, 2003, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 289)]. V tejto súvislosti je sieť EURES zodpovedná za rozvoj výmeny informácií a spolupráce medzi službami zamestnanosti členských štátov.

36 — Pozri najmä rozsudok Kranemann, už citovaný, bod 33 a citovanú judikatúru.

37 — Tamže, bod 34 a citovaná judikatúra.

38 — Rozsudok z 28. apríla 1998, C-158/96, Zb. s. I-1931, bod 41. Okrem toho pozri rozsudky z 12. júla 2001, Vanbraekel a i., C-368/98, Zb. s. I-5363, bod 47, ako aj Smits a Peerbooms, C-157/99, Zb. s. I-5473, bod 72.

97. V tomto ohľade sa rovnako ako vnútroštátny súd a Komisia domnievam, že v prejednávanej veci nie je také riziko preukázané.

98. Nie som totiž presvedčený o tom, že by sprostredkovanie zamestnania pre uchádzača o zamestnanie v inom členskom štáte mohlo v Nemecku viesť automaticky k strate príspevkov na sociálne poistenie. Na jednej strane totiž vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti v tomto členskom štáte môže byť voľné pracovné miesto rýchlo zabrané iným uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii tohto členského štátu. Na druhej strane mobilita pracovníkov neprebieha len jedným smerom. Preto odchod uchádzača o zamestnanie by sa dal kompenzovať príchodom iného uchádzača, ktorý sa mieni uchádzať o skutočne ponúkané pracovné miesto v Nemecku.

99. Existencia príčinnej súvislosti medzi stratou príspevkov na sociálne poistenie v Nemecku a sprostredkovaním zamestnania pre uchádzača o zamestnanie v inom členskom štáte nie je teda podľa môjho názoru podložená.

100. Okrem toho, ako uvádza Komisia, sprostredkovanie zamestnania pre uchádzača o zamestnanie v inom členskom štáte vedie k tomu, že sa mu už v Nemecku nemusia vyplácať dávky v nezamestnanosti. Výsledkom je úspora pre nemecký režim zodpovedný za vyplácanie týchto dávok.

101. Čo sa týka odôvodnenia týkajúceho sa predchádzania úniku kvalifikovanej pracovnej sily, je predovšetkým dôležité rozhodnúť, či ho možno zaradiť medzi naliehavé dôvody všeobecného záujmu, ktorých sa môže členský štát dovolávať.

102. Myslím si, že tohto odôvodnenia by sa členský štát v zásade mal možnosť dovolávať. Musíme totiž podľa mňa pripustiť, že členský štát môže mať legitímny záujem na zachovaní určitej rovnováhy v štruktúre svojho trhu práce.

103. To však podľa môjho názoru znamená, že toto odôvodnenie je prijateľné len vtedy, ak sa vzťahuje na opatrenie týkajúce sa osobitného odvetvia tohto trhu práce charakterizovaného istými štrukturálnymi ťažkosťami ako napríklad nedostatočným počtom kvalifikovaných pracovníkov.

104. Takéto odôvodnenie by sa preto nemalo pripustiť vo vzťahu k všeobecnej úprave, akou je nemecké opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania, ktorej uplat-

ňovanie nie je obmedzené na konkrétne pracovné odvetvie. Za takéhoto predpokladu ide toto opatrenie tým, že je určené všeobecným spôsobom uchádzačom o zamestnanie, ktorým je zamestnanie sprostredkované na území Nemecka, nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, ktorým je predchádzať úniku kvalifikovanej pracovnej sily, a je teda neprimerané.

105. Napokon v odpovedi na pripomienky, ktoré na pojednávaní v tomto smere predniesla nemecká vláda, spresňujem, že z môjho pohľadu nie je opodstatnené dovolávať sa tu toho, čo Súdny dvor rozhodol vo veci dávok spojených s hľadaním zamestnania, teda že „možno považovať za legitímne, keď členský štát poskytuje takúto dávku až potom, keď bolo možné preukázať existenciu skutočného vzťahu uchádzača o zamestnanie k trhu práce v tomto štáte". [39]

106. Prejednávaná vec totiž nespochybňuje nevyhnutnosť takéhoto vzťahu na účely vydania poukazu na sprostredkovanie zamestnania uchádzačovi o zamestnanie, akým je D. Halacz. Tu nie je sporné, že na to, aby mal nárok na poukaz na sprostredkovanie zamestnania, musí splniť podmienky stanovené v § 421g ods. 1 prvej vete SGB III, ktoré dokazujú spojenie medzi uchádzačom o zamestnanie a národným trhom práce. [40]

107. Podľa môjho názoru sa na podmienku skutočného vzťahu uchádzača o zamestnanie k národnému trhu práce nemôže s ohľadom na túto judikatúru Súdneho dvora dovolávať štát pôvodu v situácii, aká je aj v prípade vo veci samej, keď sa uchádzač o zamestnanie, ktorý si v tomto štáte nenájde prácu, mieni uchádzať o skutočne ponúkané pracovné miesto v inom členskom štáte.

108. Zo všetkých týchto úvah podľa mňa vyplýva, že článok 39 ES sa musí vykladať v tom zmysle, že bráni takým právnym predpisom členského štátu, aké sú predmetom sporu vo veci samej, podľa ktorých zaplatenie odmeny, ktorú za sprostredkovanie zamestnania dlhuje uchádzač o zamestnanie, súkromnej sprostredkovateľskej agentúre národným úradom práce je viazané na podmienku, aby zamestnanie

39 — Rozsudok Collins, už citovaný, bod 69. V tomto zmysle pozri aj rozsudky z 11. júla 2002, D'Hoop, C-224/98, Zb. s. I-6191, bod 38, a Ioannidis, už citovaný, bod 30. Ako vysvetľuje generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer vo svojich návrhoch, ktoré predložil vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Collins, takúto požiadavku „možno zdôvodniť snahou zabrániť tzv. ‚sociálnej turistike' praktizovanej osobami, ktoré sa pohybujú z jedného členského štátu do druhého s cieľom využívať nepríspevkové dávky, a snahou predchádzať zneužívaniu" (bod 75).

40 — Pripomínam, že podľa tohto paragrafu majú nárok na poukaz na sprostredkovanie zamestnania osoby poberajúce sociálne dávky alebo pomoc v nezamestnanosti, ktorým nebolo po dobu troch mesiacov sprostredkované zamestnanie, alebo vykonávajúce také zamestnanie, pri ktorom poberajú pomoc v súvislosti s opatrením na vytvorenie pracovného miesta alebo štrukturálne prispôsobenie.

nájdené týmto sprostredkovateľom podliehalo povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území tohto členského štátu.

109. V tejto fáze analýzy sa domnievam, že by sa Súdny dvor mal pridržať skúmania prejednávaného návrhu na začatia prejudiciálneho konania v intenciách voľného pohybu pracovníkov. Podľa môjho názoru je totiž práve táto základná sloboda jadrom celého sporu vo veci samej.

110. Videli sme už, že nemecké opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania ide na úžitok priamo uchádzačom o zamestnanie. Tým, že na základe judikatúry Súdneho dvora priznávajú pravidlá Zmluvy o voľnom pohybe pracovníkov týmto uchádzačom o zamestnanie práva, je teda zároveň nevyhnutné i dostatočné skúmať takéto opatrenie z hľadiska tejto slobody.

111. Osobitosť podnikania v oblasti sprostredkovania zamestnania pravda znamená, že uchádzač o zamestnanie má dvojité postavenie. Ako strana zmluvy o sprostredkovaní zamestnania uzavretej so súkromnou sprostredkovateľskou agentúrou je tiež v pozícii príjemcu služieb.

112. Na účely preskúmania zlučiteľnosti nemeckého opatrenia o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania s právom Spoločenstva mi však vychádza, že toto postavenie má v porovnaní s postavením „pracovníka" v zmysle článku 39 ES len vedľajší význam.

113. Za týchto skutočností navrhujem, aby Súdny dvor usúdil, že článok 49 ES nie je potrebné vykladať.

114. Ak by však Súdny dvor s týmto názorom nesúhlasil, subsidiárne predkladám analýzu prejednávaného návrhu na začatie prejudiciálneho konania z pohľadu slobodného poskytovania služieb.

2. Slobodné poskytovanie služieb

a) Uplatniteľnosť pravidiel Spoločenstva o slobodnom poskytovaní služieb

115. Pokiaľ ide o uplatniteľnosť článku 49 ES v spore vo veci samej, Komisia sa domnieva, že činnosť sprostredkovania zamestnania pracovníkom predstavuje službu v zmysle článku 50 ES a daný prípad obsahuje medzinárodný prvok. Službu pravda poskytla

spoločnosť so sídlom v Nemecku uchádzačovi o zamestnanie s bydliskom v tom istom členskom štáte. No služba sama obsahuje medzinárodný prvok, pretože sprostredkovanie zamestnania v Holandsku bolo možné len vďaka kontaktom, ktoré tam mal poskytovateľ služieb.

116. Nemecká vláda vyjadruje isté pochybnosti v súvislosti s možnosťou vyvodiť prítomnosť cezhraničného prvku zo skutočnosti, že zamestnávateľ, u ktorého bolo uchádzačovi o zamestnanie sprostredkované zamestnanie, je usadený v inom členskom štáte. Podľa nej by taký medzinárodný prvok existoval, ak by uchádzač o zamestnanie využil služby súkromnej sprostredkovateľskej agentúry usadenej v inom členskom štáte.

117. Čo sa týka týchto tvrdení, treba v prvom rade pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že činnosť sprostredkovania zamestnania je poskytovaním služieb v zmysle článkov 49 ES a 50 ES. [41]

118. Na rozdiel od nemeckej vlády som ďalej toho názoru, že v prípade, ktorý je predmetom sporu vo veci samej, je skutočne obsiahnutý postačujúci medzinárodný prvok.

119. V tomto smere pripomínam, že Súdny dvor rozhodol, že článok 49 ES sa uplatní i vtedy, keď sú poskytovateľ a príjemca služieb usadení v tom istom členskom štáte za predpokladu, že k poskytnutiu služby došlo v inom členskom štáte. [42]

120. Vo veci samej je cezhraničný rozmer konkretizovaný okolnosťou, že hľadanie zamestnania, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou činnosti sprostredkovania zamestnania, uskutočňoval súkromný sprostredkovateľ v inom členskom štáte. Pritom je azda bežné, že pri plnení zmluvy o sprostredkovaní zamestnania udržuje poskytovateľ služieb kontakty s potenciálnymi zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch, aby tak zvýšil šance na úspešné sprostredkovanie zamestnania.

121. Preto skutočnosť, že zmluva o sprostredkovaní zamestnania bola uzavretá medzi uchádzačom o zamestnanie a súkromnou sprostredkovateľskou agentúrou, usadenými v tom istom členskom štáte, podľa môjho názoru nebráni uplatniteľnosti článku 49 ES v prípade, že hľadanie zamestnania, ktoré je hlavným predmetom činnosti

41 — Rozsudok z 18. januára 1979, Van Wesemael a i., 110/78 a 111/78, Zb. s. 35, bod 7.

42 — Pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 28. októbra 1999, Vestergaard, C-55/98, Zb. s. I-7641, bod 18.

sprostredkovania zamestnania, bolo realizované v inom členskom štáte. [43]

b) Existencia prekážky slobodného poskytovania služieb

122. Podľa vnútroštátneho súdu [44], ak je náležitým výkladom § 421g SGB III výklad založený len na vnútroštátnych právnych predpisoch, zásah do slobodného poskytovania služieb v zmysle článku 49 prvého odseku ES prichádza do úvahy, pokiaľ sa sprostredkovateľom usadeným v Nemecku nepriamo bráni rozšíriť svoje podnikanie v oblasti sprostredkovania zamestnania do iného členského štátu a zahraničným sprostredkovateľom sa nepriamo bráni sprostredkovávať zamestnanie nemeckým nezamestnaným v inom členskom štáte. Tento súd poznamenáva, že z dôvodu ich blízkosti so zamestnávateľmi usadenými v iných členských štátoch by práve zahraniční sprostredkovatelia mali byť vo väčšine prípadov schopní sprostredkovať nemeckým nezamestnaným zamestnanie v iných členských štátoch. Títo sprostredkovatelia by teda boli pri výkone svojho podnikania pravdepodobne viac znevýhodnení, ak by sa mal § 421g SGB III chápať tak, že uchádzač o zamestnanie nie je oslobodený od svojej povinnosti zaplatiť odmenu v prípade, že je mu zamestnanie sprostredkované v inom členskom štáte.

123. Naopak pre nemeckú vládu je otázka, či existuje prekážka slobodného poskytovania služieb zahraničných sprostredkovateľských agentúr, vzhľadom na skutkový stav sporu vo veci samej hypotetická.

124. Táto vláda sa v každom prípade domnieva, že opatrenie vychádzajúce z § 421g SGB nezahŕňa obmedzenie slobodného poskytovania služieb. Vylučuje existenciu priamej či nepriamej diskriminácie medzi súkromnými sprostredkovateľskými agentúrami usadenými v Nemecku a agentúrami usadenými v inom členskom štáte. Posledné uvedené agentúry totiž môžu ponúkať svoje služby v Nemecku za rovnakých podmienok ako nemeckí sprostredkovatelia. Navyše v prípade sprostredkovania zamestnania v zahraničí nestavia § 421g SGB III agentúru usadenú mimo Nemecka do menej priaznivej pozície, než má agentúra usadená v tomto členskom štáte. V konečnom dôsledku tento paragraf upravuje iba otázku, kto platí odmenu súkromnej agentúry v prípade úspešného sprostredkovania zamestnania, a to nezávisle na tom, kde sa nachádza jej sídlo.

125. Okrem toho nemecká vláda tvrdí, že v prejednávanej veci sa poskytovateľovi služieb zo strany štátu, v ktorom je usadený,

43 — Podľa Súdneho dvora naopak „personálna poradenská spoločnosť z určitého členského štátu sa nemôže odvolávať na články 7 a 59 Zmluvy [zmenené, teraz články 12 ES a 49 ES] v súvislosti so sprostredkovávaním zamestnania pre štátnych príslušníkov tohto členského štátu u podnikov toho istého štátu" (rozsudok z 23. apríla 1991, Höfner a Elser, C-41/90, Zb. s. I-1979, bod 40).

44 — Bod 3.2.2 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

nebráni podnikať v inom členskom štáte. V prístupe na trh sprostredkovania zamestnania v inom členskom štáte tak § 421g SGB III nepredstavuje prekážku.

126. Komisia poukazuje na to, že uchádzač o zamestnanie, ktorého možno považovať za príjemcu služby sprostredkovania zamestnania, má nárok na prevzatie povinnosti uhradiť odmenu súkromnej sprostredkovateľskej agentúry Spolkovou republikou Nemecko, iba ak mu je pracovný pomer zaobstaraný v tomto členskom štáte. Naopak, ak je v službe obsiahnutý medzinárodný prvok a príjemcovi služby je sprostredkované zamestnanie v inom členskom štáte, náklady na toto sprostredkovanie Spolková republika Nemecko nekryje. V dôsledku toho je v prípade sprostredkovania zamestnania v zahraničí príjemca služby znevýhodnený, takže existuje obmedzenie slobody poskytovať služby, ktoré podobne ako vo veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Vestergaard, spočíva výlučne na mieste realizácie služby.

127. Po prvé spresňujem, že otázka, či na základe nemeckých právnych predpisov existuje prekážka slobodného poskytovania služieb súkromnými sprostredkovateľskými agentúrami usadenými mimo Nemecka, je vzhľadom na skutkový stav sporu vo veci samej, a teda ako tvrdí nemecká vláda, hypotetická. Preto by podľa môjho názoru nemal Súdny dvor článok 49 ES z tohto hľadiska vykladať.

128. Po druhé si treba položiť otázku o existencii prekážky slobodného poskytovania služieb v prípade súkromnej sprostredkovateľskej agentúry usadenej v Nemecku.

129. V tomto ohľade je nesporné, že takejto agentúre sa na základe nemeckého práva nebráni vo výkone činnosti sprostredkovania zamestnania v inom členskom štáte. Mohlo by však túto agentúru od toho odradiť to, že ak svojmu zmluvnému partnerovi nájde zamestnanie v inom členskom štáte, bude musieť odmenu za sprostredkovanie zamestnania uhradiť uchádzač o zamestnanie, a nie Bundesagentur?

130. Ako správne spresnila nemecká vláda, § 421g SGB III v podstate upravuje otázku, *kto* platí odmenu súkromnej agentúry v prípade úspešného sprostredkovania zamestnania. Ak ide o sprostredkovanie zamestnania na území Nemecka, poukaz na sprostredkovanie zamestnania umožňuje súkromnému sprostredkovateľovi, aby mu odmenu aspoň sčasti zaplatil Bundesagentur. Naopak, ak je zamestnanie sprostredkované v inom členskom štáte, zostáva uchádzač o zamestnanie povinný vyrovnať odmenu dlžnú súkromnej sprostredkovateľskej agentúre v celej výške. V oboch prípadoch však tejto agentúre zostáva nárok na zaplatenie odmeny stanovenej v zmluve o sprostredkovaní. Nemecké opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania teda samo osebe nemá za následok

finančné znevýhodnenie súkromných sprostredkovateľských agentúr usadených v Nemecku, ktoré svoje služby poskytujú v iných členských štátoch. Pre tieto agentúry teda toto opatrenie podľa môjho názoru nie je prekážkou slobodného poskytovania služieb.

c) Odôvodnenie prekážky slobodného poskytovania služieb

131. Po tretie je dôležité overiť, či existuje prekážka slobodného poskytovania služieb z pohľadu uchádzača o zamestnanie, príjemcu služieb.

134. Keďže dôvody, na ktoré sa poukazovalo v prebiehajúcom konaní s cieľom zdôvodniť prekážku slobodného poskytovania služieb, sú totožné s tými, ktoré som už analyzoval z hľadiska voľného pohybu pracovníkov, odkazujem na bod 79 a nasl. týchto návrhov.

132. Podobne ako Komisia sa domnievam, že z tohto hľadiska prekážka slobodného poskytovania služieb skutočne existuje.

135. Vyplýva z nich, že prekážka slobodného poskytovania služieb, tak ako som ju identifikoval vyššie, nie je podľa mňa riadne zdôvodnená.

133. Nemecké opatrenie o poukazoch na sprostredkovanie zamestnania totiž tým, že príjemca služieb musí odmenu dlžnú súkromnej sprostredkovateľskej agentúre vyrovnať sám, ak bola služba, čiže činnosť spočívajúca v sprostredkovaní zamestnania, poskytnutá v inom členskom štáte, pričom Bundesagentur prevezme na seba úhradu celej alebo časti tejto odmeny v prípade sprostredkovania zamestnania v Nemecku, obsahuje rozdielne zaobchádzanie založené na mieste poskytovania služby. Takéto rozdielne zaobchádzanie, tak ako Súdny dvor rozhodol v už citovanom rozsudku Vestergaard, zakazuje článok 49 ES. [45]

136. Z toho vyvodzujem, že článok 49 ES sa musí tiež vykladať v tom zmysle, že bráni takým právnym predpisom členského štátu, aké sú predmetom sporu vo veci samej, podľa ktorých zaplatenie odmeny, ktorú za sprostredkovanie zamestnania dlhuje uchá-

45 — Bod 22. Čo sa týka tohto druhu prekážky slobodného poskytovania služieb, pozri tiež rozsudok z 10. marca 2005, Laboratoires Fournier, C-39/04, Zb. s. I-2057, body 15 a 16.

dzač o zamestnanie, súkromnej sprostredkovateľskej agentúre národným úradom práce je viazané na podmienku, aby zamestnanie nájdené týmto sprostredkovateľom podliehalo povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území tohto členského štátu.

B — *O druhej otázke písm. a) a štvrtej otázke písm. a)*

137. Týmito otázkami, ktorými sa budem zaoberať spoločne, sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v podstate pýta, či je možné a nevyhnutné vykladať § 421g ods. 1 druhú vetu SGB III v súlade s právom Spoločenstva.

138. Ako som už vyššie spomínal, tento súd sa sám domnieva, že predmetné vnútroštátne opatrenie je možné vykladať v súlade s právom Spoločenstva v tom zmysle, že za „zamestnanie podliehajúce povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie" v súlade s uvedeným ustanovením možno považovať aj zamestnanie tohto druhu vykonávané na území iného členského štátu Spoločenstva. Všeobecná povaha tohto výrazu podľa mňa zrejme naozaj dovoľuje vykladať ho v súlade s právom Spoločenstva.

139. Zásada, že vnútroštátny súd je povinný vykladať vnútroštátne právo spôsobom umožňujúcim účinné uplatnenie právnych noriem Spoločenstva, bola spočiatku formulovaná v súvislosti s uplatňovaním smerníc. [46]

140. Ako požiadavka „obsiahnutá v systéme Zmluvy" [47], a tým, že je vyjadrením povinnosti lojálnej spolupráce stanovenej v článku 10 ES, táto tzv. „zásada konformného výkladu" by mala platiť pre všetky právne normy Spoločenstva, a teda, samozrejme, aj pre ustanovenia primárneho práva. [48]

141. Z toho vyplýva, že vnútroštátny súd je povinný vykladať § 421g ods. 1 druhú vetu SGB III v čo možno najväčšej miere v súlade s právom Spoločenstva. [49]

46 — Súdny dvor tak rozhodol, že vnútroštátne súdy majú vykladať vnútroštátne právo „vo svetle znenia a účelu [danej] smernice" (rozsudok z 10. apríla 1984, Von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26). Z posledného obdobia pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 108.

47 — Rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 109.

48 — Na ilustráciu pozri rozsudky zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11; z 5. októbra 1994, Van Munster, C-165/91, Zb. s. I-4661, bod 34, a z 26. septembra 2000, Engelbrecht, C-262/97, Zb. s. I-7321, bod 39.

49 — Pripomínam tiež, že podľa Súdneho dvora, ak sa takýto konformný výklad ukáže ako nemožný, „vnútroštátny súd je povinný v plnom rozsahu uplatniť právo Spoločenstva a chrániť práva, ktoré toto právo Spoločenstva priznáva jednotlivcom, pričom v prípade potreby neuplatní žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, pokiaľ by jeho uplatnením za daných okolností prípadu došlo k výsledku v rozpore s právom Spoločenstva" (rozsudok Engelbrecht, už citovaný, bod 40).

142. Druhou otázkou písm. b) a štvrtou otázkou písm. b) sa vzhľadom na odpoveď, ktorú týmto Súdnemu dvoru navrhujem dať na druhú otázku písm. a) a štvrtú otázku písm. a), nie je potrebné zaoberať.

V — Návrh

143. S ohľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky položené Sozialgericht Berlin odpovedal takto:

1. Článok 39 ES sa musí vykladať v tom zmysle, že bráni takým právnym predpisom členského štátu, aké sú predmetom sporu vo veci samej, podľa ktorých zaplatenie odmeny, ktorú za sprostredkovanie zamestnania dlhuje uchádzač o zamestnanie súkromnej sprostredkovateľskej agentúre, národným úradom práce je viazané na podmienku, aby zamestnanie nájdené týmto sprostredkovateľom podliehalo povinnému odvádzaniu príspevkov na sociálne poistenie na území tohto členského štátu.

2. Vnútroštátny súd je povinný vykladať § 421g ods. 1 druhú vetu zákonníka o sociálnom zabezpečení — podpora zamestnanosti (Sozialgesetzbuch — Arbeitsförderung) v čo možno najväčšej miere v súlade s právom Spoločenstva.