

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

18. prosince 2007^{*}

Ve věci C-341/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Arbetsdomstolen (Švédsko) ze dne 15. září 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 19. září 2005, v řízení

Laval un Partneri Ltd

proti

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

^{*} Jednací jazyk: švédština.

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhmus (zpravodaj) a L. Bay Larsen, předsedové senátů, R. Schintgen, R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits a A. Ó Caoimh, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: J. Swedenborg, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 9. ledna 2007,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Laval un Partneri Ltd A. Elmérem a M. Agellem, advokater,
- za Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet D. Holkem, právním zástupcem, jakož i P. Kindblomem a U. Öbergem, advokater,
- za švédskou vládu A. Krusem, jako zmocněncem,

- za belgickou vládu M. Wimmerem a L. Van den Broeck, jako zmocněnci,
- za českou vládu T. Bočkem, jako zmocněncem,
- za dánskou vládu J. Moldem a J. Bering Liisbergem, jako zmocněnci,
- za německou vládu M. Lummou a C. Schulze-Bahr, jako zmocněnci,
- za estonskou vládu L. Uibem, jako zmocněncem,
- za španělskou vládu N. Díaz Abad, jako zmocněnkyní,
- za francouzskou vládu G. de Berguesem a O. Christmann, jako zmocněnci,
- za Irsko D. O'Haganem a C. Loughlin, jako zmocněnci, ve spolupráci s B. O'Moorem, SC, a N. Traversem, BL,

- za lotyšskou vládu E. Balode-Buraka a K. Bārdiņa, jako zmocněnkyněmi,
- za litevskou vládu D. Kriaučiūnasem, jako zmocněncem,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer a G. Hessem, jako zmocněnci,
- za polskou vládu J. Pietrasem a M. Korolecem, jakož i M. Szymańskou, jako zmocněnci,
- za finskou vládu E. Bygglin a J. Himmanen, jako zmocněnkyněmi,
- za vládu Spojeného království E. O'Neill a D. Andersonem, jako zmocněnci,
- za islandskou vládu F. Birgissonem, jako zmocněncem,
- za norskou vládu K. Waage a E. Jarbo, jakož i F. Sejerstedem, jako zmocněnci,

- za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem, E. Traversou a K. Simonssonem, jako zmocněnci,

- za Kontrolní úřad ESVO A. T. Andersenem, N. Fengerem a B. Alterskjærem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 23. května 2007,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 12 ES a 49 ES, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431).

- ² Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Laval un Partneri Ltd (dále jen „Laval“), společností podle lotyšského práva, se sídlem v Rize (Lotyšsko), a Svenska Byggnadsarbetareförbundet (švédská odborová organizace pracovníků v odvětví stavebnictví a veřejných prací, dále jen „Byggnads“), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (odborová sekce č. 1 této odborové organizace, dále jen „Byggettan“), jakož i Svenska Elektrikerförbundet (švédská odborová organizace pracovníků v odvětví elektromontážních a elektroinstalačních prací, dále jen

„Elektrikerna“), ohledně řízení, které tato společnost zahájila, aby dosáhla zaprvé toho, že jak kolektivní akce Byggnads a Byggettan týkající se všech staveb, na kterých se uvedená společnost účastní, tak solidární akce Elektrikerna spočívající v blokádě všech probíhajících elektrikářských prací budou prohlášeny za protiprávní, zadruhé toho, že bude nařízeno ukončení těchto akcí, a zatřetí, že uvedeným odborovým organizacím bude uložena náhrada škody, kterou utrpěla.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Šestý, třináctý, sedmnáctý a dvacátý druhý bod odůvodnění směrnice 96/71 uvádí:

„vzhledem k tomu, že vnášení nadnárodního prvku do pracovního poměru přináší obtíže týkající se práva rozhodného pro pracovní poměr a že je v zájmu zúčastněných stran stanovit pracovní podmínky platné pro uvažovaný pracovní poměr;“

„vzhledem k tomu, že je třeba koordinovat právní předpisy členských států, aby byl určen základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, jež musí v hostitelské zemi dodržovat zaměstnavatelé, kteří vysílají pracovníky za účelem vykonávání dočasné práce na území členského státu, kde jsou služby poskytovány; že této koordinace může být dosaženo pouze prostřednictvím práva Společenství;“

„vzhledem k tomu, že kogentní ustanovení pro minimální ochranu platná v hostitelské zemi nesmí bránit použití pracovních podmínek, pokud jsou pro pracovníky výhodnější;“

„vzhledem k tomu, že touto směrnicí nejsou dotčeny právní předpisy členských států o kolektivních akcích na obranu profesních zájmů.“

4 Podle článku 1 směrnice 96/71:

„1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.

[...]

3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

a) [...]

nebo

- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,

[...]“

5 Článek 3 této směrnice stanoví:

„Pracovní podmínky

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny:

— právními či správními předpisy a/nebo

- kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:
 - a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
 - b) minimální délka dovolené za kalendářní rok;
 - c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
 - d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
 - e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
 - f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
 - g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pro účely této směrnice vymezují pojem minimální mzda uvedený v odst. 1 druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

[...]

7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdaje za cestovné, ubytování a stravu.

8. Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

Jestliže neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné ve smyslu prvního pododstavce, mohou členské státy, pokud se tak rozhodnou, považovat za základ:

- kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti, a/nebo

- kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují na celém vnitrostátním území,

jestliže použití těchto smluv na podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zajišťuje rovné zacházení v záležitostech vyjmenovaných v odst. 1 prvním pododstavci tohoto článku mezi těmito podniky a ostatními podniky uvedenými v tomto pododstavci, které se nacházejí v podobné situaci.

O rovné zacházení ve smyslu tohoto článku se jedná, pokud vnitrostátní podniky nacházející se v podobné situaci:

- mají v daném místě nebo v dotyčném odvětví stejné povinnosti jako vysílající podniky v záležitostech vyjmenovaných v odst. 1 prvním pododstavci a
- musí plnit tyto povinnosti se stejným účinkem.

[...]

10. Tato směrnice nevylučuje, aby členské státy na základě rovného zacházení a v souladu se Smlouvou uplatňovaly na vnitrostátní podniky a na podniky ostatních států:

- pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny v odst. 1 prvním pododstavci, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku [pokud jde o donucující ustanovení];
- pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích ve smyslu odstavce 8, týkající se jiných činností, než které jsou uvedeny v příloze.“

6 Podle článku 4 směrnice 96/71:

„Spolupráce v oblasti informací

1. Pro účely provádění této směrnice určí členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi jedno nebo více kontaktních míst nebo jeden nebo více příslušných vnitrostátních orgánů.

2. Členské státy upraví spolupráci mezi veřejnými orgány, které jsou v souladu s vnitrostátními právními předpisy příslušné pro dohled nad pracovními pod-

mínkami uvedenými v odstavci 3. Tato spolupráce zejména spočívá v odpovědích na odůvodněné žádosti těchto orgánů o informace o nadnárodním poskytování pracovníků, včetně informací o otevřeném zneužívání nebo o možných případech nezákonných nadnárodních aktivit.

Komise a veřejné orgány uvedené v prvním pododstavci úzce spolupracují s cílem prošetřit všechny obtíže, které mohou nastat při uplatňování čl. 3 odst. 10.

Vzájemná administrativní pomoc se poskytuje zdarma.

3. Každý členský stát učiní vhodná opatření, aby všeobecně zpřístupnil informace o pracovních podmínkách uvedených v článku 3.

4. Každý členský stát uvědomí ostatní členské státy a Komisi o kontaktních místech a/nebo příslušných orgánech uvedených v odstavci 1.“

Vnitrostátní právní úprava

Provedení směrnice 96/71

⁷ Ze spisu vyplývá, že Švédské království nedisponuje systémem prohlášení kolektivních smluv za všeobecně použitelné a aby se nevytvářela diskriminace,

zákon neukládá zahraničním podnikům, aby použily švédské kolektivní smlouvy, jelikož všichni švédští zaměstnavatelé nejsou vázáni kolektivní smlouvou.

- 8 Směrnice 96/71 byla do švédského práva provedena zákonem (1999:678) o vysílání pracovníků [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare, ze dne 9. prosince 1999, dále jen „zákon o vysílání pracovníků“]. Z procesních písemností vyplývá, že pracovní podmínky použitelné na vyslané pracovníky a týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a), b) a písm. d) až g) směrnice 96/71 jsou stanoveny právními předpisy ve smyslu čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce první odrážky této směrnice. Švédské právní předpisy naopak nestanoví minimální mzdu, což je záležitost uvedená v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. c) uvedené směrnice.
- 9 Z procesních písemností vyplývá, že kontaktní místo, které je zřízeno na základě čl. 4 odst. 1 směrnice 96/71 (Arbetsmiljöverket), je pověřeno zejména tím, že dotčeným osobám oznamuje existenci kolektivních smluv, které mohou být použitelné v případě vyslání pracovníků do Švédska a, pokud jde o podrobnější informace, odkazuje uvedené dotčené osoby na smluvní strany kolektivní smlouvy.

Právo vést kolektivní akce

- 10 Kapitola 2 švédské ústavy (Regeringsformen) uvádí základní práva a svobody občanů. Podle článku 17 této ústavy mají sdružení pracovníků, jakož i zaměstnavatelé a sdružení zaměstnavatelů právo vést kolektivní akce, pokud tomu nebrání ustanovení zákona nebo smlouvy.

- 11 Zákon (1976:580) o účasti zaměstnanců na rozhodování [lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet], ze dne 10. června 1976 (dále jen „MBL“) stanoví pravidla použitelná v oblasti práva na sdružování a na vyjednávání, kolektivní smlouvy, zprostředkovatelství v oblasti kolektivních pracovních sporů, jakož i povinnosti sociálního míru a obsahuje ustanovení omezující právo odborových organizací vést kolektivní akce.
- 12 Z článku 41 MBL vyplývá, že mezi partnery vázanými kolektivní smlouvou panuje povinný sociální smír a že je zejména zakázáno vést kolektivní akce za účelem dosažení změn kolektivní smlouvy. Kolektivní akce jsou nicméně povoleny, jestliže mezi sebou partneři neuzavřeli kolektivní smlouvu.
- 13 Článek 42 MBL stanoví:

„Organizace zaměstnavatelů nebo pracovníků nejsou oprávněny pořádat ani jakkoli vyvolávat protiprávní kolektivní akci. Nejsou ani oprávněny přispívat k protiprávní kolektivní akci formou podpory nebo jakýmkoli jiným způsobem. Organizace, které je sama vázána kolektivní smlouvou, usiluje rovněž o to, aby v případě, že se členové této organizace chystají vést nebo vedou protiprávní kolektivní akci, přijala opatření určená k zabránění této akci nebo podnikla kroky k jejímu ukončení.

Jestliže někdo zahájí protiprávní kolektivní akci, je všem dalším osobám zakázáno účastnit se této akce.

Ustanovení prvních dvou vět prvního pododstavce se použijí pouze tehdy, jestliže sdružení zahájí akce v souvislosti s pracovními podmínkami, které přímo spadají do působnosti tohoto zákona.“

- 14 Podle čl. 42 prvního pododstavce MBL, tak jak jej vykládá judikatura, je zakázáno vést kolektivní akci za účelem dosažení zrušení nebo změny kolektivní smlouvy uzavřené třetími osobami. V rozsudku zvaném „Britannia“ (1989, č. 120) Arbetsdomstolen rozhodl, že tento zákaz se vztahuje i na kolektivní akce zahájené ve Švédsku za účelem dosažení zrušení nebo změny kolektivní smlouvy uzavřené mezi zahraničními smluvními stranami na pracovišti v zahraničí, je-li taková kolektivní akce zakázána zahraničním právem použitelným na smluvní strany, které tuto kolektivní smlouvu podepsaly.
- 15 Zákonem zvaným „lex Britannia“, který vstoupil v platnost dne 1. července 1991, se zákonodárce snažil omezit dosah zásady stanovené rozsudkem Britannia. *Lex Britannia* obsahuje tři ustanovení vložená do MBL, a sice článek 25a, článek 31a a čl. 42 třetí pododstavec tohoto zákona.
- 16 Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že od zavedení tohoto třetího pododstavce do článku 42 MBL již nejsou kolektivní akce vedené vůči zahraničnímu zaměstnavateli, který vykonává dočasně činnost ve Švédsku, zakázány, jestliže celkové posouzení situace umožňuje dospět k závěru, že vztah s tímto členským státem je příliš slabý na to, aby se MBL mohl považovat za přímo použitelný na dotčené pracovní podmínky.

Kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví

- 17 Byggnads je odborová organizace, která ve Švédsku sdružuje pracovníky v odvětví stavebnictví. Z vyjádření, která předložila, vyplývá, že v roce 2006 se skládala z 31 místních odborových sekcí, mezi nimi Byggettan, že čítala 128 000 členů, z toho 95 000 v aktivním věku a že sdružovala zejména pracovníky v dřevařském a betonářském oboru, zedníky, pokládače parket, pracovníky v oboru stavebnictví a silnic, jakož i instalatéry. Přibližně 87% pracovníků v odvětví stavebnictví náleželo k této organizaci.
- 18 Kolektivní smlouva byla uzavřena mezi jednak Byggnads, jako centrální organizací zastupující pracovníky ve stavebnictví, a jednak Sveriges Bygginidustrier (centrální organizací zaměstnavatelů v odvětví stavebnictví) (dále jen „kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví“).
- 19 Kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví obsahuje zvláštní pravidla týkající se pracovní doby a dovolené za kalendářní rok, což jsou záležitosti, ve kterých se kolektivní smlouvy mohou odklonit od právních ustanovení. Kromě toho uvedená smlouva zahrnuje ustanovení týkající se dočasné nezaměstnanosti a čekací doby, náhrady cestovních nákladů a výdajů na dosažení příjmů, ochrany proti výpovědi, dovolené na vzdělávání, jakož i odborného vzdělávání.
- 20 Přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví s sebou pro dotyčné podniky nese rovněž přijetí různých povinností peněžitého charakteru. Tyto podniky tak musí zaplatit Byggettan částku rovnající se 1,5% objemu mzdových prostředků za kontrolu vykonávanou touto odborovou sekcí ohledně mezd, a pojišťovně FORA

částky představující jednak 0,8% objemu mzdových prostředků ve formě poplatku zvaného „příplatky“ nebo „zvláštní příplatek ve stavebnictví“, a jednak 5,9% tohoto objemu za některé pojistné.

- 21 Poplatek zvaný „příplatky“ nebo „zvláštní příplatek ve stavebnictví“ je určen k financování hromadných smluv pro životní pojištění, zaopatření a pojištění úrazů mimo pracovní dobu, financování výzkumného fondu švédských stavebních podniků (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond), organizace Galaxen, vedené zaměstnavateli, jejímž cílem je přizpůsobování pracovišť osobám se sníženou pohyblivostí a rekvalifikace těchto osob, podpory rozvoje vzdělávání ve stavebních povoláních, jakož i administrativních a správních nákladů.
- 22 Různé pojistné smlouvy nabízené FORA zaručují pracovníkům důchodové připojištění, jakož i výplaty dávek v případě nemoci, dávek v nezaměstnanosti, odškodného v případě pracovního úrazu a finanční výpomoc pozůstalým v případě smrti pracovníka.
- 23 V případě přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví jsou zaměstnavatelé, včetně těch, kteří vysílají pracovníky do Švédska, v zásadě vázáni všemi ustanoveními této smlouvy, přičemž určitá pravidla jsou nicméně uplatnitelná případ od případu v závislosti hlavně na povaze stavby a způsobu, jakým jsou práce vykonávány.

Stanovení mezd

- 24 Z vyjádření švédské vlády vyplývá, že ve Švédsku je stanovení odměn zaměstnanců svěřeno sociálním partnerům prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Obecně

kolektivní smlouvy neobsahují ustanovení stanovící minimální mzdu jako takovou. Nejnižší mzda uvedená v řadě kolektivní smluv se týká zaměstnanců, kteří nemají kvalifikaci a odborné zkušenosti, což znamená, že se obecně týká jen velmi malého počtu osob. Pokud jde o další zaměstnance, jejich odměna je stanovena v rámci vyjednávání vedených na pracovišti s ohledem na kvalifikaci zaměstnance a úkoly, které vykonává.

- 25 Podle vyjádření předložených v této věci třemi odborovými organizacemi žalovanými v původním řízení odpovídá v kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví výkonová mzda běžné formě odměňování v odvětví stavebnictví. Režim výkonových mezd s sebou nese to, že jsou pro každý stavební projekt uzavírány nové mzdové dohody. Zaměstnavatelé a místní sekce odborové organizace se mohou nicméně dohodnout, že se na určité stavbě uplatní hodinová mzda. Na typ pracovníků, jichž se týká věc v původním řízení, se nevztahuje žádný systém měsíční mzdy.
- 26 Podle těchto odborových organizací probíhají mzdová vyjednávání v rámci sociálního smíru, který je po uzavření kolektivní smlouvy povinný. Mzdová dohoda se v zásadě uzavírá na místní úrovni mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Pokud sociální partneři nedosáhnou na této úrovni dohody, jsou mzdová vyjednávání předmětem centralizovaných vyjednávání, ve kterých má Byggnads postavení hlavní strany zastupující zaměstnance. Pokud sociální partneři nedosáhnou dohody ani v rámci posledně uvedených vyjednávání, stanoví se základní mzda v souladu s „podpůrným ustanovením“. V druhé polovině roku 2004 činila podle uvedených odborových organizací mzda podle „podpůrného ustanovení“, která ve skutečnosti představuje pouze poslední vyjednávací mechanismus a nepředstavuje minimální mzdu, 109 SEK (přibližně 12 eur) na hodinu.

Spor v původním řízení

- 27 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že Laval je společností podle lotyšského práva se sídlem v Rize. Mezi květnem a prosincem 2004 vyslala do Švédska přibližně 35 pracovníků k výkonu stavebních prací prováděných L&P Baltic Bygg AB (dále jen „Baltic“) – společností podle švédského práva, jejíž kapitálu společnost Laval až do konce roku 2003 vlastnila 100% – zejména pro stavbu školského zařízení ve městě Vaxholm.
- 28 Společnost Laval, která dne 14. září a 20. října 2004 podepsala v Lotyšsku kolektivní smlouvy s lotyšskou odborovou organizací pracovníků v odvětví stavebnictví nebyla vázána žádnou kolektivní smlouvou uzavřenou s Byggnads, Byggettan nebo Elektrikerna, které nemají mezi zaměstnanci společnosti Laval své členy. Přibližně 65% dotyčných lotyšských zaměstnanců bylo členy odborové organizace zaměstnanců v odvětví stavebnictví v jejich státu původu.
- 29 Z procesních písemností vyplývá, že v průběhu června 2004 došlo k navázání kontaktů mezi jednak Byggettan, a jednak společnostmi Baltic a Laval a byla zahájena jednání za účelem toho, aby společnost Laval přistoupila ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví. Společnost Laval požadovala, aby se mzdy a další pracovní podmínky určily zároveň s těmito vyjednáváním tak, aby úroveň odměn, jakož i pracovní podmínky byly určeny již při přistoupení k této smlouvě. Byggettan s touto žádostí souhlasila, i když obecně musí být vyjednávání kolektivní smlouvy ukončeno, tak aby byla následně diskuse o mzdách a jiných pracovních podmínkách zahájena v rámci povinného sociálního smíru. Byggettan odmítla zavedení systému měsíční mzdy, ale souhlasila s návrhem společnosti Laval týkajícím se zásady hodinové mzdy.

- 30 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že na vyjednávací schůzi dne 15. září 2004 požadovala Byggettan od společnosti Laval jednak přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví pro stavbu ve Vaxholm, a jednak záruku, že vyslaní pracovníci budou pobírat hodinovou mzdu ve výši 145 SEK (přibližně 16 eur). Tato hodinová mzda se zakládala na mzdových statistikách stockholmského regionu (Švédsko) ohledně prvního čtvrtletí roku 2004 týkajících se pracovníků v oboru betonářství a dřevařství mající odborné osvědčení. Byggettan prohlásila, že je připravena zahájit okamžitě kolektivní akci, nebude-li uzavřena dohoda v tomto smyslu.
- 31 Podle dokumentů obsažených ve spisu prohlásila společnost Laval v průběhu řízení u Arbetsdomstolen, že vyplácela svým pracovníkům měsíční mzdu ve výši 13 600 SEK (přibližně 1 500 eur), ke které se připojují výhody v oblasti stravování, ubytování a cestování v hodnotě 6 000 SEK (přibližně 660 eur) měsíčně.
- 32 V případě přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví by byla společnost Laval v zásadě vázaná všemi ustanoveními této smlouvy, včetně těch, která se týkala povinností peněžitého charakteru ve vztahu k Byggettan a FORA, uvedených v bodě 22 tohoto rozsudku. Uzavření pojistných smluv u FORA bylo společnosti Laval navrženo prostřednictvím formuláře prohlášení, který jí byl zaslán v průběhu prosince 2004.
- 33 Vzhledem k tomu, že uvedené vyjednávání nevedlo k cíli, požádala Byggettan Byggnads, aby přijala opatření k zahájení kolektivní akce vůči společnosti Laval, oznámené na vyjednávací schůzi dne 15. září 2004. V průběhu října 2004 bylo podáno předchozí oznámení.
- 34 Dne 2. listopadu 2004 byla zahájena blokáda stavby ve Vaxholm. Tato blokáda spočívala zejména v zabránění dovozu zboží na stavbu, zavedení stávkových hlídek

a zákazu vstupu na stavbu pro lotyšské pracovníky a vozidla. Společnost Laval požádala o pomoc policejní síly, které jí oznámily, že jelikož je kolektivní akce přípustná podle vnitrostátního práva, nemohou zasáhnout ani odstranit fyzické překážky, které brání přístupu na stavbu.

35 Koncem listopadu 2004 se společnost Laval obrátila na kontaktní místo, uvedené v bodě 9 tohoto rozsudku, aby jí poskytlo údaje o pracovních podmínkách, které musí uplatňovat ve Švédsku, existenci nebo neexistenci minimální mzdy a povaze poplatků, které musí odvádět. Dopisem ze dne 2. prosince 2004 jí ředitel právních záležitostí tohoto útvaru oznámil, že je povinna uplatňovat ustanovení, na které odkazuje zákon o vysílání pracovníků, že je věcí sociálních partnerů, aby se dohodli na mzdových otázkách, že minimální podmínky stanovené kolektivními smlouvami jsou rovněž použitelné na zahraniční vyslané pracovníky a že pokud by se na zahraničního zaměstnavatele vztahovaly dvojí poplatky, může být věc předložena soudům. K tomu, aby se seznámila s použitelnými smluvními ustanoveními, se měla společnost Laval obrátit na sociální partnery v dotyčném odvětví činnosti.

36 Na mediačním setkání organizovaném dne 1. prosince 2004 a na smířčím jednání vedeném u Arbetsdomstolen dne 20. téhož měsíce, byla společnost Laval vyzvána Byggettan k přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví před tím, než se bude jednat o mzdové otázky. Pokud by společnost Laval přijala tento návrh, kolektivní akce by okamžitě skončila a začal by platit sociální smír, který by umožnil zahájit jednání o mzdách. Společnost Laval nicméně odmítla přistoupit k uvedené smlouvě, protože nemohla předem zjistit povinnosti, které by pro ni platily ve mzdové oblasti.

37 V prosinci 2004 nabraly kolektivní akce vedené proti společnosti Laval na intenzitě. Elektrikerna zahájila dne 3. prosince 2004 solidární akci. Toto opatření vedlo

k tomu, že švédským podnikům patřícím k zaměstnavatelské organizaci v odvětví elektrických instalací bylo zabráněno poskytovat společnosti Laval služby. O vánocích odjeli pracovníci vyslaní společností Laval zpět do Lotyšska a na dotyčnou stavbu se již nevrátili.

- 38 V lednu 2005 oznámily další odborové organizace solidární akce spočívající v bojkotu všech staveb, na kterých byla společnost Laval ve Švédsku činná, takže tento podnik již na území tohoto členského státu nebyl schopen provádět své činnosti. V únoru 2005 požádalo město Vaxholm o rozvázání smlouvy se společností Baltic a dne 24. března 2005 byl na tuto společnost prohlášen konkurs.

Předběžné otázky

- 39 Dne 7. prosince 2004 podala společnost Laval k Arbetsdomstolen žalobu proti Byggnads, Byggettan a Elektrikerna, směřující k tomu, aby byla jak blokáda, tak solidární akce, které dopadaly na všechny její stavby, prohlášeny za protiprávní a bylo nařízeno jejich ukončení. Rovněž navrhovala, aby těmto odborovým organizacím byla uložena náhrada škody, již utrpěla. Rozhodnutím ze dne 22. prosince 2004 zamítl předkládající soud návrh společnosti Laval na předběžná opatření směřující k tomu, aby byly ukončeny tyto kolektivní akce.
- 40 Arbetsdomstolen, který se zabýval otázkou, zda články 12 ES a 49 ES, jakož i směrnice 96/71 brání tomu, aby se odborové organizace prostřednictvím kolektivní akce snažily přimět zahraniční podnik, který vysílá pracovníky do Švédska, použít švédskou kolektivní smlouvu, se dne 29. dubna 2005 rozhodl přerušit řízení

a předložit Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce. V předkládacím rozhodnutí přijatém dne 15. září 2005 položil tento soud následující předběžné otázky:

- „1) Je v souladu s ustanoveními Smlouvy o ES týkajícími se volného pohybu služeb a zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, jakož i s ustanoveními směrnice 96/71 [...], aby se odborové organizace snažily prostřednictvím kolektivní akce v podobě blokády přimět zahraničního poskytovatele služeb k přistoupení k takové kolektivní smlouvě v hostitelském státě týkající se pracovních podmínek, jako je [kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví], za takové situace v hostitelském státě, v jaké právní předpisy provádějící uvedenou směrnici neobsahují žádná výslovná ustanovení o uplatnění pracovních podmínek v kolektivních smlouvách?

- 2) [MBL] zakazuje odborové organizaci podniknout kolektivní akci směřující k upuštění od kolektivní smlouvy uzavřené mezi jinými sociálními partnery. Tento zákaz je však uplatňován na základě zvláštního ustanovení, které je součástí *lex Britannia*, pouze tehdy, pokud odborová organizace zahájí kolektivní akci z důvodů pracovních podmínek, na které je přímo použitelný [MBL], což v praxi znamená, že zákaz neplatí u kolektivních akcí vůči zahraničním podnikům, které ve Švédsku dočasně podnikají s vlastními zaměstnanci. Brání ustanovení Smlouvy o ES týkající se volného pohybu služeb a zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, jakož i ustanovení směrnice 96/71 uplatnění posledně uvedeného ustanovení – které spolu s ostatními ustanoveními *lex Britannia* v praxi znamená, že švédské kolektivní smlouvy platí a mají přednost před již uzavřenými zahraničními kolektivními smlouvami – proti kolektivní akci v podobě blokády, uskutečněné švédskými odborovými organizacemi vůči poskytovateli služeb dočasně pobývajícímu ve Švédsku?“

- 41 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 15. listopadu 2005 byla zamítnuta žádost předkládajícího soudu ze dne 15. září 2005, aby projednávaná věc podléhala zrychlenému řízení stanovenému čl. 104a prvním pododstavcem jednacího řádu.

K přípustnosti

- 42 Byggnads, Byggettan a Elektrikerna zpochybňují přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.
- 43 Zprvce uplatňují, že položené otázky a skutkové okolnosti věci v původním řízení spolu nesouvisí. Předkládající soud totiž žádá Soudní dvůr, aby vyložil ustanovení týkající se volného pohybu služeb a směrnice 96/71, zatímco společnost Laval byla ve Švédsku usazena v souladu s článkem 43 ES prostřednictvím společnosti Baltic, své dceřiné společnosti, v níž až do konce roku 2003 vlastnila 100% kapitálu. Jelikož základní kapitál společností Laval a Baltic byl vlastněn stejnými osobami, tyto společnosti měly stejné zástupce a používaly stejnou ochrannou známku, musí být z hlediska práva Společenství považovány za jednu a tutéž hospodářskou entitu, ačkoliv představují dvě odlišné právnické osoby. Společnost Laval tedy byla povinna vykonávat svou činnost ve Švédsku za podmínek stanovených právními předpisy tohoto členského státu pro vlastní státní příslušníky ve smyslu čl. 43 druhého pododstavce ES.
- 44 Zadruhé tvrdí, že spor v původním řízení má za cíl umožnit společnosti Laval vyhnout se švédským právním předpisům, a že z tohoto důvodu má přinejmenším

z části vykonstruovanou povahu. Společnost Laval, jejíž činnost spočívá v dočasném umísťování zaměstnanců původem z Lotyšska u společností vykonávajících svou činnost na švédském trhu, se zkouší vyhnout všem povinnostem vyplývajícím ze švédských právních předpisů a právní úpravy týkající se kolektivních smluv, a snaží se tím, že uplatňuje ustanovení Smlouvy týkající se služeb, jakož i směrnici 96/71, neoprávněně využít možností nabízených právem Společenství.

45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci řízení upraveného v článku 234 ES založeného na jasné dělbě činností mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem spadá posouzení skutkových okolností věci do pravomoci vnitrostátního soudu. Stejně tak je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. V důsledku toho, jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudky ze dne 25. února 2003, IKA, C-326/00, Recueil, s. I-1703, bod 27; ze dne 12. dubna 2005, Keller, C-145/03, Sb. rozh. s. I-2529, bod 33, a ze dne 22. června 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Sb. rozh. s. I-5645, bod 19).

46 Soudní dvůr však rovněž rozhodl, že za výjimečných okolností mu přísluší, za účelem ověření jeho vlastní pravomoci, aby přezkoumal podmínky, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. prosince 1981, Foglia, 244/80, Recueil, s. 3045, bod 21). Odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém, nebo také tehdy, pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky ze dne

13. března 2001, PreussenElektra, C-379/98, Recueil, s. I-2099, bod 39; ze dne 22. ledna 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Recueil, s. I-607, bod 19, a výše uvedený rozsudek Conseil général de la Vienne, bod 20).

47 Je kromě toho třeba připomenout, že Soudnímu dvoru přísluší, aby vzal v rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Společenství a vnitrostátními soudy v úvahu skutkový a legislativní kontext, do něhož jsou předběžné otázky zasazeny, tak, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí (viz zejména rozsudky ze dne 25. října 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, Recueil, s. I-8089, bod 10; ze dne 2. června 2005, Dörr a Ünal, C-136/03, Sb. rozh. s. I-4759, bod 46, a výše uvedený Conseil général de la Vienne, bod 24).

48 V projednávané věci, jak uvedl generální advokát v bodě 97 svého stanoviska, předkládající soud žádá svými otázkami o výklad článků 12 ES a 49 ES, jakož i ustanovení směrnice 96/71 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že tyto otázky jsou položeny v rámci sporu mezi společnostmi Laval a Byggnads, Byggettan a Elektrikerna ohledně kolektivních akcí zahájených těmito odborovými organizacemi poté, co společnost Laval odmítla přistoupit ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, že se tento spor týká pracovních podmínek použitelných na lotyšské pracovníky vyslané společností Laval na stavbu ve Švédsku prováděnou podnikem náležejícím do skupiny Laval a že po těchto kolektivních akcích, jakož i po přerušení výkonu prací se vyslaní pracovníci vrátili do Lotyšska.

49 Jeví se proto, že položené otázky souvisí s předmětem sporu v původním řízení, jak je vymezen předkládajícím soudem, a že skutkový kontext, do něhož jsou tyto otázky zasazeny, neumožňuje dospět k závěru, že je spor vykonstruovaný.

50 Z toho vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K první otázce

51 Svou první otázkou se předkládající soud táže, zda je v souladu s pravidly Smlouvy o ES týkajícími se volného pohybu služeb a zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, jakož i s pravidly směrnice 96/71, aby se odborové organizace snažily prostřednictvím kolektivní akce v podobě blokády přimět zahraničního poskytovatele služeb přistoupit v hostitelském členském státě k takové kolektivní smlouvě týkající se pracovních podmínek, jako je kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví, jestliže se situace v uvedeném členském státě vyznačuje tím, že právní předpisy provádějící uvedenou směrnici neobsahují žádná výslovná ustanovení o uplatnění pracovních podmínek obsažených v kolektivních smlouvách.

52 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že kolektivní akce zahájená Byggnads a Byggettan byla odůvodněna jak odmítnutím společnosti Laval zaručit ve Švédsku svým vyslaným pracovníkům hodinovou mzdu požadovanou těmito odborovými organizacemi, i když dotýčný členský stát nestanoví minimální mzdu, tak odmítnutím tohoto podniku přistoupit ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, jejíž ustanovení zavádí pro určité záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71 výhodnější podmínky, než jsou ty, které vyplývají z příslušných právních předpisů, zatímco jiná ustanovení se týkají záležitostí, které nejsou v tomto článku uvedeny.

53 První otázku předkládajícího soudu je proto třeba chápat tak, že její podstatou je to, zda články 12 ES a 49 ES, jakož i směrnice 96/71 musí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby se v členském státě, v němž jsou pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) této směrnice

obsažené, s výjimkou minimální mzdy, v právních předpisech, mohla odborová organizace snažit prostřednictvím kolektivní akce v podobě takové blokády staveb, jako je blokáda dotčená v původním řízení, přimět poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě zahájit s ní jednání o mzdě, která musí být vyplacena vyslaným pracovníkům, jakož i přistoupit ke kolektivní smlouvě, jejíž ustanovení zavádí pro určité z výše uvedených záležitostí výhodnější podmínky, než jsou ty, které vyplývají z příslušných právních předpisů, zatímco jiná ustanovení se týkají záležitostí, které nejsou v článku 3 uvedené směrnice uvedeny.

Použitelná ustanovení práva Společenství

- 54 Za účelem určení ustanovení práva Společenství použitelných na takovou věc, jako je věc v původním řízení, je třeba připomenout, že v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora se článek 12 ES, který zakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti, samostatně uplatňuje pouze v situacích upravených právem Společenství, pro něž Smlouva nestanoví zvláštní pravidlo o zákazu diskriminace (viz rozsudky ze dne 26. listopadu 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Recueil, s. I-10981, bod 25, a ze dne 29. dubna 2004, Weigel, C-387/01, Recueil, s. I-4981, bod 57).
- 55 Přitom, pokud jde o volný pohyb služeb, byla tato zásada provedena a upřesněna článkem 49 ES (rozsudky ze dne 16. září 1999, Becu a další, C-22/98, Recueil, s. I-5665, bod 32, a ze dne 28. října 1999, Vestergaard, C-55/98, Recueil, s. I-7641, bod 17). Není tedy důvodné, aby Soudní dvůr rozhodl s ohledem na článek 12 ES.
- 56 Pokud jde o dočasné vyslání pracovníků do jiného členského státu, aby v něm vykonávali stavební nebo veřejné práce v rámci poskytování služeb ze strany svého

zaměstnavatele, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že články 49 ES a 50 ES brání tomu, aby členský stát zakázal poskytovateli služeb se sídlem v jiném členském státě, aby se svobodně přemístil na jeho území se všemi svými zaměstnanci, nebo tomu, aby tento členský stát podmiňoval vyslání uvedených zaměstnanců více omezujícími podmínkami. Uložení takových podmínek poskytovateli služeb z jiného státu jej totiž diskriminuje vzhledem k jeho soutěžitelům se sídlem v hostitelském státě, kteří mohou využívat vlastních zaměstnanců svobodně, a ovlivňuje rovněž jeho schopnost poskytnout službu (rozsudek ze dne 27. března 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, Recueil, s. I-1417, bod 12).

57 Právo Společenství naopak nebrání tomu, aby členské státy vztáhly své právní předpisy nebo kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery a týkající se minimálních mezd na všechny osoby, které vykonávají byť i jen dočasnou práci v zaměstnaneckém poměru na jejich území, nehledě na stát sídla jejich zaměstnavatele (viz zejména rozsudky ze dne 3. února 1982, *Seco a Desquenne & Giral*, 62/81 a 63/81, Recueil, s. 223, bod 14, a ze dne 24. ledna 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, Recueil, s. I-787, bod 21). Uplatnění takových pravidel musí být nicméně způsobilé zaručit uskutečnění cíle, který sledují, tedy ochranu vyslaných pracovníků, a nepřekračovat meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 23. listopadu 1999, *Arblade a další*, C-369/96 a C-376/96, Recueil, s. I-8453, bod 35, a ze dne 14. dubna 2005, *Komise v. Německo*, C-341/02, Sb. rozh. s. I-2733, bod 24).

58 V této souvislosti přijal zákonodárce Společenství směrnici 96/71 za tím účelem, aby, jak vyplývá z jejího šestého bodu odůvodnění, v zájmu zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců stanovil pracovní podmínky platné pro pracovní poměr, jestliže podnik usazený v daném členském státě vysílá v rámci poskytování služeb dočasně pracovníky na území jiného členského státu.

- 59 Z třináctého bodu odůvodnění směrnice 96/71 vyplývá, že je třeba koordinovat právní předpisy členských států, aby byl určen základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, jež musí v hostitelském státě dodržovat zaměstnavatelé, kteří tam vysílají pracovníky.
- 60 Směrnice 96/71 však neharmonizovala věcný obsah těchto kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany. Tento obsah tudíž může být volně stanoven členskými státy za podmínky dodržení Smlouvy a obecných zásad práva Společenství (rozsudek ze dne 18. července 2007, Komise v. Německo, C-490/04, Sb. rozh. s. I-6095, bod 19).
- 61 V důsledku toho, jelikož skutkové okolnosti původního řízení, tak jak jsou popsány v předkládacím rozhodnutí, nastaly během roku 2004, tedy v době po uplynutí lhůty stanovené členským státům k provedení směrnice 96/71, přičemž toto datum bylo stanoveno na 16. prosince 1999, a jelikož tyto skutkové okolnosti spadají do působnosti této směrnice, je třeba přezkoumat první otázku s ohledem na ustanovení uvedené směrnice vykládaná s ohledem na článek 49 ES (rozsudek ze dne 12. října 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Sb. rozh. s. I-9553, body 25 až 27 a 45), jakož i případně s ohledem na samotné posledně uvedené ustanovení.

Možnosti, kterými disponují členské státy za účelem určení pracovních podmínek použitelných na vysílané pracovníky, včetně minimálních mezd

- 62 V rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 234 ES s cílem poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen (viz rozsudky ze dne 17. července 1997, Krüger, C-334/95, Recueil, s. I-4517, bod 22; ze dne

28. listopadu 2000, Roquette Frères, C-88/99, Recueil, s. I-10465, bod 18, jakož i ze dne 15. června 2006, Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 a C-41/05, Sb. rozh. s. I-5293, bod 23), je třeba zkoumat možnosti, kterými disponují členské státy za účelem určení pracovních podmínek týkajících se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71, včetně minimálních mezd, jež musí podniky zaručit pracovníkům, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb.

63 Jak z předkládacího rozhodnutí, tak z vyjádření předložených v rámci tohoto řízení totiž vyplývá jednak to, že, pokud jde o určení pracovních podmínek vysílaných pracovníků, které se týkají uvedených záležitostí, je minimální mzda jedinou pracovní podmínkou, jejíž stanovení ve Švédsku nevychází z jedné z možností stanovených směrnicí 96/71, a jednak to, že povinnost uložená společnosti Laval vyjednávat s odborovými organizacemi s cílem zjistit mzdy, které musí být vyplaceny jejím pracovníkům, jakož i povinnost přistoupit ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, jsou základem sporu v původním řízení.

64 Podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce první a druhé odrážky směrnice 96/71 jsou pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v bodě a) až g) tohoto ustanovení stanoveny, pokud jde o nadnárodní poskytování služeb v oblasti stavebnictví, buď právními nebo správními předpisy, anebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné. Kolektivní smlouvy a rozhodčí nálezy ve smyslu tohoto ustanovení jsou ty, kterými se musí řídit všechny podniky dotýčeného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

65 Článek 3 odst. 8 druhý pododstavec směrnice 96/71 poskytuje krom toho členským státům možnost, jestliže neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, považovat za základ ty kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky

dotyčného odvětví, nebo ty, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a které se uplatňují na celém vnitrostátním území.

66 Ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že použití posledně uvedené možnosti vyžaduje jednak to, aby tak členský stát rozhodl, a jednak to, aby použití kolektivních smluv na podniky, které vysílají pracovníky, těmto pracovníkům zaručilo, pokud jde o záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) až g) směrnice 96/71 rovné zacházení ve vztahu k vnitrostátním podnikům dotyčného odvětví nebo povolání, které se nacházejí v podobné situaci. O rovné zacházení ve smyslu čl. 3 odst. 8 uvedené směrnice se jedná tehdy, jestliže tyto posledně uvedené podniky podléhají stejným povinnostem, pokud jde o uvedené záležitosti, jako podniky, kterých se týká vysílání, a jestliže jsou oběma skupinám podniků uloženy tyto povinnosti s týmiž účinky.

67 Je nesporné, že ve Švédsku byly pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71, s výjimkou minimálních mezd, stanoveny právními předpisy. Je rovněž nesporné, že kolektivní smlouvy nejsou prohlášeny za všeobecně použitelné a že tento členský stát nevyužil možnosti stanovené v čl. 3 odst. 8 druhém pododstavci této směrnice.

68 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že jelikož se směrnice 96/71 netýká harmonizace systémů stanovení pracovních podmínek v členských státech, mohou se členské státy na vnitrostátní úrovni svobodně rozhodnout pro systém, který není výslovně uveden mezi systémy stanovenými uvedenou směrnicí, za předpokladu, že tento systém nebrání pohybu služeb mezi členskými státy.

- 69 Z procesních písemností vyplývá, že ve Švédsku vnitrostátní orgány svěřily sociálním partnerům úkol, aby prostřednictvím kolektivního vyjednávání stanovili mzdy, které musí vnitrostátní podniky zaplatit svým pracovníkům, a že pokud jde o stavební podniky, takový systém znamená vyjednávání případ od případu na pracovišti, se zohledněním kvalifikace a úkolů dotyčných zaměstnanců.
- 70 Pokud jde o mzdové povinnosti, které mohou být uloženy poskytovatelům služeb usazeným v jiných členských státech, je třeba připomenout, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec písm. c) směrnice 96/71 se týká pouze minimální mzdy. Tohoto ustanovení se proto není možné dovolávat k tomu, aby se odůvodnila povinnost těchto poskytovatelů služeb dodržovat mzdy, jaké se v projednávané věci snaží v rámci švédského systému prosadit odborové organizace žalované v původním řízení, které nepředstavují minimální mzdy a nejsou navíc stanoveny podle způsobů upravených v tomto ohledu v čl. 3 odst. 1 a 8 uvedené směrnice.
- 71 V důsledku toho je třeba v této fázi dospět k závěru, že členský stát, ve kterém nejsou minimální mzdy určeny jedním ze způsobů stanovených v čl. 3 odst. 1 a 8 směrnice 96/71, nemá podle této směrnice právo ukládat podnikům usazeným v jiných členských státech, aby v rámci nadnárodního poskytování služeb vyjednávaly případ od případu na pracovišti, se zohledněním kvalifikace a úkolů zaměstnanců, aby tak zjistily mzdy, které budou muset zaplatit svým vyslaným pracovníkům.
- 72 V následující části tohoto rozsudku bude třeba posoudit povinnosti, které z takového systému stanovení mezd vyplývají podnikům usazeným v jiném členském státě s ohledem na článek 49 ES.

Záležitosti, kterých se mohou týkat pracovní podmínky použitelné na vysílané pracovníky

- 73 Aby se zabezpečilo dodržování základu kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, čl. 3. odst. 1 první pododstavec směrnice 96/71 stanoví, že členské státy zajistí, aby podniky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v tomto ustanovení, a sice maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délky dovolené za kalendářní rok, minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy, podmínek poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o nediskriminaci.
- 74 Toto ustanovení má jednak zabezpečit poctivou soutěž mezi vnitrostátními podniky a podniky nadnárodně poskytujícími služby, jelikož ukládá posledně uvedeným podnikům, aby svým pracovníkům ohledně omezeného výčtu záležitostí přiznaly pracovní podmínky, které jsou v hostitelském členském státě stanoveny právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy ve smyslu čl. 3 odst. 8 směrnice 96/71, jež představují kogentní ustanovení pro minimální ochranu.
- 75 Uvedené ustanovení tedy brání tomu, aby se, jestliže je úroveň sociální ochrany v hostitelském členském státě vyšší, mohly podniky usazené v jiných členských státech dopustit v rámci nadnárodního poskytování služeb nekalé soutěže vůči

podnikům hostitelského členského státu tím, že na své pracovníky ohledně těchto záležitostí použijí pracovní podmínky platné v členském státě původu.

- 76 Kromě toho má toto ustanovení zajistit vysílaným pracovníkům použití ustanovení pro minimální ochranu hostitelského členského státu, pokud jde o pracovní podmínky týkající se uvedených záležitostí, během doby, kdy dočasně vykonávají práci na území tohoto členského státu.
- 77 Přiznání takové minimální ochrany vede k tomu, že je-li úroveň ochrany vyplývající z pracovních podmínek přiznaných vysílaným pracovníkům v členském státě původu, pokud jde o záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71, nižší než úroveň minimální ochrany v hostitelském členském státě, mají tito pracovníci nárok na lepší pracovní podmínky v tomto posledně uvedeném státě.
- 78 Nicméně z bodu 19 tohoto rozsudku vyplývá, že ve věci v původním řízení se určitá ustanovení kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví odchylují, pro některé záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71, zejména co se týče pracovní doby a dovolené za kalendářní rok, od švédských právních předpisů, které stanoví pracovní podmínky použitelné na vysílané pracovníky, když zavádějí výhodnější podmínky než tyto právní předpisy.
- 79 Je pravda, že čl. 3 odst. 7 směrnice 96/71 stanoví, že odstavce 1 až 6 téhož článku nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější. Kromě toho ze sedmáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice vyplývá, že kogentní

ustanovení pro minimální ochranu platná v hostitelském státě nesmí bránit použití takových pracovních podmínek.

80 To však nemění nic na tom, že čl. 3 odst. 7 směrnice 96/71 nemůže být vykládán v tom smyslu, že umožňuje hostitelskému členskému státu podřídít poskytování služeb na jeho území dodržování pracovních podmínek, které jdou nad kogentní ustanovení pro minimální ochranu. Směrnice 96/71 totiž, pokud jde o záležitosti uvedené v jejím čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g), výslovně stanoví stupeň ochrany, jehož dodržování má hostitelský stát právo uložit podnikům usazeným v jiných členských státech ve prospěch jejich pracovníků vysílaných na jeho území. Kromě toho by takový výklad zbavil uvedenou směrnici užitečného účinku.

81 Úroveň ochrany, která musí být vysílaným pracovníkům zajištěna na území hostitelského členského státu se proto, s výhradou možnosti podniků usazených v jiných členských státech přistoupit dobrovolně v hostitelském členském státě, zejména v rámci závazku přijatého vůči vlastním vysílaným zaměstnancům, k případně výhodnější kolektivní smlouvě, v zásadě omezuje na úroveň ochrany stanovenou v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71, pokud uvedení pracovníci již nemají na základě zákona nebo kolektivních smluv v členském státě původu výhodnější pracovní podmínky ohledně záležitostí, kterých se týká uvedené ustanovení.

82 Kromě toho je třeba upřesnit, že podle čl. 3 odst. 10 první odrážky směrnice 96/71 mohou členské státy uplatňovat pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny zvláště v odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) tohoto článku 3 směrnice, v souladu se Smlouvou a pokud se jedná o předpisy o veřejném

pořádku, které se rovným způsobem uplatní na vnitrostátní podniky a na podniky ostatních členských států.

83 Ve věci v původním řízení se některá ustanovení kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví týkají záležitostí, které nejsou zvláště uvedeny v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71. V tomto ohledu z bodu 20 tohoto rozsudku vyplývá, že přistoupení k této kolektivní smlouvě s sebou pro podniky nese přijetí povinností peněžitého charakteru, jako jsou povinnosti, které jim ukládají zaplatit Byggettan částku rovnající se 1,5% objemu mzdových prostředků za kontrolu vykonávanou touto odborovou sekcí ohledně mezd, a pojišťovně FORA jednak 0,8% objemu mzdových prostředků jako „zvláštní příplatek ve stavebnictví“, a jednak 5,9% tohoto objemu za některé pojistné.

84 Je nicméně nesporné, že tyto povinnosti byly uloženy, aniž by vnitrostátní orgány využily čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71. Sporná ustanovení kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví byla totiž přijata na základě vyjednávání mezi sociálními partnery, kteří nepředstavují veřejnoprávní entity a nemohou se dovolávat tohoto ustanovení k tomu, aby uplatnili důvody veřejného pořádku za účelem prokázání slučitelnosti takové kolektivní akce, jaká je dotčena v původním řízení, s právem Společenství.

85 Je třeba dále posoudit s ohledem na článek 49 ES kolektivní akci, kterou vedly odborové organizace žalované v původním řízení, a to jak v rozsahu, v němž měla přimět poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě k tomu, aby zahájil jednání o mzdách, které musejí být vyplaceny vyslaným pracovníkům, tak v rozsahu, v němž měla tohoto poskytovatele služeb přimět k přistoupení ke kolektivní smlouvě, jejíž ustanovení zavádí pro určité záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71 výhodnější podmínky, než jaké vyplývají z příslušných právních předpisů, zatímco jiná ustanovení této smlouvy se týkají záležitostí, na které se toto ustanovení nevztahuje.

K posouzení kolektivní akce dotčené ve věci v původním řízení s ohledem na článek 49 ES

- ⁸⁶ Co se týče používání nátlakových prostředků, jimiž disponují odborové organizace, aby vynutily přistoupení ke kolektivní smlouvě, jakož i mzdová jednání, žalované v původním řízení, jakož i dánská a švédská vláda uvádějí, že právo zahájit kolektivní akce v rámci vyjednávání se zaměstnavatelem nespadá do působnosti článku 49 ES, protože v souladu s čl. 137 odst. 5 ES, ve znění Niceské smlouvy, Společenství nemá pravomoc upravovat toto právo.
- ⁸⁷ V tomto ohledu stačí připomenout, že i když je pravda, že v oblastech, které nespadají do pravomoci Společenství, mají členské státy v zásadě volnost při úpravě podmínek existence dotčených práv a způsobů výkonu těchto práv, nemění to nic na tom, že při výkonu této pravomoci musí uvedené státy dodržovat právo Společenství (viz obdobně, co se týče oblasti sociálního zabezpečení, rozsudky ze dne 28. dubna 1998, Decker, C-120/95, Recueil, s. I-1831, body 22 a 23, jakož i Kohll, C-158/96, Recueil, s. I-1931, body 18 a 19; co se týče přímých daní, rozsudky ze dne 4. března 2004, Komise v. Franice, C-334/02, Recueil, s. I-2229, bod 21, a ze dne 13. prosince 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Sb. rozh. s. I-10837, bod 29).
- ⁸⁸ Proto nemůže okolnost, že se článek 137 ES nevztahuje ani na právo na stávku, ani na právo na výluku vyjmout takovou kolektivní akci, jaká je dotčená v původním řízení, z oblasti volného pohybu služeb.
- ⁸⁹ Podle vyjádření dánské a švédské vlády představuje právo vést kolektivní akci základní právo, které je jako takové vyňato z působnosti článku 49 ES, jakož i směrnice 96/71.

90 V tomto ohledu je třeba uvést, že právo vést kolektivní akci je uznáno jak různými mezinárodně právními instrumenty, na kterých členské státy spolupracovaly nebo ke kterým přistoupily, jako je Evropská sociální charta podepsaná v Turíně dne 18. října 1961, ostatně výslovně uvedená v článku 136 ES, a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 ze dne 9. července 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva se organizovat, tak instrumenty vypracovanými uvedenými členskými státy na úrovni Společenství nebo v rámci Evropské unie, jako je Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady konaném dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku, rovněž uvedená v článku 136 ES, a Listina základních práv Evropské unie, vyhlášená dne 7. prosince 2000 v Nice (Úř. věst. C 364, s. 1).

91 I když právo vést kolektivní akci musí být tedy uznáno jako základní právo, které je nedílnou součástí obecných zásad práva Společenství, jejichž dodržování Soudní dvůr zajišťuje, nemění to nic na tom, že jeho výkon může podléhat určitým omezením. Jak totiž znovu potvrzuje článek 28 Listiny základních práv Evropské unie, toto právo je chráněno v souladu s právem Společenství a vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

92 I když je pravda, jak připomíná švédská vláda, že právo vést kolektivní akce požívá ve Švédsku, stejně jako v dalších členských státech, ústavní ochrany, nemění to nic na tom, jak vyplývá z bodu 10 tohoto rozsudku, že podle švédské ústavy může být toto právo, které v tomto členském státě zahrnuje blokádu pracoviště, vykonáváno pouze tehdy, pokud tomu nebrání ustanovení zákona nebo smlouvy.

93 V tomto ohledu Soudní dvůr již rozhodl, že ochrana základních práv zakládá legitimní zájem, který v zásadě odůvodňuje omezení povinností uložených právem Společenství, byť by se jednalo o povinnosti uložené na základě základní svobody

zaručené Smlouvou, jako je volný pohyb zboží (viz rozsudek ze dne 12. června 2003, Schmidberger, C-112/00, Recueil, s. I-5659, bod 74) nebo volný pohyb služeb (viz rozsudek ze dne 14. října 2004, Omega, C-36/02, Sb. rozh. s. I-9609, bod 35).

- 94 Jak Soudní dvůr rozhodl ve výše uvedených rozsudcích Schmidberger a Omega, výkon dotčených základních práv, a sice svobody vyjadřování a shromažďování, jakož i respektování lidské důstojnosti, se nevymyká z působnosti ustanovení Smlouvy. Tento výkon musí být uveden do souladu s požadavky týkajícími se práv chráněných uvedenou Smlouvou a být v souladu se zásadou proporcionality (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Schmidberger, bod 77, a Omega, bod 36).
- 95 Z výše uvedeného vyplývá, že povaha práva vést kolektivní akci jakožto základního práva nemůže takovou akci, vedenou proti podniku usazenému v jiném členském státě, který vysílá pracovníky v rámci nadnárodního poskytování služeb, vyloučit z působnosti práva Společenství.
- 96 Je proto třeba přezkoumat, zda skutečnost, že odborové organizace členského státu mohou vést kolektivní akci za výše uvedených podmínek, představuje omezení volného pohybu služeb, a pokud tomu tak je, zda toto omezení může být odůvodněno.
- 97 V tomto ohledu je třeba připomenout, že článek 49 ES v rozsahu, v němž se týká odstranění omezení volného pohybu služeb vyplývajících z okolnosti, že poskyto-

vatel služeb je usazen v jiném členském státě než v tom, kde služba musí být poskytnuta, se po uplynutí přechodného období stal přímo použitelným v právních řádech členských států a přiznává jednotlivcům práva, jež mohou uplatnit před soudem a jimž musí vnitrostátní soudy poskytovat ochranu (viz zejména rozsudky ze dne 3. prosince 1974, van Binsbergen, 33/74, Recueil, s. 1299, bod 26; ze dne 14. července 1976, Donà, 13/76, Recueil, s. 1333, bod 20; ze dne 4. prosince 1986, Komise v. Irsko, 206/84, Recueil, s. 3817, bod 16, a ze dne 11. ledna 2007, ITC, C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, bod 67).

98 Je rovněž třeba připomenout, že dodržování článku 49 ES platí také pro právní úpravy nikoli veřejného charakteru, které mají kolektivním způsobem upravit poskytování služeb. Zrušení překážek volného pohybu služeb mezi členskými státy by totiž bylo ohroženo, kdyby zrušení překážek státního původu mohlo být neutralizováno překážkami vyplývajících z uplatňování právní autonomie sdružení nebo subjektů, které nespádají do oblasti veřejného práva (viz rozsudky ze dne 12. prosince 1974, Walrave a Koch, 36/74, Recueil, s. 1405, body 17 a 18; ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93, Recueil, s. I-4921, body 83 a 84, jakož i ze dne 19. února 2002, Wouters a další, C-309/99, Recueil, s. I-1577, bod 120).

99 Ve věci v původním řízení je třeba konstatovat, že právo odborových organizací členského státu vést kolektivní akce, kterými je možné přimět podniky usazené v jiných členských státech k přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, jejíž některá ustanovení se odchyľují od právních předpisů tím, že zavádějí výhodnější pracovní podmínky, pokud jde o záležitosti uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) směrnice 96/71 a jiná se týkají záležitostí, které uvedené ustanovení neuvádí, může učinit výkon stavebních prací na švédském území pro tyto podniky méně přitažlivým či dokonce obtížnějším, a představuje z tohoto důvodu omezení volného pohybu služeb ve smyslu článku 49 ES.

100 To platí tím spíše pro okolnost, že uvedené podniky, aby zjistily minimální mzdu, která musí být vyplacena jejich vyslaným pracovníkům, mohou být prostřednictvím kolektivních akcí přinuceny vést s odborovými organizacemi vyjednávání neurčitého trvání na místě výkonu poskytování služeb.

101 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že jelikož volný pohyb služeb představuje jednu ze základních zásad Společenství (viz zejména rozsudky ze dne 4. prosince 1986, Komise v. Francie, 220/83, Recueil, s. 3663, bod 17, a Komise v. Dánsko, 252/83, Recueil, s. 3713, bod 17), omezení této svobody může být připuštěno pouze tehdy, jestliže sleduje legitimní cíl slučitelný se Smlouvou a je odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu, a pokud je v takovém případě způsobilé zaručit uskutečnění sledovaného cíle a nepřekračuje meze toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné (viz zejména rozsudky ze dne 5. června 1997, SETTG, C-398/95, Recueil, s. I-3091, bod 21; ze dne 30. března 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Sb. rozh. s. I-2941, bod 37, a ze dne 5. prosince 2006, Cipolla a další, C-94/04 a C-202/04, Sb. rozh. s. I-11421, bod 61).

102 Odborové organizace žalované v původním řízení, jakož i švédská vláda uvádějí, že dotčená omezení jsou odůvodněna, protože jsou nezbytná pro zajištění ochrany základního práva uznaného právem Společenství a protože je jejich cílem ochrana pracovníků, která představuje naléhavý důvod obecného zájmu.

103 V tomto ohledu je třeba uvést, že právo vést kolektivní akci, jejímž cílem je ochrana pracovníků v hostitelském státě proti případné praxi sociálního dumpingu, může představovat naléhavý důvod obecného zájmu ve smyslu judikatury Soudního dvora,

který může v zásadě odůvodnit omezení jedné ze základních svobod zaručených Smlouvou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Arblade a další, bod 36; rozsudky ze dne 15. března 2001, Mazzoleni a ISA, C-165/98, Recueil, s. I-2189, bod 27; ze dne 25. října 2001, Finalarte a další, C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, Recueil, s. I-7831, bod 33, a ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, bod 77).

¹⁰⁴ Je třeba dodat, že podle čl. 3 odst. 1 písm. c) a j) ES nezahrnuje činnost Společenství jen „vnitřní trh, který se vyznačuje odstraněním překážek volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu mezi členskými státy“, ale rovněž „politiku v sociální oblasti“. Článek 2 ES totiž uvádí, že posláním Společenství je zejména podporovat „harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj hospodářských činností“ a „vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany“.

¹⁰⁵ Protože Společenství tedy nemá jen hospodářské, ale i sociální cíle, musí být práva vyplývající z ustanovení Smlouvy týkajících se volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu v rovnováze s cíli sledovanými sociální politikou, k nimž patří, jak vyplývá z článku 136 ES, zejména zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno je vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu a sociální dialog.

¹⁰⁶ Ve věci v původním řízení Byggnads a Byggettan uvádějí, že cílem sledovaným blokádou zahájenou proti společnosti Laval byla ochrana pracovníků.

107 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že blokáda, kterou zahájí odborová organizace hostitelského členského státu a jejímž cílem je zaručit v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslaným pracovníkům pracovní podmínky na určité úrovni, v zásadě spadá pod cíl ochrany pracovníků.

108 Je nicméně třeba mít za to, že pokud jde o zvláštní povinnosti spojené s přistoupením ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, kterou se odborové organizace snaží vnutit prostřednictvím takové kolektivní akce, jaká je dotčená v původním řízení, podnikům usazeným v jiných členských státech, překážku, kterou s sebou kolektivní akce nese, odůvodnit s ohledem na takový cíl nelze. Kromě toho, co vyplývá z bodů 81 a 83 tohoto rozsudku, pokud jde o pracovníky vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb, je totiž jejich zaměstnavatel v důsledku koordinace zavedené směrnicí 96/71 povinen v hostitelském členském státě dodržovat základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany.

109 Konečně, pokud jde o mzdová jednání, která odborové organizace prostřednictvím takové kolektivní akce, jaká je dotčená v původním řízení, zamýšlí vnutit podnikům usazeným v jiném členském státě a vysílajícím dočasně pracovníky na území hostitelského členského státu, je zřejmé třeba zdůraznit, že právo Společenství nezakazuje členským státům, aby takovým podnikům uložily povinnost vhodným způsobem dodržovat jejich pravidla v oblasti minimální mzdy (viz výše uvedené rozsudky *Seco* a *Desquenne & Giral*, bod 14; *Rush Portuguesa*, bod 18, jakož i *Arblade* a další, bod 41).

110 Takové kolektivní akce, jaké jsou dotčené v původním řízení, nicméně nemohou být odůvodněny s ohledem na cíl obecného zájmu uvedený v bodě 102 tohoto rozsudku, jestliže mzdové jednání, které je vnucované těmito akcemi podniku usazenému v jiném členském státě, spadá do vnitrostátního kontextu vyznačujícího se

neexistencí ustanovení jakékoli povahy, která by byla dostatečně přesná a dostupná k tomu, aby v praxi neznemožnila nebo nadměrně neztížila tomuto podniku určení povinností, které musí dodržovat ohledně minimální mzdy (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Arblade* a další, bod 43).

- 111 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na první otázku, že článek 49 ES a článek 3 směrnice 96/71 musejí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby se v členském státě, v němž jsou pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) této směrnice obsažené, s výjimkou minimální mzdy, v právních předpisech, mohla odborová organizace snažit prostřednictvím kolektivní akce v podobě takové blokády staveb, jako je blokáda dotčená v původním řízení, přimět poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě zahájit s ní jednání o mzdě, která musí být vyplacena vyslaným pracovníkům, jakož i přistoupit ke kolektivní smlouvě, jejíž ustanovení zavádí pro určité z výše uvedených záležitostí výhodnější podmínky, než jsou ty, které vyplývají z příslušných právních předpisů, zatímco jiná ustanovení se týkají záležitostí, které nejsou uvedeny v článku 3 uvedené směrnice.

K druhé otázce

- 112 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda články 49 ES a 50 ES brání tomu, aby zákaz podniknout kolektivní akci s cílem zrušit nebo změnit kolektivní smlouvu uzavřenou třetími osobami, který je v členském státě uložen odborovým organizacím, byl podmíněn tím, že se kolektivní akce týká pracovních podmínek, na které je vnitrostátní právo přímo použitelné, což má pro podnik, který vysílá pracovníky do tohoto členského státu v rámci poskytování služeb a který je vázán kolektivní smlouvou podléhající právu jiného členského státu, za následek, že nemůže takový zákaz uplatnit vůči uvedeným organizacím.

- 113 Tato otázka se týká použití ustanovení MBL, která zavedla systém boje proti sociálnímu dumpingu, na jehož základě nemůže poskytovatel služeb v členském státě, ve kterém poskytuje službu, oprávněně očekávat jakékoliv zohlednění závazků vyplývajících z kolektivních smluv, kterým již podléhá v členském státě, ve kterém je usazen. Z takového systému vyplývá, že kolektivní akce jsou povoleny vůči podnikům, které jsou vázány kolektivní smlouvou podléhající právu jiného členského státu stejně jako vůči těm podnikům, které neváže žádná kolektivní smlouva.
- 114 Podle ustálené judikatury volný pohyb služeb předpokládá zejména odstranění jakékoli diskriminace vůči poskytovateli z důvodu jeho státní příslušnosti nebo okolnosti, že je usazen v jiném členském státě nežli ve státě, ve kterém je služba poskytována (viz zejména rozsudky ze dne 26. února 1991, Komise v. Francie, C-154/89, Recueil, s. I-659, bod 12; Komise v. Itálie, C-180/89, Recueil, s. I-709, bod 15; Komise v. Řecko, C-198/89, Recueil, s. I-727, bod 16, a ze dne 18. července 2007, Komise v. Německo, výše uvedený, bod 83).
- 115 Podle stejně tak ustálené judikatury může diskriminace nastat pouze tehdy, pokud jsou rozdílná pravidla používána na srovnatelné situace nebo stejné pravidlo používáno na rozdílné situace (viz zejména rozsudky ze dne 14. února 1995, Schumacker, C-279/93, Recueil, s. I-225, bod 30; ze dne 22. března 2007, Talotta, C-383/05, Sb. rozh. s. I-2555, bod 18, jakož i ze dne 18. července 2007, Lakebrink a Peters-Lakebrink, C-182/06, Sb. rozh. s. I-6705, bod 27).
- 116 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že taková vnitrostátní právní úprava, jaká je dotčena ve věci v původním řízení, která nepřihlíží, bez ohledu na jejich obsah, ke kolektivním smlouvám, kterými jsou podniky vysílající pracovníky do Švédska již vázány v členském státě, kde jsou usazeny, diskriminuje tyto podniky v rozsahu,

v němž s nimi zachází stejně jako s tuzemskými podniky, které kolektivní smlouvu neuzavřely.

- 117 Přitom z článku 46 ES, který je nutno vykládat striktně, vyplývá, že diskriminační pravidla mohou být odůvodněná z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví (viz rozsudek ze dne 18. července 2007, Komise v. Německo, výše uvedený, bod 86).
- 118 V tomto ohledu z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že použití této právní úpravy na podniky usazené v jiných členských státech, které jsou vázány kolektivními smlouvami, na které se švédské právo přímo nepoužije, má za cíl jednak umožnit odborovým organizacím jednat tak, aby všichni zaměstnavatelé přítomní na švédském trhu práce uplatňovali mzdy a další pracovní podmínky odpovídající podmínkám obvykle uplatňovaným ve Švédsku, a jednak vytvořit podmínky poctivé hospodářské soutěže za stejných podmínek mezi švédskými zaměstnavateli a podnikateli pocházejícími z jiných členských států.
- 119 Vzhledem k tomu, že žádné z hledisek uvedených v předchozím bodě nepatří mezi důvody veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví ve smyslu článku 46 ES ve spojení s článkem 55 ES, je třeba konstatovat, že taková diskriminace, jaká je dotčená v původním řízení, nemůže být odůvodněná.
- 120 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na druhou otázku, že články 49 ES a 50 ES brání tomu, aby zákaz podniknout kolektivní akci s cílem zrušit nebo změnit kolektivní smlouvu uzavřenou třetími osobami, který je v členském státě uložen odborovým organizacím, byl podmíněn tím, že se kolektivní akce týká pracovních podmínek, na které je vnitrostátní právo přímo použitelné.

K nákladům řízení

- ¹²¹ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 49 ES a článek 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb musejí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby se v členském státě, v němž jsou pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g) této směrnice obsažené, s výjimkou minimální mzdy, v právních předpisech, mohla odborová organizace snažit prostřednictvím kolektivní akce v podobě takové blokády staveb, jako je blokáda dotčená v původním řízení, přimět poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě zahájit s ní jednání o mzdě, která musí být vyplacena vyslaným pracovníkům, jakož i přistoupit ke kolektivní smlouvě, jejíž ustanovení zavádí pro určité z výše uvedených záležitostí výhodnější podmínky, než jsou ty, které vyplývají z příslušných právních předpisů, zatímco jiná ustanovení se týkají záležitostí, které nejsou uvedeny v článku 3 uvedené směrnice.

- 2) Články 49 ES a 50 ES brání tomu, aby zákaz podniknout kolektivní akci s cílem zrušit nebo změnit kolektivní smlouvu uzavřenou třetími osobami, který je v členském státě uložen odborovým organizacím, byl podmíněn tím, že se kolektivní akce týká pracovních podmínek, na které je vnitrostátní právo přímo použitelné.

Podpisy.