



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije  
**SPOROČILO ZA MEDIJE št. 155/20**  
Luxembourg, 8. december 2020

Sodbi v zadevah C-620/18 in C-626/18  
Madžarska in Poljska/Parlament in Svet

## **Sodišče je zavrnilo ničnostno tožbo, ki sta jo Madžarska in Poljska vložili zoper direktivo, ki krepi pravice napotenih delavcev**

*Zakonodajalec Unije je lahko, zlasti glede na spremembe notranjega trga zaradi zaporednih širitev Unije, ponovno preučil interese podjetij, ki imajo korist od svobode opravljanja storitev, in interese njihovih delavcev, napotenih v državo članico gostiteljico, da bi zagotovil, da se ta svoboda opravljanja izvaja v pravičnih pogojih konkurence med temi podjetji in tistimi, ki imajo sedež v navedeni državi članici*

Direktiva 96/71 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev<sup>1</sup> je bila deloma spremenjena z Direktivo 2018/957<sup>2</sup>. Zakonodajalec Unije je s sprejetjem zadnjenavedene direktive skušal zagotoviti svobodo opravljanja storitev na pravični podlagi z zagotovitvijo konkurence, ki ne bi temeljila na uporabi – v isti državi članici – bistveno različnih pogojev za zaposlitev glede na to, ali ima delodajalec sedež v tej državi članici ali ne, pri čemer daje napotenim delavcem večje varstvo. Zato je namen Direktive 2018/957 pogoje za zaposlitev napotenih delavcev čim bolj približati pogojem za zaposlitev delavcev, zaposlenih v podjetjih s sedežem v državi članici gostiteljici.

V tem smislu je Direktiva 2018/957 med drugim v člen 3(1) Direktive 96/71 vnesla spremembe, ki se nanašajo na pogoje za zaposlitev napotenih delavcev. Te spremembe, katerih vodilo je načelo enakega obravnavanja, pomenijo zlasti, da se za te delavce ne uporablja več „minimalna urna postavka“, določena v zakonodaji države članice gostiteljice, ampak „plačilo“ iz te zakonodaje, ki je širši pojem od pojma minimalne plače. Poleg tega je Direktiva 2018/957 v primeru, če je dejansko trajanje napotitve daljše od dvanajstih ali izjemoma osemnajstih mesecev, z vključitvijo člena 3(1a) v Direktivo 96/71 uvedla uporabo skoraj vseh pogojev za zaposlitev države članice gostiteljice.

Madžarska (zadeva C-620/18) in Republika Poljska (zadeva C-626/18) sta vsaka posebej vložili tožbo za razglasitev ničnosti Direktive 2018/957. Ti državi članici sta navajali zlasti tožbene razloge glede izbire napačne pravne podlage za sprejetje te direktive, kršitve člena 56 PDEU, ki zagotavlja svobodo opravljanja storitev, in kršitve Uredbe „Rim I“<sup>3</sup>. **Sodišče je s sodbama obe tožbi v celoti zavrnilo.**

Presoja Sodišča

Na prvem mestu Sodišče navaja, da **se je zakonodajalec Unije pri sprejemanju Direktive 2018/957 lahko oprl na isto pravno podlago, kakršna je pravna podlaga, ki jo je uporabil za sprejetje Direktive 96/71**, in sicer na člen 53(1) in člen 62 PDEU,<sup>4</sup> na podlagi katerih se zlasti sprejemajo direktive, katerih namen je olajšati izvajanje svobode opravljanja storitev.

<sup>1</sup> Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 431).

<sup>2</sup> Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL 2018, L 173, str. 16, in popravek v UL 2019, L 91, str. 77).

<sup>3</sup> Uredba (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbene obveznosti (Rim I) (UL 2008, L 177, str. 6) (v nadaljevanju: Uredba Rim I).

<sup>4</sup> Direktiva 96/71 je bila sprejeta na podlagi členov 57(2) in 66 ES, ki sta bila nadomeščena z zgoraj navedenima členoma Pogodbe DEU.

V zvezi z ureditvijo, ki kot Direktiva 2018/957 spreminja obstoječo ureditev, je treba namreč pri določitvi ustrezne pravne podlage upoštevati obstoječo ureditev, ki jo ta ureditev spreminja, ter zlasti njen cilj in njeno vsebino. Poleg tega, **če so z zakonodajnim aktom že usklajene zakonodaje držav članic na določenem področju delovanja Unije, zakonodajalcu Unije ne sme biti odvzeta možnost, da ta akt prilagodi vsaki spremembi okoliščin ali razvoju znanja.** Sodišče se v zvezi s tem sklicuje na zaporedne širitve Unije, do katerih je prišlo od začetka veljavnosti Direktive 96/71, in na oceno učinka, sestavljeno v okviru spremembe te direktive. V tej oceni je ugotovljeno, da je Direktiva 96/71 povzročila neenake konkurenčne pogoje med podjetji s sedeži v državi članici gostiteljici in podjetji, ki napotujejo delavce v to državo članico, ter segmentacijo trga dela zaradi strukturnega razlikovanja pravil o plačah, ki se uporabljajo za delavce zadevnih podjetij.<sup>5</sup>

Sodišče navaja, da dejstvo, da člen 53(1) in člen 62 PDEU zakonodajalca Unije pooblašata, da usklajuje nacionalne ureditve, ki bi lahko že s svojo različnostjo ovirale svobodo opravljanja storitev med državami članicami, **ne pomeni, da ta zakonodajalec ne sme prav tako skrbeti za spoštovanje zlasti horizontalnih ciljev iz člena 9 PDEU. Med temi cilji so zahteve, povezane s spodbujanjem visoke stopnje zaposlenosti in zagotavljanjem ustrezne socialne zaščite.**

**Zakonodajalec Unije je tako, da bi najbolje dosegel cilj, ki mu sledi Direktiva 96/71, lahko v spremenjenem okviru ravnovesje, na katerem je temeljila ta direktiva, prilagodil z okrepitevijo pravic delavcev, napotenih v državo članico gostiteljico, tako da se konkurenca med podjetji, ki napotujejo delavce v to državo članico, in podjetji s sedežem v njej razvija v pravičnejših pogojih.**

Sodišče v tem okviru prav tako pojasnjuje, da člen 153 PDEU, ki se nanaša le na varstvo delavcev, in ne na svobodo opravljanja storitev v okviru Unije, ne more biti pravna podlaga za Direktivo 2018/957. Ker ta direktiva ne vsebuje nobenega ukrepa za harmonizacijo, ampak se omejuje na usklajevanje zakonodaj držav članic v primeru napotitve delavcev, saj določa uporabo nekaterih pogojev za zaposlitev, določenih v obveznih pravilih države članice gostiteljice, ne more biti v nasprotju z izjemo – določeno v členu 153(5) PDEU – od pristojnosti Unije, ki izhajajo iz prvih odstavkov tega člena.

Sodišče je na drugem mestu preučilo tožbeni razlog v zvezi s kršitvijo člena 56 PDEU in, natančneje, dejstvom, da naj bi Direktiva 2018/957 odpravila konkurenčno prednost z vidika stroškov, od katere imajo korist ponudniki storitev s sedežem v nekaterih državah članicah. Sodišče navaja, da Direktiva 2018/957 za uresničitev svojega cilja ponovno vzpostavlja ravnotežje dejavnikov, glede na katere si lahko podjetja s sedežem v različnih državah članicah konkurirajo. Zato ta direktiva **ne odpravlja morebitne konkurenčne prednosti, od katere bi imeli korist ponudniki storitev nekaterih držav članic**, ker njen učinek nikakor ni odprava vsakršne konkurence, ki temelji na stroških. Določa namreč, da se napotenim delavcem zagotovi uporaba vseh pogojev za zaposlitev v državi članici gostiteljici, med katerimi so sestavni deli plačila za delo, ki so v tej državi obvezni. Ta direktiva torej ne vpliva na druge elemente stroškov podjetij, ki napotujejo take delavce, kot sta produktivnost ali učinkovitost teh delavcev, ki sta navedeni v uvodni izjavi 16 te direktive.

Na tretjem mestu Sodišče v zvezi s preučitvijo zakonitosti pravil, ki se nanašajo na pojem „plačilo“, in pravil glede dolgoročne napotitve, določenih v členu 3(1), prvi pododstavek, točka (c), oziroma členu 3(1a) spremenjene Direktive 96/71, opozarja, da se mora sodišče Unije, kadar mu je predložena ničnostna tožba zoper zakonodajni akt, kakršen je Direktiva 2018/957, z vidika interne zakonitosti tega akta prepričati le, da ta ni v nasprotju s pogodbama EU in DEU ali splošnimi načeli prava Unije ter da ob njegovem sprejetju ni prišlo do zlorabe pooblastil. Kar zadeva sodni nadzor nad spoštovanjem teh pogojev, ima zakonodajalec Unije v okviru izvajanja svojih pristojnosti na področjih, kot je ureditev v zvezi z napotitvijo delavcev, na katerih se njegovo delovanje nanaša tako na politične kot na gospodarske ali socialne izbire in na katerih je dolžan podati kompleksne presoje in ocene, široko diskrecijsko pravico. Glede na to široko diskrecijsko pravico je Sodišče v

<sup>5</sup> Delovni dokument SWD(2016) 52 final z dne 8. marca 2016, naslovljen „Ocena učinka, ki je priložena predlogu Direktive Parlamenta in Sveta 96/71“.

zvezi s pravilom dolgoročne napotitve odločilo, da je lahko zakonodajalec Unije, ne da bi storil očitno napako, ugotovil, da **mora biti posledica napotitve, daljše od dvanajstih mesecev, znatno približanje osebnega položaja zadevnih napotenih delavcev osebnemu položaju delavcev, zaposlenih v podjetjih s sedežem v državi članici gostiteljici.**

Sodišče na četrtem mestu navaja, da sta bili z oceno učinka, ki jo je zakonodajalec Unije upošteval pri ugotovitvi, da varstvo napotenih delavcev iz Direktive 96/71 ni bilo več ustrezno, izpostavljeni zlasti dve okoliščini, ki sta tega zakonodajalca lahko razumno vodili k ugotovitvi, da z uporabo pojma „minimalna urna postavka“ države članice gostiteljice, ki bi jo bilo treba zagotoviti za varstvo napotenih delavcev, varstva tem delavcem ni bilo več mogoče zagotoviti. Na eni strani je Sodišče sprejelo široko razlago tega pojma v sodbi Sähköalojen ammattiliitto<sup>6</sup>, ki poleg minimalne plače, določene z zakonodajo države gostiteljice, vključuje več drugih elementov. Zato je bilo v oceni učinka mogoče ugotoviti, da pojem „minimalna urna postavka“, kakor ga razlaga Sodišče, močno odstopa od razširjene prakse podjetij, ki napotujejo delavce v drugo državo članico, v skladu s katero se jim izplačuje le minimalna plača. Na drugi strani je iz ocene učinka razvidno, da so se leta 2014 v več državah članicah gostiteljicah pojavile velike razlike v plači med delavci, zaposlenimi v podjetjih s sedežem v teh državah članicah, in delavci, ki so bili vanje napoteni.

Na petem mestu je Sodišče preučilo domnevno kršitev Uredbe „Rim I“ s členom 3(1a) spremenjene Direktive 96/71, ki določa, da se za napotene delavce v primeru napotitve, daljše od dvanajstih mesecev, obvezno uporabljajo skoraj vse obveznosti, ki izhajajo iz zakonodaje države članice gostiteljice, ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje. V zvezi s tem Sodišče opozarja, da člen 8 Uredbe „Rim I“ v odstavku 2 določa, da če stranki ne izbereta prava, se za individualno pogodbo o zaposlitvi uporablja pravo države, v kateri oziroma iz katere delavec običajno opravlja svoje delo, pri čemer se ne šteje, da se je država, v kateri običajno opravlja delo, spremenila, če delavec začasno opravlja delo v drugi državi. Vendar Uredba „Rim I“ v členu 23 določa, da je mogoče od kolizijskih pravil, ki jih določa, odstopiti, kadar določbe prava Unije določajo pravila glede prava, ki se uporablja za pogodbene obveznosti na nekaterih področjih. Vendar je člen 3(1a) spremenjene Direktive 96/71 po svoji naravi in svoji vsebini posebno kolizijsko pravilo v smislu člena 23 Uredbe „Rim I“.

---

**OBVESTILO:** S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

---

*Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.*

*Celotno besedilo sodb ([C-620/18](#) in [C-626/18](#)) je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.*

*Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

*Posnetki razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>6</sup> Sodba Sodišča z dne 12. februarja 2015, Sähköalojen ammattiliitto ([C-396/13](#), točke od 38 do 70; glej tudi Sporočilo za medije [17/15](#)).