

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 3. apríla 2008^{*}

Vo veci C-346/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Oberlandesgericht Celle (Nemecko) z 3. augusta 2006 a doručený Súdnemu dvoru 11. augusta 2006, ktorý súvisí s konaním:

Dirk Rüffert, správca konkurznej podstaty Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG

proti

Spolkovej krajine Dolné Sasko,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans (spravodajca), sudcovia J. Makarczyk, P. Küris, J.-C. Bonichot a C. Toader,

^{*} Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 5. júla 2007,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- spolková krajina Dolné Sasko, v zastúpení: R. Thode, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma, splnomocnený zástupca,
- belgická vláda, v zastúpení: A. Hubert, splnomocnená zástupkyňa,
- dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg, splnomocnený zástupca,
- francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues a O. Christmann, splnomocnení zástupcovia,
- Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci N. Travers, BL, a B. O'Moore, SC,

- cyperská vláda, v zastúpení: E. Neofitou, splnomocnená zástupkyňa,
- rakúska vláda, v zastúpení: M. Fruhmann, splnomocnený zástupca,
- poľská vláda, v zastúpení: E. Ośniecka-Tamecka a M. Szymańska, splnomocnené zástupkyne, ako aj A. Dziecielak, odborník,
- fínska vláda, v zastúpení: E. Bygglin, splnomocnená zástupkyňa,
- nórska vláda, v zastúpení: A. Eide a E. Sivertsen, splnomocnení zástupcovia,
- Komisia Európskych spoločenských, v zastúpení: E. Traversa a C. Ladenburger, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 20. septembra 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 49 ES.

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Rüffertom, správcom konkurznej podstaty Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (ďalej len „spoločnosť Objekt und Bauregie“), a spolkovou krajinou Dolné Sasko, ktorého predmetom je zrušenie zmluvy o dielo uzavretej medzi touto spolkovou krajinou a uvedenou obchodnou spoločnosťou.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431), ustanovuje vo svojom článku 1 nazvanom „Rozsah“:

„1. Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu.

...

3. Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijímú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou

na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,

...“

4 Podľa článku 3 smernice 96/71 nazvaného „Vzťahy a podmienky zamestnania“:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, poslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo

— v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

...

- c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,

...

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify‘ v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

...

7. Odseky 1 až 6 nebudú brániť uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

...

8. ‚Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné‘ znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

Ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne aplikovateľné v zmysle prvého písmena, členské štáty sa podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať o:

- kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo

- o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu,

za predpokladu, že ich uplatnenie na podniky, uvádzané v článku 1 ods. 1, zabezpečí rovnosť zaobchádzania v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1 tohto článku medzi danými podnikmi a inými podnikmi, uvádzanými v tomto pododseku, ktoré sú v podobnej situácii.

...“

Vnútroštátna právna úprava

- 5 Zákon spolkovej krajiny Dolné Sasko o verejnom obstarávaní (Niedersächsisches Landesvergabegesetz, ďalej len „krajinský zákon“) obsahuje ustanovenia o verejnom obstarávaní, pokiaľ verejné zákazky majú hodnotu minimálne 10 000 eur. V odôvodnení tohto zákona sa uvádza:

„Zákon zamedzuje skresleniam hospodárskej súťaže, ktoré vznikajú v oblasti stavebníctva a verejnej hromadnej dopravy, využitím pracovnej sily s nízkou mzdou a zmierňuje zaťaženia systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré z toho vyplývajú. Na tento účel stanovuje, že verejní obstarávatelia môžu prideliť stavebné zákazky a zákazky vo verejnej osobnej doprave len podnikom, ktoré vyplácajú mzdy dohodnuté v kolektívnych zmluvách v mieste plnenia služieb.

...“

- 6 Podľa § 3 ods. 1 krajinského zákona nazvaného „Vyhlásenie o dodržiavaní kolektívnych zmlúv“:

„Zákazky na práce môžu byť zadané len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim pracovníckam a pracovníkom po vykonaní týchto služieb zaplatia prinajmenšom odmenu dohodnutú v kolektívnej zmluve uplatniteľnej v mieste výkonu uvedených služieb a v lehote stanovenej touto zmluvou. Za práce v zmysle prvej vety sa považujú služby poskytnuté podnikmi v hlavnom stavebnom

priemysle a služby vo vedľajšom stavebnom priemysle. Prvá veta platí aj pre verejné služby regionálnej, prímestskej a mestskej dopravy.“

7 § 4 ods. 1 tohto zákona nazvaný „Použitie subdodávateľa“ stanovuje:

„Úspešný uchádzač smie služby, pre ktoré bol jeho podnik zriadený, poskytovať prostredníctvom subdodávateľa len od prípadu k prípadu a pod podmienkou, že s tým obstarávateľ v konkrétnom prípade písomne súhlasil. Uchádzači sú povinní uviesť už pri predložení svojich ponúk, ktoré služby majú v úmysle prideliť subdodávateľom. Pokiaľ budú služby prenesené na subdodávateľov, musí sa úspešný uchádzač zaviazat' aj k tomu, že subdodávateľovi uloží povinnosti stanovené v § 3, 4 a 7 ods. 2 pre úspešných uchádzačov a že bude kontrolovať dodržiavanie týchto povinností subdodávateľom.“

8 § 6 uvedeného zákona nazvaný „Dôkazy“ určuje:

„1. Ponuka je vylúčená z posudzovania, ak dodávateľ nepredloží nasledujúce podklady:

...

(3) Vyhlásenie o dodržiavaní kolektívnych zmlúv podľa § 3.

...

2. Ak má byť uskutočnením časti zákazky poverený subdodávateľ, musia byť pri udelení zákazky predložené aj dôkazy podľa odseku 1 preukazujúce subdodávateľov.“

9 § 8 krajinského zákona, nazvaný „Sankcie“ stanovuje:

„1. Na zabezpečenie dodržiavania povinností vymedzených v § 3, 4 a 7 ods. 2 si verejní obstarávatelia dohodnú s úspešným uchádzačom za každé zavinené porušenie zmluvnú pokutu vo výške 1 %, pri viacnásobnom porušení až do výšky 10 % z hodnoty zákazky. Úspešný uchádzač je povinný zaplatiť zmluvnú pokutu podľa prvej vety aj v prípade, že sa porušenia dopustil jeden z jeho subdodávateľov alebo jeden zo subdodávateľov jeho subdodávateľa s výnimkou prípadu, že úspešný uchádzač o porušení nevedel alebo nemusel vedieť. Ak je vzniknutá pokuta neprimerane vysoká, môže ju obstarávateľ na žiadosť úspešného uchádzača znížiť na primeranú čiastku.

2. Verejní obstarávatelia sa s úspešným uchádzačom dohodnú, že nesplnenie požiadaviek uvedených v § 3 úspešným uchádzačom alebo jeho subdodávateľmi, ako aj porušenie povinností vyplývajúce z hrubej nedbanlivosti alebo opakované porušenie povinností podľa § 4 a 7 ods. 2 oprávňuje verejných obstarávateľov na okamžité zrušenie zmluvy.

3. Ak sa preukáže, že podnik porušil svoje povinnosti stanovené týmto zákonom aspoň z hrubej nedbanlivosti alebo ich poruší opakovane, môžu ho verejní obstarávatelia pre oblasť svojej pôsobnosti vylúčiť z verejného obstarávania na dobu až jedného roka.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 10 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že spolková krajina Dolné Sasko pridela počas jesene 2003 spoločnosti Objekt und Bauregie na základe verejnej súťaže zákazku na hrubú stavbu justičného zariadenia na výkon väzby a trestu odňatia slobody v Göttingene-Rosdorfe. Hodnota zákazky bola 8 493 331 eur bez dane z pridanej hodnoty. Zmluva obsahovala záväzok dodržiavať kolektívne zmluvy a najmä záväzok vyplácať zamestnancom vykonávajúcim prácu na stavenisku minimálne mzdu záväznú v mieste výkonu v súlade s kolektívnou zmluvou uvedenou v listine vzorových kolektívnych zmlúv pod č. 01 „Stavebníctvo“ (ďalej len „kolektívna zmluva „Stavebníctvo““).
- 11 Spoločnosť Objekt und Bauregie sa obrátila na služby podniku usadeného v Poľsku ako subdodávateľa. V lete 2004 vzniklo podozrenie, že tento podnik zamestnával na stavenisku pracovníkov za mzdu nižšiu, ako je stanovená kolektívnou zmluvou „Stavebníctvo“. Po začatí vyšetrovania zrušili tak spoločnosť Objekt und Bauregie, ako aj spolková krajina Dolné Sasko medzi sebou uzatvorenú zmluvu o dielo. Spolková krajina Dolné Sasko oprela toto zrušenie najmä o to, že spoločnosť Objekt und Bauregie porušila zmluvnú povinnosť dodržiavať uvedenú kolektívnu zmluvu. Proti hlavnému riadiacemu pracovníkovi podniku usadenému v Poľsku bol vydaný trestný rozkaz, v ktorom bol uznaný vinným z toho, že 53 pracovníkom pracujúcim na stavenisku bola vyplatená mzda len vo výške 46,57 % stanovenej minimálnej mzdy.
- 12 Landgericht Hannover ako prvostupňový súd zaujal právne stanovisko, že pohľadávka spoločnosti Objekt und Bauregie na zaplatenie odmeny za vykonanie diela zanikla započítaním so zmluvnou pokutou vo výške 84 934,31 eur (teda 1 % hodnoty zákazky), na uplatnenie ktorej vznikol nárok spolkovej krajine Dolné Sasko. V zostávajúcej časti žalobu tejto obchodnej spoločnosti zamietol.

- ¹³ Vnútroštátny súd ako odvolací súd sa domnieva, že riešenie sporu závisí od toho, či je povinný neuplatniť krajinský zákon a predovšetkým § 8 ods. 1 tohto zákona, pretože zákon nie je zlučiteľný so slobodou poskytovania služieb zakotvenou v článku 49 ES.
- ¹⁴ Vnútroštátny súd v tejto súvislosti poznamenáva, že povinnosti dodržiavať kolektívne zmluvy zaväzujú stavebné podniky usadené v iných členských štátoch prispôbiť mzdy vyplácané svojim zamestnancom výške odmeny, zvyčajne vyššej, ktorá je uplatniteľná v mieste výkonu zákazky v Nemecku. V dôsledku tejto požiadavky tieto podniky strácajú výhodu v hospodárskej súťaži, ktorá im vyplýva z nižších mzdových nákladov. Povinnosť dodržiavať kolektívne zmluvy preto predstavuje prekážku pre fyzické alebo právnické osoby z iných členských štátov, ako je Spolková republika Nemecko.
- ¹⁵ Vnútroštátny súd okrem toho vyjadruje pochybnosť, či povinnosť dodržiavať kolektívne zmluvy je odôvodnená naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. Takýto záväzok prekračuje najmä to, čo je nevyhnutné na ochranu pracovníkov. To, čo je nevyhnutné na ochranu pracovníkov, je vymedzené záväznou minimálnou mzdou, ktorá vplýva v Nemecku z uplatnenia zákona o vysielaní pracovníkov (Arbeitnehmer Entsendegesetz) z 26. februára 1996 (BGBl. 1996 I, s. 227, ďalej len „AEntG“). Čo sa týka zahraničných pracovníkov, povinnosť dodržiavať kolektívne zmluvy neumožňuje dosiahnuť skutočne rovné postavenie zahraničných pracovníkov s nemeckými pracovníkmi, ale zabráňuje tomu, aby pracovníci z iného členského štátu, ako je Spolková republika Nemecko, boli zamestnávaní na území Spolkovej republiky Nemecko, pretože ich zamestnávateľ nemôže získať výhodu spočívajúcu v nižších nákladoch vzhľadom na svojich konkurentov.

- 16 Keďže sa Oberlandesgericht Celle domnieva, že riešenie sporu, ktorý prejednáva, vyžaduje výklad článku 49 ES, Oberlandesgericht Celle rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je podľa Zmluvy ES neoprávneným obmedzením slobodného poskytovania služieb, ak zákon ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie práce minimálne odmenu upravenú podľa kolektívnej zmluvy uplatniteľnej v mieste výkonu tejto práce?“

O prejudiciálnej otázke

- 17 Touto prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 49 ES bráni v takej situácii, akou je situácia vo veci samej, opatreniu legislatívneho charakteru, ktoré prijal orgán členského štátu a ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne odmenu upravenú podľa kolektívnej zmluvy uplatniteľnej v mieste výkonu tejto práce.
- 18 Ako tiež uvádzajú viaceré vlády, ktoré predložili pripomienky Súdnemu dvoru, ako aj Komisia Európskych spoločností, preto, aby sa dala potrebná odpoveď vnútroštátnemu súdu, treba zohľadniť ustanovenia smernice 96/71 pri skúmaní prejudiciálnej otázky (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. októbra 2004, Wolff & Müller, C-60/03,

Zb. s. I-9553, bod 27, ako aj z 29. januára 2008, Promusicae, C-275/06, Zb. s. I-271, bod 42).

- 19 Ako totiž vyplýva z článku 1 ods. 3 písm. a) uvedenej smernice, táto smernica sa uplatňuje najmä na situáciu, keď podnik usadený v členskom štáte vysielá v rámci poskytovania nadnárodných služieb pracovníkov na vlastný účet a pod svojím vedením na územie iného členského štátu v rámci zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a subjektom, ktorému je určené poskytovanie služieb, ktorý vykonáva činnosť v poslednom uvedenom štáte, pokiaľ existuje pracovnoprávny vzťah medzi týmto podnikom a pracovníkom počas obdobia vyslania. Zdá sa však, že takáto situácia skutočne existuje vo veci samej.
- 20 Okrem toho, ako zdôraznil v bode 64 svojich návrhov generálny advokát, skutočnosť, že cieľom právnych predpisov členského štátu, akými je krajinský zákon, nie je úprava vysielania pracovníkov, nemôže mať za následok to, že situácia ako vo veci samej nepatrí do pôsobnosti smernice 96/71.
- 21 Na základe článku 3 ods. 1 prvého pododseku prvej a druhej zarážky smernice 96/71, pokiaľ ide o poskytovanie nadnárodných služieb v oblasti stavebníctva, sa poslaným pracovníkom musia zaručiť pracovné podmienky, ktoré sa týkajú oblastí uvedených v písmenách a) až g) tohto ustanovenia, medzi ktorými sú v písmene c) uvedené minimálne mzdové tarify. Tieto pracovné podmienky stanovujú zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia a/alebo kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy vyhlásené za všeobecne uplatniteľné. Podľa odseku 8 prvého pododseku tohto článku kolektívne zmluvy a arbitrážne nálezy v zmysle tohto ustanovenia sú také, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

22 Článok 3 ods. 8 druhý pododsek smernice 96/71 poskytuje členským štátom, ak neexistuje systém vyhlásenia kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne uplatniteľné, okrem iného možnosť opierať sa o kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v príslušnom priemysle, alebo o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu.

23 Treba preskúmať, či v súlade s postupmi charakterizovanými v bodoch 21 a 22 tohto rozsudku sa určila mzdová tarifa stanovená opatrením, ako je to vo veci samej, ktoré spočíva v zákone prijatom spolkovou krajinou Dolné Sasko v oblasti verejného obstarávania a ktoré priznáva záväzný charakter kolektívnej zmluve, ktorá stanovuje predmetnú mzdovú tarifu najmä voči podniku, akým je subdodávateľ spoločnosti Objekt und Bauregie.

24 Po prvé taký zákon, akým je krajinský zákon, ktorý sám nestanovil žiadnu minimálnu mzdovú tarifu, nemožno považovať za zákon v zmysle článku 3 ods. 1 prvej zarážky smernice 96/71, ktorý stanovil minimálnu mzdovú tarifu, tak ako uvádza písmeno c) tohto pododseku.

25 Po druhé, pokiaľ ide o otázku, či kolektívna zmluva ako tá vo veci samej je kolektívnou zmluvou vyhlásenou za všeobecne uplatniteľnú v zmysle článku 3 ods. 1 prvého pododseku druhej zarážky smernice 96/71 v spojení s odsekom 8 prvým pododsekom toho istého článku, zo spisového materiálu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že AEntG, ktorého cieľom je prebratie smernice 96/71, rozširuje pôsobnosť ustanovení o minimálnych mzdách, ktoré obsahujú kolektívne zmluvy a ktoré sú v Nemecku vyhlásené za všeobecne uplatniteľné na zamestnávateľov usadených v inom členskom štáte vysielajúcich svojich zamestnancov do Nemecka.

- 26 V odpovedi na písomnú otázku, ktorú položil Súdny dvor, však spolková krajina Dolné Sasko potvrdila, že kolektívna zmluva „Stavebníctvo“ nie je kolektívnou zmluvou vyhlásenou za všeobecne uplatniteľnú v zmysle AEntG. Okrem toho spisový materiál predložený Súdnemu dvoru neobsahuje žiadne skutočnosti, na základe ktorých by bolo možné vyvodiť záver, že túto zmluvu napriek tomu možno kvalifikovať ako všeobecne uplatniteľnú v zmysle článku 3 ods. 1 prvého pododseku druhej zarážky smernice 96/71 v spojení s odsekom 8 prvým pododsekom tohto istého článku.
- 27 Po tretie, pokiaľ ide o článok 3 ods. 8 druhý pododsek smernice 96/71, zo samotného textu tohto ustanovenia vyplýva, že je uplatniteľný, len ak neexistuje systém vyhlásenia všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, čo však nie je prípad Spolkovej republiky Nemecko.
- 28 Kolektívnu zmluvu takú, ako vo veci samej, nemožno v každom prípade považovať za kolektívnu zmluvu v zmysle uvedeného ustanovenia a o to viac za kolektívnu zmluvu uvedenú v prvej zarážke tohto istého ustanovenia, ktorú „musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle“.
- 29 V kontexte, akým je spor vo veci samej, sa totiž záväzný účinok kolektívnej zmluvy, ako je tá vo veci samej, vzťahuje len na časť odvetvia stavebníctva, ktoré patrí do oblasti jej územnej pôsobnosti, keď na jednej strane zákon priznávajúci jej takýto účinok sa uplatňuje iba na verejné obstarávanie s výnimkou verejných súťaží v súkromnom sektore a keď na druhej strane uvedená kolektívna zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú.

- 30 Z vyššie uvedeného vyplýva, že také opatrenie, ako je opatrenie vo veci samej, nestanovuje mzdovú tarifu v súlade s jedným zo spôsobov, ktoré upravuje článok 3 ods. 1 prvý pododsek prvá a druhá zarážka a článok 8 druhý odsek smernice 96/71.
- 31 Preto takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za minimálnu mzdovú tarifu v zmysle článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) tejto smernice, ktorú členské štáty majú právo uložiť na základe tejto smernice podnikom usadeným v iných členských štátoch v rámci poskytovania nadnárodných služieb (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. decembra 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Zb. s. I-11767, body 70 a 71).
- 32 Rovnako takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za pracovné podmienky výhodnejšie pre pracovníkov v zmysle článku 3 ods. 7 smernice 96/71.
- 33 Konkrétne toto ustanovenie nemožno vykladať tak, že umožňuje hostiteľskému členskému štátu viazať poskytovanie služieb na svojom území na splnenie pracovných podmienok a podmienok zamestnania, idúc nad rámec kogentných pravidiel minimálnej ochrany. Pokiaľ ide o oblasti uvedené v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. a) až g) smernice 96/71, táto smernica výslovne určuje stupeň ochrany, ktorej povinnosť dodržiavania je hostiteľský členský štát oprávnený uložiť podnikom usadeným v iných členských štátoch v prospech svojich pracovníkov vyslaných na jeho územie. Inak by takýto výklad viedol k tomu, že smernica by stratila potrebný účinok (rozsudok *Laval un Partneri*, už citovaný, bod 80).
- 34 Preto s výhradou možnosti podnikov usadených v iných členských štátoch pristúpiť dobrovoľne v hostiteľskom členskom štáte k prípadne výhodnejšej kolektívnej

pracovnej zmluve, najmä v rámci záväzku prevzatého voči svojim vyslaným pracovníkom, úroveň ochrany, ktorá sa musí zaručiť vyslaným pracovníkom na území hostiteľského členského štátu, je v zásade ohraničená na úroveň, ktorú stanovuje článok 3 ods. 1 prvý pododsek písm. a) až g) smernice 96/71 s výnimkou toho, ak by uvedení pracovníci požívali už na základe zákona alebo kolektívnych zmlúv v členskom štáte pôvodu výhodnejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, pokiaľ ide o oblasti uvedené v zmienenom ustanovení (rozsudok Laval un Partneri, už citovaný, bod 81). Nezdá sa však, že toto je prípad vo veci samej.

35 Z predchádzajúceho vyplýva, že členský štát nemá právo uložiť na základe smernice 96/71 podnikom usadeným v iných členských štátoch takým opatrením, ako je opatrenie vo veci samej, mzdovú tarifu, akú stanovuje predmetná kolektívna zmluva „Stavebníctvo“.

36 Tento výklad smernice 96/71 potvrdzuje jej text v spojení s článkom 49 ES, keďže táto smernica sa zameriava najmä na uskutočnenie slobodného poskytovania služieb, ktoré je jednou zo základných slobôd zaručených Zmluvou.

37 Ako zdôraznil generálny advokát v bode 103 svojich návrhov, tým, že sa úspešným uchádzačom verejného obstarávania na práce a nepriamo ich subdodávateľom ukladá povinnosť uplatňovať minimálnu odmenu, akú stanovuje kolektívna zmluva „Stavebníctvo“, taký právny predpis ako krajinský zákon tak môže poskytovateľov služieb, ktorí sú usadení v inom členskom štáte, kde sú minimálne mzdové tarify nižšie, zaťažiť dodatočnými ekonomickými nákladmi, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskytovanie ich služieb v hostiteľskom členskom štáte.

Preto také opatrenie, ako je sporné opatrenie vo veci samej, môže byť obmedzením v zmysle článku 49 ES.

38 Ďalej v rozpore s tým čo tvrdia spolková krajina Dolné Sasko a viaceré vlády, ktoré predložili písomné pripomienky Súdnemu dvoru, takéto opatrenie nemožno považovať za také, ktoré možno odôvodniť ochranou pracovníkov.

39 Ako totiž Súdny dvor konštatoval v bode 29 tohto rozsudku, pokiaľ ide o mzdovú tarifu stanovenú kolektívnou zmluvou, aká je vo veci samej, táto mzdová tarifa je záväzná na základe právneho predpisu, akým je krajinský zákon, len na časť odvetvia stavebníctva, keď na jednej strane sa tento zákon uplatňuje iba na verejné obstarávanie s výnimkou verejných súťaží v súkromnom sektore a keď na druhej strane uvedená kolektívna zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú.

40 Spisový materiál predložený Súdnemu dvoru však neobsahuje žiadne skutočnosti, na základe ktorých by bolo možné vyvodiť záver, že ochrana vyplývajúca z takejto minimálnej mzdovej tarify, ktorá nakoniec, ako to zdôrazňuje vnútroštátny súd, je vyššia ako minimálna mzdová tarifa uplatniteľná na základe AEntG, je nevyhnutná pre pracovníka činného v odvetví stavebníctva, len keď je zamestnaný v rámci verejného obstarávania prác, a nie keď pracuje v rámci zákazky vo verejnej súťaži v súkromnom sektore.

41 Z tých istých dôvodov ako tie, ktoré sú uvedené v bodoch 39 a 40 tohto rozsudku, uvedené obmedzenie nemožno navyše považovať za také, ktoré možno odôvodniť zabezpečením ochrany autonómnej organizácie profesijného života odbormi, na čo sa odvoláva nemecká vláda.

42 Nakoniec pokiaľ ide o cieľ, akým je finančná stabilita systému sociálneho zabezpečenia, na ktorý tiež poukazuje nemecká vláda, keď tvrdí, že účinnosť systému sociálneho zabezpečenia závisí od úrovne miezd pracovníkov, zo spisového materiálu predloženého Súdnemu dvoru nevyplýva, že opatrenie také, ako vo veci samej, je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, v súvislosti s ktorým Súdny dvor zaujal právny názor, že nemožno vylúčiť, že vyhnutie sa riziku závažného ohrozenia finančnej rovnováhy systému sociálneho zabezpečenia môže predstavovať naliehavý dôvod všeobecného záujmu (pozri najmä rozsudok zo 16. mája 2006, Watts, C-372/04, Zb. s. I-4325, bod 103 a citovaná judikatúra).

43 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba odpovedať na položenú otázku tak, že smernica 96/71 vykladaná v spojení s článkom 49 ES bráni v takej situácii, akou je situácia vo veci samej, opatreniu legislatívneho charakteru, ktoré prijal orgán členského štátu a ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazujú, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne takú odmenu, akú stanovuje kolektívna zmluva, ktorá je uplatniteľná v mieste výkonu týchto prác.

O trovách

44 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb vykladaná v spojení s článkom 49 ES bráni v takej situácii, akou je situácia vo veci samej, opatreniu legislatívneho charakteru, ktoré prijal orgán členského štátu a ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne takú odmenu, akú stanovuje kolektívna zmluva, ktorá je uplatniteľná v mieste výkonu týchto prác.

Podpisy