

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

PAOLA MENGOZZIHO

přednesené dne 23. května 2007¹

Obsah

I – Úvod	I - 11773
II – Právní rámec	I - 11774
A – Právo Společenství	I - 11774
B – Vnitrostátní právo	I - 11780
1. Vnitrostátní právo týkající se vysílání pracovníků	I - 11780
2. Kolektivní smlouvy ve Švédsku	I - 11781
3. Vnitrostátní právo týkající se kolektivních akcí	I - 11782
III – Spor v původním řízení a předběžné otázky	I - 11783
IV – Řízení před Soudním dvorem	I - 11786
V – Právní analýza	I - 11787
A – Úvodní poznámky	I - 11787
1. K použitelnosti práva Společenství	I - 11787
2. K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce	I - 11798
B – K předběžným otázkám	I - 11802
1. Obecné poznámky	I - 11802
2. K výkladu směrnice 96/71 a k jejímu provedení ve Švédsku	I - 11812

1 — Původní jazyk: francouzština.

3. Předběžný závěr	I - 11823
4. K článku 49 ES	I - 11824
a) Obecné poznámky	I - 11824
b) K existenci omezení volného pohybu služeb	I - 11826
c) K případnému odůvodnění omezení	I - 11828
i) K přiměřenosti kolektivních akcí potud, pokud je jejich cílem prosazení mzdy určené v souladu s kolektivní smlouvou Byggnads- arbetareförbundet	I - 11831
ii) K přiměřenosti kolektivních akcí potud, pokud je jejich cílem prosazení všech podmínek upravených kolektivní smlouvou Bygg- nadsarbetareförbundet	I - 11835
VI – Závěry	I - 11843

I – Úvod

1. Podstatou dvou předběžných otázek, které Arbetsdomstolen (Švédsko) položil Soudnímu dvoru, je, zda v situaci, kdy členský stát nemá systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecné použitelné, mají být článek 12 ES, článek 49 ES a směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb² vykládány tak, že brání odborovým organizacím pracovníků jednoho členského státu, aby v souladu s vnitrostátním právem tohoto státu zahájily kolektivní akce s cílem přimět poskytovatele služeb z jiného členského

státu, aby uzavřel kolektivní smlouvu ve prospěch pracovníků dočasně vyslaných tímto poskytovatelem na území prvně uvedeného členského státu, včetně případu, kdy je tento poskytovatel již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou v členském státě, kde je usazen.

2. Projednávaná věc nastoluje celou řadu právních otázek, jejichž řešení není zdaleka snadné, a pro nejsložitější z nich platí požadavek nalezení rovnováhy mezi proti-
chůdnými zájmy.

2 — Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431.

3. Odpověď, která bude v projednávané věci vyslovena, tak nutí vážit na jedné straně výkon práva odborových organizací pracovníků užít kolektivní akce na obranu zájmů pracovníků – kteréhožto právo by mělo být považováno za náležející k obecným zásadám práva Společenství, jak to navrhuji v tomto stanovisku – a na druhé straně výkon volného pohybu služeb podnikem usazeným ve Společenství, což je jedna ze základních svobod dle Smlouvy o ES.

6. Projednávaná věc by konečně Soudnímu dvoru mohla poskytnout příležitost, aby upřesnil svou judikaturu týkající se přímého horizontálního účinku článku 49 ES, který mu v tomto stanovisku navrhuji uznat.

II – Právní rámec

A – Právo Společenství

4. Vyžaduje též nalezení rovnováhy mezi ochranou pracovníků dočasně vyslaných na území členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb, bojem proti sociálnímu dumpingu a zachováním rovného zacházení mezi vnitrostátními podniky jednoho členského státu a poskytovateli služeb z jiných členských států.

7. Článek 12 ES stanoví, že v rámci použití smlouvy, aniž jsou dotčena její zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.

5. Podle mě vyžaduje též podrobné posouzení vztahu mezi ustanoveními směrnice 96/71 a článku 49 ES s ohledem na zvláštní model kolektivních pracovních vztahů převládající ve Švédsku, který by dle analýzy učiněné v tomto stanovisku neměl být zpochybněn použitím práva Společenství, ale který musí zajistit, aby kolektivní akce, které dovoluje, zachovávaly zejména zásadu proporcionality.

8. Článek 49 první pododstavec ES stanoví, že jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Společenství pro státní příslušníky členských států, kteří podnikají v jiném státě Společenství, než se nachází příjemce služeb.

9. Článek 50 první pododstavec ES definuje služby jako výkony poskytované zpravidla za

úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními zejména o volném pohybu kapitálu a osob. Podle posledního pododstavce tohoto ustanovení může poskytovatel služby za účelem jejího poskytnutí dočasně provozovat svou činnost ve státě, kde je služba poskytována, za stejných podmínek, jaké tento stát ukládá svým vlastním státním příslušníkům.

10. Podle článku 55 ES se na kapitolu týkající se volného pohybu služeb použijí články 45 ES až 48 ES. Na tuto kapitolu se tak použijí jak ustanovení článku 46 ES, která členským státům udělují právo použít ustanovení právních a správních předpisů, které stanoví zvláštní režim pro cizí státní příslušníky z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví, tak ustanovení čl. 47 odst. 2 ES, která umožňují Radě přijmout postupem podle článku 251 ES zejména směrnice ke koordinaci právních a správních předpisů členských států v oblasti poskytování služeb.

11. Na základě čl. 57 odst. 2 Smlouvy o ES (nyní po změně čl. 47 odst. 2 ES) a článku 66 Smlouvy o ES (nyní článek 55 ES) tedy Rada

a Evropský parlament přijaly dne 16. prosince 1996 směrnici 96/71.

12. Směrnice 96/71, která ve svém třetím bodě odůvodnění konstatuje, že vnitřní trh nabízí dynamické prostředí pro nadnárodní poskytování služeb, ve kterém podniky mohou vysílat zaměstnance, aby dočasně pracovali na území jiného členského státu, než ve kterém svou práci vykonávají obvykle, má za cíl, jak to zdůrazňuje její pátý bod odůvodnění, nalézt rovnováhu mezi podporou nadnárodního volného pohybu služeb a potřebou „volné soutěže“ a „opatření zaručujících dodržování práv pracovníků“.

13. Jak připomínají osmý a desátý bod odůvodnění směrnice 96/71, ustanovení Římské úmluvy ze dne 19. června 1980 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy³ stanoví, že v případě neexistence volby smluvních stran se pracovní smlouva řídí právem státu, v němž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svou práci, a to i v případě, je-li dočasně zaměstnán v jiném státě, anebo právem státu, v němž se

3 — Úř. věst. L 266, s. 1

nachází provozovna, u které je zaměstnán, čímž však není dotčena možnost uplatnit s výhradou určitých podmínek, kromě práva prohlášeného za rozhodné pro danou smlouvu, kogentní ustanovení práva jiného státu, zejména práva členského státu, na jehož území byl pracovník dočasně vyslán.

14. Jak se uvádí v šestém a třináctém bodě odůvodnění, směrnice 96/71 má v tomto ohledu za cíl koordinovat právo členských států, které se použije na nadnárodní poskytování služeb stanovením pracovních podmínek platných pro uvažovaný pracovní poměr, a zejména „základ“ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, jež musí v hostitelském státě dodržovat zaměstnavatelé, kteří dočasně vysílají pracovníky na území členského státu, kde jsou služby poskytovány.

15. Článek 1 směrnice 96/71 stanoví:

„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) výslou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,

nebo

b) výslou 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,

nebo

c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky výslou

[...]

pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a podnikem na straně druhé.

- kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze:

[...]“

16. Článek 3 směrnice 96/71 týkající se pracovních podmínek zní takto:

„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:

- 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,

— právními či správními předpisy

a/nebo [nebo]

- f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, žených v důsledku vyslání, například výdaje za cestovné, ubytování a stravu.

- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.
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.

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

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:

[...]

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

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

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynalo-

a/nebo [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,

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,

- mají v daném místě nebo v dotýčném odvětví stejné povinnosti jako vysílající podniky v záležitostech vyjmenovaných v odst. 1 prvním pododstavci

- pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách nebo rozhodcích nálezích ve smyslu odstavce 8, týkající se jiných činností, než které jsou uvedeny v příloze.“

a

- musí plnit tyto povinnosti se stejným účinkem.

17. Z článku 4 odst. 1 a 3 směrnice 96/71 vyplývá, že v rámci spolupráce v oblasti informací může každý členský stát určit jedno nebo více kontaktních míst na svém území a učinit vhodná opatření, aby všeobecně zpřístupnil informace o pracovních podmínkách uvedených v článku 3.

18. Krom toho podle čl. 5 druhého pododstavce směrnice 96/71 musejí členské státy zejména zajistit, aby pracovníkům nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených toutž směrnicí.

19. Dvacátý první a dvacátý druhý bod odůvodnění směrnice 96/71 mimoto připomínají, že nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství⁴ vymezuje ustanovení použitelná ve věci dávek a příspěvků sociálního zabezpečení a že směrnicí 96/71 nejsou dotčeny právní předpisy členských států o kolektivních akcích na obranu profesních zájmů.

20. Konečně příloha směrnice 96/71 uvádí veškeré stavební práce, včetně výstavby, oprav a přestavby budov.

B – Vnitrostátní právo

1. Vnitrostátní právo týkající se vysílání pracovníků

21. Článek 5 zákon o vysílání pracovníků [lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, dále jen „švédský zákon o vysílání pracovníků“], kterým byla ve Švédsku provedena směrnice 96/71, upřesňuje pracovní podmínky platné pro vyslané pracovníky bez ohledu na právo rozhodné pro samotnou pracovní smlouvu. Tento článek se tedy týká pracovních podmínek v záležitostech vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 písm. a) až g) směrnice 96/71, kromě záležitosti uvedené v písm. c), která se týká minimální mzdy. Švédský zákon o vysílání pracovníků totiž mlčí ohledně odměňování, které se ve Švédsku tradičně řídí kolektivními smlouvami. Rovněž tak neodkazuje na jiné pracovní podmínky než odměňování, které se řídí kolektivními smlouvami.

22. Tuto situaci lze bezesporu vysvětlit charakteristikou švédského systému, který kolektivním smlouvám uzavřeným mezi sociálními partnery přiznává rozhodující úlohu při zajišťování ochrany pracovníků, jakou jim v jiných členských státech poskytují právní předpisy. Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy mají ve Švédsku široké pokrytí, protože se vztahují na více než 90%

4 — Úř. věst. L 149, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 35.

pracovníků v soukromém sektoru, a vzhledem k tomu, že mechanismy a postupy, které mohou sociální partneři využít, uspokojivým způsobem zajišťují dodržování minimálních pravidel stanovených kolektivními smlouvami, švédský zákonodárce nepocítil nutnost rozšířit účinnost těchto kolektivních smluv prohlášením jejich všeobecné použitelnosti. Podle švédského zákonodárce by prohlášení všeobecné použitelnosti, které by se vztahovalo pouze na zahraniční poskytovatele služeb vykonávající dočasně svou činnost ve Švédsku, vedlo k vytvoření diskriminace mezi těmito poskytovateli a švédskými podniky, protože na posledně uvedené se kolektivní smlouvy nikdy nepoužijí automaticky. Ve Švédsku tedy neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, jak se o něm zmiňuje čl. 3 odst. 1 a 8 směrnice 96/71.

23. Podle článku 9 švédského zákona o vysílání pracovníků musí kontaktní místo zřízené v souladu s článkem 4 směrnice 96/71 oznámit existenci kolektivních smluv, které mohou být použitelné v případě vyslání pracovníků do Švédska, a pro podrobnější informace odkázat každou dotčenou osobu na smluvní strany dotyčné kolektivní smlouvy.

2. Kolektivní smlouvy ve Švédsku

24. Kolektivní smlouvy, které jsou smlouvami podle občanského práva, mohou být

uzavřeny na různých stupních mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi pracovníků v souladu s ustanoveními zákona o účasti zaměstnanců na rozhodování [Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ou medbestämmandelagen, dále jen „MBL“]⁵. Jak již bylo uvedeno výše, kolektivní smlouvy mají ve švédském soukromém sektoru široké pokrytí.

25. Kolektivní smlouvy jsou zpravidla uzavírány na celostátní úrovni mezi organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků v různých oblastech činnosti. Zavazují pak všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy dotyčné organizace. Podnik, který není členem organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu podepsala, včetně zahraničního podniku, může být též vázán kolektivní smlouvou, uzavře-li tzv. „přístupovou“ dohodu (švédsky „hängavtal“, dále jen „přístupová dohoda“) na místní úrovni s místní sekci dotyčné odborové organizace pracovníků. Podpisem přístupové dohody se zaměstnavatel zavazuje, že se bude řídit kolektivními smlouvami všeobecně používanými v odvětví, k němuž patří. Tato dohoda znamená, že smluvní strany jsou vázány povinností zachovávat sociální smír, což jim pak umožňuje zejména zahájit jednání o výši odměn, která bude platit pro dotyčné pracovníky.

5 — Článek 23 MBL definuje kolektivní smlouvu jako písemnou dohodu mezi organizací zaměstnavatelů nebo zaměstnavatelem a organizací pracovníků, týkající se pracovních podmínek nebo vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky.

26. Mnohé kolektivní smlouvy krom toho obsahují „podpůrná ustanovení“ (švédsky „stipstocksregeln“ nebo anglicky „fall-back clause“), která představují nejzazší řešení u otázek, o nichž se účastníci jednání na místní úrovni nedokázali v určité lhůtě dohodnout. Takové podpůrné ustanovení se může týkat zejména odměny.

27. Kolektivní smlouva, která byla podepsána zaměstnavatelem na celostátní úrovni nebo k níž zaměstnavatel přistoupil podpisem přístupové dohody na místní úrovni, se v souladu s MBL použije na všechny pracovníky na pracovišti neohledně na to, zda jsou odborově organizováni, či nikoli.

3. Vnitrostátní právo týkající se kolektivních akcí

28. Ve Švédsku je právo vést kolektivní akci ústavně zaručeným právem zakotveným v kapitole 2 základního zákona o uspořádání veřejné moci (Regeringsformen 1974:152). Jeho článek 17 opravňuje organizace pracujících a zaměstnavatelů podnikat kolektivní akce, nestanoví-li zákon nebo dohoda jinak.

29. MBL stanoví omezení práva vést kolektivní akci, kam patří i případ, kdy mezi zaměstnavateli a pracovníky, kteří mezi sebou uzavřeli kolektivní smlouvu, panuje sociální smír.

30. Podle čl. 42 prvního pododstavce MBL, tak jak jej vykládá judikatura, je zakázáno vést kolektivní akci za účelem zrušení nebo změny kolektivní smlouvy uzavřené třetími osobami. V rozsudku Arbetsdomstolen z roku 1989 zvaném *Britannia*⁶ bylo rozhodnuto, že se tento zákaz vztahuje na kolektivní akce zahájené ve Švédsku za účelem zrušení nebo změny kolektivní smlouvy uzavřené mezi zahraničními smluvními stranami na pracovišti v zahraničí, je-li taková kolektivní akce zakázána zahraničním právem rozhodným pro smluvní strany, které uvedenou kolektivní smlouvu podepsaly.

31. Ve snaze omezit rozsah zásady stanovené ve výše uvedeném rozsudku *Britannia* švédský zákonodárce přijal zákon zvaný „lex Britannia“, který nabyl účinnosti dne 1. července 1991 a jímž byla do MBL vložena tři ustanovení, a sice článek 25a, článek 31a a čl. 42 třetí pododstavce.

⁶ — AD 1989:120. Spor se týkal pracovních podmínek použitelných na posádku kontejnerové lodi plující pod zahraniční vlajkou a nesoucí jméno „Britannia“.

32. Článek 25a MBL stanoví, že „[k]olektivní smlouva, která z hlediska zahraničního práva pozbyla platnosti z důvodu, že byla uzavřena po uskutečnění kolektivní akce, zůstává přesto ve Švédsku v platnosti, je-li předmětná kolektivní akce dovolena z hlediska švédského práva“.

V případě zahájení protiprávní kolektivní akce se třetím osobám zakazuje se této akci účastnit.

Ustanovení prvních dvou vět prvního pododstavce se použijí pouze tehdy, jestliže organizace zahájí kolektivní akci v souvislosti s pracovními poměry, na které se tento zákon přímo vztahuje.“

33. Podle článku 31a MBL „[v] případě, že zaměstnavatel vázaný kolektivní smlouvou, na niž se tento zákon přímo nepoužije, následně uzavře kolektivní smlouvu v souladu s ustanoveními článků 23 a 24 tohoto zákona, pozdější kolektivní smlouva se použije vždy tehdy, když budou smlouvy obsahovat vzájemně si odporující ustanovení“.

35. Kolektivní akce uvedené v MBL zahrnují vedle stávky a výluky také blokádu, tj. bojkot vyhlášený odborovou organizací vůči zaměstnavateli s cílem zabránit mu v nasazení pracovníků, kteří jsou členy této organizace, a „solidární akci“ („sympatiätgård“), což je zejména případ, kdy odborová organizace, která sama o sobě není účastníkem sociálního sporu, podporuje kolektivní akci jiné organizace tím, že podnikne akci jdoucí tímž směrem.

34. Článek 42 MBL zní:

„Organizace zaměstnavatelů nebo pracovníků nejsou oprávněny pořádat ani jakkoli vyvolávat protiprávní kolektivní akci. Rovněž nejsou oprávněny účastnit se protiprávní kolektivní akce formou podpory nebo jakýmkoli jiným způsobem [...].

III – Spor v původním řízení a předběžné otázky

36. Laval un Partneri Ltd (dále jen „Laval“), společnost založená podle lotyšského práva se sídlem v Rize, vyslala na počátku měsíce

května 2004 několik desítek pracovníků z Lotyšska k výkonu stavebních prací ve Švédsku. Stavební práce prováděla dceřiná společnost s názvem L&P Baltic Bygg AB (dále jen „Baltic Bygg“). Mezi tyto práce patřily též renovace a rozšíření školského zařízení ve městě Vaxholm nacházejícím se ve stockholmském regionu. Společnosti Baltic Bygg byla přidělena veřejná zakázka na stavební práce na základě nabídkového řízení. Smlouva uzavřená mezi obecní správou a podnikem stanovila, že se na stavbě uplatní švédské kolektivní smlouvy a dohody o přistoupení, podle Laval se však smluvní strany později dohodly, že se toto ustanovení nepoužije.

nadsarbetareförbundet a švédskou odborovou organizací zaměstnanců v odvětví stavebnictví (Sveriges Byggindestier) (dále jen „kolektivní smlouva Byggnadsarbetareförbundet“). Dohoda o přistoupení by vedla k tomu, že by se kolektivní smlouva Byggnadsarbetareförbundet vztahovala i na pracovníky vyslané společností Laval na stavbu v obci Vaxholm. K dohodě však nedošlo. Podle informací, které poskytl předkládající soud ve svém usnesení, místní odborová sekce požadovala jednak uzavření dohody o přistoupení pro dotyčnou stavbu, a jednak, aby byla pracovníkům na stavbě zaručena hodinová mzda 145 SEK⁸, která dle místní odborové sekce představuje průměrnou hodinovou mzdu. Místní odborová sekce uvedla, že nebude-li taková dohoda uzavřena, bude Byggnadsarbetareförbundet připravena zahájit kolektivní akci.

37. V červnu 2004 byly navázány kontakty mezi zástupcem společností Laval a Baltic Bygg na jedné straně a zástupcem (místní) odborové sekce č. 1 (Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, dále jen „místní odborová sekce“) švédské odborové organizace pracovníků v odvětví stavebnictví a veřejných prací (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, dále jen „Byggnadsarbetareförbundet“)⁷. S místní odborovou sekcí byla zahájena jednání s cílem uzavřít dohodu o přistoupení ke kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví podepsané mezi Bygg-

38. Podle údajů obsažených ve spisu místní odborová sekce na konci roku 2004 prohlásila, že je ochotna ustoupit od požadavku na mzdu ve výši 145 SEK na hodinu, pokud společnost Laval podepíše dohodu o přistoupení. V tomto případě by se společnost Laval mohla těšit ze sociálního smíru a mohla by začít jednání o mzdách v souladu s kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet⁹. Pokud by tato jednání

7 — Podle informací poskytnutých Byggnadsarbetareförbundet, tato sdružuje 128 000 členů, z toho 95 000 v aktivním věku. Byggnadsarbetareförbundet zastupuje více než 87% pracovníků v odvětví stavebnictví ve Švédsku. Tvoří ji 31 místních odborových sekcí. Byggnadsarbetareförbundet je členem národní konfederace švédských odborových organizací (Landsorganisationen i Sverige, dále jen „LO“), která sdružuje bezmála 1 860 000 pracovníků.

8 — Tedy přibližně 16 eur na hodinu na základě středního přepočítacího poměru mezi eurem a švédskou korunou, který pro rok 2004 činil 1 euro = 9,10 SEK.

9 — Dotčená kolektivní smlouva je pojata tak, že výkonová mzda odpovídá běžné mzdové stupnici ve stavebnictví, přičemž se dotyčný zaměstnavatel a místní sekce mohou dohodnout na uplatnění hodinové mzdy.

nebyla úspěšná, mohla by společnost Laval nejprve na místní úrovni ve vztahu k místní odborové sekci a poté na ústřední úrovni ve vztahu k Byggnadsarbetareförbundet odkázat na mzdové „podpůrné ustanovení“ obsažené v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, které stanovilo základní mzdu ve druhém pololetí roku 2004 na 109 SEK na hodinu¹⁰.

39. V září a říjnu roku 2004 podepsala společnost Laval dvě kolektivní smlouvy s odborovou organizací pracovníků v odvětví stavebnictví v Lotyšsku. Její vyslaní pracovníci do švédské odborové organizace nevstoupili.

40. Dne 2. listopadu 2004 byla z podnětu Byggnadsarbetareförbundet a její místní odborové sekce zahájena kolektivní akce po předchozím oznámení o blokádě všech prací na všech pracovištích společnosti Laval. Od 3. prosince 2004 se švédská odborová organizace pracovníků v odvětví elektrické energie (Svenska Elektrikerförbundet, dále jen „SEF“)¹¹ k akci připojila v rámci solidarity. Veškeré elektrikářské práce probíhající na stavbě ve Vaxholmu tak byly zastaveny. Jistou dobu po přerušení prací na této stavbě

bylo vůči Baltic Bygg zahájeno konkursní řízení. Lotyšští pracovníci vyslaní společností Laval na stavbu ve Vaxholmu se mezitím vrátili do Lotyšska. Podle informací, které poskytl předkládající soud ve svém usnesení, v září roku 2005 kolektivní akce odborových organizací stále ještě probíhala.

41. V prosinci roku 2004 podala společnost Laval k Arbetsdomstolen žalobu, jíž se nejprve domáhala, aby byla prohlášena za protiprávní jak kolektivní akce Byggnadsarbetareförbundet a její místní odborové sekce, která dopadala na všechny veškeré stavby společnosti Laval, tak solidární akce SEF spočívající v blokádě stavebních prací, dále se domáhala, aby bylo nařízeno ukončení těchto akcí, a konečně, aby byla odborovým organizacím uložena náhrada škody, která jí vznikla. Společnost Laval podala k Arbetsdomstolen též návrh na vydání předběžného opatření, kterým by bylo nařízeno ukončení kolektivních akcí. Tento návrh byl zamítnut usnesením ze dne 22. prosince 2004.

42. V rozhodnutí ve věci samé Arbetsdomstolen shledal, že posouzení legality výše popisované kolektivní akce nastoluje otázky týkající se výkladu práva Společenství, a položil Soudnímu dvoru následující dvě předběžné otázky:

10 — To činí přibližně 12 eur na hodinu. Podle údajů poskytnutých žalovanými v původním řízení je podpůrné ustanovení obsaženo v čl. 3 písm. c) bodě 12 kolektivní smlouvy Byggnadsarbetareförbundet, přičemž základní mzda ve výši 109 SEK vyplývá z dodatkového protokolu k této smlouvě platného v roce 2004.

11 — Dle spisu čítá tato odborová organizace 26 500 členů. Stejně jako Byggnadsarbetareförbundet je členem LO.

„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 prostřednictvím kolektivních akcí v podobě blokád snažily přimět zahraničního poskytovatele služeb k podpisu kolektivní smlouvy v hostitelské zemi týkající se takových pracovních podmínek, jaké jsou uvedeny ve výše uvedeném [předkládacím] usnesení [...], za takové situace v hostitelské zemi, v jaké právní předpisy provádějící uvedenou směrnici neobsahují žádná výslovná ustanovení o uplatnění pracovních podmínek v kolektivní smlouvě?

vení – které spolu s ostatními částmi *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?“

IV – Řízení před Soudním dvorem

- 2) [MBL] zakazuje odborové kolektivní akce směřující k potlačení kolektivní smlouvy uzavřené mezi jinými sociálními partnery. Tento zákaz je však uplatňován na základě zvláštního ustanovení, které je součástí tzv. *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 vlastním personálem. 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

43. Arbetsdomstolen ve svém usnesení požádal Soudní dvůr o projednání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve zrychleném řízení na základě čl. 104a prvního pododstavce jednacího řádu.

44. Usnesením ze dne 15. prosince 2005 předseda Soudního dvora tuto žádost zamítl.

45. V souladu s článkem 23 statutu Soudního dvora předložily písemné vyjádření žalobkyně a žalované v původním řízení, čtrnáct členských států, a sice Belgické království, Česká republika, Dánské království, Spolková republika Německo, Estonská republika, Španělské království, Francouzská

republika, Irsko, Lotyšská republika, Litevská republika, Rakouská republika, Polská republika, Finská republika a Švédské království, jakož i Komise Evropských společenství, Islandská republika, Norská republika a Kontrolní úřad ESVO.

46. Tito účastníci řízení byli vyslechnuti na jednání dne 9. ledna 2007, s výjimkou Belgického království a České republiky, které na něm nebyly zastoupeny. Na tomto jednání předneslo ústní vyjádření také Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

V – Právní analýza

A – Úvodní poznámky

47. Před zahájením analýzy předběžných otázek je třeba odpovědět na námitky obecné povahy vznesené dánskou a švédskou vládou ohledně použitelnosti práva Společenství, jakož i na konkrétnější námitky žalovaných v původním řízení ohledně přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

1. K použitelnosti práva Společenství

48. Dánská vláda má za to, že na právo zahájit kolektivní akci s cílem přimět zaměstnavatele k uzavření kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními předpisy se právo Společenství nepoužije z toho důvodu, že v souladu s čl. 137 odst. 5 ES úprava takové akce nespadá přímo ani nepřímo do pravomoci Společenství.

49. Spolu se švédskou vládou dále tvrdí, že nepoužitelnost práva Společenství, a zejména svobod pohybu upravených Smlouvou, plyne z toho, že právo užít kolektivní akce má statut základního práva zejména na základě různých mezinárodně právních instrumentů týkajících se ochrany lidských práv.

50. Pokud jde nejprve o první argument přednesený dánskou vládou, konstatují, že na rozdíl od toho, co navrhli někteří účastníci řízení na jednání, její námitku nelze shrnout slovy, že sociální oblast jako taková se vymyká použitelnosti práva Společenství. Mimo potíže s přesným vymezením výrazu „sociální oblast“ by takový postoj byl zjevně neobhájitelný a anachronický; pro sociálně právní předpisy členských států totiž neplatí žádná obecná výjimka z použití pravidel

Smlouvy, zejména ze svobod pohybu zavedených touto Smlouvou, poněvadž členské státy musejí při výkonu pravomoci, kterou si v této oblasti ponechaly, dodržovat právo Společenství¹², a dále je i Společenství na základě kapitoly 1 hlavy XI Smlouvy nadáno pravomocí v sociální oblasti, byť omezenou, jejímž cílem je podporovat a doplňovat činnost členských států za podmínek stanovených v člancích 137 ES až 145 ES.

může vyplývat „jak z fungování společného trhu, který upřednostňuje harmonizaci sociálních systémů, tak z postupů upravených [...] Smlouvou a ze sbližování právních a správních předpisů“¹⁴.

51. Tyto dva aspekty integrace v rámci Společenství, které jsou často označovány jako „negativní integrace“, tj. zejména povinnost členských států nebránit uplatnění svobod pohybu stanovených Smlouvou, nebo jako „pozitivní integrace“, však nestojí ve vzájemném protikladu, jak dokládá zejména článek 136 ES, protože rozvoj sociální politiky Společenství¹³ je chápán tak, že

52. Námitka dánské vlády proti použitelnosti práva Společenství se v projednávané věci zakládá konkrétněji na čl. 137 odst. 5 ES, který stanoví, že „tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluku“.

53. Nedomnívám se však, že by uvedené ustanovení mělo ten obecný dosah, jaký mu přisuzuje Dánské království.

54. Ze samotného znění čl. 137 odst. 5 ES totiž vyplývá, že má pouze za cíl vyloučit z rozsahu opatření, která mohou přijmout orgány Společenství v oblastech vyjmenovaných v jeho odstavci 1 a způsobem stanoveným v jeho odstavci 2 (dle případu kvalifikovaná většina nebo jednomyslný souhlas

12 — Pokud jde o volný pohyb služeb, viz zejména rozsudky ze dne 28. dubna 1998, Köhl (C-158/96, Recueil, s. I-1931, body 17 až 21), ze dne 12. července 2001, Smits a Peerbooms (C-157/99, Recueil, s. I-5473, body 44 až 46), a ze dne 23. října 2003, Inizan (C-56/01, Recueil, s. I-12403, bod 17). Tento názor je blízký názoru, jaký Soudní dvůr zaujal v oblasti přímých daní: viz zejména rozsudky ze dne 14. února 1995, Schumacker (C-279/93, Recueil, s. I-225, bod 21), a ze dne 14. listopadu 2006, Kerckhaert a Morris (C-513/04, Sb. rozh. s. I-10967, bod 15 a citovaná judikatura).

13 — Podle čl. 3 odst. 1 písm. j) Smlouvy činnosti Společenství zahrnují „politiku v sociální oblasti [...]“, přičemž hlava XI Smlouvy používá výraz „sociální politika“.

14 — Pokud jde o článek 117 ES, viz v tomto ohledu také rozsudek ze dne 17. března 1993, Sloman Neptun (C-72/91 a C-73/91, Recueil, s. I-887, bod 25 a citovaná judikatura), který upřesňuje, že „předmětem tohoto článku jsou pouze sociální cíle, jejichž uskutečňování musí být výsledkem činnosti Společenství, úzké spolupráce mezi členskými státy a fungování společného trhu“.

v rámci Rady a spolurozhodovací nebo konzultační postup Evropského parlamentu), ty aspekty sociální politiky Společenství, které se týkají odměny za práci, práva sdružovat se, práva na stávku a práva na výluky.

55. Znění tohoto ustanovení, ale též místo, jaké zaujímá odstavec 5 článku 137 ES v rámci Smlouvy, tedy stěžejí dovolují extenzivní výklad uvedeného odstavce v tom smyslu, že by tento odstavec určoval rozsah působnosti všech ustanovení Smlouvy.

56. Není ostatně jisté, že by se výhrada upravená v čl. 137 odst. 5 ES, pokud jde o právo na stávku a právo na výluky, vztahovala obecněji na každou kolektivní akci. Je totiž třeba poznamenat, že podle čl. 137 odst. 1 písm. f) ES může Společenství doplňovat činnost členských států v oblasti „zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, včetně spolurozhodování s výhradou odstavce 5“. Zdá se tedy, že smyslem posledně uvedeného odstavce je omezit udělování normativních pravomocí Společenství v taxativně vyjmenovaných oblastech.

57. Nicméně, i kdyby bylo dovoleno vykládat odkaz na právo na stávku a na výluky

obsažené v odstavci 5 článku 137 ES v tom smyslu, že se obecněji týká práva užít kolektivní akce, nic by to neměnilo na tom, že tento článek pouze vylučuje přijetí opatření uvedených v odstavci 2 tohoto článku ze strany orgánů Společenství, a zejména přijetí směrnic, jež stanoví minimální požadavky upravující právo na kolektivní akci. Aby byl zachován užitečný účinek odstavce 5 článku 137 ES, orgány Společenství by samozřejmě nemohly k přijetí opatření ke sblížení právních předpisů členských států v této oblasti užít jiného právního základu obsaženého ve Smlouvě.

58. Pro všechny případy je třeba poznamenat, že tomu tak není například v případě směrnice 96/71, která se zakládá na ustanoveních Smlouvy upravujících volný pohyb služeb a jejímž cílem je koordinovat kolizní normy členských států k určení vnitrostátního práva rozhodného pro nadnárodní služby v případě dočasného vyslání pracovníků v rámci Společenství, a to bez harmonizace jak hmotněprávních norem členských států v oblasti pracovního práva a pracovních podmínek týkajících se zejména mzdy, tak práva užít kolektivní akce.

59. Avšak ani tehdy, kdyby se přistoupilo na takový výklad čl. 137 odst. 5 ES, podle kterého tento článek vyhrazuje členským státům výlučnou pravomoc, pokud jde

o právní úpravu práva užít kolektivní akce, toto ustanovení by neznamenal, že při výkonu této pravomoci členské státy nemusejí dbát na to, aby byly na jejich území dodržovány základní svobody pohybu upravené Smlouvou.

60. Dále zbývá zjistit, a tím se dostávám k posouzení společné námitky dánské a švédské vlády ohledně použitelnosti práva Společenství v projednávané věci, zda právo užít kolektivní akce, tak jak je zaručeno v jejich vnitrostátních právních řádech, se může přesto vymykat z působnosti svobod pohybu upravených Smlouvou z důvodu jeho tvrzeného statutu coby základního práva.

61. Tato otázka je klíčová, protože kdyby uplatnění svobod pohybu upravených Smlouvou, v daném případě volného pohybu služeb, zasahovalo do samotné podstaty práva užít kolektivní akce chráněného jakožto základní právo, bylo by možné ho považovat za protiprávní, i kdyby sledovalo cíl obecného zájmu¹⁵.

15 — Pokud jde o vlastnické právo, viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 12. července 2005, *Alliance for Natural Health* a další (C-154/04 a C-155/04, Sb. rozh. s. I-6451, bod 126). Viz také bod 133 spojených stanovisek generálního advokáta Jacobse k věcem *Albany* (rozsudek ze dne 21. září 1999, C-67/96, Recueil, s. I-5751), *Brentjens* (rozsudek ze dne 21. září 1999, C-115/97, C-116/97 a C-117/97, Recueil, s. I-6025) a *Drijvende Bokken* (rozsudek ze dne 21. září 1999, C-219/97, Recueil, s. I-6121).

62. Kromě odkazů na právo na stávku a na vyluku, o nichž již bylo pojednáno, se Smlouva nijak nezmiňuje o právu, navíc základním, užít kolektivní akce k obraně profesních zájmů členů odborové organizace.

63. Podle čl. 6 odst. 2 EU „Unie ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Říme dne 4. listopadu 1950 a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství“.

64. I když tento článek z mezinárodně právních instrumentů zmiňuje pouze Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“), jeho formulace je inspirována judikaturou Soudního dvora, podle které má tato úmluva „zvláštní význam“¹⁶ v tom směru, že Soudnímu dvoru umožňuje určit obecné zásady práva Společenství.

16 — Viz například rozsudky ze dne 18. června 1991, *ERT* (C-260/89, Recueil, s. I-2925, bod 41); ze dne 6. března 2001, *Connolly v. Komise* (C-274/99 P, Recueil, s. I-1611, bod 37), a ze dne 18. ledna 2007, *PKK a KNK v. Rada* (C-229/05 P, Sb. rozh. s. I-439, bod 79 a citovaná judikatura).

65. Při tomto určování je legitimní, aby se Soudní dvůr mohl inspirovat i jinými instrumenty ochrany lidských práv než EÚLP.

vyloučil jiné zdroje inspirace, se projevil v Listině základních práv Evropské unie, která byla slavnostně vyhlášena dne 7. prosince 2000 v Nice Evropským parlamentem, Radou a Komisí poté, co byla schválena představiteli států a vlád členských států¹⁹ (dále jen „Listina základních práv“).

66. Pokud jde o nastolenou otázku, lze konstatovat, že preambule Smlouvy o EU a článek 136 ES se zmiňují jak o Evropské sociální chartě podepsané 18. října 1961 v Turíně, která byla uzavřena pod záštitou Rady Evropy, tak o Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, která není právně závazná, a práva zakotvená v těchto instrumentech prohlašují za „základní sociální práva“. I Soudní dvůr ve své judikatuře odkázal na Evropskou sociální chartu¹⁷ a na Chartu Společenství základních sociálních práv¹⁸.

68. Listina základních práv není závazným právním nástrojem. Soudní dvůr již však zdůraznil, že jejím základním cílem je, jak vyplývá z její preambule, potvrzení „práv, která vyplývají především z ústavních tradic a mezinárodních závazků společných členským státům, ze Smlouvy o Evropské unii a ze smluv Společenství, z [EÚLP], ze sociálních chart přijatých Společenstvím a Radou Evropy a z judikatury Soudního dvora [...] a Evropského soudu pro lidská práva“²⁰.

67. Postoj Soudního dvora, který přikládá EÚLP „zvláštní význam“, aniž by však

69. Pokud jde o svobodu sdružování v odborových organizacích a o právo užít kolektivní akce, nejprve poznamenám, že článek 11 EÚLP týkající se svobody shromažďování a sdružování, v jejímž rámci je svoboda sdružování v odborových organizacích pouze zvláštním aspektem²¹, zakotvuje ve svém odstavci 1 právo každého „na

17 — Rozsudky ze dne 15. června 1978, Defrenne (149/77, Recueil, s. 1365, bod 28) ohledně odstraňování veškeré diskriminace z důvodu pohlaví jakožto základního práva; ze dne 2. února 1988, Blaizot (24/86, Recueil, s. 379, bod 17) ohledně článku 10 této Charty, který mezi jednotlivé formy profesního vzdělávání zahrnuje univerzitní vzdělávání; ze dne 27. června 2006, Parlament v. Rada (C-540/03, Sb. rozh. s. I-5769, bod 107) týkající se ustanovení obsaženého ve směrnici Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny (Úř. věst. L 251, s. 12; Zvl. vyd. 19/06, s. 224), podle kterého touto směrnicí nejsou dotčena příznivější ustanovení Evropské sociální charty.

18 — Rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 39); ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389, bod 47), a ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 91) týkající se odstavce 8 a odst. 19 prvního pododstavce této Charty, připomenutých ve čtvrtém bodě odůvodnění směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18).

19 — Úř. věst. C 364, s. 1.

20 — Výše uvedený rozsudek Parlament v. Rada (bod 38).

21 — Viz Evropský soud pro lidská práva, rozsudek Schmidt a Dahlström v. Švédsko ze dne 6. února 1976, série A č. 21, bod 34.

svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich“. Jeho odstavec 2 upřesňuje, že „[n]a výkon těchto práv nemohou být uvalena žádná omezení kromě těch, která stanoví zákon a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných [...]“.

kromými osobami přijetím rozumných a vhodných opatření k zajištění účinného dodržování práva na svobodu nevstupovat do odborové organizace²³.

70. Článek 11 odst. 1 EÚLP chrání jak svobodu vstupovat do odborů (takzvaný „pozitivní“ aspekt svobody sdružování), tak svobodu do nich nevstupovat nebo z nich vystoupit (takzvaný „negativní“ aspekt této svobody)²². Evropský soud pro lidská práva v tomto ohledu rozhodl, že nátlak na osobu, aby se zapsala do určité odborové organizace, sice není vždy v rozporu s EÚLP, avšak taková forma nátlaku, která by se za dané situace dotýkala samotné podstaty svobody sdružování, tak jak ji upravuje článek 11 EÚLP, tuto svobodu porušuje. Vnitrostátní orgány tedy mohou být za jistých okolností nuceny, aby zasáhly do vztahů mezi sou-

71. Ačkoli se čl. 11 odst. 1 EÚLP výslovně nezmiňuje o právu užít kolektivní akce, Evropský soud pro lidská práva dospěl k názoru, že výraz „na obranu svých zájmů“, který je tam obsažen, „svědčí o tom, že [EÚLP] chrání svobodu bránit profesní zájmy členů odborové organizace formou kolektivní akce této organizace, jejíž uskutečnění i další průběh musejí členské státy povolit a umožnit“²⁴.

72. Z judikatury Evropského soudu pro lidská práva však vyplývá, že čl. 11 odst. 1 EÚLP, který každému státu ponechává volbu prostředků, jež za tím účelem použije, nutně neznamená právo na stávku, protože zájmy členů odborové organizace lze hájit i jinými prostředky a právo na stávku ostatně není v článku 11 EÚLP výslovně zakotveno a může dle vnitrostátního práva podléhat právní úpravě omezující v některých pří-

22 — Viz Evropský soud pro lidská práva, rozsudky *Sigurður A. Sigurjónsson v. Island* ze dne 30. června 1993, série A č. 264, bod 35; *Gustafsson v. Švédsko* ze dne 25. dubna 1996, *Sbírka rozsudků a rozhodnutí* 1996-II, s. 637, bod 45), a *Sørensen a Rasmussen v. Dánsko* ze dne 11. ledna 2006, dosud nezveřejněný, bod 54.

23 — Výše uvedené rozsudky *Gustafsson v. Švédsko*, bod 45, a *Sørensen a Rasmussen v. Dánsko*, bod 57.

24 — Viz Evropský soud pro lidská práva, rozsudek *Syndicat national de la police belge v. Belgie* ze dne 27. října 1975, série A č. 19, bod 39; *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko* ze dne 6. února 1976, série A č. 20, bod 4; *Schmidt a Dahlström v. Švédsko*, uvedený výše, bod 36; *Gustafsson v. Švédsko*, uvedený výše, bod 45; *Wilson, National Union of Journalists a další v. Spojené království* ze dne 2. července 2002, *Sbírka rozsudků a rozhodnutí* 2002-V, bod 42.

padech jeho výkon²⁵. Evropský soud pro lidská práva stejně tak uznal, že uzavírání kolektivních smluv může být také prostředkem na obranu zájmů členů odborové organizace²⁶, přičemž však odmítl právo na uzavření takových smluv, které by se odborová organizace snažila uplatnit vůči státu²⁷. Jediná forma kolektivní akce, která byla doposud výslovně uznána Evropským soudem pro lidská práva za plnohodnotné právo, je právo být „vyslechnut“ státem²⁸.

73. Tuto judikaturu by tedy bylo možné shrnout tak, že čl. 11 odst. 1 EÚLP požaduje, aby smluvní státy umožnily odborům vést boj za obranu zájmů svých členů²⁹, aniž by jim ukládal, jakými prostředky mají tohoto výsledku docílit.

74. Dále je třeba konstatovat, že podle čl. 6 odst. 4 Evropské sociální charty smluvní státy

uznávají „právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy“. Příloha k Evropské sociální chartě, která je nedílnou součástí této úmluvy³⁰, ke svému čl. 6 odst. 4 upřesňuje, že „[se má] za to, že každá smluvní strana může, pokud jde o ni, upravovat výkon práva na stávkou zákonem, za předpokladu, že jakékoliv další omezení, které může uvalit na toto právo, může být ospravedlněno podmínkami podle článku 31“. Z odstavce 1 tohoto článku vyplývá, že účinný výkon práv a zásad zakotvených v Evropské sociální chartě nemůže být předmětem takových omezení, která nejsou specifikována v částech I a II uvedené Charty, s výjimkou omezení stanovených zákonem, která jsou nezbytná v demokratické společnosti k zajištění dodržování práv a svobod jiných nebo k ochraně veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví nebo dobrých mravů.

25 — Viz výše uvedený rozsudek Schmidt a Dahlström v. Švédsko, bod 36.

26 — Viz výše uvedené rozsudky Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, bod 39, a Gustafsson v. Švédsko, bod 45.

27 — Výše uvedené rozsudky Syndicat national de la police belge v. Belgie, bod 39, a Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, bod 39.

28 — Výše uvedené rozsudky Syndicat national de la police belge v. Belgie, bod 39, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, bod 40, a Wilson, National Union of Journalists a další v. Spojené království, bod 42.

29 — Tamtéž.

75. Krom toho bod 13 Charty Společenství základních sociálních práv stanoví, že „právo uchýlit se ke kolektivní akci v případě konfliktu zájmů zahrnuje právo na stávkou,

30 — Článek 38 Evropské sociální charty.

podléhající závazkům vyplývajícím z národních předpisů a kolektivních smluv“.

výslovně chrání svobodu zřizovat odborové organizace³¹ a hájit své zájmy prostřednictvím kolektivní akce³², přičemž právo na stávku je v tomto ohledu nejčastěji citovanou formou³³.

76. Konečně podle článku 28 Listiny základních práv „pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem Společenství a vnitrostátními předpisy a zvyklostmi právo [...] v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávky“. V jejím čl. 52 odst. 1 se uvádí, že „[k]aždé omezení výkonu práv a svobod uznaných Listinou základních práv musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého“.

78. Tato analýza mě přivádí k názoru, že právo užít kolektivní akce na obranu zájmů členů odborové organizace je základním právem³⁴. Jedná se tedy nejen o „obecnou zásadu pracovního práva“, jak Soudní dvůr připustil v již starší judikatuře týkající se

77. Pokud jde o ústavní tradice členských států, jejich vyčerpávající posouzení mi sice nepřipadá nezbytné s ohledem na skutečnost, již zdůrazněnou v bodě 68 tohoto stanoviska, že hlavním cílem Listiny základních práv je, byt tato nemá závazný charakter, potvrzení práv, která vyplývají především z uvedených tradic, podotýkám však, že ústavní předpisy mnoha členských států

31 — Viz čl. 9 odst. 3 německého Základního zákona; čl. 49 odst. 1 bulharské ústavy; čl. 21 odst. 2 přílohy D druhé části kyprské ústavy; článek 29 estonské ústavy; článek 13 finské ústavy; preambuli francouzské ústavy; čl. 40 odst. 6 první pododstavec bod iii) irské ústavy; čl. 39 první pododstavec italské ústavy; článek 50 litevské ústavy; čl. 59 odst. 1 polské ústavy; čl. 55 odst. 1 portugalské ústavy; čl. 40 odst. 1 rumunské ústavy; článek 29 slovenské ústavy a článek 76 slovinské ústavy.

32 — Viz čl. 9 odst. 3 německého Základního zákona; čl. 37 odst. 2 španělské ústavy; preambuli francouzské ústavy; čl. 59 odst. 3 polské ústavy; článek 56 portugalské ústavy a článek 17 kapitoly 2 švédského Základního zákona.

33 — Viz článek 50 bulharské ústavy; čl. 27 odst. 1 přílohy D druhé části kyprské ústavy; článek 29 estonské ústavy; preambuli francouzské ústavy; čl. 23 odst. 2 řecké ústavy, čl. 70 C odst. 2 maďarské ústavy; článek 40 italské ústavy; článek 108 lotyšské ústavy; článek 51 litevské ústavy; čl. 59 odst. 3 polské ústavy; čl. 57 odst. 1 portugalské ústavy; čl. 43 odst. 1 rumunské ústavy; čl. 30 odst. 4 slovenské ústavy a článek 77 slovinské ústavy.

34 — Viz také v tomto smyslu bod 159 spojených stanovisek generálního advokáta Jacobse k výše uvedeným věcem Albany, Brentjens^a Drijvende Bokken.

sporů z veřejné služby ve Společenství³⁵, ale o skutečnou obecnou zásadu práva Společenství ve smyslu čl. 6 odst. 2 EU. Toto právo tedy musí být ve Společenství chráněno.

kolektivní akce, ale zpravidla je zaručeno s výhradou uznání rovnocenného práva ve prospěch zaměstnavatelů³⁶, nejčastěji formou výluky, pak je toto hodnocení podle mého názoru každopádně relevantní, pokud jde o podstatně méně běžné formy kolektivní akce, které byly použity ve věci v původním řízení, a sice blokádu a solidární akce.

79. Na rozdíl od toho, co navrhuje dánská a švédská vláda, uznání takového statutu a takové ochrany práva užít kolektivní akce však v situaci, o níž v projednávané věci jde, nevede k vyloučení použitelnosti pravidel Smlouvy o ES týkajících se volného pohybu.

80. Předně, jak zdůrazňují výše uvedené mezinárodně právní instrumenty a judikatura Evropského soudu pro lidská práva, je třeba rozlišovat mezi právem užít kolektivní akce a způsoby jeho výkonu, které se mohou v různých členských státech lišit a na které se nevztahuje automaticky ochrana, jaké požívá toto samotné právo. Jestliže tedy toto hodnocení, jak se zdá, platí v případě práva na stávku, které je sice pravidelně zmiňováno jako jeden z nejdůležitějších prostředků k provedení

81. Logicky pak výše uvedené nástroje ochrany lidských práv, jakož i posuzované ústavy členských států všechny uznávají možnost podrobit výkon práva užít kolektivní akce jistým omezením. Z těchto dokumentů lze vyvodit, že taková omezení musejí být upravena zákonným nebo podzákonným aktem, odůvodněna sledováním naléhavého obecného zájmu a nesmějí mít za následek porušení „podstaty“ tohoto práva, slovy článku 52 Listiny základních práv, neboli zasáhnout do samotné podstaty takto chráněného práva nebo svobody³⁷.

35 — Rozsudky ze dne 8. října 1974, *Union syndicale a další v. Rada* (175/73, Recueil, s. 917, bod 14), a *Syndicat général du personnel des organismes européens v. Komise* (18/74, Recueil, s. 933, bod 10), a ze dne 10. ledna 1990, *Maurissen a Union syndicale v. Účetní dvůr* (C-193/87 a C-194/87, Recueil, s. I-95, bod 13).

36 — Jak to vyplývá zejména z čl. 6 odst. 4 Evropské sociální charty. Viz také v tomto ohledu Evropský soud pro lidská práva, rozsudek *Schmidt a Dahlström v. Švédsko*, uvedený výše, bod 36.

37 — Viz zejména Evropský soud pro lidská práva, výše uvedený rozsudek *Gustafsson v. Švédsko*, bod 45. I Soudní dvůr používá toto kritérium: viz zejména rozsudek ze dne 12. června 2003, *Schmidberger* (C-112/00, Recueil, s. I-5659, bod 80 a citovaná judikatura).

82. Nevidím přitom důvod, proč by výkon práva užít kolektivní akce měl podléhat pouze omezením výlučně vnitrostátního původu, když dotčené akce mají stejně jako ve věci v původním řízení za cíl přimět zahraničního poskytovatele služeb, aby podepsal kolektivní smlouvu, a tento subjekt se tedy na obranu před takovými kolektivními akcemi snaží dovolat mimo jiné jedné ze základních svobod pohybu stanovených Smlouvou, o níž se nedá říci, že by zjevně nesouvisela se sporem, který byl předložen předkládajícímu soudu, což upřesním v úvahách obsažených v druhém bodě těchto úvodních poznámek.

rozhodly převzít na základě Smlouvy o ES, včetně zejména dodržování základních svobod pohybu, které Smlouva o ES stanoví, byly na jejich území dodržovány.

84. Pokud by měla být ve všech případech vyloučena použitelnost svobod pohybu podle Smlouvy o ES v zájmu zaručení ochrany základních práv, pak by to ve skutečnosti znamenalo zavedení hierarchie mezi pravidly nebo zásadami primárního práva, která sice není nutně irrelevantní, avšak za současného stavu práva Společenství není připuštěna³⁹.

85. Použitelnost základních svobod pohybu upravených Smlouvou o ES, která v projednávané věci zdaleka není vyloučena, tedy musí být v konečném výsledku uvedena do souladu s výkonem základního práva.

83. Členským státům bezesporu přísluší dbát na to, aby odborové organizace mohly na jejich území hájit zájmy svých členů prostřednictvím kolektivní akce³⁸. Vzhledem k tomu, že členské státy povolují na svém území jednu či více forem takovéto akce, mají též právo stanovit její meze a podmínky provádění v souladu s již citovanými instrumenty ochrany lidských práv. Musejí však také dbát na to, aby závazky, které se

86. Právě potřebu „vyvážení“ těchto požadavků stanovil Soudní dvůr v rozsudku Schmidberger, k němuž se vrátím později, a to za okolností, kdy vnitrostátní orgány, které povolily demonstraci na hlavním dálničním tahu přes Alpy, vycházely z nutnosti

38 — Především podle judikatury Evropského soudu pro lidská práva (viz zejména výše uvedené rozsudky Gustafsson v. Švédsko, bod 45, a Wilson, National Union of Journalists v. další v. Spojené království, bod 41) totiž článek 11 EULP může znamenat pozitivní povinnost státu zajistit účinné užívání práv, která zakotvuje.

39 — Viz v tomto smyslu bod 177 mého stanoviska předneseného dne 26. října 2006 k věcem Gestoras Pro Amnistia a další v. Rada (rozsudek ze dne 27. února 2007, C-354/04 P, Sb. rozh. s. I-1579), a Segi a další v. Rada (rozsudek ze dne 27. února 2007, C-355/04 P, Sb. rozh. s. I-1657).

dodržovat základní práva zaručená jak EÚLP, tak ústavou dotyčného členského státu a umožnily omezení jedné ze základních svobod pohybu zakotvených ve Smlouvě⁴⁰.

87. Soudní dvůr se zjevně nedomníval, že by kvůli základním právům, jejichž výkon byl předmětem této věci, tedy svobody projevu, upravené v článku 10, a svobody shromažďování, upravené v článku 11 EÚLP, byla pravidla Smlouvy o ES týkající se svobody pohybu zboží nepoužitelná.

88. Pokud by se ostatně v souladu s tvrzením dánské a švédské vlády připustila nepoužitelnost pravidel a zásad Smlouvy o ES v situaci, jaká je předmětem původního řízení, mohlo by to být dle mého mínění v rozporu s judikaturou Soudního dvora, v níž se upřesňuje, že ustanovení kolektivních smluv těmto pravidlům a zásadám neunikají, zejména pokud jde o dodržování zásady zákazu diskriminace⁴¹, jejímž výrazem je zejména zásada stejné odměny mužů a žen⁴².

89. Podle mého názoru by totiž bylo sotva konzistentní, či dokonce rozporné, kdyby byly z rozsahu působnosti Smlouvy o ES vyloučeny kolektivní akce ve formě blokády nebo solidární akce, jejichž cílem je přimět zaměstnavatele, aby podepsal kolektivní smlouvu, a kdyby se případně mělo na takovou smlouvu vztahovat zároveň dodržování zásady zákazu diskriminace, která vyplývá právě z ustanovení této Smlouvy.

90. Konečně, i když tento argument nemá sám o sobě rozhodující význam, dovoluji si nicméně poznamenat s ohledem na mimořádný počet účastníků řízení, kteří předložili Soudnímu dvoru vyjádření, že z oněch sedmnácti států, které předložily vyjádření v tomto řízení, patnáct nezpochybnilo použitelnost práva Společenství, a zejména svobody poskytování služeb v projednávané věci.

91. Navrhuji tedy, aby Soudní dvůr vycházel z toho, že výkon práva odborové organizace členského státu užít kolektivních akcí s cílem přimět zahraničního poskytovatele služeb k uzavření kolektivní smlouvy v členském státě, ve kterém se tento poskytovatel dovolává zejména volného pohybu služeb upraveného Smlouvou, spadá do rozsahu působnosti práva Společenství.

40 — Výše uvedený rozsudek (body 76, 77 a 81).

41 — Viz zejména rozsudky ze dne 15. ledna 1998, *Schöningh-Kougebetopoulou* (C-15/96, Recueil, s. I-47, bod 12); ze dne 24. září 1998, *Komise v. Francie* (C-35/97, Recueil, s. I-5325, body 36 až 37), a ze dne 16. září 2004, *Merida* (C-400/02, Sb. rozh. s. I-8471, body 19 a 21).

42 — Viz zejména rozsudky ze dne 31. května 1995, *Royal Copenhagen* (C-400/93, Recueil, s. I-1275, bod 45), a ze dne 26. června 2001, *Brunnhöfer* (C-381/99, Recueil, s. I-4961, body 28 až 32).

92. Nyní je třeba zkoumat námitku vznesenou žalovanými v původním řízení, pokud jde o přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

2. K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

93. Žalované v původním řízení uplatňují, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřípustná. Na podporu tohoto závěru uvádějí, že otázky položené předkládajícím soudem nijak nesouvisejí se skutkovými okolnostmi věci v původním řízení, protože na společnost Laval, která je usazena ve Švédsku prostřednictvím své dceřiné společnosti, se nevztahuje ani směrnice 96/71, ani článek 49 ES. Faktická situace, která stojí na počátku sporu, tak spočívá na umělé konstrukci, jejímž účelem je vyhnout se použití švédského pracovního práva, protože společnost Laval se konec konců snaží o zajištění přístupu lotyšským pracovníkům na trh práce hostitelského členského státu, přičemž se chce vyhnout povinností vyplývajícím z použití pracovního práva uvedeného státu.

94. Tato argumentace by podle mého mínění měla být odmítnuta, poněvadž jejím cílem je především zpochybnit posouzení skutkového stavu provedené předkládajícím soudem.

95. Dle judikatury přitom platí, že v řízení upraveném v článku 234 ES založeném na jasné dělbě činností mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem spadá posouzení skutkových okolností věci do pravomoci vnitrostátního soudu. Stejně tak pouze vnitrostátnímu soudu, kterému byl spor předložen a který musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, přísluší posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru⁴³.

96. Jak již také Soudní dvůr uvedl, domněnka relevance, která se váže k předběžným otázkám položeným vnitrostátními soudy, může být vyvrácena jen ve výjimečných případech, pokud je zjevné, že žádaný výklad ustanovení práva Společenství uvedených v těchto otázkách nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení nebo jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny. S výjimkou těchto případů je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout o předběžných otázkách, které jsou mu položeny⁴⁴.

⁴³ — Viz zejména rozsudky ze dne 12. dubna 2005, Keller (C-145/03, Sb. rozh. s. I-2529, bod 33), a ze dne 11. července 2006, Chacón Navas (C-13/05, Sb. rozh. s. I-6467, bod 32).

⁴⁴ — Viz rozsudky ze dne 7. září 1999, Beck a Bergdorf (C-355/97, Recueil, s. I-4977, bod 22); ze dne 16. června 2005, Pupino (C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, bod 30), a Chacón Navas, uvedený výše (bod 33).

97. Jak jsem již podotkl, předkládající soud žádá v projednávané věci o výklad článků 12 ES a 49 ES a ustanovení směrnice 96/71 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Z předkládacího usnesení vyplývá, že tyto otázky jsou pokládány v rámci sporu mezi společností Laval usazenou v Lotyšsku a švédskou odborovou organizací Byggnadsarbetareförbundet, její místní odborovou sekcí a SEF ohledně kolektivních akcí zahájených posledně jmenovanými organizacemi poté, co společnost Laval odmítla podepsat kolektivní smlouvu Byggnadsarbetareförbundet, již se měly řídit pracovní podmínky lotyšských pracovníků vyslaných společností Laval na stavbu ve Švédsku prováděnou podnikem patřícím do skupiny Laval. Je nesporné, že po kolektivních akcích a po přerušení výkonu prací se vyslaní pracovníci vrátili do Lotyšska.

98. Nezdá se přitom, že by výklad práva Společenství požadovaný předkládajícím soudem zjevně nesouvisel s realitou nebo předmětem sporu v původním řízení, a nejeví se být hypotetický.

99. Dodávám, že s ohledem na údaje obsažené ve spise se předkládající soud správně domníval, že hospodářská činnost společnosti Laval je poskytováním služeb ve smyslu článku 49 ES a směrnice 96/71.

100. V tomto ohledu a rovněž s přihlédnutím k argumentu žalovaných v původním řízení, podle nějž mělo poskytnutí pracovní síly společností Laval za cíl zajistit přístup lotyšským pracovníkům na švédský trh práce, považuji za vhodné učinit v této fázi několik poznámek k vzájemnému vztahu ustanovení Smlouvy zmíněných předkládajícím soudem a ustanovení Aktu o podmínkách přistoupení Lotyšské republiky k Evropské unii (dále jen „Akt o přistoupení z roku 2003“)⁴⁵, který, jen pro připomenutí, v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení také upravoval vztahy mezi Lotyšskem a ostatními členskými státy, ale v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zmíněn není.

101. Podle článku 2 Aktu o přistoupení z roku 2003 se ustanovení původních smluv⁴⁶ a aktů přijatých orgány přede dnem přistoupení stávají závaznými pro nové členské státy a uplatňují se v těchto státech za podmínek stanovených v uvedených smlouvách a v tomto aktu.

45 — Akt o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyprské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Slovinské republiky a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie (Úř. věst. L 236, s. 33).

46 — Podle článku 1 Aktu o přistoupení z roku 2003 se „původními smlouvami“ rozumějí: a) Smlouva o založení Evropského společenství a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom), ve znění pozdějších smluv nebo jiných aktů, které vstoupily v platnost před tímto přistoupením, a b) Smlouva o Evropské unii, ve znění pozdějších smluv nebo jiných aktů, které vstoupily v platnost před tímto přistoupením.

102. Ustanovení Smlouvy, zejména v oblasti volného pohybu služeb, se tedy v zásadě použijí na vztahy mezi Lotyšskem a ostatními členskými státy ode dne přistoupení, tj. od 1. května 2004, s výhradou podmínek stanovených v Aktu o přistoupení z roku 2003.

103. Článek 24 Aktu o přistoupení z roku 2003 odkazuje na přílohy tohoto Aktu, které vyjmenovávají pro každý z deseti nových členských států přechodná opatření, která se na ně použijí, a upřesňují podmínky jejich uplatnění.

104. Příloha VIII Aktu o přistoupení z roku 2003, použitelná na Lotyšsko, se konkrétně týká článku 39 ES a čl. 49 prvního pododstavce ES, jakož i směrnice 96/71.

105. Podmínky použití těchto ustanovení, tak jak vyplývají z přílohy VIII Aktu o přistoupení z roku 2003, však nemají za okolností projednávané věci žádný dopad.

106. Pokud jde předně o čl. 49 první pododstavec ES a o směrnici 96/71, z bodu 13 přílohy VIII Aktu o přistoupení z roku 2003 vyplývá, že přechodná ustanovení, která

obsahují výjimku z plné použitelnosti tohoto článku a této směrnice, se týkají pouze dočasného pohybu pracovníků v rámci poskytování služeb na území Německa a Rakouska ze strany podniků usazených v Lotyšsku, a to za podmínek upřesněných v tomto bodě. Bod 13 přílohy VIII Aktu o přistoupení z roku 2003 se tedy *ratione loci* nepoužije na skutkové okolnosti sporu v původním řízení.

107. Vzhledem k tomu, že směrnice 96/71 je použitelná na hospodářskou činnost společnosti Laval, je třeba poznamenat, že v souladu s čl. 1 odst. 3 písm. b) uvedené směrnice do jejího rozsahu působnosti spadá činnost podniku usazeného v některém členském státě, který vysílá pracovníka na území jiného členského státu do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.

108. Zdá se, jak vyplývá z předkládacího usnesení, že právě v takové situaci se nacházela společnost Laval a lotyšští pracovníci, které tato společnost dočasně vyslala do Švédska. Krom toho podotýkám, že činnosti, pro něž společnost Laval vyslala lotyšské pracovníky do Švédska, bezesporu spadají do rozsahu působnosti přílohy směrnice 96/71, to znamená, že jsou prováděny v odvětví stavebnictví.

109. Pokud jde dále o volný pohyb pracovníků, konstatuji, že v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení mohly členské státy na základě bodu 2 přílohy VIII Aktu o přistoupení z roku 2003, odchýlně od článků 1 až 6 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství⁴⁷, až do skončení dvouletého období ode dne přistoupení (tj. do 30. dubna 2006), uplatňovat vnitrostátní opatření nebo opatření vyplývající z dvoustranných dohod upravujících přístup lotyšských státních příslušníků na jejich trh práce⁴⁸. Podobně jako Švédské království mohly členské státy rozhodnout o liberalizaci přístupu na svůj trh práce již od 1. května 2004⁴⁹. Takové rozhodnutí však muselo být přijato na základě vnitrostátního práva, a nikoli na základě ustanovení práva Společenství⁵⁰.

110. V této fázi mých úvah vstupuje do hry výše zmíněný argument žalovaných v původním řízení, podle nějž poskytnutí pracovní síly společností Laval její dceřiné

společnosti mělo za cíl zajistit lotyšským pracovníkům přístup na švédský trh práce.

111. Zdá se, že je tento argument inspirován úvahou formulovanou Soudním dvorem v rozsudku *Rush Portuguesa*, a sice že výjimka z volného pohybu pracovníků upraveného Smlouvou, která je obsažena v článku 216 Aktu o přistoupení Portugalské republiky, brání podniku poskytujícímu služby v poskytování pracovníků původem z Portugalska do jiného členského státu⁵¹. Dle úvah Soudního dvora je v konečném výsledku cílem takového podniku, byť je poskytovatelem služeb ve smyslu Smlouvy, zajistit pracovníkům přístup na trh práce v hostitelském členském státě navzdory výjimce stanovené Aktem o přistoupení.

112. V projednávané věci se však nezdá, že by argumentace žalovaných v původním řízení byla jakkoli podepřena údaji obsaženými ve spisu, protože se neukazuje, že by cílem činnosti společnosti Laval bylo umožnit lotyšským pracovníkům přístup na švédský trh práce⁵².

47 — Úř. věst. L 257, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 15.

48 — Je třeba podotknout, že tato první fáze přechodných opatření platila pro osm z deseti členských států, tj. mimo Republiku Malta a Kyprskou republiku, které k Evropské unii přistoupily dne 1. května 2004.

49 — Ke stavu liberalizace trhů práce v patnácti starých členských státech Společenství v průběhu a na konci první fáze přechodných opatření viz údaje uvedené v tiskové zprávě Komise ze dne 28. dubna 2006 „Mesures transitoires pour la libre circulation des travailleurs visées au traité d'adhésion de 2003“ (Memo/06/176), <http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>.

50 — Jak to také vyzdvihuje bod 12 výše uvedené přílohy VIII.

51 — Rozsudek ze dne 27. března 1990 (C-113/89, Recueil, s. I-1417, body 13 a 16).

52 — Jak jsem již upřesnil výše, dle údajů obsažených ve spise se ve skutečnosti všichni pracovníci vyslaní společností Laval vrátili do Lotyšska po kolektivních akcích zahájených žalovanými v původním řízení.

113. Pro úplnost dodávám – i když tato poznámka překračuje rámec přípustnosti předběžných otázek *stricto sensu*, ale už se k ní nebudu vracet – že argument žalovaných v původním řízení inspirovaný rozsudkem Rush Portuguesa dle mého názoru podkopává a v konečném výsledku vyvrací tezi, kterou rozvinuly ve svých písemných vyjádřeních a podle níž by měla být projednávaná věc zkoumána pouze z hlediska volného pohybu pracovníků podle článku 39 ES, a nikoli z hlediska článku 49 ES nebo směrnice 96/71.

114. Stačí totiž uvést, že již z důvodu uplatnění první fáze přechodných opatření stanovených v příloze VIII Aktu o přistoupení z roku 2003 v době rozhodné z hlediska skutkových okolností v původním řízení a i v případě, že by Švédsko na základě svého vnitrostátního práva rozhodlo o otevření svého trhu práce všem pracovníkům pocházejícím z členských států, které k Evropské unii přistoupily dne 1. května 2004, lotyšští pracovníci se nemohli přímo dovolávat ustanovení článku 39 ES.

115. Konečně na rozdíl od toho, co naznačují žalované v původním řízení, žádný údaj ze spisu nedokazuje ani nenapovídá, že by se společnost Laval se svou činností zcela nebo

převážně zaměřila na švédské území s cílem vyhnout se pravidlům, která by se na ni použila v případě, že by tento podnik byl usazen ve Švédsku⁵³.

116. Závěrem těchto úvodních poznámek se domnívám, že právo Společenství je v projednávané věci použitelné a že je třeba žádost o rozhodnutí o předběžné otázce prohlásit za přípustnou. Je však zapotřebí zdůraznit, že mnou navrhované odpovědi na níže analyzované předběžné otázky nejsou nutně jediné možné ve všech případech, zejména nastanou-li odlišné skutkové okolnosti, které by mohly vést k použití ustanovení Aktu o přistoupení z roku 2003.

B – K předběžným otázkám

1. Obecné poznámky

117. Z formulace obou předběžných otázek vyplývá, že se předkládající soud táže Soudního dvora na výklad článků 12 ES a 49 ES a směrnice 96/71.

⁵³ — Viz v tomto ohledu rozsudek ze dne 23. listopadu 1999, Arblade a další (C-369/96 a C-376/96, Recueil, s. I-8453, bod 32).

118. Pokud jde o článek 12 ES, který stanoví zásadní zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti, toto ustanovení se použije, jak se v něm uvádí, „aniž jsou dotčena [...] zvláštní ustanovení [Smlouvy]“, což v souladu s judikaturou znamená, že je určeno k tomu, aby se použilo autonomně pouze v situacích upravených právem Společenství, pro něž toto právo nestanoví zvláštní pravidla zákazu diskriminace⁵⁴.

119. Tato obecná zásada byla přitom provedena a konkretizována jak článkem 49 ES⁵⁵, tak směrnicí 96/71, která ve své podstatě stanoví, a to v článku 3, že pracovní podmínky stanovené v hostitelském státě, které se týkají záležitostí vyjmenovaných touto směrnicí nebo na které tato odkazuje, se při respektování rovného zacházení použijí na poskytovatele služeb, kteří dočasně vyšlou pracovníky na území tohoto členského státu, a na vnitrostátní podniky nacházející se v podobné situaci.

120. Proto podle mého mínění není nutné, aby se Soudní dvůr v projednávané věci vyjadřoval k článku 12 ES.

121. Pokud jde o směrnici 96/71 a o článek 49 ES, považuji za nutné poznamenat, že valná většina účastníků, kteří v tomto řízení předložili písemná vyjádření, navrhovala, aby Soudní dvůr posoudil předběžné otázky jak z hlediska ustanovení směrnice 96/71, tak z hlediska článku 49 ES, a to bez ohledu na to, jaké řešení uvedených otázek tyto účastníci navrhnou⁵⁶. Jen menší část účastníků, kteří Soudnímu dvoru předložili vyjádření, zkoumala předběžné otázky pouze z hlediska článku 49 ES⁵⁷, zatímco pouze Komise a norská vláda svou analýzu otázek položených soudem a *quo* provedly výlučně z hlediska ustanovení směrnice 96/71.

122. Vzhledem k rozmanitosti těchto postojů se zdá být užitečné oprostít diskusi od některých prvků.

54 — Viz zejména rozsudky ze dne 4. května 1999, Sütiil (C-262/96, Recueil, s. I-2685, bod 64); ze dne 28. října 1999, Vestergaard (C-55/98, Recueil, s. I-7641, bod 16), ze dne 26. června 2003, Skandia a Ramstedt (C-422/01, Recueil, s. I-6817, bod 61); a ze dne 16. února 2006, Öberg (C-185/04, Sb. rozh. s. I-1453, bod 25).

55 — Rozsudky Vestergaard, uvedený výše (bod 17), a ze dne 11. prosince 2003, AMOK (C-289/02, Recueil, s. I-15059, bod 26); viz také rozsudek Skandia a Ramstedt, uvedený výše (body 61 a 62).

56 — To se týká společnosti Laval, německé, rakouské, belgické, estonské, francouzské, islandské, lotyšské, litevské (která navrhuje společnou odpověď na obě otázky) a polské vlády, jakož i španělské a irské vlády, jejichž vyjádření se však omezují na první předběžnou otázku.

57 — To se (velmi) podpírně týká žalovaných v původním řízení (které navrhuje společnou odpověď na obě otázky), dánské vlády (která se zabývala pouze první předběžnou otázkou), finské vlády (která se nevyjadřuje k tomu, jak by měly být obě otázky zodpovězeny), švédské a české vlády a Kontrolního úřadu ESVO, který však odpověděl pouze na první předběžnou otázku.

123. Pokud jde o směrnici 96/71, několik účastníků, kteří předložili Soudnímu dvoru vyjádření, mezi které zcela jednoznačně patří žalované v původním řízení, švédská vláda a Kontrolní úřad ESVO, tvrdili, že její zkoumání je bezvýznamné, neboť je nepochybné, že ve sporu, z něž vzešly předběžné otázky, proti sobě stojí osoby soukromého práva a dále že ustanovení směrnice nemají v souladu s judikaturou Soudního dvora žádný přímý „horizontální“ účinek.

124. Tato argumentace je opodstatněná pouze zčásti, protože si nemyslím, že by mohla vést k vyloučení směrnice 96/71 z posouzení, o které byl Soudní dvůr požádán.

125. V zájmu jasného vyjádření úvah je třeba v této souvislosti upřesnit logiku, na které stojí otázky položené předkládajícím soudem v jejich vztahu ke směrnici 96/71 a k jejímu provedení Švédským královstvím, zejména když se tento soud v první předběžné otázce zmiňuje o tom, že švédský zákon o vysílání pracovníků neobsahuje žádné výslovné ustanovení o uplatňování pracovních podmínek v kolektivních smlouvách.

126. Připomínám, že článek 3 směrnice 96/71, který je základním ustanovením tohoto aktu, požaduje, aby členské státy zajistily, že na pracovníky dočasně vyslané na jejich území v rámci poskytování služeb se budou vztahovat pracovní podmínky týkající se záležitostí vyjmenovaných v odstavci 1 tohoto článku. Tyto záležitosti zahrnují mimo jiné minimální mzdu.

127. Záležitosti vyjmenované v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 jsou stanoveny právními nebo správními předpisy nebo, *pokud jde o činnosti v odvětví stavebnictví*, podobně jako je tomu ve věci v původním řízení, kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8 uvedeného článku.

128. Odstavec 8 první pododstavec článku 3 upřesňuje, že smlouvy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, jsou smlouvy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

129. Druhý pododstavec odstavce 8 téhož článku umožňuje členským státům, jestliže neexistuje systém, který by prohlásil kolek-

tivní smlouvy za všeobecně použitelné, považovat za základ, pokud se tak rozhodnou: a) kolektivní smlouvy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti, nebo b) kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují na celém vnitrostátním území, za podmínky, že v každém z těchto případů bude dodrženo rovné zacházení mezi zahraničními poskytovateli služeb a vnitrostátními podniky nacházejícími se v podobné situaci.

130. Jak jsem již zdůraznil výše v popisu právního rámce, je nesporné, že Švédské království nemá systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné ve smyslu čl. 3 odst. 8 prvního pododstavce směrnice 96/71, a že nevyužilo druhého pododstavce tohoto ustanovení. Krom toho, jak již bylo uvedeno v bodě 21 výše, většina pracovních podmínek týkajících se záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 byla převzata do švédského zákona o vysílání pracovníků, který tuto směrnici provádí.

131. Naproti tomu metoda zvolená Švédským královstvím, která má zajistit, aby se na pracovníky dočasně vyslané na jeho území vztahovaly pracovní podmínky upravené

kolektivními smlouvami, a to v zásadě ty z nich, které se týkají mzdy, spočívá v tom, že je ponecháno na odborových organizacích pracovníků, aby v případě, že poskytovatel služeb uvedené smlouvy nepodepíše, zahájily kolektivní akce s cílem přimět tohoto zaměstnavatele k uzavření uvedených smluv buď přímo, nebo prostřednictvím dohody o přistoupení, včetně případů – a to je předmětem druhé otázky položené předkládajícím soudem – kdy tento poskytovatel je již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou v členském státě, kde je usazen.

132. Přitom je nutno též poznamenat, že použití „tvrdého jádra“ pracovních podmínek, které musí hostitelský členský stát v souladu s článkem 3 směrnice 96/71 zaručit pracovníkům, kteří jsou dočasně vysláni na jeho území, tvoří výjimku ze zásady použití právních předpisů členského státu původu na situaci poskytovatele služeb z tohoto členského státu, který tyto pracovníky vysílá na území prvně uvedeného členského státu.

133. Táže-li se tedy předkládající soud Soudního dvora na případné nesprávné provedení článku 3 směrnice 96/71 do švédského vnitrostátního práva, v podstatě tím Soudní dvůr žádá, aby mu pomohl určit, zda může společnost Laval vůči odborovým organizacím žalovaným v původním řízení namítat skutečnost, že Švédské království nevyužilo postupů upravených v článku 3 směrnice

k rozšíření nebo potvrzení použitelnosti kolektivních smluv uzavřených na jeho území na zahraniční poskytovatele služeb, kteří tam dočasně vysílají pracovníky, a to prostřednictvím aktu veřejné moci. Podle tvrzení, které hájí Laval a na kterém stojí obě otázky položené předkládajícím soudem, tato nečinnost Švédského království v projednávané věci znamená, že na vysílání pracovníků se použijí pouze lotyšské právní předpisy a kolektivní smlouvy, a zbavuje tím pádem švédské odborové organizace možnosti přimět společnost Laval s využitím kolektivních akcí k podpisu kolektivní smlouvy Byggnadsarbetareförbundet, o kterou se ve sporu v původním řízení jedná.

134. Je tedy správné, jak tvrdí žalované v původním řízení, švédská vláda a Kontrolní úřad ESVO, že výklad směrnice 96/71 vyžádaný předkládajícím soudem může tento soud přivést k tomu, aby uvedenou směrnicí použil přímo ve vztahu mezi společností Laval a odborovými organizacemi žalovanými v původním řízení.

135. Soudní dvůr se nyní přitom jak se zdá staví striktně proti tomu, aby směrnice mohla zakládat povinnosti jednotlivci, a aby

tedy byla jako taková vůči němu uplatňována⁵⁸.

136. Krom toho se nedomnívám, že by tato překážka mohla být odstraněna snahou, načrtnutou v písemném vyjádření společnosti Laval, o rozšíření konceptu státu tak, že by v projednávané věci byly odborové organizace pracovníků považovány za složku švédského státu, vůči níž by tedy mohla společnost Laval přímo uplatňovat směrnicí 96/71, pakliže tato splňuje základní kritéria přímého účinku.

58 — Rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, s. 723, bod 48); ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20); ze dne 7. ledna 2004, Wells (C-201/02, Recueil, s. I-723, bod 56); Pfeiffer a další, uvedený výše (bod 108); ze dne 25. října 2005, Schulte (C-350/03, Sb. rozh. s. I-9215, bod 70). Tento odmítavý postoj platí každopádně pro takzvané „klasické“ směrnice; Soudní dvůr naproti tomu výjimečně připustil, že vůči jednotlivci poukazujícímu na technický předpis členského státu, který nebyl ve fázi návrhu oznámen Komisi v souladu s postupy upravenými články 8 a 9 směrnice Rady 83/189/EHS ze dne 28. března 1983 o postupu při poskytování informací v oblasti norem a technických předpisů (Úř. věst. L 109, s. 8), změněné a zrušené směrnicí Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. června 1998 o postupu při poskytování informací v oblasti norem a technických předpisů (Úř. věst. L 204, s. 37; Zvl. vyd. 13/20, s. 337), jejichž účelem je zamezit případným budoucím omezením volného pohybu zboží, lze namítat ve sporu s jiným jednotlivcem skutečnost, že tento členský stát uvedený technický předpis neoznámil: viz rozsudky ze dne 30. dubna 1996, CIA Security International (C-194/94, Recueil, s. I-2201, body 48, 54 a 55); ze dne 26. září 2000, Unilever (C-443/98, Recueil, s. I-7535, body 49 a 50), a ze dne 6. června 2002, Sapod Audic (C-159/00, Recueil, s. I-5031, body 49 a 50).

137. Tyto organizace totiž vůbec nejsou orgány veřejné moci⁵⁹ a nemají na základě aktu orgánu veřejné správy pravomoc vykonávat pod kontrolou posledně uvedeného orgánu službu ve veřejném zájmu, přičemž by za tím účelem disponovaly výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel použitelných na vztahy mezi jednotlivci⁶⁰.

138. Problematika související s horizontálním účinkem směrnice 96/71 by se navíc projevila pouze v případě, kdy by Soudní dvůr byl nucen konstatovat, že Švédské království nesprávně provedlo článek 3 uvedené směrnice.

139. To jednak znamená, že směrnice 96/71 není vyloučena z posouzení, které musí Soudní dvůr provést, protože předkládající soud ve své první otázce sice nepřímou, ale nutně nastoluje otázku, zda Švédské království skutečně provedlo tento akt správně.

140. A dále i kdyby toto provedení bylo nesprávné a nebylo by možné použít přímo ustanovení směrnice 96/71 ve sporu v původním řízení, je namístě připomenout, že podle judikatury jsou vnitrostátní soudy při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného⁶¹. Povinnost konformního výkladu závazná pro vnitrostátní soudy, *kteřá se týká všech předpisů vnitrostátního práva*, přijatých jak před směrnicí, o níž se jedná, tak po ní, má za cíl umožnit jim zajištění plné účinnosti práva Společenství ve sporu, který mají rozhodnout, za použití výkladových metod uznávaných vnitrostátním právem⁶².

141. Podle téže judikatury platí, že povinnost konformního výkladu je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*⁶³.

59 — Na rozdíl od situace decentralizovaných územně správních celků členských států, v jejichž případě Soudní dvůr připustil, že se jednotlivec vůči nim může přímo dovolávat směrnice: viz zejména rozsudky ze dne 22. června 1989, *Fratelli Costanzo* (103/88, Recueil, s. 1839, bod 31), a ze dne 4. prosince 1997, *Kampelmann a další* (C-253/96 až C-258/96, Recueil, s. I-6907 bod 46).

60 — Tedy na rozdíl od situace ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 12. července 1990, *Foster a další* (C-188/89, Recueil, s. I-3313, body 20 a 22). Viz také rozsudky ze dne 14. září 2000, *Collino a Chiappero* (C-343/98, Recueil, s. I-6659, bod 23); ze dne 20. března 2003, *Kutz-Bauer* (C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 69), a ze dne 10. března 2005, *Nikoloudi* (C-196/02, Sb. rozh. s. I-1789, bod 70).

61 — Viz zejména rozsudky *Pfeiffer a další*, uvedený výše (bod 113), a ze dne 4. července 2006, *Adeneler a další* (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 108).

62 — Viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky *Pfeiffer a další* (body 114, 115, 116, 118 a 119) a *Adeneler a další* (body 108, 109 a 111) (kurziva provedena autorem tohoto stanoviska).

63 — Výše uvedené rozsudky *Pupino* (body 44 a 47) a *Adeneler* (bod 110).

142. V projednávané věci by takové omezení zcela jistě znamenalo, že konformní výklad vnitrostátního práva, k němuž by předkládající soud dospěl, by nemohl vést k porušení samotné podstaty práva užít kolektivní akce na obranu zájmů pracovníků, v jehož případě jsem ve svých výše uvedených úvodních poznámkách připustil, že tvoří základní zásadu práva Společenství, kterou též zakotvuje švédská ústava. Žádné riziko tohoto druhu ostatně nemůže vzejít z výkladu vnitrostátního práva provedeného v souladu se směrnicí 96/71, protože preambule této směrnice ve svém dvacátém druhém bodě odůvodnění nadbytečně připomíná, že tímto aktem nejsou dotčeny právní předpisy členských států o kolektivních akcích na obranu profesních zájmů⁶⁴.

143. I přesto, že ustanovením směrnice 96/71 nelze přiznat přímý horizontální účinek, posouzení směrnice Soudním dvorem tedy zdaleka není bezvýznamné, jak bude dále rozvedeno v tomto stanovisku.

144. Zbývá tedy určit, zda si Soudní dvůr může ušetřit analýzu předběžných otázek z hlediska článku 49 ES, nebo zda musí provést jejich posouzení také z hlediska tohoto ustanovení.

64 — Nadbytečnost tohoto bodu odůvodnění totiž vyplývá z toho, že právem Společenství, tedy ani primárním právem, nemůže být dotčena samotná podstata práva užít kolektivní akce. Toto omezení se tedy nutně vztahuje i na právo sekundární.

145. V této souvislosti upřesňuji, že směrnice 96/71, jak to v podstatě a správně uvedlo několik účastníků, kteří v projednávané věci předložili písemná vyjádření, představuje zvláštní výklad článku 49 ES ve světle judikatury Soudního dvora.

146. Na základě premisy uznané Soudním dvorem v jeho výkladu článku 49 ES⁶⁵ a připomenuté ve dvanáctém bodě odůvodnění směrnice 96/71, podle které právo Společenství nevylučuje, aby členské státy uplatňovaly své právní předpisy či kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavateli a pracovníky vůči každé osobě, která je zaměstnaná, byť dočasně, i když je její zaměstnavatel usazen v jiném členském státě, má totiž směrnice 96/71 dle svého článku 3 za cíl upřesnit minimální kogentní pravidla na ochranu pracovníků, která musejí dodržovat zahraniční poskytovatelé služeb vysílající pracovníky do hostitelského členského státu, a která proto mohou být v zásadě tolerována ve vztahu k nadnárodnímu volnému pohybu služeb.

65 — Rozsudky *Rush Portuguesa*, uvedený výše (bod 18); ze dne 21. října 2004, *Komise v. Lucembursko* (C-445/03, Sb. rozh. s. I-10191, bod 29); ze dne 19. ledna 2006, *Komise v. Německo* (C-244/04, Sb. rozh. s. I-885, body 44 a 61), a ze dne 21. září 2006, *Komise v. Rakousko* (C-168/04, Sb. rozh. s. I-9041, bod 47). Je třeba podotknout, že tyto rozsudky, jakož i dvanáctý bod odůvodnění směrnice 96/71 připouštějí zásadu, podle které se mohou kolektivní smlouvy obecně vztahovat na situaci poskytovatelů služeb, kdežto odůvodnění dříve nebo současně vydaných rozsudků se týkalo pouze použití minimální mzdy stanovené hostitelským členským státem: viz zejména rozsudky ze dne 3. února 1982, *Seco* (62 a 63/81, Recueil, s. 223, bod 14); ze dne 9. srpna 1994, *Vander Elst* (C-43/93, Recueil, s. I-3803, bod 23); *Arblade* a další, uvedený výše (bod 41), a ze dne 14. dubna 2005, *Komise v. Německo* (C-341/02, Sb. rozh. s. I-2733, bod 24).

147. Vzhledem ke své „minimalistické“ povaze však směrnice 96/71 nevyčerpává celý rozsah uplatnění článku 49 ES⁶⁶.

148. Podle mého názoru odpověď na otázku položenou v bodě 144 výše v konečném výsledku závisí především na výsledku analýzy, která bude provedena z hlediska směrnice 96/71.

149. Opatření neslučitelné se směrnicí 96/71 totiž bude tím spíše v rozporu s článkem 49 ES, protože cílem této směrnice je provést uvedený článek v rámci svého konkrétního rozsahu působnosti⁶⁷.

150. Bude-li naopak uznáno, že určité opatření je v souladu se směrnicí 96/71, neznamená to nutně, že splňuje požadavky článku 49 ES, tak jak jej vykládá Soudní dvůr.

151. Konkrétně ačkoli směrnice 96/71 připouští, že členské státy mohou na poskyto-

vatele služeb z některého členského státu, který dočasně vysílá pracovníky na území jiného členského státu, vztáhnout pracovní podmínky výhodnější pro pracovníky než pracovní podmínky uvedené zejména v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71, uznání takové možnosti musí být provedeno při dodržení volného pohybu služeb zaručeného článkem 49 ES⁶⁸.

152. Soudní dvůr stejně tak dospěl k názoru, že na základě výkladu čl. 3 odst. 1 ve spojení s článkem 5 směrnice 96/71 musejí členské státy zejména zajistit, aby vysílaným pracovníkům byly k dispozici vhodné postupy pro skutečné získání minimální mzdy, což znamená, že prostor pro uvážení poskytnutý členským státům výše uvedeným článkem 5 by měl být využit při dodržení volného pohybu služeb zaručeného Smlouvou⁶⁹.

153. V rozsahu, v němž určité stránky problematiky nastolené předkládajícím soudem překračují rozsah působnosti směrnice 96/71 nebo jsou jí tolerovány, jak to bude podrobněji rozvedeno v bodech 194 až 217

66 — Viz také v tomto smyslu poznámku pod čarou 15 stanoviska generálního advokáta Légera k věci, v níž byl vydán výše uvedený rozsudek Komise v. Rakousko, jakož i bod 27 stanoviska generálního advokáta Ruiz-Jaraba Colomera předneseného dne 14. prosince 2006 k věci Komise v. Německo (C-490/04, Sb. rozh. s. I-6095).

67 — Viz v tomto ohledu výše uvedený rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Německo (body 41 a 42).

68 — Viz obdobně, pokud jde o volný pohyb zboží, rozsudek ze dne 25. března 2004, Karner (C-71/02, Recueil, s. I-3025, body 33 a 34).

69 — Rozsudek ze dne 12. října 2004, Wolff & Müller (C-60/03, Sb. rozh. s. I-9553, body 28 až 30).

tohoto stanoviska, mám za to, že předběžné otázky by měly být posuzovány též z hlediska článku 49 ES.

ohroženo, kdyby zrušení bariér státního původu mohlo být neutralizováno překážkami vyplývajícími z uplatňování právní autonomie sdružení nebo subjektů, které nespadají do oblasti veřejného práva⁷⁰.

154. Pro doplnění, toto posouzení není zpochybněno argumentem žalovaných v původním řízení, že se společnost Laval vůči nim nemůže přímo dovolávat článku 49 ES, a to již na základě výše zmíněné povinnosti soudu a *quo* vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu v souladu s právem Společenství.

157. Soudní dvůr tento přístup odůvodňuje též tím, že pracovní podmínky jsou v různých členských státech upraveny jak zákonnými a podzákonnými ustanoveními, *tak smlouvami a jinými akty uzavřenými nebo přijatými osobami soukromého práva*. Omezení zákazu diskriminace na akty orgánů veřejné moci by tak mohlo vytvořit nerovnost při jeho uplatňování⁷¹.

155. Domnívám se však také, stejně jako to rozvádí společnost Laval, estonská vláda a Kontrolní úřad ESVO, že ve věci v původním řízení může být článek 49 ES použit přímo.

158. Připouštím ochotně, že se projednávaná věc liší od situací, o které se jednalo v rozsudcích, v nichž Soudní dvůr až dosud konstatoval, že článek 49 ES je použitelný na jednání osob soukromého práva. V těchto věcech totiž byla posuzována legalita předpisů nebo jiných pravidel stanovených dotčenými subjekty. V projednávané věci se

156. V tomto ohledu je namístě zdůraznit, že Soudní dvůr mnohokrát uznal, že dodržování zákazu diskriminace stanoveného v článku 49 ES platí nejen pro orgány veřejné moci, ale také pro právní úpravy nikoli veřejného charakteru, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem samostatně výdělečnou činnost a poskytování služeb. Zrušení překážek volného pohybu služeb mezi člen-skými státy by totiž bylo podle judikatury

70 — Viz rozsudky ze dne 12. prosince 1974, Walrave a Koch (36/74, Recueil, s. 1405, body 17, 18, 23 a 24); ze dne 14. července 1976, Donà (13/76, Recueil, s. 1333, body 17 a 18); ze dne 11. dubna 2000, Deliège (C-51/96 a C-191/97, Recueil, s. I-2549, bod 47), ze dne 13. dubna 2000, Lehtonen a Castors Braine (C-176/96, Recueil, s. I-2681, bod 35), ze dne 19. února 2002, Wouters a další (C-309/99, Recueil, s. I-1577, bod 120), a ze dne 18. července 2006, Meca-Medina a Majcen v. Komise (C-519/04 P, Sb. rozh. s. I-6991, bod 24).

71 — Viz výše uvedený rozsudek Walrave a Koch (bod 19) (kurziva provedena autorem tohoto stanoviska).

naproti tomu jedná o výkon práva odborových organizací zahájit kolektivní akci vůči zahraničnímu poskytovateli služeb s cílem přimět jej k podpisu švédské kolektivní smlouvy.

vlastní odpovědnosti a samosprávy těchto partnerů⁷³. Odborové organizace mají zejména široké pravomoci, které jim umožňují vztáhnout rozsah kolektivních smluv přijatých ve Švédsku i na zaměstnavatele, kteří nejsou členy některé z organizací zaměstnavatelů v tomto členském státě, jež podepsaly kolektivní smlouvu, včetně případného užití kolektivní akce. Tyto pravomoci a jejich výkon tak mají kolektivní účinek na švédský trh práce. Zahájení kolektivní akce je v konečném výsledku formou výkonu právní autonomie odborových organizací s cílem regulovat poskytování služeb ve smyslu výše uvedené judikatury.

159. Tento rozdíl však má dle mého mínění význam pouze pro určení, zda dotčené kolektivní akce tvoří překážku volného pohybu služeb. Je nerozhodný, pokud jde o otázku, zda jsou odborové organizace v zásadě povinny dodržovat zákazy stanovené v článku 49 ES. Je ostatně třeba připomenout, že v rámci určování pracovních podmínek v členských státech má Soudní dvůr za to, že zásada zákazu diskriminace provedená článkem 49 ES platí i pro osoby soukromého práva při přípravě (kolektivních) smluv a při uzavírání nebo *přijímání jiných aktů*⁷².

161. Článek 49 ES tedy dle mého názoru lze ve věci v původním řízení přímo použít.

162. Z těchto obecných poznámek vyplývá, že podstatou těchto dvou předběžných otázek předkládajícího soudu, které mohou být dle mého názoru řešeny společně, je, zda v situaci, kdy členský stát nemá systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, musejí být směrnice 96/71 a článek 49 ES vykládány tak, že brání

160. Jak již bylo uvedeno, v projednávané věci přiznává švédský model kolektivních pracovních vztahů sociálním partnerům značnou autonomii, která je vedena zásadou

73 — Viz zejména Fahlbeck R., *Labour and Employment Law in Sweden*, Acta Societatis Juridicae Lundensis č. 125, Juristförlaget i Lund, Lund, 1997, s. 27; Rönnmar M., „Mechanisms for establishing and changing terms and conditions of employment in Sweden“, in *JILPT Comparative Labour Law Seminar*, JILPT Report, č. 1, 2004, s. 96; Bruun N. a Malmberg J., „Ten Years within the EU – Labour Law in Sweden and Finland following EU accession“, in Wahl N. a Cramér P., *Swedish Studies in European Law*, Hart, Oxford, 2006, s. 79–81, a Dølvik J.E. a Eldring L., *The Nordic Labour Market two years after the EU enlargement*, TemaNord 2006:558, Norden, Kodaň, 2006, s. 24.

72 — Tamtéž.

odborovým organizacím pracovníků některého členského státu, aby v souladu s vnitrostátním právem tohoto státu zahájily kolektivní akce s cílem přimět poskytovatele služeb z jiného členského státu, aby přistoupil prostřednictvím dohody o přistoupení ke kolektivní smlouvě ve prospěch pracovníků dočasně vyslaných tímto poskytovatelem na území prvně uvedeného členského státu, včetně případu, kdy je tento poskytovatel již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou v členském státě, kde je usazen.

163. Jak již bylo uvedeno výše, tato otázka mě nejprve nutně přivádí k posouzení, zda zahájení takových kolektivních akcí spočívá na správném provedení směrnice 96/71 do švédského vnitrostátního práva. V případě kladné odpovědi bude třeba ji analyzovat z hlediska článku 49 ES.

2. K výkladu směrnice 96/71 a k jejímu provedení ve Švédsku

164. Jak jsem již poznamenal, je nesporné, že provedením směrnice 96/71 do vnitrostátního práva švédský zákonodárce v souladu se švédskou tradicí kolektivních pracovních vztahů a při neexistenci prohlášení všeobec-

né použitelnosti kolektivních smluv ponechal na sociálních partnerech, aby určili hlavní pracovní podmínky stanovené kolektivními smlouvami ve Švédsku, včetně podmínek týkajících se mzdy.

165. Podle švédské vlády směrnice 96/71 členským státům neukládá, aby ve svých právních předpisech zavedly minimální mzdu. Dle tvrzení švédské vlády směrnice 96/71 umožňuje členským státům přiznat pracovníkům dočasně vyslaným na území některého z nich vyšší stupeň ochrany, než jaký stanoví tento předpis. Pracovníci dočasně vyslaní na území členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb tedy musejí mít dle názoru této vlády možnost, aby se na ně v tomto členském státě vztahovaly podmínky týkající se mzdy, které jsou stanoveny kolektivními smlouvami nebo na které tyto smlouvy odkazují.

166. Podle švédské vlády právě mechanismy a postupy, které mají k dispozici sociální partneři a které jsou zaručeny zákonem, včetně zejména práva užít kolektivní akce, zajišťují dodržování pracovních podmínek stanovených kolektivními smlouvami. V tomto smyslu tyto mechanismy a postupy umožňují dosáhnout cíle stanoveného v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71, kterou ostatně není dotčeno právo užít kolektivní

akce. Švédská vláda dodává, že nebylo vůbec nutné, aby Švédské království využilo čl. 3 odst. 8 druhého pododstavce uvedené směrnice, protože toto ustanovení stanoví pouze fakultativní postup poskytnutý členským státům, které nemají systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné. Metoda přijatá Švédským královstvím k provedení směrnice 96/71 do vnitrostátního práva za těchto podmínek splňuje cíle této směrnice.

167. Rakouská, dánská, finská, francouzská, islandská a norská vláda hájí v podstatě podobný závěr.

168. Německá a španělská vláda, Irsko a Komise, které se ve svých úvahách ubírají obecně stejným směrem, především dodávají, že pracovní podmínky stanovené kolektivními smlouvami se musejí týkat záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71, nebo musejí být zakotveny v předpisech o veřejném pořádku ve smyslu jejího čl. 3 odst. 10.

169. Společnost Laval a estonská, lotyšská, litevská, polská, jakož i česká vláda jsou zase toho názoru, že Švédské království provedlo směrnicí 96/71 nesprávně. Tito účastníci se

předně domnívají, s odkazem na sdělení Komise ze dne 25. července 2003⁷⁴, že Švédské království tím, že nevyužilo čl. 3 odst. 8 druhého pododstavce směrnice 96/71, se vzdalo možnosti vztáhnout pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách na pracovníky dočasně vyslané na jeho území zahraničním poskytovatelem služeb. Dále tvrdí, že švédská metoda nezajišťuje rovné zacházení mezi poskytovateli služeb a vnitrostátními podniky a ukazuje se být zdrojem právní nejistoty zejména proto, že prvně uvedení nejsou informováni o všech pracovních podmínkách, především o podmínkách souvisejících se mzdou, které se na ně použijí při dočasném vyslání pracovníků do tohoto členského státu. Konečně mají za to, že švédské právní předpisy dovolují, aby se na zahraniční poskytovatele služeb vztahovaly pracovní podmínky, které jsou stanovené v kolektivních smlouvách a které neodpovídají ani výčtu dle čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71, ani mezím stanoveným v čl. 3 odst. 10 uvedené směrnice.

170. Osobně se spíše přikláním k přístupu navrženému německou a španělskou vládou, Irskem a Komisí.

74 — Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Provedení směrnice 96/71/ES v členských státech [KOM(2003) 458 konečné].

171. Jak již bylo uvedeno, článek 3 směrnice 96/71 sleduje dvojí cíl, tj. minimální ochranu vyslaných pracovníků a rovné zacházení mezi poskytovateli služeb a vnitrostátními podniky nacházejícími se v podobné situaci. Oba tyto požadavky musejí být plněny souběžně.

byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odst. 8 prvního pododstavce uvedeného článku, to znamená, že se jimi musí „řídít všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti“⁷⁵.

172. Pokud jde o první cíl, článek 3 směrnice 96/71 požaduje, aby členské státy zajistily, že pracovníkům dočasně vyslaným na jejich území budou zaručeny minimální pracovní podmínky týkající se záležitostí vyjmenovaných v jeho odstavci 1, včetně minimální mzdy, přičemž jim dovoluje jednak uplatňovat pracovní podmínky, které jsou výhodnější pro pracovníky v souladu s jeho odstavcem 7, a jednak stanovit pracovní podmínky týkající se jiných záležitostí, než které jsou uvedeny v odstavci 1, jedná-li se o předpisy o veřejném pořádku.

174. Z článku 3 odst. 8 druhého a třetího pododstavce směrnice 96/71 vyplývá, že jestliže v členském státě, na jehož území jsou vysíláni pracovníci, neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, pak této členský stát *může, pokud se tak rozhodne, považovat za základ* kolektivní smlouvy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky nebo které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a které se uplatňují na celém vnitrostátním území, jestliže členský stát *zajistí rovné zacházení* mezi poskytovatelem služeb, který uvedené pracovníky vysílá na jeho území, a vnitrostátními podniky nacházejícími v podobné situaci, což zejména znamená, že těmto podnikům budou stanoveny stejné povinnosti se stejnými účinky.

173. Za účelem zajištění rovného zacházení mezi poskytovateli služeb, kteří dočasně vysílají pracovníky, a vnitrostátními podniky, čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 stanoví, že záruky poskytnuté uvedeným pracovníkům jsou stanoveny právními či správními předpisy nebo v *odvětví stavebnictví* kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které

175. Z tohoto ustanovení lze oprávněně vyvodit, že zákonodárce Společenství chtěl zabránit tomu, aby kolektivní smlouvy, které nejsou v odvětví stavebnictví v hostitelském

75 — Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

členském státě právně závazné, byly vnuceny zahraničním poskytovatelům služeb, zatímco by se v praxi na valnou většinu vnitrostátních zaměstnavatelů nevztahovaly.

176. Krom toho poznamenávám, že podle článku 5 směrnice 96/71 členské státy zejména zajistí, aby pracovníkům nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených uvedenou směrnicí.

177. Podle mého mínění musí být toto ustanovení vykládáno jak z hlediska dvanáctého bodu odůvodnění *in fine* směrnice 96/71, který ve shodě s judikaturou Soudního dvora k článku 49 ES⁷⁶ stanoví, že „právo Společenství nezakazuje členským státům, aby zajistily dodržování [...] ustanovení [o ochraně pracovníků] vhodným způsobem“, tak z hlediska jejího dvacátého druhého bodu odůvodnění, v němž se jak připomínám uvádí, že směrnicí 96/71 „nejsou dotčeny právní předpisy členských států o kolektivních akcích na obranu profesních zájmů“.

178. Výklad těchto ustanovení v jejich vzájemném spojení mě přivádí k následujícím úvahám.

179. Předně se nedomnívám, že při neexistenci systému, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, je Švédské království povinno využít postupu upraveného v čl. 3 odst. 8 druhém pododstavci směrnice 96/71. Tento postup, jak naznačuje znění tohoto ustanovení, je totiž pouze možností poskytnutou členským státům, které nemají systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné.

180. Skutečnost, že Švédské království ponechává na sociálních partnerech, aby prostřednictvím kolektivních smluv stanovili pracovní podmínky, zejména podmínky týkající se mzdy, nemůže sama o sobě znamenat nedostatečné provedení směrnice 96/71, a to natolik, že by se tento členský stát vzdal uplatňování uvedených podmínek na zahraniční poskytovatele služeb.

181. V obecné rovině připomínám, že Soudní dvůr připustil, že členské státy mohou ponechat uskutečňování cílů, jež sledují směrnice Společenství, sociálním partnerům, a to prostřednictvím kolektivních smluv⁷⁷.

⁷⁶ — Viz zejména výše uvedené rozsudky *Rush Portuguesa* (bod 18) a *Vander Elst* (bod 23).

⁷⁷ — Viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 30. ledna 1985, *Komise v. Dánsko* (143/83, Recueil, s. 427, body 8 a 9); ze dne 10. července 1986, *Komise v. Itálie* (235/84, Recueil, s. 2291, bod 20), a ze dne 8. července 1999, *Fernández de Bobadilla* (C-234/97, Recueil, s. I-4773, bod 19).

182. Bylo ovšem též rozhodnuto, že v takovýchto situacích je členský stát nadále povinen plnit povinnost, jež mu přísluší, a sice zajistit plné provedení směrnic, popřípadě přijetím veškerých vhodných opatření⁷⁸.

183. V projednávané věci si zaprvé nemyslím, že by Švédské království nesplnilo svou povinnost zajistit, aby se na pracovníky vyslané na jeho území vztahovaly pracovní podmínky týkající se záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71.

184. Ukládá-li Švédské království přímo dodržování pracovních podmínek týkajících se záležitostí uvedených v písm. a) a b), jakož i v písm. d) až g) čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 pomocí vnitrostátních právních předpisů, pak tím, že odborovým organizacím pracovníků uznává právo užít kolektivní akce, zajišťuje, aby tyto organizace v konečném výsledku mohly prosadit mzdové podmínky upravené nebo řídící se kolektivními smlouvami, nepřistoupí-li zahraniční poskytovatel služeb dobrovolně na tyto podmínky.

185. Toto uznání sice nevylučuje výslovně ze švédského zákona o vysílání pracovníků, jak poznamenává předkládající soud, ale naopak vyplývá nepřímě, ale nutně z MBL, který stanoví, že kolektivní akce, jejímž cílem je přimět zahraničního zaměstnavatele k uzavření kolektivní smlouvy sjednané ve Švédsku, může být zahájena, je-li tento poskytovatel vázán kolektivní smlouvou ve svém státě původu. Tato právní úprava se tím spíše použije na každého poskytovatele služeb, který pochází z členského státu a není vázán žádnou kolektivní smlouvou uzavřenou v uvedeném státě. V konečném výsledku tedy odborovým organizacím zajišťuje možnost prosadit užitím kolektivní akce mzdové podmínky upravené nebo řídící se švédskými kolektivními smlouvami vůči každému zahraničnímu poskytovateli služeb, pokud dobrovolně nepřistoupí na uvedené podmínky, s cílem zaručit pracovníkům dočasně vyslaným do Švédska mzdové podmínky použitelné na švédské pracovníky v dotčeném odvětví.

186. Dodávám, že článek 9 švédského zákona o vysílání pracovníků, který stanoví, že kontaktní místo informuje zahraniční poskytovatele služeb o použitelnosti kolektivních smluv v daném odvětví a pro získání podrobnějších informací odkazuje tyto poskytovatele na odborové organizace, ve svém důsledku též znamená, že se Švédské království nechtělo vzdát toho, aby pracovníkům dočasně vyslaným na jeho území byly

78 — Výše uvedený rozsudek Fernández de Bobadilla (bod 19 a citovaná judikatura).

zajištěny mzdové podmínky použitelné podle kolektivních smluv uzavřených v tomto členském státě.

společnost Laval vyslala lotyšské pracovníky právě do tohoto odvětví ve Švédsku.

187. Podle mého názoru je tedy nepochybné, že právo užít kolektivní akce, které švédské právo uznává odborovým organizacím pracovníků a které jim umožňuje prosadit mzdové podmínky upravené nebo řídící se švédskými kolektivními smlouvami, je s to dosáhnout cíle ochrany vyslaných pracovníků uvedeného v článku 3 směrnice 96/71.

188. Zadruhé zbývá vyřešit problém provedení druhého cíle sledovaného článkem 3 směrnice 96/71, a sice zajištění rovného zacházení mezi zahraničními poskytovateli služeb a vnitrostátními podniky.

189. Toto zkoumání lze omezit na odvětví stavebnictví, protože povinnost příslušející hostitelským členským státům podle čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 zajistit pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v tomto ustanovení, které jsou upraveny kolektivními smlouvami na jejich území, se vztahuje pouze na toto odvětví a dále je nesporné, že ve věci v původním řízení

190. Nejprve je třeba připomenout, jak zdůrazňuje předkládající soud, že právě za účelem zajištění rovného zacházení s vnitrostátními podniky měl švédský zákonodárce za to, že nemůže od zahraničních poskytovatelů služeb požadovat, aby se prostřednictvím případného prohlášení všeobecné použitelnosti nebo postupem uvedeným v čl. 3 odst. 8 druhém pododstavci směrnice 96/71 automaticky podřídili pracovním podmínkám upraveným nebo řídícím se kolektivními smlouvami, protože pro vnitrostátní zaměstnavatele toto automaticky neplatí.

191. Z informací poskytnutých švédskou vládou v jejích odpovědích na písemné otázky Soudního dvora dále vyplývá, že ve Švédsku je téměř 9 800 podniků, které zaměstnávají více než 3 zaměstnance, zatímco téměř 11 200 podniků, tj. včetně podniků zaměstnávajících méně než 3 zaměstnance, je vázáno kolektivními smlouvami v odvětví stavebnictví. Švédská vláda dále rovněž potvrdila, že švédské zaměstnavatele, kteří nejsou členy žádné organizace zaměstnavatelů, mohou odborové organizace pracovníků uskutečněním kolektivní akce přimět k přistoupení k některé z těchto smluv podpisem dohody o přistoupení. Z obecných zásad švédského práva pracovních vztahů krom toho vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří ve Švédsku podepsali kolektivní smlouvu nebo dohodu o přistoupení, musejí svým pracovníkům poskytovat jednotné pracovní podmínky bez ohledu na to,

zda jsou tito členy odborové organizace, která podepsala kolektivní smlouvu, přičemž každá individuální pracovní smlouva, která by byla v rozporu s touto kolektivní smlouvou, je mimoto podle článku 27 MBL ze zákona neplatná. Zejména posledně uvedené charakteristiky přivádějí některé švédské autory k myšlence, že kolektivní smlouvy ve Švédsku působí fakticky *erga omnes*⁷⁹. Krom toho, jak v podstatě poznamenává švédská vláda, jediným způsobem, jak švédský podnik, který má zaměstnance, nebo zahraniční podnik, který má zájem na dočasném vyslání pracovníků do odvětví stavebnictví ve Švédsku, může zabránit tomu, aby vůči němu byla zahájena kolektivní akce, je souhlasit buď přímo, nebo prostřednictvím dohody o přistoupení s uzavřením kolektivní smlouvy, jejíž uplatňování odborové organizace požadují.

192. Z údajů obsažených ve spise konečně vyplývá, že Byggnadsarbetareförbundet je jednou nejrepresentativnějších odborových organizací pracovníků, protože zastupuje více než 87% pracovníků v odvětví stavebnictví ve Švédsku, a že společnost Laval do tohoto členského státu vyslala několik desítek lotyšských pracovníků, mimo jiné na stavbu ve Vaxholmu.

193. S ohledem na všechny tyto charakteristiky, zejména na rozsah pokrytí kolektivních smluv v odvětví stavebnictví ve Švédsku a na možnost, vyplývající z režimu upraveného v MBL, přimět vnitrostátní zaměstnavatele, kteří nejsou členy některé organizace zaměstnavatelů, aby uzavřeli některou z těchto smluv, a to prostřednictvím uznání práva odborových organizací pracovníků užít kolektivní akce, se tedy ukazuje, že švédský systém tím, že zahraničního poskytovatele služeb podrobuje posledně uvedenému režimu, zajišťuje rovné zacházení podle článku 3 směrnice 96/71 mezi tímto poskytovatelem a vnitrostátními podniky, které vykonávají činnost v odvětví stavebnictví ve Švédsku a které se nacházejí v podobné situaci.

194. Podle mého názoru toto posouzení není zpochybněno ani tím, že švédský systém toleruje uplatňování takové mzdy, požadované žalovanými v původním řízení v rámci jejich kolektivních akcí, která v pravém slova smyslu není minimální mzdou ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 96/71, ani tím, že MBL případně umožňuje prosadit takovou mzdu vůči zahraničnímu poskytovateli služeb, který je již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou ve státě, kde je usazen.

195. Tyto dvě otázky dle mého mínění spadají do rozsahu působnosti článku 49 ES, což upřesním dále.

79 — K tomu viz články Rönmaria M., uvedený výše, s. 98, a Malberga J., „The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions“, *Scandinavian Studies in Law*, svazek 43, 2002, Stockholm, s. 208.

196. Pokud jde o první otázku, je nejprve třeba zdůraznit, že podle čl. 3 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 96/71 vymezují pojem „minimální mzda“ vnitrostátní právní předpisy *nebo zvyklosti* členského státu, na jehož území je pracovník vyslán. Tento článek jednak připouští, že členské státy, které nemají právní předpisy upravující minimální mzdu, nemají žádnou povinnost na základě směrnice 96/71 zavést takové ustanovení do svého vnitrostátního práva⁸⁰, a jednak, že mohou ponechat na sociálních partnerech, aby v rámci kolektivních smluv vymezili, co je třeba rozumět „minimální mzdou“, či dokonce stanovili tuto mzdu v dotyčném odvětví činnosti.

197. Dále je třeba připomenout, že v souladu s čl. 3 odst. 7 směrnice 96/71 odstavec 1 tohoto ustanovení nebrání použití pracovních podmínek výhodnějších pro pracovníky.

198. Takto ponechaný prostor znamená, že směrnice 96/71 nebrání tomu, aby mzda určená dle kolektivní smlouvy uzavřené v hostitelském členském státě, která se fakticky použije na vnitrostátní podniky v dotyčném odvětví činnosti, byla

v důsledku zahájení kolektivních akcí vztažena i na poskytovatele služeb z jiného členského státu, kteří v rámci dočasného vyslání pracovníků na území prvně uvedeného členského státu působí v témž odvětví činnosti a nacházejí se v podobné situaci.

199. Jak jsem již měl příležitost poznamenat v bodě 151 tohoto stanoviska, této možnosti je však nutno využít při dodržení článku 49 ES.

200. Pokud jde o druhou otázku, vzhledem k tomu, že hostitelský členský stát musí zajistit, aby se na dočasně vyslané pracovníky v odvětví stavebnictví vztahovaly pracovní podmínky týkající se záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 stanovené kolektivními smlouvami, a to bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní vztah, pak existence zahraniční kolektivní smlouvy, kterou je vázán poskytovatel služeb z jiného členského státu vykonávající svou činnost v uvedeném odvětví, není pro účely použití těchto podmínek bezprostředně relevantní, jak správně uvedla Komise ve svém písemném vyjádření.

201. Bude-li tento poskytovatel chtít pokračovat v provozování činnosti v hostitelském

⁸⁰ — Viz v tomto ohledu rozsudek ze dne 15. dubna 2005, Komise v. Německo, uvedený výše (bod 26), v němž Soudní dvůr konstatoval, že přijetí právních předpisů upravujících minimální mzdu na vnitrostátním území je fakultativní. Viz také prohlášení č. 5 Rady a Komise připojené k protokolu Rady vyhotovenému u příležitosti přijetí směrnice 96/71 (dokument 10048/96 add. 1, 20. září 1996).

členském státě, bude tedy muset stejně jako vnitrostátní podniky v podobné situaci působící v témž odvětví činnosti zaručit pracovníkům dočasně vyslaným na území hostitelského členského státu *kogentní* pracovní podmínky týkající se záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71 stanovené v uvedeném členském státě, tj. včetně podmínek, které určují kolektivní smlouvy fakticky použitelné na vnitrostátní podniky v uvedeném odvětví činnosti, ale které mohou odborové organizace pracovníků prosadit vůči zaměstnavateli zahájením kolektivních akcí v případě, že na ně dobrovolně nepřistoupí, a to bez ohledu na jeho státní příslušnost.

202. Domnívám se tedy, že směrnice 96/71 nebrání tomu, aby mzda určená v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky vykonávající svou činnost v odvětví stavebnictví ve Švédsku byla vztažena, zejména výkonem práva zaručeného odborovým organizacím pracovníků zahájit kolektivní akci, i na zahraničního poskytovatele služeb, který dočasně vysílá své pracovníky v tomto odvětví činnosti na švédské území a který se nachází v podobné situaci, včetně případu, kdy je tento poskytovatel již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou v členském státě, kde je usazen.

203. Taková situace však musí být zkoumána z hlediska článku 49 ES.

204. Konečně zbývá posoudit z hlediska směrnice 96/71 problematiku související se situací tolerovanou švédským systémem, kdy se na zahraničního poskytovatele služeb vztahují všechny podmínky obsažené v kolektivní smlouvě fakticky použitelné na vnitrostátní podniky ve stejném odvětví činnosti nacházející se v podobné situaci.

205. Je totiž třeba zdůraznit, že švédský systém připouští možnost přimět zahraničního poskytovatele služeb provedením kolektivní akce, aby přistoupil na veškeré podmínky obsažené v kolektivní smlouvě fakticky použitelné na vnitrostátní podniky v odvětví stavebnictví nacházející se v podobné situaci, aniž by bylo zaručeno, že buď se tyto podmínky týkají záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 96/71, anebo se na ně vztahují „předpisy o veřejném pořádku“ dle čl. 3 odst. 10 uvedené směrnice, jedná-li se o jiné záležitosti, než které jsou uvedeny v tomto článku.

206. Ukazuje se, že švédský systém, který stanoví striktní rovné zacházení mezi zahraničními poskytovateli služeb a uvedenými vnitrostátními podniky, v konečném důsledku ponechává bez povšimnutí vlastní

charakteristiky volného pohybu služeb, když dočasné vyslání pracovníků poskytovatelem služeb z členském státu do Švédska klade v plném rozsahu na roveň soustavné činnosti vykonávané podniky, které jsou na švédském území usazeny⁸¹.

207. I v této situaci zůstává však otázkou vztah mezi ustanoveními směrnice 96/71 a článkem 49 ES.

208. V tomto ohledu je dle mého mínění třeba rozlišovat podle toho, zda je poskytovatel služeb konkrétně nucen přistoupit na pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 96/71, nebo zda je přiměn přistoupit na podmínky týkající se jiných záležitostí, než které jsou uvedeny v tomto ustanovení.

209. V prvním případě, jak jsem již poznamenal, směrnice 96/71 na základě svého čl. 3 odst. 7 připouští, že pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v prvním

odstavci, které jsou výhodnější pro vyslané pracovníky, mohou být v hostitelském členském státě uloženy. Jak již bylo uvedeno, takové podmínky však musejí dodržovat článek 49 ES.

210. Pokud se jedná o podmínky týkající se jiných záležitostí, než které jsou vyjmenovány v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 96/71, naskýtají se dva možné případy.

211. První se týká podmínek, které se v pravém slova smyslu netýkají práce, ale které se vztahují na výkon hospodářské činnosti poskytovatele služeb, případně i z hlediska ochrany vyslaných pracovníků. Podle mého názoru tyto podmínky nespádají do rozsahu působnosti směrnice 96/71, a musejí být tedy zkoumány z hlediska článku 49 ES.

212. Druhým případem je případ *pracovních* podmínek, které se netýkají záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 96/71. Tato směrnice stanoví, že jsou-li takové podmínky v hostitelském členském státě vyžadovány rovným způsobem od zahraničních poskytovatelů služeb a vnitrostátních podniků nacházejících se v podobné situaci, musí se na ně vztahovat předpisy o veřejném

81 — Viz v tomto ohledu zejména rozsudky ze dne 17. prosince 1981, Webb (279/80, Recueil, s. 3305, bod 16), ze dne 10. července 1991, Komise v. Francie (C-294/89, Recueil, s. I-3591, bod 26), a ze dne 15. března 2001, Mazzoleni a ISA (C-165/98, Recueil, s. I-2189, bod 23).

pořádku. Jak vyplývá z čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71 a z judikatury k článku 49 ES, skutečnost, že vnitrostátní pravidla patří do kategorie předpisů o veřejném pořádku nebo kogentních předpisů, ještě neznamená, že by nemusela dodržovat ustanovení Smlouvy⁸². Je však zcela jednoznačné, že takové pracovní podmínky stanovené v kolektivní smlouvě, které by byly prosazeny vůči zahraničnímu poskytovateli služeb a na které by se nevztahovaly předpisy o veřejném pořádku v hostitelském členském státě, by již samy o sobě byly v rozporu s čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71.

213. Domnívám se, že ve věci v původním řízení bude muset předkládající soud provést výklad MBL v co možná největším rozsahu z hlediska výše uvedeného požadavku zakotveného v čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71.

214. Bude se tedy muset přesvědčit o tom, zda rozšíření použitelnosti pracovních podmínek, které se netýkají záležitostí vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 96/71, případně upravených takovou kolektivní smlouvou, jakou je kolektivní smlouva Byggnadsarbetareförbundet – v jejímž případě žalované v původním řízení požadovaly v rámci jimi vedených kolektiv-

ních akcí, aby k ní společnost Laval přistoupila ještě před tím, než mohla zaprvé sjednat mzdu v souladu s kritérii uvedené smlouvy, nebo zadruhé v případě, že by nedošlo k dohodě, přistoupit na mzdu stanovenou podpůrným ustanovením obsaženým v této smlouvě⁸³ – je ve vnitrostátním právu dovoleno pouze za předpokladu, že tyto podmínky splňují kritérium zakotvené v čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71. Pokud by tomu tak bylo, vnitrostátní soud by musel ještě ověřit, zda jsou tyto podmínky v souladu s požadavky stanovenými článkem 49 ES.

215. K dodatečným podmínkám obsaženým v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet dodávám, že předkládající soud poukázal na různé příspěvky, které by společnost Laval musela hradit, kdyby po kolektivních akcích vedených žalovanými původním řízení, jejichž cílem bylo přimět ji k podpisu dohody o přistoupení k uvedené kolektivní smlouvě, neupustila od vyslání lotyšských pracovníků na stavbu v obci Vaxholm.

216. Jak vyplývá z vyjádření účastníků v původním řízení, tyto příspěvky se týkají

82 — Viz v tomto ohledu rozsudek Arblade a další, uvedený výše (bod 31). V této věci Soudní dvůr vymezil pojem „předpis o veřejném pořádku a bezpečnosti“ tak, že obsahuje vnitrostátní ustanovení, jejichž dodržování bylo považováno za zcela zásadní na ochranu politického, sociálního a hospodářského uspořádání dotčeného členského státu, a to do té míry, že se jejich dodržování ukládá co se týče každé osoby zdržující se na státním území tohoto členského státu nebo každého právního vztahu, k němuž tam dochází (bod 30).

83 — K podpůrnému ustanovení viz bod 26 tohoto stanoviska.

pojistného, které musí hradit zaměstnavatel, takzvaných „příplatků“ placených zaměstnavatelem ve prospěch různých švédských organizací, jakož i úplaty, kterou zaměstnavatel platí Byggnadsarbetareförbundet a která představuje odměnu za kontrolu mezd prováděnou místními sekcemi této odborové organizace.

217. Přitom, jelikož oba prvně uvedené příspěvky nespádají do kategorie pracovních podmínek uvedených ve směrnici 96/71 a třetí z nich je samotnou svou podstatou spjat s uplatňováním (výhodnější) mzdy upravené kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, musí být požadavek na zaplacení těchto příspěvků ze strany zahraničního poskytovatele služeb v souladu s kolektivní smlouvou, k níž by byl nucen přistoupit po zahájení kolektivních akcí, dle mého názoru také posuzován z hlediska článku 49 ES.

3. Předběžný závěr

218. Abych shrnul předchozí úvahy ohledně výkladu směrnice 96/71 a jejího provedení ve Švédském království, vyslovuji předběžný závěr, že:

— zaprvé, směrnice 96/71 nebrání tomu, aby mzda upravená nebo určená v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky vykonávající svou činnost v odvětví stavebnictví ve Švédsku byla vztažena, zejména výkonem práva zaručeného odborovým organizacím pracovníků zahájit kolektivní akci, i na zahraničního poskytovatele služeb, který dočasně vysílá své pracovníky v tomto odvětví činnosti na švédské území a který se nachází v podobné situaci, včetně případu, kdy je tento poskytovatel již vázán kolektivní smlouvou uzavřenou v členském státě, kde je usazen. Takovou situaci, jakož i podmínky spojené s kontrolou uplatňování takové mzdy je však nutno posuzovat z hlediska článku 49 ES;

— zadruhé, směrnice 96/71 požaduje, aby se k tomu, aby pracovní podmínky týkající se jiných záležitostí, než které jsou uvedeny v jejím čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci, upravené kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky vykonávající svou činnost v odvětví stavebnictví ve Švédsku, mohly být prosazeny vůči zahraničnímu poskytovateli služeb v podobné situaci v rámci výkonu práva na kolektivní akci uznaného odborovým organizacím pracovníků v tomto členském

státě, musely na tyto podmínky vztahovat předpisy o veřejném pořádku ve smyslu čl. 3 odst. 10 této směrnice. Předkládajícímu soudu přísluší vykládat MBL v co největším možném rozsahu z hlediska výše uvedeného požadavku. V kladném případě musí být uplatnění těchto podmínek na zahraničního poskytovatele služeb každopádně v souladu s požadavky stanovenými článkem 49 ES;

4. K článku 49 ES

a) Obecné poznámky

- zatřetí, jiné než pracovní podmínky, které jsou upraveny kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky v odvětví stavebnictví ve Švédsku a na které by byl zahraniční poskytovatel služeb vysílající dočasně pracovníky do téhož odvětví a nacházející se v podobné situaci nucen přistoupit po kolektivních akcích zahájených odborovými organizacemi pracovníků, nespádají do rozsahu působnosti směrnice 96/71, a musejí být proto posuzovány z hlediska článku 49 ES.

220. Podle judikatury článek 49 ES vyžaduje nejen odstranění jakékoli diskriminace poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě z důvodu jeho státní příslušnosti, ale rovněž odstranění jakéhokoli omezení, byť uplatňovaného bez rozdílu jak na tuzemské poskytovatele, tak na poskytovatele z jiných členských států, když je takové povahy, že může znemožnit činnosti poskytovatele usazeného v jiném členském státě, kde legálně poskytuje obdobné služby, ztížit je nebo je činit méně atraktivními⁸⁴.

221. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že použití vnitrostátních právních předpisů přijímacího členského státu na poskytovatele služeb může znemožnit, ztížit nebo učinit méně atraktivním poskytování služeb osobami nebo podniky usazenými v jiných členských státech, jestliže způsobuje dodatečné výdaje, jakož i dodatečnou administrativní a hospodářskou zátěž⁸⁵.

219. Nyní je třeba zkoumat tyto otázky z hlediska článku 49 ES.

84 — Viz zejména rozsudky *Vander Elst*, uvedený výše (bod 14); *Arblade* a další, uvedený výše (bod 33); ze dne 24. ledna 2002, *Portugaia Construções* (C-164/99, Recueil, s. I-787, bod 16), a *Wolff & Muller*, uvedený výše (bod 31).

85 — Výše uvedené rozsudky *Portugaia Construções* (bod 18) a *Wolff & Muller* (bod 32).

222. Jak jsem již uvedl v bodě 161 tohoto stanoviska, domnívám se, že článek 49 ES lze v projednávané věci použít přímo.

223. Je třeba poznamenat, že judikatura k přímému horizontálnímu účinku článku 49 ES, jak se zdá na první pohled, kladla důraz spíše na přiznání takového účinku zásadě zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, kterou tento článek konkretizuje⁸⁶.

224. Z podrobnější analýzy této judikatury však jasně vyplývá, že přímé horizontální použití článku 49 ES se neomezuje na diskriminační jednání osob soukromého práva mající kolektivní účinek na trh práce ve vztahu k poskytovatelům služeb z členských států.

225. Ve věci *Deliège*⁸⁷ tak Soudní dvůr zkoumal z hlediska článku 49 ES pravidla výběru stanovená sportovní federací, která určovala účast vrcholových atletů na jejich vlastní účet na mezinárodních soutěžích, navzdory tomu, že tato pravidla neobsahovala ustanovení o státní příslušnosti

a nestanovila podmínky přístupu sportovců na trh práce. Soudní dvůr sice odmítl, že by dotčené pravidlo mohlo být omezením volného pohybu služeb, odůvodnění tohoto posouzení však nebylo založeno pouze na tom, že předmětné pravidlo neobsahuje ustanovení o státní příslušnosti.

226. Stejně tak v rozsudku *Wouters* a další Soudní dvůr rovněž nevyloučil, že kdyby byl volný pohyb služeb použitelný na zákaz pro advokáty a účetní navazovat jakýkoli vztah integrované vzájemné spolupráce, tak jak jej stanovila právní úprava nizozemské advokátní komory, která byla použitelná bez ohledu na státní příslušnost, mohl by tento zákaz představovat omezení uvedeného volného pohybu⁸⁸.

227. V souvislosti s právní úpravou v oblasti sportu přijatou Mezinárodním olympijským výborem a Mezinárodní plaveckou federací Soudní dvůr navíc dospěl k názoru, že má-li být výkon dotčené sportovní činnosti posuzován s ohledem na ustanovení Smlouvy týkající se volného pohybu pracovníků nebo volného pohybu služeb, musí tedy být

⁸⁶ — Viz v tomto ohledu odstupňovaný přístup ve výše uvedeném rozsudku *Walrave a Koch* (bod 34).

⁸⁷ — Výše uvedený rozsudek (body 60 až 69).

⁸⁸ — Výše uvedený rozsudek (bod 122).

ověřeno, zda pravidla, která upravují uvedenou činnost, splňují podmínky použití článků 39 ES a 49 ES, tedy zda nepředstavují *omezení zakázaná* uvedenými články⁸⁹.

smyslu článku 49 ES a zda, je-li tomu tak, může být toto omezení odůvodněno naléhavými požadavky obecného zájmu.

228. Ostatně vzhledem k tomu, že se jedná o základní svobodu upravenou Smlouvou, považují snahu o vymezení horizontálního dosahu z toho vyplývající povinnosti podle toho, zda překážky, které jsou jí kladeny, jsou či nejsou diskriminační, za nešťastnou. Pokud by mělo být takové vymezení připuštěno, následovaly by složité debaty o tom, zda to či ono opatření nebo ta či ona úprava přijaté osobami soukromého práva musejí být považovány za nepřímou diskriminaci na základě státní příslušnosti, za omezení, překážku nebo odrazování od volného pohybu služeb. Jak dokládá i judikatura, vzhledem k tomu, že demarkační linie mezi těmito různými kvalifikacemi není v praxi zdaleka jednoznačná, připuštění takového vymezení horizontálního účinku článku 49 ES by mělo dopad na právní jistotu subjektů.

229. S ohledem na tato upřesnění je nyní třeba určit, pokud jde o tři body obsažené v bodě 218 tohoto stanoviska, zda výkon kolektivních akcí ze strany odborových organizací pracovníků vůči poskytovateli služeb v takové situaci, jaká je předmětem původního řízení, představuje omezení ve

b) K existenci omezení volného pohybu služeb

230. Předně dle mého názoru nelze popřít, že navzdory chybějícímu smluvnímu vztahu mezi žalovanými v původním řízení a společností Laval a navzdory tomu, že kolektivní akce (blokáda, respektive solidární akce) *přímo* směřovaly vůči členům organizací žalovaných v původním řízení, kteří neměli odpovídat na žádnou nabídku zaměstnání nebo práce pro společnost Laval, vedlo zahájení kolektivních akcí k tomu, že společnost Laval byla donucena ustoupit od plnění smlouvy na stavbě ve Vaxholmu a od vysílání lotyšských pracovníků na tuto stavbu.

231. Podle mě tedy existuje dostatečná příčinná souvislost mezi zahájením těchto akcí a přerušením hospodářské činnosti společnosti Laval na švédském území.

232. To je ostatně v obecné rovině jeden z výsledků, k nimž může vést provedení kolektivní akce s cílem přimět poskytovatele

89 — Výše uvedený rozsudek Meca-Medina a Majcen v. Komise (bod 29).

služeb k uzavření kolektivní smlouvy použitelné ve Švédsku, protože buď tento poskytovatel přistoupí ke kolektivní smlouvě, jejíž uplatňování požadují odborové organizace pracovníků, dobrovolně nebo po zahájení kolektivní akce, anebo musí ustoupit od poskytování svých služeb.

233. Provedení takové kolektivní akce, i když je vedena též proti podnikům usazeným na území dotčeného členského státu, může zahraničnímu poskytovateli služeb způsobit vysoké náklady, a to bez ohledu na výsledek této akce, takže dle mého mínění představuje omezení volného pohybu služeb.

234. V případě, kdy je poskytovatel služeb podobně jako ve věci v původním řízení nakonec donucen upustit od provádění veřejné zakázky na stavební práce, protože je neschopen pokračovat ve své činnosti, ledaže by přistoupil na podmínky kolektivní smlouvy, jejíž uplatnění je po něm požadováno, musí totiž tento poskytovatel v zásadě nést veškeré náklady související s neplněním takové smlouvy o veřejné zakázce. Systémová povaha takového mechanismu, dovolená švédským vnitrostátním právem, může též odradit podniky usazené v jiných členských státech od výkonu volného poskytování svých služeb ve Švédském království.

235. V případě, kdy zahraniční poskytovatel služeb po kolektivní akci zahájené odborovými organizacemi pracovníků přistoupí k dotčené kolektivní smlouvě, tento poskytovatel – jak by tomu bylo i ve věci v původním řízení, kdyby společnost Laval souhlasila s podpisem dohody o přistoupení ke kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet – by byl povinen zaprvé přistoupit na veškeré podmínky upravené touto smlouvou, včetně různých příspěvků zmíněných v bodě 216 tohoto stanoviska, stejně jako podniky v témž odvětví, které jsou usazeny ve Švédsku a které jsou touto kolektivní smlouvou vázány, a zadruhé vyplácet přinejmenším mzdu určenou v souladu s ustanoveními uvedené kolektivní smlouvy.

236. Přitom je třeba připomenout, že podle judikatury členský stát nemůže vázat poskytování služeb na svém území na dodržování všech podmínek vyžadovaných v případě usazení, neboť jinak by byla ustanovení Smlouvy, která jsou určena právě k zajištění volného pohybu služeb, zbavena veškerého užitečného účinku⁹⁰.

237. Soudní dvůr dále sice připustil, že použití právní úpravy týkající se minimální

90 — Viz zejména rozsudky ze dne 25. července 1991, Säger (C-76/90, Recueil, s. I-4221, bod 13); 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 29), a Portugaia Construções, uvedený výše (bod 17).

mzdy přijímajícím členským státem na poskytovatele služeb usazené v jiném členském státě v zásadě lze dovolit, zdůraznil však, že taková pravidla musejí sledovat obecný zájem, a nevyloučil, že za jistých okolností by použití těchto pravidel mohlo být neslučitelné s článkem 49 ES⁹¹.

238. Co platí pro členské státy, musí také dle mého názoru platit pro osoby soukromého práva, jejichž činnost má kolektivní účinek na trh práce a na nadnárodní poskytování služeb, jako je tomu u činnosti vykonávané žalovanými v původním řízení.

239. Skutečnost, že v druhém posuzovaném případě může poskytovatel služeb pokračovat ve výkonu své hospodářské činnosti na území hostitelského členského státu, nijak nesnižuje restriktivní povahu podmínek, které mu jsou uloženy.

240. Za těchto okolností se domnívám, že kolektivní akce zahájené žalovanými v původním řízení jsou omezením volného pohybu služeb ve smyslu článku 49 ES.

c) K případnému odůvodnění omezení

241. Z judikatury týkající se právních úprav členských států vyplývá, že jestliže se takové právní úpravy uplatňují bez rozdílu na všechny osoby nebo podniky vykonávající svoji činnost na území hostitelského členského státu, mohou být odůvodněné, pokud odpovídají naléhavým důvodům obecného zájmu, který není chráněn pravidly, jimž poskytovatel služeb podléhá v členském státě, kde je usazen, a pokud jsou způsobilé zaručit uskutečnění cíle, který sledují, a nepřekračují meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné⁹².

242. S ohledem na zvláštnost sporu v původním řízení je prvním problémem, se kterým je třeba se vypořádat, určení sledovaných cílů.

243. Předně se domnívám, že není třeba zkoumat cíl sledovaný švédskými orgány, když povolily či alespoň nezakázaly kolektivní akce zahájené žalovanými v původním řízení, ale zjistit, jaké cíle sledovaly žalované

91 — Viz výše uvedený rozsudek *Portugaia Construções* (body 21 až 23 a citovaná judikatura).

92 — Viz zejména výše uvedené rozsudky *Arblade* a další (body 34 a 35), *Portugaia Construções* (bod 19), *Wolff & Müller* (bod 34) a *Komise v. Lucembursko* (bod 21).

v původním řízení při zahájení uvedených akcí.

244. V tomto smyslu se projednávaná věc liší od situace, která stála na počátku výše uvedeného rozsudku Schmidberger, v němž Soudní dvůr zkoumal pouze cíl vnitrostátních orgánů, který vycházel z úvah o dodržování základních práv v oblasti svobody projevu a sdružování demonstrantů, kteří blokovali brennerskou dálnici, jelikož ve sporu v původním řízení společnost Schmidberger činila Rakouskou republiku odpovědnou za tvrzené porušení jejích povinností vyplývajících z práva Společenství, když nezabránila vzniku překážky volného pohybu zboží. Soudní dvůr měl tedy za to, že konkrétní cíle shromáždění demonstrantů nebyly jako takové rozhodující v rámci soudní žaloby, jakou podala společnost Schmidberger⁹³.

245. Naproti tomu cíle, které sledovaly kolektivní akce zahájené žalovanými v původním řízení, jsou dle mého názoru rozhodující v kontextu sporu, v němž proti sobě stojí pouze osoby soukromého práva.

246. V tomto ohledu, i když předkládací usnesení není zvláště jasné, předkládající soud zmínil z cílů, které stály na počátku dotčených kolektivních akcí, ochranu pracovníků a boj proti sociálnímu dumpingu.

247. Mohlo by se zdát, že tyto dva cíle překračují rámec předmětu činnosti odborové organizace, kterým je v zásadě obrana profesních zájmů vlastních členů.

248. Kvůli této okolnosti však nelze opomíjet, že zahájení kolektivních akcí odborovými organizacemi pracovníků, jaké jsou předmětem věci v původním řízení, skutečně může sledovat oba výše uvedené cíle, jelikož se jedná, jak již bylo uvedeno výše k provedení směrnice 96/71 do švédského práva, právě o postup zvolený Švédským královstvím k zajištění, aby se pracovní podmínky, které se týkají záležitostí vyjmenovaných v uvedené směrnici a které jsou stanoveny v kolektivních smlouvách fakticky použitelných na jeho území na vnitrostátní podniky v odvětví stavebnictví, mohly vztahovat i na zahraniční poskytovatele služeb,

93 — Výše uvedený rozsudek Schmidberger (body 66 až 68).

kteří tam dočasně vysílají pracovníky v tomto odvětví. Každopádně nic nebrání tomu, aby se takových cílů mohli dovolávat jednotlivci⁹⁴.

249. Jak je přitom známo, Soudní dvůr uznal, že mezi naléhavé požadavky obecného zájmu, které mohou odůvodnit omezení volného pohybu služeb, se řadí jak ochrana pracovníků, tak boj proti sociálnímu dumpingu⁹⁵ a že na těchto požadavcích též stojí směrnice 96/71⁹⁶.

250. Jde tedy o to ověřit, zda lze výkonem práva na kolektivní akci s cílem přimět zahraničního poskytovatele služeb, který je již vázán kolektivní smlouvou v členském státě původu, aby přistoupil na veškeré podmínky švédské kolektivní smlouvy fakticky použitelné na vnitrostátní podniky ve stejném odvětví činnosti, dosáhnout sledovaných cílů, aniž by byl překročen rámec toho, co je za tímto účelem nezbytné.

94 — Pokud jde o uplatňování odůvodnění vycházejících z veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví, viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 15. prosince 1995, Bosman (C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 86).

95 — Pokud jde o ochranu pracovníků, viz zejména výše uvedený rozsudek Arblade a další (bod 36), Finalarte a další (bod 33), Portugaia Construções (bod 20) a Wolff & Muller (bod 35). Pokud jde o boj proti sociálnímu dumpingu, viz výše uvedený rozsudek ze dne 19. ledna 2006, Komise v. Německo (bod 61).

96 — Viz článek 3 směrnice 96/71 a výše uvedený rozsudek ze dne 19. ledna 2006, Komise v. Německo (bod 61).

251. Obecně je třeba připomenout, že článek 49 ES nemůže odborovým organizacím ukládat povinnosti, které by zasahovaly do samotné podstaty práva užít kolektivní akce⁹⁷. Toto posouzení je dle mého názoru třeba vztáhnout i na situaci, kdy je právo zahájit kolektivní akci, stejně jako se to jeví v projednávané věci, připuštěno nejen na obranu zájmů členů odborové organizace, ale také k tomu, aby odborová organizace mohla sledovat legitimní cíle uznané právem Společenství, jako je ochrana pracovníků obecně a boj proti sociálnímu dumpingu v dotýcném členském státě.

252. Nicméně vzhledem k tomu, že toto právo není absolutní, musí být jeho výkon ve shodě s požadavkem obecného zájmu Společenství, jež tvoří volný pohyb služeb ve Společenství.

253. Ve vztahu ke třem bodům vyjmenovaným v bodě 218 tohoto stanoviska a s ohledem na judikaturu Soudního dvora týkající se článku 49 ES mě potřeba vyvážení proti sobě stojících zájmů přivádí k následujícím poznámkám.

97 — Viz mé úvahy v úvodních poznámkách výše, a zejména výše uvedený rozsudek Schmidberger (bod 80 a citovaná judikatura).

i) K přiměřenosti kolektivních akcí potud, pokud je jejich cílem prosazení mzdy určené v souladu s kolektivní smlouvou Byggnads-arbetareförbundet

v projednávané věci lotyšským pracovníkům nepřímou ztrátu jejich dočasného zaměstnání v tomto členském státě.

254. Zaprvé mám za to, že článek 49 ES v zásadě nebrání zahájení kolektivních akcí s cílem přimět poskytovatele služeb z členského státu, aby přistoupil na odměnu určenou v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky nacházející se v podobné situaci v odvětví stavebnictví v členském státě, na jehož území uvedený poskytovatel dočasně vysílá pracovníky.

257. Avšak jak bude upřesněno níže, nedomnívám se, že by tato situace vyplývala ze mzdových požadavků v pravém slova smyslu uplatňovaných žalovanými v původním řízení, ale spíše, vzhledem ke konkrétním okolnostem věci v původním řízení, z ostatních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, kterou měla společnost Laval podepsat na základě požadavků žalovaných v původním řízení v rámci kolektivních akcí, které uskutečnily a které tento podnik považoval za nepřiměřené.

255. Předně takový postup je obecně vhodný k dosažení cílů, které sleduje, protože již pouhá pohrůžka kolektivní akcí odborových organizací pracovníků nejčastěji přiměje zaměstnavatele k uzavření kolektivní smlouvy, jejíž podpis je požadován. Krom toho, jak vyplývá z informací švédské vlády a z údajů obsažených ve spise, užití kolektivních akcí kvůli neuzavření kolektivní smlouvy je ve Švédsku vzácné.

258. Dále výkon práva na kolektivní akci s cílem přimět poskytovatele služeb, aby přistoupil na mzdu uplatňovanou v dotčeném odvětví činnosti v hostitelském členském státě, je v zásadě méně omezujícím opatřením než automatické použití podobné mzdy, která by sice nebyla mzdou minimální, ale byla by stanovena vnitrostátními právními předpisy, protože poskytovateli služeb umožňuje v rámci systému vyjednávání s příslušnými odborovými organizacemi pracovníků dosáhnout odměny zohledňující jeho vlastní náklady, přičemž každopádně nemůže uplatňovat mzdu nižší, než jakou stanoví podpůrné ustanovení kolektivní smlouvy.

256. Je zajisté třeba připomenout, že zahájení kolektivních akcí způsobilo

259. Takový systém sice může vést k nepředvídatelným výsledkům, či dokonce v některých případech k přemrštěným mzdovým nárokům.

akce o nic méně restriktivní, protože by zejména zůstal přerušen výkon prací, které měly být provedeny.

260. Tyto okolnosti jsou však inherentní systému kolektivních pracovních vztahů, jehož základem a upřednostňovaným prostředkem je vyjednávání mezi sociálními partnery, tedy smluvní svoboda, spíše než zásah vnitrostátního zákonodárce. Nemyslím si, že by bylo možné takto zvolené sociální uspořádání zpochybnit na základě práva Společenství za jeho současného stavu, a to s poukazem na jednu ze základních svobod pohybu zakotvených ve Smlouvě.

263. Z judikatury týkající se článku 49 ES a posouzení, zda jsou omezení v něm zakotvené svobody stanovená právní úpravou členských států z důvodu ochrany pracovníků přiměřená, za daných okolností vyplývá, že rozšíření použitelnosti (minimální) mzdy stanovené touto právní úpravou nebo kolektivní smlouvou, která byla v členském státě prohlášena za všeobecně použitelnou *na všechny osoby vykonávající* byt i jen dočasnou práci v zaměstnaneckém poměru *na jeho území*, je možné, když vyjde najevo, že ochrana jimi poskytovaná není zaručena *stejnými nebo v zásadě srovnatelnými* povinnostmi, kterým již podnik podléhá v členském státě svého usazení⁹⁸.

261. Je sice pravda, že v situaci, o níž jde v původním řízení, byla společnost Laval nucena buď přistoupit ke kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, anebo odmítnout podpis takové smlouvy, což se také stalo, a ve svém důsledku tak přerušit provádění prací na stavbě ve Vaxholmu, aniž mohla sama užít například výluky pracovníků.

264. Tato judikatura tedy od hostitelských členských států, zejména od jejich soudů požaduje, aby posuzovaly rovnocennost nebo zásadní srovnatelnost ochrany již poskytnuté vysílaným pracovníkům právními předpisy nebo kolektivními smlouvami v členském státě, kde je poskytovatel služeb usazen, zejména pokud jde o odměnu, která je jim přiznána.

262. Domnívám se nicméně, že pokud by v situaci, o jakou jde v projednávané věci, bylo připuštěno, aby zaměstnavatel mohl užít takového postupu, nečinilo by to kolektivní

98 — Rozsudky ze dne 28. března 1996, Guiot (C-272/94, Recueil, s. I-1905, body 16 a 17); Arblade a další, uvedený výše (bod 51); Komise v. Lucembursko, uvedený výše (bod 29), a ze dne 19. ledna 2006, Komise v. Německo, uvedený výše (bod 44).

265. Jak vyplývá též z judikatury, toto srovnání musí brát ohled na hrubou výši mzdy⁹⁹.

266. Ve věci v původním řízení je třeba připomenout, a to bez ohledu na otázku související s povinností společnosti Laval přistoupit na veškeré podmínky stanovené kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet podpisem dohody o přistoupení před zahájením rozhovorů o výši odměny, že se žalované v původním řízení nejprve domáhaly, aby tento podnik vyplácel lotyšským pracovníkům dočasně vyslaným do Švédska průměrnou mzdu uplatňovanou podniky v odvětví stavebnictví ve stockholmském regionu ve výši 145 SEK na hodinu (což odpovídá přibližně 16 eurům na hodinu), kterýžto požadavek byl předložen k jednání, ale jehož nezdar by vedl k tomu, že by společnost Laval mohla uplatňovat mzdu rovnající se 109 SEK na hodinu (což odpovídá přibližně 12 eurům na hodinu) v souladu s tím, co v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení stanovilo podpůrné ustanovení obsažené v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet.

267. K těmto skutkovým okolnostem lze učinit dvě poznámky.

268. Lze konstatovat, že mzdou, kterou požadovaly žalované v původním řízení, není mzda, která se použije na všechny osoby (v dotčeném odvětví činnosti) na švédském území, dovolím-li si použít pojmů z judikatury uvedené v bodě 263 výše. Nedomnívám se však, že by tato okolnost byla v projednávané věci rozhodující, protože jak se zdá, před předkládajícím soudem není zpochybňována skutečnost, že tato mzda byla požadována od všech podniků v daném odvětví činnosti v regionu, kam byli vysláni lotyšští pracovníci v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení, kteréžto podniky se tak nacházely v situaci srovnatelné se situací společnosti Laval. Krom toho se jeví, že tato okolnost je překonána na základě skutečnosti, že Laval měla možnost, upravenou samotnou kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, s tímto mzdovým požadavkem nesouhlasit.

269. Z okolností v původním řízení totiž dále vyplývá, jak ostatně připustily žalované v původním řízení ve svých písemných vyjádřeních, že kdyby jimi zahájené kolektivní akce dospěly k tomu výsledku, že by společnost Laval podepsala dohodu o přistoupení ke kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, mohla by společnost Laval zmařit jednání o průměrné mzdě a uplatnit mzdu ve výši 109 SEK určenou v souladu s uvedenou kolektivní smlouvou.

⁹⁹ — Viz rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Německo, uvedený výše (bod 29). Je třeba poznamenat, že ve výše uvedeném rozsudku Mazzoleni a ISA Soudní dvůr žádal, aby předkládající soud vzal v úvahu při srovnávání mzdových podmínek čisté mzdy, ale tento postoj lze dle mého názoru vysvětlit velmi zvláštními okolnostmi věci předložené Soudnímu dvoru, protože se jednalo o podnik usazený v příhraničním regionu, jehož někteří zaměstnanci mohli být za účelem poskytování služeb podniku přiměni k výkonu své práce na částečný úvazek a na velmi krátkou dobu na sousedním území jiného členského státu, než ve kterém byl podnik usazen.

270. Z toho vyplývá, že představuje-li tato odměna hrubou mzdu, přísluší předkládajícímu soudu, aby ji porovnal s odměnou, kterou společnost Laval vyplácela lotyšským pracovníkům.

271. V tomto ohledu je rovněž nutno připomenout, jak vyplývá z předkládacího usnesení, že společnost Laval svým pracovníkům vyplácela měsíční odměnu v přibližné výši 13 650 SEK (tedy přibližně 1 500 eur), ke které byly poskytovány ještě různé nepeněžitě výhody.

272. Domnívám se proto, že má-li předkládající soud provést srovnání hrubých částek odměn a odpovídají-li výše zmíněné odměny skutečně hrubým částkám mzdy, měl by soud a *quo* ověřit, zda odměna uplatňovaná společností Laval byla totožná nebo v zásadě srovnatelná s odměnou stanovenou podpůrným ustanovením obsaženým v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, platné v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení. V tomto ohledu by měl předkládající soud také ověřit, zda různé nepeněžitě výhody poskytované společností Laval nejsou příspěvkem vypláceným na úhradu výdajů vynaložených z důvodu vyslání.

273. Pokud by hrubá odměna vyplácená společností Laval nebyla totožná nebo

v zásadě srovnatelná s odměnou stanovenou v podpůrném ustanovení obsaženém ve smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, o čemž jsem přesvědčen, ale nejsem si tím jist, bylo by dle mého názoru možné z toho dovodit, že v rozsahu, v němž je cílem kolektivních akcí prosadit mzdu upravenou kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, nejsou tyto kolektivní akce nepřiměřené cílům ochrany pracovníků a boje proti sociálnímu dumpingu.

274. Pro úplnost dodávám, že na rozdíl od toho, co tvrdili někteří účastníci, kteří Soudnímu dvoru předložili svá vyjádření, včetně společnosti Laval, takové posouzení neznamená porušení negativního aspektu svobody sdružování poskytovatele služeb nebo jím vyslaných pracovníků, tedy práva nevstoupit do odborové organizace nebo z ní vystoupit¹⁰⁰, jehož dodržování musí Soudní dvůr dle mého názoru také zajistit.

275. V tomto ohledu je nutno zdůraznit, že Evropský soud pro lidská práva ve výše uvedeném rozsudku Gustafsson v. Švédsko shledal, že Švédsko neporušilo svou povinnost zajistit práva stěžovatele zakotvená v článku 11 EÚLP v situaci, kdy tento švédský zaměstnavatel v odvětví stravování byl nakonec nucen ukončit svou činnost v tomto odvětví, a to po kolektivních akcích ve formě blokády a solidární akce, které byly zahájeny několika odborovými organizacemi pracovníků s cílem přimět jej, aby přistoupil ke kolektivní smlouvě. Ve svém posouzení

100 — Viz k tomuto aspektu svobody sdružování judikaturu zmíněnou v bodě 70 tohoto stanoviska.

totiž Evropský soud pro lidská práva zdůraznil hlavně to, že i přes nátlak vyvíjený na stěžovatele tento nebyl povinen přidružit se k organizacím zaměstnavatelů, které podepsaly kolektivní smlouvu, ale mohl se rozhodnout, že k dotčené kolektivní smlouvě podepíše dohodu o přistoupení, která by mu umožnila zahrnout ustanovení přizpůsobená zvláštní povaze jeho činnosti a která podle všeho nevykazovala po ekonomické stránce takové nevýhody, které by jej nutily, aby se připojil k organizaci zaměstnavatelů¹⁰¹.

276. Tak je tomu dle mého názoru i v případě společnosti Laval, která nikdy netvrdila, že by podpis dohody o přistoupení ke kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet představoval takové ekonomické nevýhody, že by byla nucena připojit se ke švédské organizaci zaměstnavatelů ve stavebnictví (Sveriges Bygginindustier).

277. Krom toho rovněž nelze platně tvrdit, že byl porušen negativní aspekt svobody sdružování lotyšských pracovníků, neboť v souladu se zásadami použitelnými na kolektivní pracovní vztahy ve Švédsku

zaměstnavatel, který podepsal dohodu o přistoupení, musí poskytnout všem pracovníkům, které zaměstnává, bez ohledu na jejich případné členství v odborových organizacích, které podepsaly kolektivní smlouvu, pracovní podmínky stanovené takovou kolektivní smlouvou.

278. I po tomto upřesnění je však dost dobře možné, že srovnání hrubých odměn uvedené v bodech 272 a 273 výše nebude nakonec ve věci v původním řízení nezbytné vzhledem k okolnosti, která souvisí konkrétně s danou situací¹⁰², a sice že společnost Laval ještě před tím, než mohla uplatnit mzdu určenou v souladu s podpůrným ustanovením obsaženým v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, musela přistoupit na všechny podmínky upravené uvedenou kolektivní smlouvou.

ii) K přiměřenosti kolektivních akcí potud, pokud je jejich cílem prosazení všech podmínek upravených kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet

279. Byla to totiž zadruté pravě skutečnost, že společnost Laval odmítla přistoupit na

101 — Výše uvedený rozsudek (bod 52).

102 — Z odpovědí žalovaných v původním řízení na písemné otázky Soudního dvora totiž vyplývá, že praxe spočívající v tom, že uplatnění mzdy upravené nebo určené v souladu s kolektivní smlouvou je vázáno na přistoupení zaměstnavatele na všechny podmínky stanovené uvedenou smlouvou, není charakteristikou švédského modelu kolektivních pracovních vztahů.

všechny podmínky stanovené kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, které tento podnik považoval za přemrštěné, jež přivedla žalované v původním řízení k tomu (a umožnila jim), aby zahájily dotčené kolektivní akce. Konkrétněji, kdyby společnost Laval podepsala dohodu o přistoupení ke kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet, toto přistoupení by jí v souladu s MBL zajistilo sociální smír, který by dále umožnil zahájit vyjednávání o mzdě podle ustanovení uvedené smlouvy.

280. V této souvislosti se přitom domnívám, že je-li samotná možnost uplatňovat danou mzdu podmíněna předchozím přistoupením na všechny podmínky upravené kolektivní smlouvou, které se fakticky použijí na podniky v témž odvětví činnosti v podobné situaci, usazené ve Švédském království, pak je tím překročen rámec toho, co je nezbytné k zajištění ochrany pracovníků a předejití sociálnímu dumpingu.

281. Toto posouzení zahrnuje *a fortiori* situaci, kdy stejně jako ve věci v původním řízení podnik, který dočasně vysílá pracovníky do hostitelského členského státu, je vázán kolektivní smlouvou legálně sjednanou v jiném členském státě. V takové situaci by totiž dle mého názoru bylo v rozporu se zásadou proporcionality, kdyby poskytovatel služeb z jiného členského státu měl podléhat, a to i po kolektivních akcích zahájených v souladu s vnitrostátním právem, buď podmínkám, jejichž účelem není dosažení cílů, jimiž je zahájení kolektivních akcí

odůvodněno, anebo podmínkám, které jsou duplicitní vzhledem k podmínkám, jimž uvedený poskytovatel podléhá v členském státě, kde je usazen, zejména na základě kolektivní smlouvy uzavřené v uvedeném členském státě.

282. Tento přístup je podle mě v souladu s judikaturou, která požaduje, aby jednak podmínky poskytování služeb v souvislosti s dočasným vysláním pracovníků podle právní úpravy členského státu s sebou nesly skutečné zvýhodnění dotčených pracovníků, které přispívá výrazným způsobem k jejich sociální ochraně¹⁰³ a jednak, jak již bylo uvedeno výše, aby ochrana, kterou tyto podmínky poskytují, nebyla již zaručena stejnými nebo v zásadě srovnatelnými povinnostmi, kterým již poskytovatel služeb podléhá v členském státě, kde je usazen.

283. Nic nebrání tomu, aby tato judikatura byla vztažena na takovou situaci, jaká je předmětem původního řízení. Meze, která tato judikatura stanoví pro kolektivní akce

103 — Viz výše uvedený rozsudek Wolff & Müller (bod 38).

zahájené na území členského státu v souladu s vnitrostátním právem, totiž nejsou nepřiměřeným a neúnosným zásahem do výkonu práva užít takových akcí, jímž by byla ohrožena samotná podstata chráněného práva¹⁰⁴.

čl. 3 odst. 10 uvedené směrnice, nepřekročilo rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů dotčených kolektivních akcí;

284. V rámci zkoumání, zda podmínky kolektivní smlouvy Byggnadsarbetareförbundet, na které měla společnost Laval na základě kolektivních akcí zahájených žalovanými v původním řízení přistoupit, a to ještě předtím, než zahájila vyjednávání o použitelné mzdě nebo než začala uplatňovat mzdou stanovenou v podřídném ustanovení obsaženém v uvedené kolektivní smlouvě, by měl předkládající soud za účelem posouzení přiměřenosti těchto akcí:

- a jednak ověřit, pokud jde o ostatní podmínky upravené kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, zda tyto podmínky obsahují skutečné zvýhodnění, které přispívá výrazným způsobem k sociální ochraně vyslaných pracovníků, a zda nejsou duplicitní k případně stejné nebo v zásadě srovnatelné ochraně, která jim byla poskytnuta právními předpisy nebo kolektivní smlouvou použitelnými na společnost Laval v členském státě, kde je usazena.

- jednak ověřit, pokud jde o případné pracovní podmínky upravené kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet – které se týkají, jak již bylo uvedeno v úvahách ke směrnici 96/71, jiných záležitostí, než které jsou vyjmenovány v jejím čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci – zda uplatnění těchto podmínek na společnost Laval, jsou-li tyto podmínky uvedeny v předpisech Švédského království o veřejném pořádku ve smyslu

285. V tomto ohledu považují za vhodné učinit několik poznámek ohledně určitých podmínek upravených kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, o nichž účastníci řízení dlouze diskutovali před Soudním dvorem, a to ohledně příspěvků týkajících se pojistného, které musí hradit zaměstnavatel, takzvaných „příplatků“ placených zaměstnavatelem ve prospěch různých švédských organizací, jakož i úplaty, kterou zaměstnavatel platí Byggnadsarbetareförbundet a která alespoň navenek odpovídá odměně za kontrolu mezd prováděnou místními sekcemi této odborové organizace.

104 — Viz výše uvedený rozsudek Schmidberger (bod 80).

286. Zaprvé, pokud jde o prvně uvedené příspěvky, z vyjádření účastníků původního řízení, jakož i z jejich odpovědí na písemné otázky Soudního dvora vyplývá, že tyto příspěvky zahrnovaly pět různých pojištění, která musela být sjednána u švédské společnosti a která v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení představovala celkové náklady ve výši 5,9% objemu mzdových prostředků. Konkrétněji se jednalo o kolektivní pojištění skupiny zvané „AGS“, které zaručuje plnění v případě nemoci, důchodové připojištění zvané „SAF-LO“, které může využít pracovník od 55 let věku, pojištění zvané „AGB“, které zajišťuje plnění v nezaměstnanosti, životní pojištění skupiny zvané „TGL“, které zaručuje finanční výpomoc pozůstalým v případě smrti pracovníka a pojištění pracovních úrazů zvané „TFA“. Výše uvedené pojistné na AGS představovalo 1,2% a na SAF-LO 4,2% objemu mzdových prostředků, tedy celkem 5,4%. Pojistné na ostatní tři druhy pojištění představovalo celkem 0,5% objemu mzdových prostředků.

pracovníka dočasně vyslaného na území členského státu se nadále vztahuje režim sociálního zabezpečení členského státu, kde má pobyt. Pokud jde o druhé pojištění, společnost Laval pochybuje o jeho významu pro vyslané pracovníky, poněvadž plnění, na něž toto pojištění dává nárok, předpokládají jednak dosažení věku 55 let zaměstnance, a tedy zpravidla velmi vzdálenou splatnost, a jednak vyžadují aktivní činnost při správě kapitálu, což může vést k mnoha praktickým a finančním potížím, včetně souběžné správy fondů v několika členských státech. Společnost Laval krom toho zdůraznila, že doplňkové podnikové systémy zaopatření jsou výslovně vyloučeny z minimální mzdy uvedené v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. c) směrnice 96/71.

288. Tyto argumenty mě neponechávají netečným, přinejmenším pokud jde o pojištění AGS, je-li ovšem společností Laval navržený výklad švédského zákona o sociálním pojištění správný, přičemž je třeba dodat, že tento výklad nebyl žalovanými v původním řízení zpochybněn, bude jej však muset ověřit předkládající soud.

287. Konstatuji, že jak před předkládajícím soudem, tak před Soudním dvorem se společnost Laval důrazně ohradila proti povinnosti sjednat první dvě pojištění. Pokud jde o první z nich, její nesouhlas vychází ze skutečnosti, že AGS může využít pouze zaměstnanec, který pobírá příjem zakládající nárok na zdravotní pojištění ve smyslu švédského zákona o sociálním pojištění [lagen (1962:381) om allmän försäkring], zatímco z práva Společenství vyplývá, že na

289. Jak připomíná dvacátý první bod odůvodnění směrnice 96/71, nařízení č. 1408/71 totiž vymezuje ustanovení použitelná ve věci dávek a příspěvků sociálního zabezpečení zaměstnanců, kteří se pohybují v rámci Společenství, a ve svém čl. 14 odst. 1 písm. a) stanoví, v souladu se zásadou

právních předpisů jediného státu, kterou se toto nařízení řídí, že zaměstnanec členského státu, který je svým podnikem dočasně vyslán na území jiného členského státu na očekávanou dobu nepřekračující dvanáct měsíců, podléhá právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení prvně uvedeného členského státu¹⁰⁵.

290. S výhradou jiného výkladu švédského zákona o sociálním pojištění se proto domnívám, že žalované v původním řízení nemohly v rámci svých kolektivních akcí požadovat, aby společnost Laval přistoupila na pojištění AGS uvedené v kolektivní smlouvě Byggnadsarbetareförbundet.

291. Toto posouzení dle mého názoru nelze vyvrátit argumentem žalovaných původním řízení, který je obsažen v jejich odpovědi na písemné otázky zaslané Soudním dvorem a který je založen na tom, že společnost Laval mohla požádat o osvobození od platby pojistného na AGS. Nejenže totiž byla taková možnost v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení podle všeho vyloučena, ale každopádně se jeví, že spočívá na zásadě odporující čl. 14 odst. 1 písm. a)

nařízení č. 1408/71, který stanoví použití zákona o sociálním zabezpečení toho členského státu, na jehož území vykonává pracovník obvykle práci, na zaměstnance dočasně vyslané do jiného členského státu na dobu nepřekračující dvanáct měsíců.

292. Pokud jde o ostatní tři druhy pojištění, pouze uvedu, že mi připadá přinejmenším podivné, že výše uvedené pojistné na AGB se vybírá na krytí rizika nezaměstnanosti, zatímco se vyslaní pracovníci již pojmově nemohou začlenit do trhu práce v hostitelském členském státě.

293. Předkládající soud však musí ověřit, z hlediska všech relevantních okolností věci v původním řízení, zda pojištění, jejichž úhrada byla od společnosti Laval požadována, splňují kritéria uvedená v bodě 284 výše.

294. Zadruhé, pokud jde o takzvané „příplatky“, podotýkám, že podle nezpochybněných vysvětlení, jež podaly žalované v původním řízení ve své odpovědi na písemné otázky Soudního dvora, jejich výše činila 0,8% objemu mzdových prostředků zaměstnavatele. Tyto příplatky byly placeny švédské pojišťovně ve prospěch různých oprávněných osob dle následujícího rozdělovacího klíče: přibližně 0,4% byly vypláceny ve prospěch švédské pojišťovny poskytující životní pojištění a zaopatření pro pozůstalé pracovníků a pojištění úrazů mimo pracovní dobu; přibližně 0,3% byly příspěvkem na financování výzkumného fondu švédských

105 — K článku 14 nařízení č. 1408/71 viz nedávný rozsudek ze dne 26. ledna 2006, Herbosch Kiene (C-2/05, Sb. rozh. s. I-1079).

stavebních podniků [Svenska Byggbanches Utvecklingsfond (SBUF)] na podporu výzkumu a vývoje v odvětví stavebnictví a nových postupů v tomto odvětví; přibližně 0,03% byly placeny ve prospěch švédské společnosti, jejímž posláním bylo přizpůsobování pracovišť osobám se sníženou pohyblivostí a jejich rekvalifikace; přibližně 0,04% byly určeny jako dotace na odborné vzdělávání a prosazování jeho rozvoje v odvětví stavebnictví; konečně 0,02% byly určeny na financování administrativních a správních nákladů vynaložených výše uvedenou švédskou pojišťovnou, která byla pověřena vyplácením těchto čtyř výše jmenovaných příspěvků jejich příslušným oprávněným osobám.

295. Přitom mi připadá, že některé z příspěvků požadovaných od společnosti Laval v rámci kolektivních akcí vedených žalovanými v původním řízení, a to zejména příspěvky určené jako dotace pro SBUF a na odborné vzdělávání v odvětví stavebnictví, buď nijak nesouvisejí s ochranou pracovníků, anebo neposkytují žádné skutečné zvýhodnění, které by výrazným způsobem přispívalo k sociální ochraně vyslaných pracovníků.

296. Zatřetí, pokud jde o úplatu za kontrolu mezd vyplácenou místním sekci Byggnadsarbetareförbundet, je třeba konstatovat, jak

vyplývá i z vyjádření žalovaných v původním řízení v jejich odpovědi na písemné otázky Soudního dvora, že tato úplata, která činila 1,5% objemu mzdových prostředků pracovníků ve stavebnictví na každé kontrolní období, slouží několika cílům, z nichž prvním cílem je ověřit, zda zaměstnavatel vyplácí odměnu sjednanou sociálními partnery zejména s ohledem na zvláštní charakteristiky odvětví stavebnictví, kde panuje značná mobilita pracovníků a kde existují rozličné formy odměňování. Kontrola odměn probíhá vždy po čtyřech až osmi týdnech na základě jmenným seznamů, které zaměstnavatelé zasílají místním sekci Byggnadsarbetareförbundet. Podle žalovaných v původním řízení se díky této pravidelné kontrole zvýšila úroveň mzdy několika stovek pracovníků, včetně odborově neorganizovaných pracovníků, a to poté, co bylo dohodnuto roční navýšení mezd, které však nebylo zaměstnavateli vyplaceno. Kromě konkrétního ověřování výplaty mezd tato kontrola rovněž umožňuje sestavovat mzdové statistiky, které slouží za základ pro kolektivní vyjednávání s organizacemi zaměstnavatelů. Žalované v původním řízení též zdůraznily, že kontrolní činnost vykazovala hluboký deficit v období let 2001 až 2005 a že částky vyplácené zaměstnavatelem tvoří odměnu za skutečnou práci, která je ku prospěchu pracovníků bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace, či nikoli.

297. Obecně vzato se mi zdá, že taková kontrola, jakou upravuje kolektivní smlouva

Byggnadsarbetareförbundet, tvoří podmínku vnitřně spjatou s uplatňováním mzdy určené v souladu s uvedenou kolektivní smlouvou. Proto bude-li přijata zásada, podle níž článek 49 ES nebrání tomu, aby odborové organizace prosadily vůči zahraničnímu poskytovateli služeb prostřednictvím kolektivních akcí mzdu určenou v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky v témž odvětví nacházející se v podobné situaci, právo Společenství by mělo těmto organizacím zaručit možnost, aby vhodnými prostředky zajistily dodržování těchto pravidel.

298. Zbývá tedy vyřešit otázku, zda v takové situaci, jaká je předmětem věci v původním řízení, povinnost společnosti Laval platit úplatu za kontrolu odměn, kterou pobírá místní odborová sekce Byggnadsarbetareförbundet, překračuje rámec toho, co je nezbytné k dosažení cíle, jímž je zajistit vyslaným pracovníkům výplatu odměny určenou v souladu s kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet.

299. Toto posouzení je sice poněkud hypotetické a s ohledem na mé výše uvedené poznámky není nezbytné nutné k vyřešení

věci v původním řízení, nicméně je možné vyslovit několik obecných úvah.

300. Podle mě může být taková úplata pobírána pouze za skutečně provedené kontroly. To znamená, vezme-li se v úvahu omezené trvání doby, na kterou jsou pracovníci vysláni, a cíl kontroly odměn, že by se kontroly měly uskutečnit během této doby, což by umožnilo, aby jejich výsledky výrazným způsobem přispěly k ochraně vyslaných pracovníků.

301. Taková úplata by tedy měla též odrážet skutečné náklady na kontrolu odměn a neměla by sloužit k financování činností odborů, které s tímto cílem nesouvisí. Kdyby tomu tak nebylo, existovalo by totiž riziko, zejména v případě, kdy by úplata byla odečítána od mezd vyslaných pracovníků v souladu s ustanoveními kolektivní smlouvy, že dojde k zásahu buď do negativního aspektu svobody sdružování těchto pracovníků, anebo přinejmenším do svobody volně nakládat se svou mzdou, čímž by byli zbaveni svého majetku ve smyslu článku 1 protokolu č. 1 k EÚLP.

302. V této souvislosti si dovoluji poznamenat, že k existenci takového zásahu nedávno dospěl Evropský soud pro lidská práva v rozsudku Ewaldsson a další v. Švédsko,

kde se jednalo o srážky vybírané švédským zaměstnavatelem z mezd pracovníků, kteří nebyli členy odborové organizace Byggnadsarbetareförbundet, na financování kontroly odměn sjednaných v souladu s kolektivní smlouvou Byggnadsarbetareförbundet, a to v situaci, kdy nedostatečná transparentnost v účetnictví místní odborové sekce Byggnadsarbetareförbundet v rozhodné době znemožňovala, aby se uvedení pracovníci seznámili s určením prováděných srážek ze svých mezd, čímž byli připraveni o možnosti ověřit si, zda nepřispívají na činnosti odborů, které nesouvisí s kontrolou odměn a které se neshodují s jejich přesvědčením¹⁰⁶.

303. Evropský soud pro lidská práva tedy dospěl k názoru, že zásah do pokojného užívání majetku uvedených pracovníků byl nepřiměřený z hlediska cíle ochrany pracovníků v odvětví stavebnictví v širokém slova smyslu, který byl uznán za cíl obecného zájmu a jež sleduje kontrola odměn prováděná dotčenou odborovou organizací, a že se Švédské království mělo proti tomuto zásahu postavit na ochranu práv dotčených pracovníků vyplývajících z článku 1 protokolu č. 1 k EÚLP¹⁰⁷.

304. V projednávané věci by dle mého názoru měl předkládající soud vzít v úvahu

i tuto judikaturu, pakliže se bude domnívat, že řešení sporu v původním řízení závisí také na posouzení přiměřenosti povinnosti společnosti Laval platit úplatu za kontrolu odměn, která by byla bývala společností Laval uložena na základě kolektivní smlouvy Byggnadsarbetareförbundet a k jejímuž podpisu se žalované v původním řízení pokusily tento podnik přimět v rámci jimi vedených kolektivních akcí.

305. Konečně pro úplnost, pokud jde o problematiku přiměřenosti omezení vyplývajících z kolektivních akcí, které jsou předmětem projednávané věci, nemyslím si, že by předkládající soud v rámci posouzení, které v této souvislosti provede – i co se týče posouzení opodstatněnosti žaloby na náhradu škody podané společností Laval proti odborovým organizacím pracovníků ve věci v původním řízení – musel v rámci žalovaných v původním řízení rozlišovat mezi na jedné straně Byggnadsarbetareförbundet a místní odborovou sekci, z jejichž podnětu byla uspořádána blokáda, a na straně druhé SEF, která uskutečnila solidární akci.

¹⁰⁶ — Rozsudek ESLP ze dne 13. února 2007, dosud nezveřejněný, body 8, 61 a 62.

¹⁰⁷ — Tamtéž, body 54, 55 a 63.

stavbu, nic to nemění na to, že z právního hlediska tato akce byla nutně podmíněna zahájením blokády.

307. Ze všech těchto důvodů se domnívám, že v situaci, kdy členský stát nemá systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, směrnice 96/71 a článek 49 ES nebrání odborovým organizacím, aby se prostřednictvím kolektivních akcí ve formě blokády nebo solidární akce pokusily přimět poskytovatele služeb z jiného členského státu, aby přistoupil na mzdu určenou v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky v témž odvětví činnosti nacházející se v podobné situaci, která byla uzavřena v prvně uvedeném členském státě, na jehož území jsou dočasně vysíláni pracovníci z druhého členského státu, pakliže jsou

kolektivní akce odůvodněny cíli obecného zájmu, jako je ochrana pracovníků a boj proti sociálnímu dumpingu, a nejsou vykonávány nepřiměřeně ve vztahu k uskutečňování těchto cílů. V rámci posouzení přiměřenosti kolektivních akcí bude muset předkládající soud zejména ověřit, zda pracovní podmínky upravené kolektivní smlouvou, o níž se jedná ve věci v původním řízení, jimiž odborové organizace podmiňovaly uplatňování výše uvedené mzdy, byly v souladu s čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71 a zda ostatní podmínky, jimiž bylo také podmiňováno uplatňování uvedené mzdy, zahrnovaly skutečné zvýhodnění, které přispívalo výrazným způsobem k ochraně vyslaných pracovníků a nebylo duplicitní vzhledem k případně stejné nebo v zásadě srovnatelné ochraně poskytnuté těmto pracovníkům právními předpisy nebo kolektivní smlouvou použitelnými na poskytovatele služeb v členském státě, kde je usazen.

VI – Závěry

308. Na základě výše uvedeného navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Arbetsdomstolen takto:

„V situaci, kdy členský stát nemá systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne

16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a článek 49 ES musí být vykládány tak, že nebrání odborovým organizacím, aby se prostřednictvím kolektivních akcí ve formě blokády nebo solidární akce pokusily přimět poskytovatele služeb z jiného členského státu, aby přistoupil na mzdu určenou v souladu s kolektivní smlouvou fakticky použitelnou na vnitrostátní podniky v témž odvětví činnosti nacházející se v podobné situaci, která byla uzavřena v prvně uvedeném členském státě, na jehož území jsou dočasně vysíláni pracovníci z druhého členského státu, pakliže jsou kolektivní akce odůvodněny cíli obecného zájmu, jako je ochrana pracovníků a boj proti sociálnímu dumpingu, a nejsou vykonávány nepřiměřeně ve vztahu k uskutečňování těchto cílů.

V rámci posouzení přiměřenosti kolektivních akcí bude muset předkládající soud zejména ověřit, zda pracovní podmínky upravené kolektivní smlouvou, o níž se jedná ve věci v původním řízení, jimiž odborové organizace podmiňovaly uplatňování výše uvedené mzdy, byly v souladu s čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71 a zda ostatní podmínky, jimiž bylo také podmiňováno uplatňování uvedené mzdy, zahrnovaly skutečné zvýhodnění, které přispívalo výrazným způsobem k ochraně vyslaných pracovníků a nebylo duplicitní vzhledem k případně stejné nebo v zásadě srovnatelné ochraně poskytnuté těmto pracovníkům právními předpisy nebo kolektivní smlouvou použitelnými na poskytovatele služeb v členském státě, kde je usazen.“