Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MANUEL CAMPOS SÁNCHEZ-BORDONA
prednesené 28. mája 2020[1]

Vec C-626/18

Poľská republika
proti
Európskemu parlamentu
a

Rade Európskej únie

„Žaloba o neplatnosť – Smernica (EÚ) 2018/957 – Smernica 96/71/ES – Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb – Pravidlá týkajúce sa pracovných podmienok, ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov – Nevhodný právny základ – Diskriminačné, nepotrebné alebo neprimerané obmedzenia – Porušenie zásady slobodného poskytovania služieb – Odmeňovanie vyslaných pracovníkov – Pracovníci vyslaní na dlhú dobu – Porušenie nariadenia (ES) č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky – Cestná doprava“

1. Poľská republika v prvom rade navrhuje, aby Súdny dvor zrušil viaceré ustanovenia smernice (EÚ) 2018/957[2], ktorou sa mení smernica 96/71/ES[3] o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Subsidiárne navrhuje zrušiť smernicu 2018/957 v celom rozsahu.

2. V tento istý deň prednášam návrhy týkajúce sa *súbežnej* žaloby (C-620/18, Maďarsko/Parlament a Rada)[4], ktorú podalo Maďarsko proti tej istej smernici z podobných dôvodov. Odkážem na ich obsah, ak to bude potrebné na zabránenie zbytočnému opakovaniu, alebo ho odcitujem.

I. Právny rámec

3. Odkazujem na opis relevantných ustanovení smerníc 2018/957 a 96/71, ktorý sa nachádza v návrhoch C-620/18.

II. Konanie na Súdnom dvore a návrhy účastníkov konania

4. Poľská republika navrhuje, aby Súdny dvor určil, že článok 1 bod 2 písm. a) a b) a článok 3 ods. 3 smernice 2018/957 sú neplatné. Okrem toho navrhuje zaviazať Európsky parlament a Radu na náhradu trov konania.

1 Jazyk prednesu: španielčina.

2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 173, 2018, s. 16; ďalej len „smernica 2018/957“).

3 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; ďalej len „smernica 96/71“).

4 Ďalej len „návrhy C-620/18“.

5. Subsidiárne, ak by Súdny dvor konštatoval, že uvedené ustanovenia smernice 2018/957 nemožno oddeliť od ostatných ustanovení, ktoré sú súčasťou tejto smernice, bez zmeny jej podstaty, Poľská republika navrhuje zrušiť smernicu 2018/957 v celom rozsahu.

6. Európsky parlament a Rada navrhujú, aby Súdny dvor zamietol žalobu a zaviazal Poľskú republiku na náhradu trov konania.

7. Nemecku, Francúzsku, Holandsku, Švédsku a Komisii bol povolený vstup do konania ako vedľajším účastníkom na podporu návrhov Parlamentu a Rady. Všetci títo účastníci predložili písomné pripomienky s výnimkou Holandska, ktoré sa pripojilo k tvrdeniam Európskeho parlamentu a Rady.

8. Na pojednávaní, ktoré sa konalo 3. marca 2020 spoločne s pojednávaním vo veci C-620/18, sa zúčastnili Rada, Parlament, Komisia a poľská, nemecká, francúzska, švédska a holandská vláda.

III. Prípustnosť žaloby

9. Európsky parlament sa domnieva, že ustanovenia smernice 2018/957, ktoré Poľská republika v prvom rade napáda, nie sú oddeliteľné od ostatných častí tejto smernice. Tvrdí, že v dôsledku toho navrhované čiastočné zrušenie nemožno uskutočniť.

10. Keďže však Poľská republika subsidiárne navrhla, aby Súdny dvor zrušil uvedenú smernicu v celom rozsahu, Európsky parlament považuje žalobu za prípustnú.

11. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je čiastočné zrušenie aktu Únie možné len vtedy, ak časti, ktorých zrušenie sa navrhuje, sú oddeliteľné od ostatných častí aktu. Táto požiadavka nie je splnená, ak čiastočné zrušenie spôsobí zmenu podstaty tohto aktu. Overenie oddeliteľnosti určitých častí vyžaduje preskúmanie ich dosahu, aby sa posúdilo, či by zrušenie týchto častí zmenilo účel a podstatu uvedeného aktu. [5]

12. Podľa môjho názoru Poľská republika napáda dve ustanovenia, ktoré možno – tak z dôvodu ich dosahu, ako aj z dôvodu ich účelu – považovať za kľúčové ustanovenia smernice 2018/957.

13. Zrušenie navrhnuté v prvom rade by sa totiž dotklo dvoch kľúčových opatrení tejto novej právnej úpravy: a) nahradenia pojmu „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“ a b) pravidiel týkajúcich sa pracovníkov vyslaných na dlhú dobu.

14. Práve tieto dve nové ustanovenia sú hlavnými zmenami, ktoré smernica 2018/957 zavádza v smernici 96/71. Účelom oboch týchto ustanovení je zmeniť rovnováhu záujmov, ktorá bola nastolená smernicou 96/71, aby sa pracovníkom vyslaným v rámci nadnárodného poskytovania služieb poskytla väčšia ochrana. Ich samostatné zrušenie by viedlo k zmene podstaty smernice 2018/957.

15. Napriek tomu, ako uznáva Európsky parlament, žaloba je prípustná, lebo jej súčasťou je subsidiárny návrh na zrušenie smernice 2018/957 v celom rozsahu.

IV. Úvodné úvahy

16. Najprv preskúmam druhý dôvod neplatnosti, čo považujem zo systematického hľadiska za koherentnejšie.

5 Rozsudky z 29. marca 2012, Komisia/Estónsko (C-505/09 P, EU:C:2012:179, bod 112); z 12. novembra 2015, Spojené kráľovstvo/Parlament a Rada (C-121/14, EU:C:2015:749, body 20 a 21), a z 9. novembra 2017, SolarWorld/Rada (C-204/16 P, EU:C:2017:838, body 36 a 37).

17. Pokiaľ ide o preskúmanie judikatúry Súdneho dvora v tejto oblasti, proces harmonizácie smerníc týkajúcich sa pracovníkov vyslaných v rámci nadnárodného poskytovania služieb a vývoj právnej úpravy Únie týkajúcej sa pravidiel vzťahujúcich sa na týchto pracovníkov vo všeobecnosti, odkazujem na návrhy C-620/18.[6]

V. Druhý žalobný dôvod: nesprávna voľba právneho základu smernice 2018/957

A. Tvrdenia

18. Poľská vláda nesúhlasí s použitím článku 53 ods. 1 a článku 62 ZFEÚ ako právneho základu smernice 2018/957, lebo táto smernica – na rozdiel od smernice 96/71 – spôsobuje obmedzenia slobodného poskytovania služieb podnikmi, ktoré vysielajú pracovníkov.

19. V tomto zmysle tvrdí, že

- hlavným cieľom smernice 2018/957 je chrániť vyslaných pracovníkov, a preto by jej právnym základom mali byť ustanovenia ZFEÚ týkajúce sa sociálnej politiky (hoci poľská vláda ich konkrétne neuvádza);

- účelom článku 1 bod 2 písm. a) a b) smernice 2018/957 nie je uľahčiť výkon samostatnej zárobkovej činnosti (poskytovanie cezhraničných služieb), ale toto ustanovenie narúša výkon uvedenej činnosti. Nahradenie pojmu „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“ a nové pravidlá týkajúce sa pracovníkov vyslaných na dlhú dobu vytvárajú neodôvodnené a neprimerané obmedzenia slobodného poskytovania služieb. Použitie právneho základu, ktorý sa vzťahuje na harmonizáciu tejto slobody pohybu, je preto protirečivé.

20. Rada, Európsky parlament a nemecká, francúzska a švédska vláda sa domnievajú, že právny základ smernice 2018/957 (článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ) je správny.

B. Posúdenie

21. Aby som sa vyhol opakovaniu, odkazujem na návrhy C-620/18, pokiaľ ide o judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa právnych základov aktov Únie[7], ako aj analýzu cieľov a obsahu a kontextu smernice 2018/957[8].

22. Na základe uvedenej analýzy som dospel k záveru, že nie je odôvodnené domnievať sa, že právny základ smernice 2018/957 (článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ) je nesprávny.

23. Smernicou 2018/957 sa vykonáva podstatná, ale obmedzená zmena smernice 96/71. Podľa judikatúry Súdneho dvora akt, ktorým sa mení iný skorší akt, má spravidla rovnaký právny základ,[9] čo sa mi zdá logické. Preto článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ môžu byť vhodným právnym základom pre smernicu 2018/957, tak ako boli v minulosti vhodným právnym základom pre smernicu 96/71, ktorá sa uvedenou smernicou mení.

6 Body 17 až 51.

7 Body 58 a 59.

8 Body 60 až 72.

9 Rozsudok z 3. decembra 2019, Česká republika/Parlament a Rada (C-482/17, EU:C:2019:1035, bod 42).

24. Smernicou 2018/957 sa legislatívne riešenie vyplývajúce zo smernice 96/71 prispôsobuje fenoménu (rastúceho) nadnárodného vysielania pracovníkov s cieľom uľahčiť slobodné poskytovanie služieb podnikmi, ktoré využívajú tento spôsob presunu pracovnej sily.

25. Toto prispôsobenie bolo nevyhnutné vzhľadom na vývoj pracovných trhov Únie a bolo zamerané na väčšiu ochranu pracovných podmienok vyslaných pracovníkov. Je možné, že v niektorých prípadoch spôsobí zodpovedajúce zníženie konkurencieschopnosti podnikov pri poskytovaní služieb v iných členských štátov s využitím tohto nástroja, ale európsky normotvorca sa (legitímne) rozhodol práve pre toto riešenie.

26. Keď normotvorca Únie prijme harmonizačný predpis, nemôže byť zbavený možnosti prispôsobiť tento akt každej zmene okolností alebo vývoju poznatkov s ohľadom na jeho úlohu dbať na ochranu všeobecných záujmov uznaných Zmluvou. [10]

27. Práve to bolo dôsledkom prijatia smernice 2018/957. Normotvorca Únie zaviedol zmeny v smernici 96/17 s cieľom prispôsobiť rovnováhu záujmov vyjadrenú v tejto smernici novej situácii vyvolanej cezhraničným pohybom pracovníkov. Sporné záujmy sú stále rovnaké, ale ťažisko a bod, v ktorom sú vyvážené, sa presunuli smerom k väčšej ochrane pracovných práv týchto pracovníkov. Toto opätovné nastolenie rovnováhy neodôvodňuje zmenu právneho základu v porovnaní so smernicou 96/71.

28. Napokon poznamenávam, že Poľská republika (bez podrobného odôvodnenia) tvrdí, že smernica 2018/957 sa mala opierať o právne základy týkajúce sa sociálnej politiky, najmä o článok 153 ZFEÚ. Z dôvodov, ktoré uvádzam v návrhoch C-620/18 [11], nesúhlasím ani s týmto tvrdením.

VI. Prvý žalobný dôvod: porušenie článku 56 ZFEÚ v dôsledku obmedzení vysielania pracovníkov vyplývajúcich zo smernice 2018/957

29. Poľská vláda tvrdí, že smernica 2018/957 vytvára obmedzenia slobodného poskytovania služieb v rámci Únie, ktoré sú v rozpore s článkom 56 ZFEÚ. Tieto obmedzenia konkrétne vyplývajú z dvoch nových prvkov, ktoré uvedená smernica zavádza do smernice 96/71 tým, že ukladá členským štátom povinnosť zaručiť vyslaným pracovníkom:

- odmeňovanie (vrátane sadzby za nadčasy) prispôsobené právnym predpisom alebo praxi členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný [článok 1 bod 2 písm. a)],

- všetky pracovné podmienky prispôsobené právnym predpisom alebo praxi členského štátu určenia, ak skutočné trvanie vyslania pracovníka alebo súhrnné trvanie období vyslania pracovníkov, ktorí nahrádzajú iných pracovníkov pri výkone tej istej práce, presahuje 12 mesiacov alebo 18 mesiacov, ak sa podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie [článok 1 bod 2 písm. b)].

30. V súlade s uvedeným prístupom poľská vláda delí prvý žalobný dôvod týkajúci sa neplatnosti na dve časti. Rozoberiem ich po tom, čo uvediem úvodnú úvahu týkajúcu sa súdneho preskúmania harmonizačných smerníc v oblasti slobodného poskytovania služieb.

10 Tamže, body 38 a 39. Pozri v tom istom zmysle rozsudky z 8. júna 2010, Vodafone a i. (C-58/08, EU:C:2010:321, bod 34), a z 10. decembra 2002, British American Tobacco (Investments) a Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, bod 77).

11 Body 80 až 85.

A. Úvodná úvaha: súdne preskúmanie smernice 2018/957

31. Poľská republika posudzuje pravidlá, ktoré smernica 2018/957 stanovuje pre vysielanie pracovníkov (v rámci nadnárodného poskytovania služieb), na základe rovnakých kritérií, aké Súdny dvor používa pri skúmaní *vnútroštátnych* opatrení, ktoré obmedzujú tento typ právnych vzťahov.

32. Odkazujem na analýzu uvedenej judikatúry týkajúcej sa preskúmania zlučiteľnosti harmonizačných smerníc so slobodou poskytovať služby prostredníctvom uplatnenia zásady proporcionality, ktorú som vykonal vo svojich návrhoch C-620/18.[12]

33. Na základe tejto analýzy som dospel k záveru, že judikatúra Súdneho dvora týkajúca *vnútroštátnych* opatrení, ktoré obmedzujú vysielanie pracovníkov v rámci nadnárodného poskytovania služieb, sa nedá automaticky uplatniť na skúmanie zlučiteľnosti predpisu Únie, ktorým sa harmonizuje tento jav (ako je smernica 2018/957), s článkom 56 ZFEÚ.

34. V rozpore s tým, čo tvrdí poľská vláda, harmonizačná smernica môže zavádzať obmedzenia voľného pohybu služieb, ktoré by v prípade, ak by ich prijal len jeden členský štát, odporovali článku 56 ZFEÚ.

35. Je to tak preto, lebo každé harmonizačné opatrenie, ktoré chráni základný sociálny záujem, ako sú práva vyslaných pracovníkov, do určitej miery sťažuje slobodné poskytovanie služieb podnikmi, ktoré zamestnávajú týchto pracovníkov. Toto obmedzenie má však oveľa menší vplyv na vnútorný trh než rovnocenné vnútroštátne opatrenie, keďže sa uplatňuje na celom území Únie. K zániku tohto opatrenia a jeho obmedzujúcich účinkov môže dôjsť len v prípade zjednotenia pracovných podmienok vo všetkých členských štátoch, na iniciovanie ktorého Únia nemá právomoc.

36. Normotvorca Únie mal vzhľadom na judikatúru týkajúcu sa skúmania primeranosti harmonizačných predpisov v takej komplexnej oblasti, akou je úprava nadnárodného vysielania pracovníkov, širokú mieru voľnej úvahy. Treba objasniť, či tým, že zavedením zmien vyplývajúcich zo smernice 2018/957 zmenil rovnováhu záujmov, ktorú nastolil v smernici 96/71, použil túto voľnú úvahu *zjavne* neprimerane.

B. Prvá časť prvého žalobného dôvodu: odmeňovanie vyslaných pracovníkov

1. Tvrdenia

37. Prostredníctvom nového článku 3 ods. 1 smernice 96/71 sa „minimálne mzdové tarify“ ako pracovná podmienka platná v hostiteľskom štáte, ktorá sa má vzťahovať na vyslaných pracovníkov, nahrádzajú „odmeňovaním“.

38. Poľská vláda sa domnieva, že na základe uvedeného nového ustanovenia budú podniky, ktoré vysielajú pracovníkov, musieť vyplácať týmto pracovníkom rovnakú odmenu, akú dostávajú miestni pracovníci. Podľa jej názoru tak zásada rovnakej odmeny nahrádza povinnosť vyplácať minimálnu mzdu.

39. Uvedená vláda zastáva názor, že spomenutá povinnosť obmedzuje slobodné poskytovanie služieb podnikmi, ktoré vysielajú pracovníkov na tento účel. Týmto podnikom sa ukladá dodatočná povinnosť, ktorá odstraňuje konkurenčnú výhodu vyplývajúcu z toho, že v štáte, v ktorom majú sídlo, sú mzdy nižšie. Ide o diskrimináciu, ktorá je v rozpore s článkom 56 ZFEÚ a ktorú možno odôvodniť jedine dôvodmi uvedenými v článku 52 ZFEÚ.

12 Body 105 až 110.

40. Poľská vláda navyše tvrdí, že aj keby uvedené obmedzenia neboli diskriminačné, bránili by slobodnému poskytovaniu služieb, pričom by neboli založené na naliehavých dôvodoch všeobecného záujmu, lebo

- tieto opatrenia nemožno odôvodniť tým, že pojem „minimálne mzdové tarify“ nepostačuje na zabezpečenie náležitej ochrany práv vyslaných pracovníkov a zachovanie poctivej hospodárskej súťaže medzi miestnymi podnikmi a podnikmi, ktoré vysielajú pracovníkov,

- uvedená vláda nepovažuje za platné odôvodnenie ani tvrdenie založené na veľkých rozdieloch v minimálnej mzde v jednotlivých členských štátoch,

- napokon sa domnieva, že v dôsledku použitia pojmu „odmeňovanie“ sa vyžaduje vyplácanie príspevkov, ktorých vyplácanie v prípade vyslaných pracovníkov nie je odôvodnené.

41. Európsky parlament, Rada, Komisia a vlády, ktoré vstúpili do konania ako vedľajší účastníci, považujú prvú časť tohto žalobného dôvodu za nedôvodný.

2. Posúdenie

a) Diskriminácia podnikov, ktoré vysielajú pracovníkov

42. Podľa poľskej vlády nahradenie „minimálnych mzdových taríf“ „odmeňovaním“, vykonané smernicou 2018/957, diskriminuje poskytovateľov cezhraničných služieb, ktorí vysielajú pracovníkov za vyššie uvedených podmienok.

43. Uvedení poskytovatelia služieb musia podľa poľskej vlády plniť dvojakú povinnosť (dodržiavať právne predpisy štátu pôvodu aj právne predpisy hostiteľského štátu) a navyše im vznikajú doplňujúce výdavky, napríklad výdavky na preklad listín alebo na zabezpečenie prítomnosti zástupcu v štáte určenia. Keďže miestne podniky sa nachádzajú v inej situácii než podniky, ktoré vysielajú pracovníkov, požiadavka rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní je diskriminačná.

44. Domnievam sa, že tieto úvahy vychádzajú z nesprávneho výkladu smernice 2018/957.

45. V prvom rade odmeňovanie je jednou z pracovných podmienok, ktoré sú taxatívne vymenované v novom článku 3 ods. 1 treťom pododseku smernice 96/71. Je pravda, že jeho uplatnenie na vyslaných pracovníkov je povinné a patrí do okruhu záväzných pravidiel týkajúcich sa minimálnej ochrany.[13] To však neznamená, že s vyslanými pracovníkmi a miestnymi pracovníkmi sa má zaobchádzať úplne rovnako: príspevky na sociálne zabezpečenie a daňové predpisy, ktoré sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov, nie sú upravené smernicou 96/71 a riadia sa právnym poriadkom štátu pôvodu. Táto okolnosť prirodzene vyvoláva rozdiely v skutočnej odmene, ktorú dostávajú vyslaní pracovníci a miestni pracovníci.

46. V druhom rade v zmysle nového článku 3 ods. 1 tretieho pododseku smernice 96/71 sa pojem odmeňovanie viaže jedine na povinné zložky odmeňovania.[14] Preto z neho nevyplýva, že aj vyslaným pracovníkov sa musia vyplácať iné zložky odmeňovania, ktoré podľa vnútroštátneho práva nie sú povinné. Smernica 2018/957 teda nevyžaduje z celkového hľadiska *rovnaké* odmeňovanie miestnych pracovníkov a vyslaných pracovníkov.

13 Pozri odôvodnenie 13 smernice 96/71 a rozsudok z 18. decembra 2007, Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, body 74 až 81).

14 „… pojem ‚odmeňovanie‘ [sa] vymedzuje vnútroštátnym právom a/alebo praxou členského štátu, na ktorého území je pracovník vyslaný, a zahŕňa všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali *povinnými* podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8“. Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

47. Ako bolo uvedené v posúdení vplyvu, ktoré dala vypracovať Komisia na účely prijatia smernice 2018/957, možnosť týkajúca sa úplne rovnakého zaobchádzania s miestnymi pracovníkmi a vyslanými pracovníkmi bola výslovne zamietnutá. [15]

48. Keďže zavedenie pojmu „odmeňovanie“ namiesto predchádzajúceho pojmu „minimálne mzdové tarify“ nie je diskriminačné, nie je ani potrebné – v rozpore s tým čo tvrdí poľská vláda –, aby sa opieralo o dôvody uvedené v článku 52 ZFEÚ (verejný poriadok, verejná bezpečnosť a verejné zdravie).

b) Odôvodnenie nediskriminačných obmedzení naliehavými požiadavkami všeobecného záujmu

49. Ako som uviedol, poľská vláda uvádza, že aj keby smernica 2018/957 nezavádzala diskriminačné opatrenia, obmedzenia vysielania pracovníkov, ktoré vyvoláva tým, že zavádza nový pojem odmeňovanie, nie sú odôvodnené nijakou naliehavou požiadavkou všeobecného záujmu.

50. Argumentácia, ktorú poľská vláda v tejto súvislosti uvádza, vychádza z predpokladu, s ktorým nesúhlasím. Ako som vysvetlil, nie je možné vykonať súdne preskúmanie *harmonizačného opatrenia*, akým je smernica 2018/957, s použitím kritérií, ktoré Súdny dvor sformuloval vo svojej judikatúre pre *vnútroštátne opatrenia*, ktoré obmedzujú vysielanie pracovníkov, a ich možné odôvodnenie naliehavými požiadavkami všeobecného záujmu.

51. Preskúmanie harmonizačných smerníc (ku ktorým patrí smernica 2018/957) z hľadiska primárneho práva, v tomto prípade článku 56 ZFEÚ, sa musí vykonať v súlade so zásadou proporcionality podľa judikatúry Súdneho dvora, ktorú opisujem v návrhoch C-620/18. [16]

52. Po tomto spresnení preskúmam dôvody, ktoré uvádza poľská vláda na odôvodnenie záveru, že nahradenie pojmu minimálne mzdové tarify pojmom odmeňovanie nie je opodstatnené. V podstate sú to tieto dôvody:

– pojem minimálna mzda použitý v smernici 96/71 primerane chráni práva vyslaných pracovníkov,

– rozdiely v minimálne mzde v jednotlivých členských štátoch sú odôvodnené,

– v dôsledku použitia pojmu „odmeňovanie“ sa vyžaduje vyplácanie príspevkov, ktorých vyplácanie v prípade vyslaných pracovníkov nie je odôvodnené.

53. V rozpore s tým, čo tvrdí poľská vláda, použitie pojmu „minimálne mzdové tarify“ v smernici 96/71 nebolo vhodné na zaručenie ochrany vyslaných pracovníkov a spravodlivej hospodárskej súťaže medzi miestnymi podnikmi a podnikmi z iných členských štátov, ktoré vysielajú pracovníkov. Uviedli to Európsky parlament a Rada, s ktorými súhlasím.

15 Dokument SWD(2016) 52 final z 8. marca 2016, s. 27.

16 Body 144 a 145.

54. V prvom rade výklad pojmu „minimálne mzdové tarify“ vyvolával praktické ťažkosti,[17] o čom svedčí judikatúra Súdneho dvora a najmä jeho rozsudok Sähköalojen ammattiliitto[18], v ktorom Súdny dvor uznal extenzívny výklad pojmu minimálna mzda uvedeného v smernici 96/71, ktorý mal vplyv na novelizáciu smernice 2018/957[19].

55. Normotvorca Únie tým, že prijal smernicu 2018/957 a vložil do článku 3 ods. 1 a 7 smernice 96/71 pojem odmeňovanie, zohľadnil uvedené výkladové ťažkosti, ako aj extenzívny výklad, ku ktorému sa priklonil Súdny dvor.

56. V druhom rade minimálne mzdové tarify musia byť na základe článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 96/71 stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou hostiteľského členského štátu.[20] Spôsob výpočtu uvedených taríf a kritériá stanovené vo vzťahu k nim musí tiež stanoviť tento členský štát.[21] Vnútroštátne právne predpisy alebo prax, ktoré sa týkajú výpočtu minimálnej mzdy, sú v členských štátoch Únie veľmi odlišné (a nie vždy transparentné), čo sťažuje vysielanie pracovníkov za spravodlivých pracovných podmienok, ktoré sú porovnateľné s pracovnými podmienkami miestnych pracovníkov.[22]

57. V treťom rade bola zistená nevhodná prax podnikov, ktoré pri vysielaní svojich pracovníkov mohli byť motivované vyplácať týmto pracovníkom bez ohľadu na ich kategóriu, funkciu, odbornú kvalifikáciu a počet odpracovaných rokov minimálnu mzdu, čo viedlo k rozdielnemu odmeňovaniu v porovnaní s miestnymi pracovníkmi v podobnej situácii.[23]

58. Na pojednávaní Komisia zopakovala to, čo už bolo uvedené v jej posúdení vplyvu: stotožnenie „minimálnych mzdových taríf“ v zmysle smernice 96/71 s minimálnou mzdou stanovenou zákonom vo vnútroštátnych právnych predpisoch hostiteľského štátu spôsobilo v praxi rozdiel v mzdách miestnych pracovníkov a vyslaných pracovníkov, a to najmä v odvetviach, ako je stavebné odvetvie.[24]

59. S cieľom napraviť túto situáciu Komisia preskúmala možné riešenia a ich ekonomické dôsledky. Vybrala si riešenie, ktoré považovala za najvhodnejšie, spočívajúce v obmedzenej novelizácii smernice 96/71 v podobe prijatia smernice 2018/957, pričom odmietla zverejnenie výkladového oznámenia alebo nevykonanie zmeny smernice 96/71.[25]

17 Francúzska vláda na pojednávaní poukázala na tieto praktické ťažkosti, pričom uviedla, že vo Francúzsku sa rozlišovala minimálna mzda (SMIC) a „minimálne mzdové tarify“ v zmysle smernice 96/71. Tieto tarify zahŕňajú okrem minimálnej mzdy aj príplatky za nočnú prácu alebo rizikové príplatky, ktoré sa musia vyplácať aj vyslaným pracovníkom.

18 Rozsudok z 12. februára 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86; ďalej len rozsudok „Sähköalojen ammattiliitto“).

19 Rozsudok Sähköalojen ammattiliitto, body 38 až 70, podľa ktorých „minimálne mzdové tarify“ zahŕňajú:
– možnosť výpočtu minimálnej hodinovej alebo úkolovej mzdy na základe zaradenia pracovníkov do platových tried, ako je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu;
– denné diéty za podmienok zhodných s podmienkami, akým podlieha zahrnutie týchto prídavkov do minimálnej mzdy vyplácanej miestnym pracovníkom pri príležitosti ich vyslania v rámci hostiteľského členského štátu;
– náhradu za stratu času stráveného cestovaním, ktorá sa vypláca pracovníkom pod podmienkou, že každodenná cesta, ktorú vykonávajú, aby sa dostavili na pracovisko a vrátili sa z neho, trvá viac ako jednu hodinu;
– náhradu mzdy za dovolenku, ktorú treba poskytnúť vyslaným pracovníkom za minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky.

20 „Stanovenie toho, aké sú podstatné zložky pojmu minimálnej mzdy na účely uplatnenia tejto smernice,… prináleží právu členského štátu vyslania, avšak len v takom rozsahu, v akom táto definícia, ako vyplýva z právnych predpisov alebo z relevantných vnútroštátnych kolektívnych zmlúv, alebo z výkladu, ktorý podávajú vnútroštátne súdy, nemá za následok obmedzenie voľného poskytovania služieb medzi členskými štátmi“. Rozsudky Sähköalojen ammattiliitto, bod 34, a zo 7. novembra 2013, Isbir (C-522/12, EU:C:2013:711, bod 37).

21 Rozsudok Sähköalojen ammattiliitto, bod 39.

22 Pozri Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 97/71/EC in a selected number of Member States and sectors*, Final report, November 2015; SCHIEK, OLIVER, FORDE, ALBERTI: *EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law*, Study for the EMPL Committee, European Parliament, September 2015 (http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL_STU%282015%29563457_EN.pdf);

23 Dokument SWD(2016) 52 final z 8. marca 2016, s. 10 a 11.

24 Dokument SWD(2016) 52 final z 8. marca 2016, s. 11 až 14.

25 Dokument SWD(2016) 52 final z 8. marca 2016, s. 23 a nasl.

60. Inštitúcie Únie majú širokú mieru voľnej úvahy pri zmene predpisu okrem iných prípadov vtedy, keď pri jeho uplatňovaní vyšlo najavo, že v oblasti, ktorá je predmetom úpravy, došlo k zmenám alebo pri jeho uvádzaní do praxe sa objavili nezrovnalosti. V tomto prípade bolo náležite preukázané splnenie týchto dvoch podmienok, ktoré stačia na odôvodnenie potreby nahradiť pojem „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“.

61. Z vyššie uvedeného možno vyvodiť, že normotvorca Únie tým, že si zvolil opatrenie (zavedenie pojmu odmeňovanie), ktoré je vhodné na dosiahnutie sledovaných cieľov, dodržal požiadavky zásady proporcionality, pričom *zjavne* neprekročil svoju širokú mieru voľnej úvahy v technickej a komplexnej oblasti, akou je táto. Uvedené opatrenie prirodzene uľahčuje zlepšenie ochrany vyslaných pracovníkov a zabezpečenie spravodlivých podmienok hospodárskej súťaže medzi miestnymi podnikmi a podnikmi, ktoré vysielajú svojich pracovníkov.

62. Podľa poľskej vlády nie je platným odôvodnením ani existencia veľkých rozdielov v minimálnej mzde v jednotlivých členských štátoch. Pripustenie podobného odôvodnenia by spôsobilo odstránenie konkurenčnej výhody krajín Únie s nižšími mzdami a nezohľadňovalo by skutočnosť, že vyslaný pracovník má naďalej väzbu so svojím štátom pôvodu.[26]

63. Rozdiely v odmeňovaní pracovníkov medzi jednotlivými členskými štátmi vyplývajú zo stanovovania miezd, ktoré patrí do výlučnej právomoci členských štátov a sociálnych partnerov. Potvrdzuje to výnimka stanovená v článku 153 ods. 5 ZFEÚ, keďže vylučuje odmenu za prácu z harmonizačnej právomoci inštitúcií Únie.

64. Preto nový článok 3 ods. 1 tretí pododsek smernice 96/71 spája „pojem ‚odmeňovanie‘“ s vnútroštátnym právom alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, za vyššie uvedených podmienok.[27]

65. Rozdielom medzi predpismi uplatniteľnými na odmeňovanie vyslaných pracovníkov sa preto nedá zabrániť, kým Únia nebude mať právomoc harmonizovať ich. Ako som už uviedol, to isté platilo pre pojem „minimálne mzdové tarify“ použitý v pôvodnom znení smernice 96/71.

66. Za týchto okolností smernica 2018/957 objasňuje, čo musia dostávať vyslaní pracovníci: pojem odmeňovanie plní funkciu kolíznej normy, na základe ktorej sa vyslanému pracovníkovi v hostiteľskom štáte zabezpečujú zložky odmeny, ktoré sa povinne vyplácajú miestnym pracovníkom.

67. Uvedená legislatívna voľba je v súlade so zásadou proporcionality a s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 56 ZFEÚ. Nevyžaduje – ako tvrdí poľská vláda –, aby vyslaný pracovník dostával v hostiteľskom štáte minimálnu mzdu, lebo jeho život (a hospodárenie jeho domácnosti) sú v podstate naďalej viazané na jeho štát pôvodu.

68. Smernica 2018/957 neruší mzdové rozdiely medzi členskými štátmi. Vyslaní pracovníci môžu dostávať inú mzdu, než je mzda vyplácaná miestnym pracovníkom (s výnimkou povinných zložiek mzdy), a podniku, ktorý ich zamestnáva, môžu prípadne vznikať nižšie daňové náklady a náklady na sociálne zabezpečenie. Normotvorca Únie však zlepšil ochranu vyslaných pracovníkov v porovnaní s pôvodnou situáciou vyplývajúcou zo smernice 96/71.

26 Je irelevantné odvolávať sa na rozsudok z 18. septembra 2014, Bundesdruckerei (C-549/13, EU:C:2014:2235), lebo tento rozsudok sa týka prípadu slobodného poskytovania služieb bez vyslania pracovníkov.

27 Pozri poznámku pod čiarou 14. Odôvodnenie 17 smernice 2018/957 v tom istom zmysle pripomína, že stanovovanie pravidiel o odmeňovaní patrí do výlučnej právomoci členských štátov, ktoré stanovujú tieto pravidlá v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.

69. Poľská vláda považuje pojem odmeňovanie zavedený smernicou 2018/957 za neodôvodnený aj preto, lebo tento pojem ukladá zamestnávateľovi povinnosť, aby svojim vyslaným pracovníkom vyplácal neprimeranú mzdu, keďže jej súčasťou musia byť príspevky, na ktoré títo pracovníci nemajú nárok.

70. Ako som už uviedol, z nového znenia článku 3 ods. 1 tretieho pododseku smernice 96/71 vyplýva, že na vyslaných pracovníkov sa majú uplatniť len *povinné* zložky odmeny miestnych pracovníkov. Zamestnávateľ, ktorý vysiela pracovníkov, nemusí vyčísľovať ani vyplácať ostatné sociálne príspevky, ktoré miestni zamestnávatelia vyplácajú v prospech svojich pracovníkov. Uvedené doplňujúce sociálne príspevky sa budú prípadne vyplácať v prospech vyslaných pracovníkov podľa právnych predpisov štátu pôvodu.

71. Zmienka o hrubej výške odmeny v odôvodnení 18 smernice 2018/957 neznamená, že odmena musí zahŕňať sociálne príspevky, ktoré nie sú súčasťou povinných zložiek odmeňovania v hostiteľskom štáte. Má zabezpečiť, aby sa zohľadnila celá odmena, ktorú zamestnávateľ vypláca vyslanému pracovníkovi, na účely porovnania tejto sumy s povinnou odmenou v hostiteľskej krajine. [28]

3. Celková odpoveď na prvú časť prvého žalobného dôvodu

72. V konečnom dôsledku zastávam názor, že legislatívna voľba spočívajúca v nahradení pojmu „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“ nie je neodôvodnená ani neprimeraná vo vzťahu k cieľu týkajúcemu sa ochrany vyslaných pracovníkov. Je pravda, že môže znížiť – ale neodstraňuje – konkurenčné výhody podnikov z krajín Únie s nižšími nákladmi na pracovnú silu, ktoré vysielajú pracovníkov do členských štátov s vyššími nákladmi na pracovnú silu. Uvedené zníženie je však v súlade s cieľom smernice 2018/957, ktorý spočíva v zmene rovnováhy, na ktorej bola založená smernica 96/71, pričom v súčasnosti sa kladie väčší dôraz na ochranu vyslaných pracovníkov bez vzdania sa cieľov týkajúcich sa zabezpečenia spravodlivej hospodárskej súťaže medzi podnikmi a uľahčenia slobodného poskytovania nadnárodných služieb.

C. Druhá časť prvého žalobného dôvodu: pracovníci vyslaní na dlhú dobu

1. Tvrdenia

73. Nový článok 3 ods. 1a zavádza kategóriu pracovníkov vyslaných na dlhú dobu a odlišuje ju od kategórie „bežných“ vyslaných pracovníkov: pracovníkmi vyslanými na dlhú dobu sú pracovníci, ktorých vyslanie trvá dlhšie než 12 (výnimočne 18) mesiacov.

74. Podľa poľskej vlády nové postavenie pracovníkov vyslaných na dlhú dobu vyvoláva neodôvodnené a neprimerané obmedzenia slobodného poskytovania služieb, ktoré sú v rozpore s článkom 56 ZFEÚ. V tejto súvislosti uvádza, že

- smernica 2018/957 stavia pracovníkov vyslaných na dlhú dobu na roveň miestnym pracovníkom a pracovníkom z iných členských štátov, ktorí uplatnili právo na voľný pohyb pracovníkov v súlade s článkom 45 ZFEÚ,

- nový článok 3 ods. 1a zavádza pravidlá vzťahujúce sa na pracovníkov vyslaných na dlhú dobu, ktoré sú nezlučiteľné s článkom 9 nariadenia Rím I, [29]

28 Preto sa v poslednej vete tohto odôvodnenia uvádza, že do odmeny vyslaného pracovníka sa zahrnú náhrady cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov, pokiaľ sa netýkajú skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním.

29 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6).

- nové pravidlo sčítania dôb vyslania (pokiaľ ide o počítanie lehoty na priznanie postavenia pracovníka vyslaného na dlhú dobu) je neprimerané.

2. Posúdenie

75. Nová kategória pracovníkov vyslaných na dlhú dobu sa odlišuje od kategórie „bežných“ vyslaných pracovníkov. Rozlišovacím kritériom je skutočná doba vyslania: ak je dlhšia než 12 (výnimočne 18) mesiacov, z bežného vyslaného pracovníka sa stane pracovník vyslaný na dlhú dobu.

76. Po uplynutí uvedenej lehoty sa na vyslaného pracovníka (ktorý je už pracovníkom vyslaným na dlhú dobu) vzťahuje odlišná právna úprava: okrem pracovných podmienok uvedených v článku 3 ods. 1 sa na neho uplatnia aj pracovné podmienky platné v členskom štáte výkonu práce.

77. Ako však vyplýva z jej odôvodnenia 9 [30], smernica 2018/957 nespôsobuje, že pracovníci vyslaní na dlhú dobu majú úplne rovnaké postavenie ako miestni pracovníci (vnútroštátni pracovníci alebo pracovníci z iných členských štátov, ktorí uplatnili svoje právo na voľný pohyb).

78. Ako sa uvádza v odôvodnení 10 smernice 2018/957, [31] pracovníci vyslaní na dlhú dobu majú naďalej právne postavenie, ktoré je založené na slobode poskytovať služby, resp. na ktoré sa vzťahuje sloboda poskytovať služby.

79. V rozpore s názorom, ktorý zastáva poľská vláda, nový článok 3 ods. 1a smernice 96/71 nestavia pracovníkov vyslaných na dlhú dobu úplne na roveň miestnych pracovníkov, keďže

- podľa uvedeného ustanovenia „prvý pododsek tohto odseku sa nevzťahuje na tieto záležitosti: a) postupy, formality a podmienky uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie, b) zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia“;

- v zmysle článku 3 ods. 1a sa „všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené“, uplatnia na pracovníkov vyslaných na dlhú dobu „bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah“. To znamená, že pre uvedenú kategóriu vyslaných pracovníkov sa nemení – ako Európsky parlament uvádza vo svojich pripomienkach – medzinárodné právo súkromné, na ktorom spočíva ich právny vzťah; [32]

- pracovníci vyslaní na dlhú dobu získavajú rovnaké postavenie ako miestni pracovníci, pokiaľ ide o „všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené“. Pod takými podmienkami sa majú rozumieť „pracovn[é] podmien[ky] a ochran[a] zdravia

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

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

32 Komisia navrhla zmeniť právnu úpravu týkajúcu sa individuálnej pracovnej zmluvy v prípade pracovníkov vyslaných na dlhú dobu, pričom odporučila, aby sa na nich uplatnili pracovnoprávne predpisy hostiteľskej krajiny. Pozri článok 2a návrhu Komisie COM(2016) 128 a posúdenie vplyvu SWD(2016) 52 final, s. 25.

a bezpečnosti pracovníkov“, ktoré podľa nového článku 1 ods. 1 smernice 96/71 upravuje táto smernica. Rozdiely v oblastiach, ako je sociálne zabezpečenie alebo zdaňovanie, teda zostávajú zachované (bod 165 návrhov C-620/18).

80. Podľa môjho názoru je úprava tejto novej kategórie pracovníkov vyslaných na dlhú dobu odôvodnená a obmedzenia, ktoré z nej vyplývajú, sú primerané vo vzťahu k slobode poskytovať služby a zlučiteľné s článkom 56 ZFEÚ.

81. Stanovenie lehoty v dĺžke 12 mesiacov (výnimočne 18 mesiacov) odstraňuje neistotu, ktorá existovala v pôvodnom znení smernice 96/71, ktorá v článku 2 ods. 1 stanovovala, že za vyslaného pracovníka sa považuje pracovník, ktorý vykonáva prácu v inej krajine, než je jeho štát pôvodu, „počas vymedzeného obdobia“. Poukazujem na to, že nové pravidlo rozptyľuje túto neistotu, keďže spresňuje, že za pracovníka vyslaného na dlhú dobu sa považuje pracovník, ktorý je vyslaný na dobu dlhšiu než 12 (alebo 18) mesiacov.

82. Postavenie pracovníka vyslaného na dlhú dobu je podľa môjho názoru tiež primerané, keďže sa prispôsobuje situácii pracovníkov, ktorí bývajú v hostiteľskom štáte dlhú dobu, a preto vo väčšej miere vystupujú na trhu práce tohto štátu. Je logické (a primerané), aby sa na nich za týchto okolností uplatnil väčší počet pracovnoprávnych predpisov štátu určenia, pričom zároveň zostane zachovaná ich väzba so štátom pôvodu, v ktorom má sídlo podnik, pre ktorý pracujú.

83. Nesúhlasím ani s názorom poľskej vlády, ktorá považuje nové pravidlá týkajúce sa pracovníkov vyslaných na dlhú dobu za nezlučiteľné s článkom 9 nariadenia Rím I.

84. V uvedenom článku sa spomína „uplatňovanie imperatívnych noriem právneho poriadku štátu konajúceho súdu“, ale nový článok 3 ods. 1a smernice 96/71 nie je takou *normou*.

85. Vzťah medzi uvedenou smernicou a nariadením Rím I upravujú články 8 („Individuálne pracovné zmluvy“) a 23 („Vzťah k iným právnym aktom práva Spoločenstva“) tohto nariadenia. [33]

86. Poľská vláda napokon uvádza, že nový článok 3 ods. 1a tretí pododsek smernice 96/71 spôsobuje neprimerané obmedzenie, ktoré je nezlučiteľné s článkom 56 ZFEÚ, lebo stanovuje, že pri sčítavaní období sa zohľadňuje pracovné miesto, a nie postavenie pracovníka. Okrem toho nestanovuje nijakú časovú hranicu na počítanie času.

87. Ako tvrdí Rada a Európsky parlament a ako je uvedené v odôvodnení 11 smernice 2018/957, účelom tohto ustanovenia je zabrániť obchádzaniu a zneužívaniu postavenia pracovníka vyslaného na dlhú dobu. V opačnom prípade by bolo možné vyhnúť sa tomuto postaveniu tým, že vyslaní pracovníci budú na tom istom pracovnom mieste nahradení inými vyslanými pracovníkmi.

88. Je pravda, že – ako tvrdí poľská vláda – znenie tohto ustanovenia je trochu nepresné, lebo v ňom nie je stanovená časová hranica na sčítanie období, počas ktorých vyslaní pracovníci pracujú na tom istom pracovnom mieste.

33 Pozri návrhy C-620/18, body 191 až 200.

89. Napriek tomu poľská vláda vo svojich pripomienkach nepreukázala, že existujú menej obmedzujúce alternatívy na zabránenie podvodným praktikám. Uvádza len to, že by postačovali opatrenia na identifikáciu skutočného vyslania a predchádzanie zneužitiu a obchádzaniu spomenuté v článku 4 smernice 2014/67[34]. Uvedené opatrenia sú však určené na zabránenie podvodom skôr pri individuálnych vyslaniach než pri reťazových vysielaniach pracovníkov, ktorí majú pracovať na tom istom pracovnom mieste.

90. Navrhujem teda zamietnuť prvý žalobný dôvod týkajúci sa neplatnosti v celom rozsahu.

VII. Tretí žalobný dôvod: porušenie článku 58 ods. 1 ZFEÚ z dôvodu uplatňovania smernice 2018/957 na odvetvie dopravy

91. Vzhľadom na to, že tvrdenia uvedené v rámci tohto žalobného dôvodu sú podobné tvrdeniam uvedeným vo veci C-620/18, odkazujem na návrhy C-620/18,[35] podľa ktorých treba tieto tvrdenia odmietnuť.

VIII. Návrh

92. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor:

1. zamietol žalobu, ktorú podala Poľská republika, v celom rozsahu;

2. rozhodol, že Poľská republika znáša vlastné trovy konania a je povinná nahradiť trovy konania, ktoré vznikli Európskemu parlamentu a Rade Európskej únie;

3. rozhodol, že Európska komisia a francúzska, nemecká, holandská a švédska vláda znášajú vlastné trovy konania.

34 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 2014, s. 11).

35 Body 172 až 180.