

Narušenie voľného pohybu tovaru a služieb uplatnením minimálnej mzdy v Nemecku¹

Zuzana Kittová²

Restriction of the Free Movement of Goods and Services by the Minimal Wage Requirement in Germany

Abstract

The article deals with the German law introducing the minimal wage requirement with regard to the possible restriction of the free movement of goods and services within the EU single market. It highlights the implications of such legislation on foreign companies (mostly transport companies) carrying out their activities in Germany. On the basis of the applicable EU legislation, the Court of Justice of the EU rulings, arguments in favor of German legislation as well as against it, the author comes to the conclusion that German law on minimal wage is not in conformity with the requirement of the free movements. The author uses the methods of analyses, synthesis, induction, deduction as well as the method of comparison.

Key words

Free movement of goods, free movement of services, minimal wage, Germany

JEL Classification: F15, J38, K00

Úvod

Voľný pohyb tovaru a služieb je spolu s voľným pohybom osôb, kapitálu a platieb základnom fungovania vnútorného trhu Európskej únie. Vzhľadom na to, že úspechy na poli ekonomickej integrácie prezentované vo forme jednotného trhu sú považované za najdôležitejšie prakticky realizované prínosy európskej integrácie aj zo strany podnikateľských subjektov, narušenia voľného pohybu musia byť minimálne. Prípustné môžu byť len nevyhnutné obmedzenia, ktoré sú vyvážené pozitívnymi ekonomickými vplyvmi v inej oblasti. Diskusiu, týkajúcu sa tejto problematiky, vyvolalo prijatie zákona o minimálnej mzde v Nemecku. Konkrétne ide o Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (tzv. Mindestlohngesetz – MiLoG). Účelom prijatia tejto právnej úpravy je bránenie súťaži medzi podnikateľmi o čo najnižšie mzdy vyplácané zamestnancom, ktorá je na ťarchu systémom sociálneho zabezpečenia, ako aj ochrana zamestnancov pred príliš nízkymi mzdami. Zákon o minimálnej mzde nadobudol účinnosť 1. januára 2015. Stanovil povinnosť vyplácať minimálnu mzdu všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na území Nemecka, bez prihliadnutia na druh pracovného

¹ Príspevok je súčasťou projektu KEGA č. 002EU-4/2015: *Príprava vysokoškolskej učebnice pre ťažiskový predmet Európske a medzinárodné obchodné právo nového študijného programu Medzinárodné podnikanie.*

² doc. Ing. Zuzana Kittová, PhD., M.B.L. – HSG; Ekonomická univerzita v Bratislave, Obchodná fakulta, Katedra medzinárodného obchodu, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava; E-mail: zuzana.kittova@euba.sk

pomeru a štátnu príslušnosť zamestnávateľa vo výške 8,50 eura/hod. Do konca roku 2016 je povolené dohodnúť v rámci kolektívnych zmlúv odlišnú výšku minimálnej mzdy. Keďže povinnosť vyplácať minimálnu mzdu sa podľa zákona vzťahuje aj na zamestnávateľov so sídlom v zahraničí, táto právna úprava sa významne týka aj slovenských, poľských či českých podnikateľov vzhľadom na to, že veľká časť ich zahraničného obchodu sa realizuje na území Nemecka hlavne prostredníctvom nákladnej dopravy. Zákon o minimálnej mzde upravuje aj výplatu minimálnej mzdy. Mzda musí byť vyplatená najneskôr do posledného bankového dňa mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonávala. Zamestnávateľa vysielajúci svojich zamestnancov na prácu do Nemecka majú podľa zákona povinnosť oznámiť v nemeckom jazyku príslušnému úradu colnej správy Nemecka:

1. meno, priezvisko a dátum narodenia zamestnancov pracujúcich v Nemecku,
2. začiatok vykonávania a predpokladané trvanie pracovnej činnosti zamestnancov,
3. miesto výkonu pracovnej činnosti zamestnancov,
4. miesto v Nemecku, kde sa budú nachádzať dokumenty podľa § 17 MiLoG vzťahujúce sa na jej vyplácanie,
5. meno, priezvisko, dátum narodenia a adresu povereného zástupcu zamestnávateľa v Nemecku,
6. meno, priezvisko, dátum narodenia a adresu povereného zástupcu zamestnávateľa v Nemecku na preberanie pošty, ak ním nie je osoba podľa piateho bodu.

Súčasť oznámenia tvorí aj vyhlásenie zamestnávateľa o tom, že sa zaručuje dodržiavať záväzok vyplatenia minimálnej mzdy v súlade s § 20 MiLoG. Zamestnávateľa, ktorých zamestnanci pracujú v doprave, logistike, špedícii, stavebníctve, v oblasti čistenia budov, gastronómii, pohostinstve, opatrovateľských službách, lesnom hospodárstve, stavania a skladania stánkov na veľtrhoch a výstavách majú navyše povinnosť zaznamenať začiatok, koniec a trvanie denných prác každého zamestnanca. Príslušné dokumenty sa majú archivovať dva roky. Zákon stanovuje sankcie za porušenie ohlasovacej a dokumentačnej povinnosti vo výške až do 30-tisíc eur a za nevyplatenie minimálnej mzdy až do výšky 500-tisíc eur. Za vyplácanie minimálnej mzdy je priamo zodpovedný aj objednávateľ v Nemecku, pričom tejto zodpovednosti sa nemôže zbaviť. Ak objednávateľ vie o tom, že jeho zmluvný partner nevypláca minimálnu mzdu, alebo ak o tom nevie z dôvodu nedbanlivosti, zodpovedá aj za sankcie.

Nemecký zákon o minimálnej mzde vyvolal množstvo sťažností zo strany zahraničných prepravcov. V reakcii bolo 30. januára 2015 prijaté čiastočné moratórium na vykonávanie tohto zákona. Do obdobia posúdenia súladu nemeckého zákona s právom EÚ sa neuplatňuje na výlučný tranzit, teda prepravu uskutočňovanú cez územie Nemecka. Naďalej sa však uplatňuje na iné druhy dopravy, teda dopravu spojenú s nakladaním a vykladaním tovaru na území Nemecka, ako aj dopravu so začiatkom alebo s koncom na území Nemecka, tzv. kobotáž.

Štrnásť prepravných a logistických spoločností z Rakúska, Poľska a Maďarska podalo v marci 2015 sťažnosť na nemecký ústavný súd, pričom napadli ohlasovaciu povinnosť vyplývajúcu z § 16 MiLoG, dokumentačnú povinnosť podľa § 17 ods. 2 MiLoG a povinnosť vyplácať minimálnu mzdu podľa § 20 MiLoG. V júni 2015 nemecký ústavný súd rozhodol o neprípustnosti sťažnosti so zdôvodnením, že nezodpovedá zásade

subsidiarity. Podniky sa majú možnosť obrátiť so sťažnosťou na osobitné súdy (Bundesverfassungsgericht, 2015).

Vzhľadom na cezhraničný rozmer dosahov nemeckého zákona o minimálnej mzde a jeho potenciálu narušiť fungovanie vnútorného trhu v máji 2015 Európska komisia zaslala Nemecku odôvodnené stanovisko, v ktorom sa vyjadruje k možnému porušeniu práva EÚ v súvislosti s uplatňovaním nemeckej minimálnej mzdy aj na podnikateľské subjekty z iných členských štátov (Európska komisia, 2015). Samotné konanie o porušení práva na Súdnom dvore EÚ môže Európska komisia v takýchto prípadoch iniciovať, až keď členský štát nevyhoví stanovisku. Rozhodnutie o tom, či skutočne došlo k porušeniu práva EÚ, teda prináleží Súdnemu dvoru EÚ.

1 Metodika práce

Cieľom tohto príspevku je prispieť do otvorenej diskusie o potenciáli a ďalej prístupnosti vnútroštátnej právnej úpravy ustanovujúcej minimálnu mzdu vzhľadom na možné obmedzenie voľného pohybu tovarov a služieb na vnútornom trhu EÚ. Príspevok poukazuje jednak na dôsledky uplatnenia minimálnej mzdy pre dotknuté podnikateľské subjekty, jednak analyzuje relevantnú právnu úpravu na úrovni EÚ, pričom na základe argumentov v prospech aj proti nemeckému zákonu o minimálnej mzde ponúka vlastný názor na otázku súladu s právom EÚ. Príspevok má svojím zameraním interdisciplinárny ekonomicko-právny charakter. Využívajú sa vedecké metódy analýzy a syntézy, indukcie a dedukcie aj metóda komparácie.

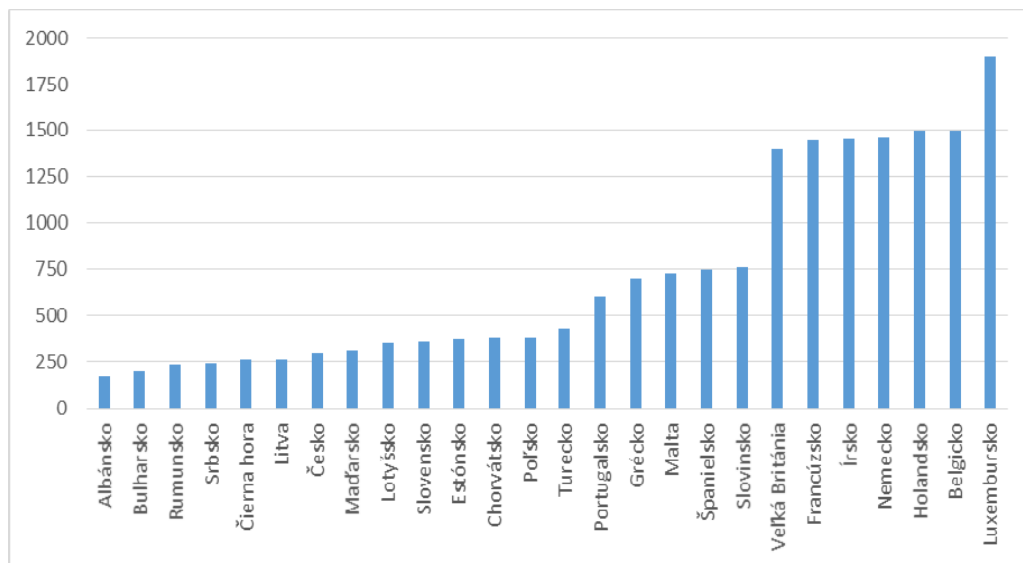
2 Výsledky a diskusia

Dôsledky držiavania nemeckého zákona zo strany dopravcov z iných členských štátov sa prejavujú predovšetkým vo zvýšených nákladoch na mzdy. Na porovnanie uvádzame prehľad minimálnych miezd platných v 22 členských štátoch EÚ a v niektorých ďalších štátoch v grafe 1. V januári 2015 predstavovala minimálna mzda na Slovensku 2,184 eura/hod. Ďalšie zvýšenie nákladov spôsobuje administratívna náročnosť. Perspektívne teda možno očakávať premietnutie rastu nákladov do rastu cien za prepravu (Furdová & Hansenová, 2013), čo negatívne ovplyvní poskytovateľov týchto služieb zo štátov, v ktorých nie je stanovená minimálna mzda, resp. je výrazne nižšia ako v Nemecku. Týka sa to aj Slovenska.

Ako už bolo spomínané, súlad nemeckej legislatívy so základnými slobodami vnútorného trhu EÚ spochybnila vo svojom stanovisku Európska komisia. Bližší pohľad na dôvody definované v stanovisku poslúži ako východisko ďalšej analýzy. Európska komisia v prvom rade podporila Nemecko v uplatňovaní minimálnej mzdy. No uplatňovanie zákona o minimálnej mzde na všetky prepravné operácie, ktoré sa týkajú nemeckého územia, obmedzuje podľa názoru Komisie voľný pohyb služieb a voľný pohyb tovaru neprimeraným spôsobom. Ide predovšetkým o uplatňovanie nemeckých opatrení v tranzite a v určitých medzinárodných dopravných operáciách, kde sa vytvárajú neprimerané administratívne prekážky. Podľa názoru Komisie je k dispozícii viac primeraných opatrení na zabezpečenie sociálnej ochrany pracovníkov a zabezpečenie spravod-

livej súťaže, ktoré zároveň umožňujú voľný pohyb služieb a tovaru. Napokon je nutné zabezpečiť, aby uplatnenie národných opatrení bolo plne kompatibilné s právom EÚ, najmä pre oblasť vysielania pracovníkov do zahraničia (Smernica 96/71/ES). Dočasné moratórium na uplatňovanie zákona podľa Komisie nepostačuje, pretože chýba právna istota.

Graf 1 Porovnanie minimálnej mesačnej mzdy v januári 2015



Zdroj: Eurostat, 2015

Podľa nášho názoru, Nemecko môže podporiť uplatňovanie zákona o minimálnej mzde viacerými argumentmi. V prvom rade politika zamestnanosti a sociálna politika patrí prioritne do právomocí členských štátov EÚ. Európskej únii prináleží právomoc koordinovať tieto politiky členských štátov najmä vymedzením usmernení (Kittová a kol., 2014). Ďalej podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ platí, že prekážky pre voľný pohyb v rámci jednotlivých slobôd vnútorného trhu sú prípustné, ak sú nevyhnutné a odôvodnené verejným záujmom. Aj sekundárna legislatíva EÚ pripúšťa vnútroštátnu legislatívu, ktorej cieľom je ochrana pracovníkov. Tzv. nariadenie Rím I obsahuje pravidlá EÚ o rozhodnom práve (Nariadenie 593/2008). Určuje pracovné právo uplatniteľné na pracovné zmluvy s medzinárodným prvkom. Zmluvným stranám umožňuje voľbu právneho poriadku, ktorým sa spravuje pracovná zmluva. Zvolené právo však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť (tzv. imperatívne normy), a ktoré by platili, ak by dané právo nebolo zvolené. Podľa čl. 9 nariadenia imperatívne normy sú normy, ktorých dodržiavanie považuje krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie. Nemecký zákon o minimálnej mzde sa uplatňuje aj na pracovné zmluvy, ktoré sa spravujú iným ako nemeckým právom. Podľa čl. 9 nariadenia ho možno považovať za imperatívnu normu, pretože je potrebný na ochranu verejných záujmov, ako sú sociálne alebo hospodárske zriadenie. Napokon treba spomenúť aj smernicu o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Smernica 96/71/ES). Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štá-

te, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s podmienkami stanovenými v smernici, na územie členského štátu. Smernica platí vtedy, ak podniky prijímú niektoré z týchto nadnárodných opatrení:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas obdobia vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas obdobia vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas obdobia vyslania pracovnoprávny vzťah.

Článok 3 ods. 1 smernice stanovuje povinnosť členských štátov zabezpečiť, aby podniky bez prihliadnutia na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy zaručili vyslaným pracovníkom niektoré pracovné podmienky platné v členskom štáte vykonávania práce, pričom jednou z týchto pracovných podmienok sú aj minimálne mzdové tarify.

Na druhej strane v neprospech nemeckého zákona o minimálnej mzde možno uviesť tiež viacero argumentov. Samotná Zmluva o fungovaní EÚ v čl. 56 zavádza voľný pohyb služieb, ktorý sa týka občanov EÚ, ktorí sa usadili v jednom členskom štáte a vykonávajú činnosť v inom členskom štáte dočasne (teda chýba stále a priebežné zapojenie do hospodárskeho diania v hostiteľskom členskom štáte), pričom služby sú poskytované za úhradu. Podľa čl. 28 – 37 Zmluvy o fungovaní EÚ platí zákaz množstevných obmedzení a opatrení s rovnocenným účinkom, ktorým sa zabezpečuje voľný pohyb tovaru. Ako už bolo spomínané aj v rámci stanoviska Európskej komisie, obmedzenie voľného pohybu tovaru a služieb uplatnením nemeckého zákona o minimálnej mzde nie je odôvodnené, pretože zákon vytvára neprimerané administratívne prekážky, ktoré bránia správnej funkcii vnútorného trhu. Ide o dodatočnú ekonomickú prekážku, ktorá môže obmedziť vykonávanie dopravných služieb na území Nemecka. Navyše, túto prekážku nemožno odôvodniť ochranou pracovníkov, keďže argument potreby chrániť vodičov – cudzincov nemeckým zákonom z dôvodu vyšších nákladov na živobytie v Nemecku je neopodstatnený. Účelom zákona nie je sociálna ochrana pracovníkov, ale ochrana nemeckého trhu.

Pokiaľ ide o smernicu o vysielaní pracovníkov, treba upriamiť pozornosť na čl. 1 ods. 3. pís. a). Tento možno interpretovať tak, že smernica sa uplatňuje v situácii, ak zamestnanec vykonáva prácu počas obmedzeného času na území iného členského štátu, ako je členský štát, na území ktorého pracuje bežne. To si vyžaduje dočasnú zmenu pracoviska a bydliska zamestnanca. Nemecký zákon o minimálnej mzde sa však uplatňuje aj na zamestnancov (napr. vodičov tranzitnej dopravy), ktorí sa dočasne zdržujú na území Nemecka, ale nie sú vyslaní pracovať do Nemecka. Nedochoádza tu k zmene ich pracoviska ani bydliska. Pracovisko aj bydlisko pracovníkov naďalej zostáva v domovskom členskom štáte. Smernica sa v tomto prípade teda neuplatňuje.

Dopravné služby sú v rámci sekundárnej legislatívy EÚ upravené nariadeniami o spoločných pravidlách týkajúcich sa:

- podmienok, ktoré treba dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy (Nariadenie 1071/2009),
- prístupu nákladnej cestnej dopravy na medzinárodný trh (Nariadenie 1072/2009),
- prístupu na medzinárodný trh autokarovej a autobusovej dopravy (Nariadenie 1073/2009).

Podľa nariadenia 1072/2009 sa medzinárodná preprava vykonáva na základe držby licencie Spoločenstva. Nariadenie ďalej uvádza podmienky na získanie tejto licencie:

- dopravca je usadený v členskom štáte v súlade s právnymi predpismi EÚ a vnútroštátnymi právnymi predpismi,
- dopravca je v členskom štáte, kde je usadený, oprávnený vykonávať medzinárodnú prepravu tovaru po ceste v súlade s právnymi predpismi EÚ a vnútroštátnymi právnymi predpismi tohto členského štátu týkajúcimi sa prístupu k povolaniu prevádzkovateľa nákladnej cestnej dopravy.

Toto nariadenie nestanovuje žiadne ďalšie podmienky, teda ani podmienku harmonizácie v oblasti miezd. Nariadenie ďalej vymedzuje podmienky na vykonávanie kabotážnej prepravy. Tá podlieha, ak nie je inak uvedené v právnych predpisoch EÚ, zákonom, iným právnym predpisom a správnym opatreniam platným v hostiteľskom členskom štáte s prihliadnutím na:

- a) podmienky, ktorými sa riadia prepravné zmluvy,
- b) hmotnosti a rozmery vozidiel,
- c) požiadavky týkajúce sa prepravy určitých kategórií tovaru, najmä nebezpečného tovaru, potravinového tovaru rýchlo podliehajúceho skaze a živých zvierat,
- d) čas jazdy a čas odpočinku,
- e) daň z pridanej hodnoty na prepravné služby.

Ani medzi týmito podmienkami nie sú zahrnuté právne predpisy o minimálnej mzde.

Sociálne podmienky v cestnej preprave upravuje nariadenie 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy. Toto nariadenie rovnako neobsahuje požiadavku o uplatnení minimálnej mzdy.

V záujme správneho posúdenia nemeckého zákona o minimálnej mzde je okrem posúdenia jeho súladu s primárnou a sekundárnou legislatívou nutné skúmať aj relevantnú judikatúru Súdneho dvora EÚ. V tomto prípade je to rozsudok vo veci C 549/13, Bundesdruckerei GmbH proti Stadt Dortmund (Súdny dvor EÚ, 2014). Mesto Dortmund v 2013 vyhlásilo verejné obstarávanie. Podmienky súťažných podkladov v rámci tohto verejného obstarávania vychádzali z nemeckých právnych predpisov (konkrétne Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen, TVgG - NRW). Obsahovali vzor dokumentu, ktorý mal byť podpísaný uchádzačom. Podpisom sa uchádzač zaviazal vyplatiť svojim zamestnancom minimálnu hodinovú mzdu vo výške 8,62 eura a vyžadovať od svojich subdodávateľov dodržiavanie tejto minimálnej mzdy. Nemecká spoločnosť Bundesdruckerei informovala mesto Dortmund, že ak mu bude pridelená

verejná zákazka, budú plnenia, ktoré sú predmetom zákazky, poskytované výlučne v inom členskom štáte, konkrétne v Poľsku, subdodávateľom so sídlom v tomto štáte. Tento subdodávateľ sa nemôže zaviazat', že bude dodržiavať minimálnu mzdu stanovenú ustanoveniami TVgG – NRW, lebo takáto minimálna mzda nie je stanovená v kolektívnych zmluvách alebo právnych predpisoch tohto členského štátu a výplata takejto minimálnej mzdy nie je s prihliadnutím na životné podmienky v spomínanom štáte bežná. V súvislosti s týmto sporom bola Súdnu dvoru EÚ v rámci prejudiciálneho konania predložená otázka, či odporuje článku 56 Zmluvy o fungovaní EÚ a článku 3 ods. 1 smernice 96/71 taký vnútroštátny právny predpis a/alebo podmienka zadania verejného obstarávania zo strany verejného obstarávateľa, v dôsledku ktorého uchádzač, ktorý chce získať vyhlásenú verejnú zákazku:

1. musí na seba prevziať povinnosť, že pracovníkom, ktorých využije pri realizácii verejnej zákazky, vyplatí mzdu stanovenú v kolektívnej zmluve alebo minimálnu mzdu stanovenú týmto právnym predpisom,
2. subdodávateľovi, ktorého ustanoví alebo plánuje ustanoviť, tiež musí nariadiť danú povinnosť a obstarávateľovi musí predložiť príslušné vyhlásenie subdodávateľa, keď a) právny predpis stanovuje takú povinnosť len pre zadávanie verejných zákaziek, ale nie pre zadávanie súkromných zákaziek a b) subdodávateľ má sídlo v inom členskom štáte EÚ a pracovníci subdodávateľa budú pri uskutočňovaní plnení, ktoré sú predmetom zákazky, pôsobiť výlučne v jeho krajine pôvodu.

V odpovedi na dané otázky Súdny dvor uviedol, že smernica o vysielaní pracovníkov sa v tomto prípade neuplatňuje, lebo uchádzač, ktorý podal žalobu vo veci samej, nechce uskutočňovať plnenia, ktoré sú predmetom verejnej zákazky, vyslaním pracovníkov svojho subdodávateľa na nemecké územie. Naopak, táto otázka sa týka situácie, keď subdodávateľ má sídlo v inom členskom štáte EÚ (ako Nemecko) a pracovníci subdodávateľa budú pri uskutočňovaní plnení, ktoré sú predmetom zákazky, pôsobiť výlučne v jeho krajine pôvodu.

Pri posudzovaní súladu s čl. 56 Zmluvy o fungovaní EÚ Súdny dvor konštatoval, že uplatnenie minimálnej mzdy predstavuje prekážku pre voľný pohyb služieb, lebo pre poskytovateľov predstavuje dodatočné ekonomické náklady, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskytovanie ich služieb v hostiteľskom členskom štáte. Takúto prekážku však možno odôvodniť cieľom ochrany pracovníkov, keďže pracovníkom bude vyplatená primeraná mzda, aby sa zabránilo „sociálnemu dampingu“ a znevýhodneniu konkurenčných podnikov. Sporné opatrenie však nie je primerané cieľu ochrany pracovníkov, pretože minimálna mzda nezodpovedá životným nákladom v členskom štáte, v ktorom budú plnenia súvisiace so súvisiacou verejnou zákazkou vykonané. Zároveň zbavuje subdodávateľa so sídlom v inom členskom štáte možnosti využiť konkurenčné výhody vyplývajúce z rozdielov existujúcich medzi výškou príslušných miezd. Sporné opatrenie ďalej podľa Súdneho dvora nemožno odôvodniť požiadavkou stability systémov sociálneho zabezpečenia. Ak by pracovníci nedostali primeranú odmenu a boli by v dôsledku toho nútení využiť systém sociálneho zabezpečenia, aby si zachovali minimálnu kúpnu silu, mali by nárok na poľské sociálne dávky. To by pritom zjavne nepredstavovalo záťaž pre nemecký systém sociálneho zabezpečenia. Na základe toho Súdny dvor dospel k záveru, že článok 56 ZFEÚ bráni uplatneniu právnych predpisov členského štátu, z ktorého pochádza verejný obstarávateľ (t. j. Nemecka), ktoré subdodávateľovi ukladajú povinnosť vyplácať pracovníkom mini-

málnu mzdu, ak sú plnenia poskytované výlučne v inom členskom štáte subdodávateľom so sídlom v tomto inom ČŠ (t. j. v Poľsku).

Rozsudok vo veci Bundesdruckerei GmbH proti Stadt Dortmund možno využiť pre posúdenie nemeckého zákona o minimálnej mzde. Ako sme už spomínali a v súlade s daným rozsudkom, podľa nás smernicu o vysielaní pracovníkov nemožno uplatniť pri výlučnom tranzite cez územie Nemecka, lebo v tomto prípade nie je uzavretá zmluva medzi dopravcom z iného členského štátu a stranou pôsobiacou na území Nemecka. Ustanovenia smernice o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb možno uplatniť len na dopravné podniky, ktoré vykonávajú kabotážnu prepravu.

V súlade s daným rozsudkom sa ďalej domnievame, že nemecký zákon o minimálnej mzde predstavuje prekážku pre voľný pohyb služieb v rozpore s čl. 56 Zmluvy o fungovaní EÚ, pretože spôsobuje dodatočné ekonomické náklady, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskytovanie dopravných služieb v Nemecku. Takúto prekážku možno odôvodniť požiadavkou ochrany pracovníkov. Vzhľadom na to, že nemecká minimálna mzda nezodpovedá životným nákladom v domovskom členskom štáte zamestnanca a zároveň zbavuje podnikateľa so sídlom v inom členskom štáte možnosti využiť konkurenčné výhody vyplývajúce z rozdielov existujúcich medzi výškou príslušných miezd, nemožno ju považovať za primerané opatrenie. Keďže podobne ako vo veci Bundesdruckerei GmbH proti Stadt Dortmund, ani nemecký zákon o minimálnej mzde nemožno odôvodniť cieľom stability systémov sociálneho zabezpečenia, možno prijať záver, že článok 56 Zmluvy o fungovaní EÚ bráni uplatneniu nemeckého zákona o minimálnej mzde zamestnancom, ktorí majú uzavretý pracovnoprávny vzťah v inom členskom štáte, v prípade tranzitu cez územie Nemecka.

Záver

Napriek tomu, že požiadavka na voľný pohyb tovaru aj služieb je už pomerne dlhý čas pevne zakotvená v právnych normách EÚ a členských štátov, pričom je opakovane potvrdzovaná judikatúrou Súdneho dvora EÚ, členské štáty aj v súčasnosti prijímajú právne normy, ktoré sa dostávajú do rozporu s touto požiadavkou a ktoré spôsobujú problémy podnikateľským subjektom vykonávajúcim svoje aktivity využívajúc pri tom výhody jednotného trhu. K takýmto patrí aj nemecký zákon o minimálnej mzde, ktorý požiadavkou vyplácať minimálnu mzdu v stanovenej výške aj zamestnancom, ktorí majú uzavretý pracovnoprávny vzťah v inom členskom štáte a dočasne vykonávajú prácu na území Nemecka, bráni podnikateľom využiť konkurenčné výhody vyplývajúce z rozdielov existujúcich medzi výškou miezd.

Zoznam bibliografických odkazov

Bundesverfassungsgericht (2015). *Beschluss vom 25. Juni 2015 - 1 BvR 555/15*. Dostupné 21. 9. 2015, na https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/06/rk20150625_1bvr055515.html

- Európska komisia (2015). *Transport: Commission launches infringement case on the application of the German Minimum Wage law to the transport sector*. Dostupné 15. 9. 2015, na http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5003_sk.htm
- Furdová, L., & Hansenová, H. (2013). *Logistika ako pridaná hodnota pre zákazníka v globálnej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM.
- Kittová, Z. a kol. (2014). *Alternatívy vývoja európskej integrácie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM.
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1072/2009 z 21. októbra 2009 o spoločných pravidlách prístupu nákladnej cestnej dopravy na medzinárodný trh. *Úradný vestník EÚ*, L 300/72.
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I). *Úradný vestník EÚ*, L 177/6.
- Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, *Úradný vestník EÚ*, L 018/1.
- Súdny dvor EÚ (2014). *Rozsudok Súdneho dvora (deviata komora) z 18. septembra 2014 vo veci C-549/13, Bundesdruckerei GmbH proti Stadt Dortmund*. Dostupné 21. 9. 2015, na <http://curia.europa.eu>