NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 23. mája 2007 [1]

Obsah

I — Úvod ..... I - 11773

II — Právny rámec ..... I - 11774

A — Právna úprava Spoločenstva ..... I - 11774

B — Vnútroštátne právo ..... I - 11780

1. Vnútroštátne právo týkajúce sa vysielania pracovníkov ..... I - 11780

2. Kolektívne zmluvy vo Švédsku ..... I - 11781

3. Vnútroštátne právo týkajúce sa kolektívnej akcie ..... I - 11782

III — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky ..... I - 11783

IV — Konanie pred Súdnym dvorom ..... I - 11786

V — Právna analýza ..... I - 11787

A — Úvodné poznámky ..... I - 11787

1. O uplatniteľnosti práva Spoločenstva ..... I - 11787

2. O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania ..... I - 11798

B — O prejudiciálnych otázkach ..... I - 11802

1. Všeobecné poznámky ..... I - 11802

2. O výklade smernice 96/71 a jej prebratí vo Švédsku ..... I - 11812

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

3. Predbežný záver ..... I - 11823

4. O článku 49 ES ..... I - 11824

a) Všeobecné poznámky ..... I - 11824

b) O existencii obmedzenia slobodného poskytovania služieb ..... I - 11826

c) O prípadnom odôvodnení obmedzenia ..... I - 11828

i) O primeranosti kolektívnych akcií v rozsahu, v akom je ich cieľom presadenie mzdovej tarify určenej v súlade s kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet ..... I - 11831

ii) O primeranosti kolektívnych akcií v rozsahu, v akom je ich cieľom presadenie všetkých podmienok upravených kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet ..... I - 11835

VI — Návrh ..... I - 11843

I — Úvod

1. Svojimi dvomi prejudiciálnymi otázkami sa Arbetsdomstolen (Švédsko) Súdneho dvora v podstate pýta, či v situácii, keď členský štát nemá systém vyhlásenia všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, sa článok 12 ES, článok 49 ES a smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb [2] musia vykladať tak, že bránia tomu, aby odborové organizácie pracovníkov členského štátu začali v súlade s vnútroštátnym právom tohto štátu kolektívne akcie s cieľom prinútiť poskytovateľa služieb z iného členského štátu, aby uzavrel kolektívnu zmluvu v prospech pracovníkov dočasne vyslaných týmto poskytovateľom na územie prvého členského štátu vrátane prípadu, ak je tento poskytovateľ už viazaný kolektívnou zmluvou uzavretou v členskom štáte, v ktorom je usadený.

2. Táto vec nastoľuje množstvo právnych otázok, ktorých riešenie nie je vôbec jednoduché a pre najzložitejšie z nich platí požiadavka zosúladenia odlišných záujmov.

2 — Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431.

3. Odpoveď, ktorá sa má v tejto veci poskytnúť, tak núti zvážiť výkon práva odborových organizácií pracovníkov použiť kolektívnu akciu na ochranu záujmov pracovníkov — právo, ktoré by sa, ako to navrhujem v týchto návrhoch, malo považovať za prislúchajúce k základným zásadám práva Spoločenstva — a výkon slobodného poskytovania služieb podnikom usadeným v Spoločenstva, čo je jedna zo základných slobôd podľa Zmluvy o ES.

4. Vyžaduje tiež nájdenie rovnováhy medzi ochranou pracovníkov dočasne vyslaných na územie členského štátu v rámci nadnárodného poskytovania služieb, bojom proti sociálnemu dumpingu a zachovaním rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k vnútroštátnym podnikom jedného štátu a k poskytovateľom služieb z iných členských štátov.

5. Podľa môjho názoru vyžaduje tiež podrobné preskúmanie vzťahu medzi ustanoveniami smernice 96/71 a článku 49 ES vzhľadom na osobitný model kolektívnych pracovných vzťahov prevládajúci vo Švédsku, ktorý by podľa analýzy vykonanej v týchto návrhoch nemal byť spochybnený uplatnením práva Spoločenstva, ale musí zabezpečiť, aby kolektívne akcie, ktoré povoľuje, zachovávali najmä zásadu proporcionality.

6. Nakoniec táto vec by mohla Súdnemu dvoru poskytnúť príležitosť, aby spresnil svoju judikatúru týkajúcu sa priameho horizontálneho účinku článku 49 ES, ktorý mu v týchto návrhoch navrhujem uznať.

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

7. Článok 12 ES stanovuje, že v rámci pôsobnosti Zmluvy a bez toho, aby boli dotknuté jej osobitné ustanovenia, je zakázaná akákoľvek diskriminácia na základe štátnej príslušnosti.

8. Článok 49 prvý odsek ES stanovuje, že sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v Spoločenstve vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sa usadili v niektorom inom štáte Spoločenstva ako príjemca služieb.

9. Článok 50 prvý odsek ES definuje služby ako plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za

odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Podľa posledného odseku tohto ustanovenia poskytovateľ služieb môže dočasne vykonávať svoju činnosť v štáte, v ktorom sa služba poskytuje za rovnakých podmienok, aké tento štát ukladá svojim vlastným štátnym príslušníkom.

10. Podľa článku 55 ES sa na kapitolu týkajúcu sa slobodného poskytovania služieb uplatňujú ustanovenia článkov 45 ES až 48 ES. Na túto kapitolu sa tak uplatňujú ustanovenia článku 46 ES, ktoré členským štátom udeľujú právo uplatniť ustanovenia zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré stanovujú osobitný režim pre cudzích štátnych príslušníkov z dôvodu verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia, ako aj ustanovenia článku 47 ods. 2 ES, ktoré tak umožňujú Rade v súlade s postupom stanoveným v článku 251 ES prijať najmä smernice na koordináciu zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov v oblasti poskytovania služieb.

11. Na základe článku 57 ods. 2 Zmluvy o ES (zmenený, teraz článok 47 ods. 2 ES) a článku 66 Zmluvy o ES (teraz článok 55 ES) teda Rada a Európsky parlament prijali 16. decembra 1996 smernicu 96/71.

12. Smernica 96/71, ktorá vo svojom odôvodnení č. 3 konštatuje, že vnútorný trh ponúka dynamické prostredie pre nadnárodné poskytovanie služieb, v ktorom podniky môžu dočasne vysielať pracovníkov na výkon práce na území iného členského štátu, než v ktorom sú obvykle zamestnaní, má za cieľ, ako to zdôrazňuje jej odôvodnenie č. 5, nájsť rovnováhu medzi podporou slobodného poskytovania nadnárodných služieb a potrebou „primeraného konkurenčného prostredia“ a „opatrení zaručujúcich rešpektovanie práv pracovníkov“.

13. Ako sa pripomína v odôvodneniach č. 8 a 10 smernice 96/71, ustanovenia Rímskeho dohovoru z 19. júna 1980 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky [3] stanovujú, že pokiaľ sa nevyužije táto voľba zmluvných strán, pracovná zmluva sa má riadiť právom štátu, v ktorom pracovník obvykle vykonáva svoju prácu v rámci plnenia zmluvy, a to aj keď je dočasne zamestnaný v inom členskom štáte,

3 — Ú. v. ES L 266, s. 1.

alebo právom štátu, v ktorom sa nachádza prevádzkareň, v ktorej pracuje, čím však nie je dotknutá možnosť za určitých podmienok uplatniť súbežne s právom vyhláseným za rozhodné pre danú zmluvu aj kogentné právo iného štátu, najmä právo členského štátu, na ktorého územie je pracovník dočasne vyslaný.

14. V tejto súvislosti, ako sa uvádza v odôvodneniach č. 6 a 13 smernice 96/71, má táto smernica za cieľ koordinovať právo členských štátov, ktoré sa uplatňuje na poskytovanie nadnárodných služieb stanovením pracovných podmienok a podmienok zamestnania uplatniteľných na takéto pracovnoprávne vzťahy, a najmä „jadro“ kogentných pravidiel o minimálnej požadovanej ochrane, ktoré majú dodržiavať zamestnávatelia vysielajúci pracovníkov na dočasnú prácu na území členského štátu, v ktorom poskytujú služby.

15. Článok 1 smernice 96/71 stanovuje:

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

…

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

a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah

alebo

b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve [ktorý je súčasťou skupiny — *neoficiálny preklad*] na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah

alebo

c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zames-

tnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

…“

16. Článok 3 smernice 96/71 týkajúci sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania znie takto:

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

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach

a/alebo

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

a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;

b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;

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

d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;

e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;

f) ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;

g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify' v odseku 1 (v druhej zarážke — *neoficiálny preklad*] písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

...

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

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.

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

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

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

a/alebo

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

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

Rovnosť zaobchádzania v zmysle tohto článku je považovaná za danú tam, kde vnútroštátne podniky v podobnej situácii:

— podliehajú v danom mieste alebo v príslušnom sektore rovnakým záväzkom ako vysielajúce podniky, a v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1

a

— musia plniť tieto záväzky s rovnakým účinkom.

...

10. Táto smernica nevylučuje, aby členské štáty v súlade so zmluvou a na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali pre vnútroštátne podniky a na podniky ostatných štátov nasledujúce:

— pracovné podmienky (a podmienky zamestnania — *neoficiálny preklad*] v záležitostiach iných, než sú uvádzané v prvom pododseku odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného poriadku;

— pracovné podmienky (a podmienky zamestnania — *neoficiálny preklad*], ktoré boli zakotvené v kolektívnych zmluvách alebo arbitrážnych nálezoch v zmysle odseku 8 a týkajú sa iných činností, než sú uvedené v prílohe.“

17. Z článku 4 ods. 1 a 3 smernice 96/71 vyplýva, že v rámci informačnej spolupráce môže každý členský štát ustanoviť jeden alebo viac styčných úradov na svojom území a vykonať vhodné opatrenia, aby všeobecne sprístupnil informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania v zmysle článku 3.

18. Okrem toho podľa článku 5 druhého odseku smernice 96/71 členské štáty najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice.

B — *Vnútroštátne právo*

1. Vnútroštátne právo týkajúce sa vysielania pracovníkov

19. V odôvodneniach č. 21 a 22 smernice 96/71 sa okrem toho pripomína, že nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a členov ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva,[4] vymedzuje ustanovenia uplatniteľné v oblasti dávok a príspevkov sociálneho zabezpečenia a že smernicou 96/71 nie sú dotknuté ustanovenia právnych noriem členských štátov týkajúce sa kolektívnych akcií na ochranu obchodných a profesijných záujmov.

21. Článok 5 zákona o vysielaní pracovníkov [Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare, ďalej len „švédsky zákon o vysielaní pracovníkov"], ktorým bola vo Švédsku prebratá smernica 96/71, spresňuje pracovné podmienky a podmienky zamestnania uplatniteľné na vyslaných pracovníkov bez ohľadu na rozhodné právo pre samotnú pracovnú zmluvu. Tento článok sa teda týka pracovných podmienok a podmienok zamestnania v záležitostiach vymenovaných v článku 3 ods. 1 písm. a) až g) smernice 96/71, s výnimkou záležitosti uvedenej v písm. c), ktorá sa týka minimálnej mzdovej tarify. Švédsky zákon o vysielaní pracovníkov totiž mlčí, pokiaľ ide o odmeny, ktoré sú vo Švédsku tradične upravené kolektívnymi zmluvami. Neodkazuje ani na iné pracovné podmienky a podmienky zamestnania než odmeňovanie, ktoré sú upravené kolektívnymi zmluvami.

20. Nakoniec príloha k smernici 96/71 uvádza všetky stavebné práce vrátane tých, ktoré sa týkajú konštrukcie, opráv a prestavby budov.

22. Je nesporné, že túto situáciu možno vysvetliť charakteristikami švédskeho systému, ktorý kolektívnym zmluvám uzavretým medzi sociálnymi partnermi udeľuje rozhodujúcu úlohu pri zabezpečovaní ochrany pracovníkov, ktorú im v iných členských štátoch priznávajú právne predpisy. Keďže kolektívne zmluvy majú vo Švédsku

4 — Ú. v. ES L 149, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 35.

vysoký stupeň pokrytia, pretože sa uplatňujú na viac ako 90 % pracovníkov v súkromnom sektore, a keďže mechanizmy a postupy, ktoré majú k dispozícii sociálni partneri, uspokojivým spôsobom zabezpečujú dodržiavanie minimálnych pravidiel stanovených kolektívnymi zmluvami, švédsky normotvorca teda nepocítil potrebu rozšíriť účinnosť týchto zmlúv vyhlásením ich všeobecnej uplatniteľnosti. Podľa švédskeho normotvorcu by vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti, ktoré by sa vzťahovalo len na zahraničných poskytovateľov služieb dočasne vykonávajúcich svoju činnosť vo Švédsku, malo za následok vznik diskriminácie medzi týmito poskytovateľmi a švédskymi podnikmi, pretože na tieto švédske podniky sa kolektívne zmluvy nikdy neuplatnia automaticky. Vo Švédsku teda neexistuje taký systém vyhlásenia všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, aký je uvedený v článku 3 ods. 1 a 8 smernice 96/71.

23. Podľa článku 9 zákona o vysielaní pracovníkov musí styčný úrad, ktorý bol zriadený v súlade s článkom 4 smernice 96/71, poskytnúť informácie dotknutým osobám o existencii kolektívnych zmlúv, ktoré môžu byť uplatniteľné v prípade vyslania pracovníkov do Švédska, a v prípade záujmu o podrobnejšie informácie odkázať každú dotknutú osobu na zmluvné strany dotknutej kolektívnej zmluvy.

2. Kolektívne zmluvy vo Švédsku

24. Kolektívne zmluvy, ktoré sú zmluvami podľa občianskeho práva, sa môžu uzavrieť na rôznych stupňoch medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami pracovníkov v súlade s ustanoveniami zákona o účasti zamestnancov na rozhodnutiach založených na rokovaniach [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ou medbestämmandelagen, ďalej len „MBL“].[5] Ako už teda bolo uvedené, kolektívne zmluvy majú vo švédskom súkromnom sektore vysoký stupeň pokrytia.

25. Kolektívne zmluvy sa vo všeobecnosti uzatvárajú na celoštátnej úrovni medzi organizáciami zamestnancov a pracovníkov v rôznych oblastiach činnosti. Následne sú záväzné pre všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi dotknutej organizácie. Podnik, ktorý nie je členom organizácie zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala, vrátane zahraničného podniku, môže byť rovnako viazaný kolektívnou zmluvou, ak uzavrie tzv. prístupovú dohodu (po švédsky „hängavtal“, ďalej len „prístupová dohoda“) na miestnej úrovni s miestnou sekciou dotknutej odborovej organizácie pracovníkov. Podpisom prístupovej dohody sa zamestnávateľ zaväzuje, že sa bude riadiť kolektívnymi zmluvami, ktoré sú všeobecne uplatniteľné v odvetví, ku ktorému patrí. Táto dohoda znamená, že zmluvné strany sú viazané povinnosťou zachovávať sociálny zmier, čo im potom umožňuje najmä začať rokovania o výške odmeny, ktorá sa má na dotknutých pracovníkov uplatňovať.

5 — § 23 MBL definuje kolektívnu zmluvu ako písomnú dohodu medzi organizáciou zamestnávateľov alebo zamestnávateľom a organizáciou pracovníkov týkajúcu sa pracovných podmienok alebo vzťahov medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi.

26. Okrem toho mnohé kolektívne zmluvy obsahujú „podporné ustanovenia“ (po švédsky „stupstocksregeln“ alebo po anglicky „fall-back clause“), ktoré predstavujú krajné riešenia v prípade otázky, o ktorej sa rokujúce strany na miestnej úrovni nedokázali v určitej lehote dohodnúť. Takéto podporné ustanovenie sa môže týkať najmä odmeny.

27. V súlade s MBL sa kolektívna zmluva, ktorú podpísal zamestnávateľ na celoštátnej úrovni alebo ku ktorej zamestnávateľ pristúpil podpisom prístupovej dohody na miestnej úrovni, uplatní na všetkých pracovníkov v mieste výkonu práce bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú odborovo organizovaní.

3. Vnútroštátne právo týkajúce sa kolektívnej akcie

28. Vo Švédsku je právo viesť kolektívnu akciu ústavným právom, ktoré zaručuje kapitola 2 základného zákona o usporiadaní verejnej moci (Regeringsformen 1974:152). Jeho § 17 oprávňuje organizácie pracovníkov a zamestnávateľov podniknúť kolektívne akcie, pokiaľ nie je v zákone alebo v dohode stanovené inak.

29. MBL stanovuje obmedzenia práva viesť kolektívnu akciu, ku ktorým patrí aj prípad, ak medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, ktorí sú viazaní kolektívnou zmluvou, panuje sociálny zmier.

30. Podľa § 42 prvého odseku MBL, tak ako ho vykladá judikatúra, sa zakazuje uskutočniť kolektívnu akciu s cieľom zrušiť alebo zmeniť kolektívnu zmluvu uzavretú s tretími osobami. V rozsudku Arbetsdomstolen z roku 1989, nazývanom Britannia, [6] bolo rozhodnuté, že tento zákaz sa vzťahuje na kolektívne akcie, ktoré sa začali vo Švédsku s cieľom dosiahnuť zrušenie alebo zmenu kolektívnej zmluvy uzavretej medzi zahraničnými zmluvnými stranami na mieste výkonu práce nachádzajúcom sa v zahraničí, ak je takáto kolektívna akcia zakázaná cudzím právom uplatniteľným na zmluvné strany, ktoré podpísali uvedenú kolektívnu zmluvu.

31. Na účely obmedzenia rozsahu zásady stanovenej v už citovanom rozsudku Britannia švédsky normotvorca prijal zákon nazvaný „lex Britannia“, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1991 a ktorým boli do MBL vložené tri ustanovenia, a to § 25a, 31a a 42 tretí odsek.

6 — AD 1989: 120. Spor sa týkal pracovných podmienok uplatniteľných na posádku kontajnerového plavidla plaviaceho sa pod zahraničnou vlajkou a nesúceho meno Britannia.

32. § 25a MBL stanovuje, že „kolektívna zmluva, ktorá je z hľadiska zahraničného práva neplatná z dôvodu, že bola uzavretá po uskutočnení kolektívnej akcie, je však vo Švédsku platná, ak je predmetná kolektívna zmluva povolená z hľadiska švédskeho práva“.

33. Podľa § 31a MBL „v prípade, ak zamestnávateľ, ktorý je viazaný kolektívnou zmluvou, na ktorú sa tento zákon priamo neuplatňuje, následne uzavrie kolektívnu zmluvu v súlade s ustanoveniami § 23 a § 24 tohto zákona, neskoršia kolektívna zmluva sa uplatní vždy vtedy, ak budú zmluvy obsahovať vzájomne si odporujúce ustanovenia“.

34. Podľa § 42 MBL:

„Organizácie zamestnávateľov alebo zamestnancov nemajú právo organizovať ani vyvolať akýmkoľvek spôsobom nezákonnú kolektívnu akciu. Nemajú tiež právo zúčastňovať sa nezákonnej kolektívnej akcie formou podpory alebo inak…

Ak niekto začne nezákonnú kolektívnu akciu, účasť akejkoľvek inej osoby na tejto akcii sa zakazuje.

Ustanovenia oboch prvých viet prvého odseku sa uplatňujú výlučne na to, keď združenie začne kolektívne akcie, ktoré majú dopad na pracovné podmienky, ktoré sú priamo v pôsobnosti tohto zákona.“

35. Kolektívne akcie uvedené v MBL zahŕňajú okrem štrajku a výluky aj blokádu, to znamená bojkot vyhlásený odborovou organizáciou voči zamestnávateľovi s cieľom zabrániť mu prenajať si pracovníkov, ktorí sú členmi tejto organizácie, ako aj „solidárnu akciu“ („sympatiåtgärd“), čo je osobitne prípad, ak odborová organizácia, ktorá sama osebe nie je účastníkom sociálneho konfliktu, podporuje kolektívnu akciu inej organizácie tým, že podnikne akciu uberajúcu sa rovnakým smerom.

III — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

36. Laval un Partneri Ltd (ďalej len „Laval“), spoločnosť založená podľa lotyšského práva, ktorá má sídlo v Rige, vyslala na začiatku

mája 2004 do Švédska niekoľko desiatok pracovníkov z Lotyšska na výkon stavebných prác. Práce vykonávala dcérska spoločnosť s názvom L&P Baltic Bygg AB (ďalej len „Baltic Bygg“). Medzi tieto práce patrili renovácie a rozšírenie školského zariadenia v meste Vaxholm nachádzajúcom sa v oblasti Štokholmu. S Baltic Bygg bola uzavretá verejná zmluva na uskutočnenie prác na základe vyhlásenia verejnej súťaže. Zmluva uzavretá medzi obecnou správou a podnikom stanovovala, že na stavbe sa uplatnia švédske kolektívne zmluvy a dohody o pristúpení, avšak podľa Lavalu sa zmluvné strany neskôr dohodli, že toto ustanovenie sa neuplatní.

37. V júni 2004 boli nadviazané kontakty medzi zástupcom Lavalu a Baltic Bygg na jednej strane a zástupcom (miestnej) odborovej sekcie č. 1 (Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, ďalej len „miestna odborová sekcia“) švédskej odborovej organizácie pracovníkov odvetvia stavebníctva a verejných prác (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, ďalej len „Byggnadsarbetareförbundet“) [7] na druhej strane. S miestnou odborovou sekciou sa začali rokovania s cieľom uzavrieť dohodu o pristúpení ku kolektívnej zmluve v odvetví stavebníctva, ktorá bola podpísaná medzi Byggnadsarbetareförbundet a švédskou odborovou organizáciou zamestnancov odvetvia stavebníctva (Sveriges Byggindustrier) (ďalej len „kolektívna zmluva Byggnadsarbetareförbundet“). Dohoda o pristúpení by viedla k tomu, že kolektívna zmluva Byggnadsarbetareförbundet by sa vzťahovala aj na pracovníkov vyslaných Lavalom na stavbu v obci Vaxholm. K dohode však nedošlo. Podľa informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd vo svojom uznesení, miestna odborová sekcia požadovala na jednej strane uzavretie dohody o pristúpení pre dotknutú stavbu a na druhej strane, aby sa pracovníkom na stavbe zaručila hodinová mzda vo výške 145 SEK, [8] ktorá podľa miestnej odborovej sekcie predstavuje priemernú hodinovú mzdu. Miestna odborová sekcia uviedla, že ak sa takáto dohoda neuzavrie, bude Byggnadsarbetareförbundet pripravená začať kolektívnu akciu.

38. Podľa údajov obsiahnutých v spise miestna odborová sekcia na konci roka 2004 vyhlásila, že je ochotná ustúpiť od požiadavky na mzdu vo výške 145 SEK za hodinu, pokiaľ Laval podpíše dohodu o pristúpení. V tomto prípade by Laval mohol mať prospech zo sociálneho zmieru a mohol by začať rokovania o mzdách v súlade s kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet. [9] Ak by

7 — Podľa informácií, ktoré poskytol Byggnadsarbetareförbundet, táto sekcia združuje 128 000 členov, z toho 95 000 v aktívnom veku. Byggnadsarbetareförbundet zastupuje viac ako 87 % pracovníkov odvetvia stavebníctva vo Švédsku. Tvorí ju 31 miestnych odborových sekcií. Byggnadsarbetareförbundet je členom národnej konfederácie švédskych odborových organizácií (Landsorganisationen i Sverige, ďalej len „LO“), ktorá združuje približne 1 860 000 pracovníkov.

8 — Teda približne 16 eur za hodinu na základe stredného výmenného kurzu medzi eurom a švédskou korunou, ktorý v roku 2004 bol 1 euro = 9,10 SEK.

9 — Predmetná kolektívna zmluva sa poníma tak, že úkolová mzda zodpovedá bežnej mzdovej stupnici v stavebníctve, pričom sa však dotknutý zamestnávateľ a miestne sekcie môžu dohodnúť na uplatnení hodinovej mzdy.

tieto rokovania neboli úspešné, mohol by sa Laval najskôr na miestnej úrovni vo vzťahu k miestnej odborovej organizácii a potom na ústrednej úrovni vo vzťahu k Byggnadsarbetareförbundet ešte odvolávať na mzdové „podporné ustanovenie“ obsiahnuté v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, ktoré stanovilo základnú mzdu v druhom polroku 2004 na 109 SEK za hodinu. [10]

39. V septembri a v októbri 2004 podpísal Laval dve kolektívne zmluvy s odborovou organizáciou pracovníkov odvetvia stavebníctva v Lotyšsku. Ňou vyslaní pracovníci do švédskej odborovej organizácie nevstúpili.

40. Dňa 2. novembra 2004 začala z podnetu Byggnadsarbetareförbundet a jej miestnej odborovej sekcie kolektívna akcia, a to po predchádzajúcom oznámení o blokáde všetkých prác na všetkých pracoviskách Lavalu. Od 3. decembra 2004 sa švédska odborová organizácia elektrotechnických pracovníkov (Svenska Elektrikerförbundet, ďalej len „SEF“) [11] v rámci solidarity pripojila k akcii. Všetky elektrikárske práce prebiehajúce na stavbe vo Vaxholme tak boli pozastavené. Po istom čase po prerušení prác na tejto stavbe bolo voči Baltic Bygg začaté konkurzné konanie. Lotyšskí pracovníci, ktorých Laval vyslal na stavbu vo Vaxholme, sa medzičasom vrátili do Lotyšska. Podľa informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd vo svojom uznesení, v septembri 2005 kolektívna akcia odborových organizácií ešte stále prebiehala.

41. V decembri 2004 podal Laval na Arbetsdomstolen žalobu, ktorou sa najskôr domáhal, aby sa kolektívna akcia Byggnadsarbetareförbundet a jej miestnej odborovej sekcie, ktorá dopadala na všetky stavby Lavalu, ako aj solidárna akcia SEF týkajúca sa blokády stavebných prác vyhlásili za nezákonné; ďalej sa domáhal, aby sa nariadilo ukončenie týchto akcií; a nakoniec, aby odborové organizácie boli zaviazané na náhradu škody, ktorá mu vznikla. Laval rovnako podal na Arbetsdomstolen návrh na nariadenie predbežného opatrenia na ukončenie kolektívnych akcií. Tento návrh bol zamietnutý uznesením z 22. decembra 2004.

42. Vo svojom rozhodnutí vo veci samej Arbetsdomstolen dospel k záveru, že posúdenie zákonnosti vyššie opísanej kolektívnej akcie nastoľuje otázky týkajúce sa výkladu práva Spoločenstva, a položil Súdnemu dvoru tieto dve prejudiciálne otázky:

„1. Je v súlade s ustanoveniami Zmluvy o ES o slobodnom poskytovaní služieb

10 — Teda približne 12 eur za hodinu. Podľa údajov, ktoré poskytli žalovaní vo veci samej, je podporné ustanovenie uvedené v článku 3 písm. c) bode 12 kolektívnej zmluvy Byggnadsarbetareförbundet, pričom základná mzda vo výške 109 SEK vyplýva z dodatkového protokolu k tejto zmluve platného v roku 2004.

11 — Podľa spisu má táto odborová organizácia 26 500 členov. Rovnako ako Byggnadsarbetareförbundet je členom LO.

a so zákazom akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, ako aj so smernicou 96/71..., ak sa odborová organizácia kolektívnou akciou vo forme blokády snaží zahraničného poskytovateľa služieb prinútiť podpísať kolektívnu zmluvu o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania v hostiteľskej krajine, ako je kolektívna zmluva uvedená v návrhu [na začatie prejudiciálneho konania], v situácii, keď v právnych predpisoch hostiteľskej krajiny preberajúcich smernicu neexistuje žiadne výslovné ustanovenie o uplatňovaní pracovných podmienok a podmienok zamestnania v kolektívnej zmluve?

pravidla — ktoré spolu so všetkými ostatnými ustanoveniami lex Britannia v praxi znamená, že švédske kolektívne zmluvy sa stávajú uplatniteľnými a majú prednosť pred už uzavretými zahraničnými kolektívnymi zmluvami — voči kolektívnej akcii vo forme blokády organizovanej švédskymi odborovými organizáciami proti poskytovateľovi služieb, ktorý dočasne pôsobí vo Švédsku?“

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

43. Arbetsdomstolen vo svojom uznesení požiadal Súdny dvor o rozhodnutie, aby prejudiciálne konanie prebehlo v skrátenom konaní na základe článku 104a prvého odseku rokovacieho poriadku.

2. Podľa [MBL] je odborovej organizácii zakázané vynucovať si kolektívnou akciou neuplatnenie kolektívnej zmluvy, ktorú uzavreli iní sociálni partneri. Tento zákaz však na základe osobitného ustanovenia obsiahnutého v tzv. lex Britannia platí len v prípade, ak odborová organizácia začne kolektívnu akciu z dôvodu pracovných podmienok, na ktoré sa priamo vzťahuje [MBL], čo v praxi znamená, že zákaz neplatí pre kolektívne akcie voči zahraničným spoločnostiam, ktoré dočasne vykonávajú činnosť vo Švédsku prostredníctvom svojich vlastných pracovníkov. Je v rozpore s ustanoveniami Zmluvy o ES o slobodnom poskytovaní služieb a so zákazom diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, ako aj smernicou 96/71 uplatnenie posledného uvedeného

44. Uznesením z 15. decembra 2005 predseda Súdneho dvora túto žiadosť zamietol.

45. V súlade s článkom 23 Štatútu Súdneho dvora písomné pripomienky predložili žalobca a žalovaní vo veci samej, štrnásť členských štátov, a to Belgické kráľovstvo, Česká republika, Dánske kráľovstvo, Spolková republika Nemecko, Estónsko,

Španielske kráľovstvo, Francúzska republika, Írsko, Lotyšská republika, Litovská republika, Rakúska republika, Poľská republika, Fínska republika, Švédske kráľovstvo, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev, Islandská republika, Nórske kráľovstvo a Dozorný úrad EZVO.

46. Títo účastníci konania boli vypočutí na pojednávaní, ktoré sa konalo 9. januára 2007, s výnimkou Belgického kráľovstva a Českej republiky, ktoré na ňom neboli zastúpené. Okrem toho na tomto pojednávaní predniesol svoje ústne pripomienky aj Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska.

V — Právna analýza

A — *Úvodné poznámky*

47. Pred začatím analýzy prejudiciálnych otázok je dôležité odpovedať na námietky všeobecnej povahy, ktoré vzniesla dánska a švédska vláda, pokiaľ ide o uplatniteľnosť práva Spoločenstva, ako aj na konkrétnejšie námietky žalovaných v konaní vo veci samej, pokiaľ ide o prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

1. O uplatniteľnosti práva Spoločenstva

48. Dánska vláda zastáva názor, že na právo začať kolektívnu akciu s cieľom prinútiť zamestnávateľa uzavrieť kolektívnu zmluvu v súlade s vnútroštátnymi predpismi sa neuplatní právo Spoločenstva z toho dôvodu, že Spoločenstvo, ako sa uvádza v článku 137 ods. 5 ES, nemá právomoc upraviť priamo alebo nepriamo takúto akciu.

49. Spolu so švédskou vládou rovnako tvrdí, že neuplatniteľnosť práva Spoločenstva a najmä slobôd pohybu, ktoré sú upravené v Zmluve, vyplýva z toho, že právo na kolektívnu akciu má štatút základného práva predovšetkým na základe rôznych medzinárodných nástrojov ochrany ľudských práv.

50. Pokiaľ ide najskôr o prvý argument dánskej vlády, poznamenávam, že na rozdiel od toho, čo navrhli niektorí účastníci konania na pojednávaní, jej námietku nemožno zhrnúť slovami, že na sociálnu oblasť ako takú sa právo Spoločenstva nevzťahuje. Okrem ťažkostí s presným vymedzením výrazu „sociálna oblasť“ by bol takýto postoj zjavne neobhájiteľný a anachronický; na jednej strane sa totiž na právne predpisy členských štátov v sociálnej oblasti nevzťahuje žiadna všeobecná výnimka z uplatnenia

pravidiel Zmluvy, najmä zo slobôd pohybu zavedených touto Zmluvou, pretože členské štáty musia pri výkone právomoci, ktorú si v tejto oblasti ponechali, dodržiavať právo Spoločenstva,[12] a na druhej strane má aj Spoločenstvo na základe kapitoly 1 hlavy XI Zmluvy právomoc v sociálnej oblasti, aj keď len obmedzenú, ktorej cieľom je podporovať a doplňovať činnosť členských štátov za podmienok stanovených v článkoch 137 ES až 145 ES.

51. Tieto dva aspekty integrácie v rámci Spoločenstva, ktoré sú často označované ako „negatívna integrácia“, a to najmä povinnosť členských štátov nebrániť uplatneniu slobôd pohybu stanovených v Zmluve, a ako „pozitívna integrácia“, však nie sú v rozpore, ako to dokladá najmä článok 136 ES, lebo rozvoj sociálnej politiky Spoločenstva[13] sa chápe tak, že môže vyplývať „nielen z fungovania spoločného trhu, ktorý prispieva k zosúladeniu sociálnych systémov, ale tiež z postupov stanovených… zmluvou, a z aproximácie ustanovení zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení“.[14]

52. Námietka dánskej vlády proti uplatniteľnosti práva Spoločenstva je v tejto veci založená konkrétnejšie na článku 137 ods. 5 ES, ktorý stanovuje, že „ustanovenia tohto článku sa nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluku“.

53. Nedomnievam sa však, že by uvedené ustanovenie malo všeobecný dosah, aký mu prisudzuje Dánske kráľovstvo.

54. Zo samotného znenia článku 137 ods. 5 ES totiž vyplýva, že má za cieľ len vylúčiť z opatrení, ktoré môžu prijať inštitúcie Spoločenstva v oblastiach vymenovaných v jeho odseku 1 a spôsobom stanoveným v jeho odseku 2 (kvalifikovaná väčšina

12 — Pozri najmä, pokiaľ ide o slobodné poskytovanie služieb, rozsudky z 28. apríla 1998, Kohll, C-158/96, Zb. s. I-1931, body 17 až 21; z 12. júla 2001, Smits a Peerbooms, C-157/99, Zb. s. I-5473, body 44 až 46, a z 23. októbra 2003, Inizan, C-56/01, Zb. s. I-12403, bod 17. Tento názor je blízky názoru, aký Súdny dvor zaujal v oblasti priamych daní: pozri najmä rozsudky zo 14. februára 1995, Schumacker, C-279/93, Zb. s. I-225, bod 21, a zo 14. novembra 2006, Kerckhaert a Morres, C-513/04, Zb. s. I-10967, bod 15 a tam citovanú judikatúru.

13 — Podľa článku 3 ods. 1 písm. j) Zmluvy činnosti Spoločenstva zahŕňajú „politiku v sociálnej oblasti…“, pričom hlava XI Zmluvy používa výraz „sociálna politika“.

14 — V tejto súvislosti pozri tiež, pokiaľ ide o článok 117 ES, rozsudok zo 17. marca 1993, Sloman Neptun (C-72/91 a C-73/91, Zb. s. I-887, bod 25 a citovanú judikatúru), ktorý spresňuje, že „tento článok sa vzťahuje len na sociálne ciele, ktorých uskutočňovanie musí byť výsledkom činností Spoločenstva, úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a fungovanie spoločného trhu“.

alebo jednomyseľnosť v rámci Rady a spolurozhodovací, prípadne konzultačný postup Európskeho parlamentu), aspekty sociálnej politiky členských štátov, ktoré sa týkajú odmien, práva združovať sa, práva na štrajk a práva na výluku.

55. Znenie tohto ustanovenia, ale tiež miesto, aké zaujíma odsek 5 článku 137 ES v rámci Zmluvy, teda ťažko povoľujú extenzívny výklad uvedeného odseku v tom zmysle, že by tento odsek určoval rozsah pôsobnosti všetkých ustanovení Zmluvy.

56. Okrem toho nie je isté, že by sa výhrada, ktorá je upravená v článku 137 ods. 5 ES, pokiaľ ide o právo na štrajk a právo na výluku, všeobecnejšie vzťahovala na každú kolektívnu akciu. Je totiž potrebné poznamenať, že podľa článku 137 ods. 1 písm. f) ES Spoločenstvo môže dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti „zastupovania a kolektívnej ochrany záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania, s výnimkou odseku 5“. Zdá sa teda, že zmyslom posledného uvedeného odseku je obmedziť udeľovanie normatívnych právomocí Spoločenstva v taxatívne vymenovaných oblastiach.

57. Aj keby však bolo povolené vykladať odkaz na právo na štrajk a na právo na výluku, ktorý je obsiahnutý v odseku 5 článku 137 ES, v tom zmysle, že sa vo všeobecnosti týka práva na kolektívnu akciu, nič by to nemenilo na tom, že toto ustanovenie len vylučuje prijatie opatrení uvedených v odseku 2 tohto článku zo strany inštitúcií Spoločenstva a osobitne prijatie smerníc, ktoré stanovujú minimálne požiadavky upravujúce právo na kolektívnu akciu. Aby sa zachoval potrebný účinok odseku 5 článku 137 ES, inštitúcie Spoločenstva by, samozrejme, nemohli použiť na prijatie opatrení, ktorých cieľom je zblíženie právnych úprav členských štátov v tejto oblasti, iný právny základ obsiahnutý v Zmluve.

58. V každom prípade je potrebné poznamenať, že to tak nie je napríklad v prípade smernice 96/71, ktorá sa zakladá na ustanoveniach Zmluvy upravujúcich slobodné poskytovanie služieb a ktorej cieľom je koordinovať kolízne normy členských štátov, aby sa určilo vnútroštátne právo uplatniteľné na nadnárodné poskytovanie služieb v situácii dočasného vysielania pracovníkov v rámci Spoločenstva bez harmonizovania hmotnoprávnych pravidiel členských štátov týkajúcich sa pracovného práva a pracovných podmienok a podmienok zamestnania, najmä výšky mzdy, alebo práva na kolektívnu akciu.

59. Z toho vyplýva, že aj keby sa pristúpilo na výklad článku 137 ods. 5 ES, podľa ktorého tento článok vyhradzuje členským štátom výlučnú právomoc, pokiaľ ide o právnu

úpravu práva na kolektívnu akciu, toto ustanovenie by neznamenalo, že pri výkone tejto právomoci členské štáty nemusia zabezpečiť, aby sa na ich území dodržiavali základné slobody pohybu upravené Zmluvou.

60. Ďalej zostáva zistiť — a teraz sa budem zaoberať preskúmaním spoločnej námietky, ktorú vzniesla dánska a švédska vláda, čo sa týka uplatniteľnosti práva Spoločenstva v tejto veci —, či právo na kolektívnu akciu, tak ako je zaručené v ich vnútroštátnych právnych poriadkoch, sa predsa len môže vyhnúť pôsobnosti slobôd pohybu upravených v Zmluve z dôvodu jeho údajného štatútu ako základného práva.

61. Táto otázka má prvoradý význam, pretože ak by uplatnenie slobôd pohybu podľa Zmluvy, v danom prípade slobodného poskytovania služieb, zasahovalo do samotného práva na kolektívnu akciu, ktoré je chránené ako základné právo, bolo by možné ho považovať za nezákonné, aj keby sledovalo cieľ všeobecného záujmu. [15]

15 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júla 2005, Alliance for Natural Health a i., C-154/04 a C-155/04, Zb. s. I-6451, bod 126, pokiaľ ide o vlastnícke právo. Pozri tiež bod 133 spojených návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs vo veciach Albany (rozsudok z 21. septembra 1999, C-67/96, Zb. s. I-5751), Brentjens' (rozsudok z 21. septembra 1999, C-115/97, C-116/97 až C-117/97, Zb. s. I-6025) a Drijvende Bokken (rozsudok z 21. septembra 1999, C-219/97, Zb. s. I-6121).

62. Okrem odkazov na právo na štrajk a na právo na výluku, o ktorých sa už diskutovalo, sa Zmluva nijako nezmieňuje o práve — ktoré je navyše základné — použiť kolektívnu akciu na obranu profesijných záujmov členov odborovej organizácie.

63. Podľa článku 6 ods. 2 EÚ „Únia rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor na ochranu ľudských práv a základných slobôd podpísaný v Ríme 4. novembra 1950 a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií členských štátov, ako základných princípov práva spoločenstva".

64. Aj keď tento článok z medzinárodných nástrojov uvádza len Európsky dohovor na ochranu ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „EDĽP"), jeho formulácia je inšpirovaná judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej má tento dohovor „osobitný význam" [16] v tom smere, že Súdnemu dvoru umožňuje určiť všeobecné zásady práva Spoločenstva.

16 — Pozri napríklad rozsudky z 18. júna 1991, ERT, C-260/89, Zb. s. I-2925, bod 41; zo 6. marca 2001, Connolly/Komisia, C-274/99 P, Zb. s. I-1611, bod 37, a z 18. januára 2007, PKK a KNK/Rada, C-229/05 P, Zb. s. I-439, bod 79 a citovanú judikatúru.

65. Pri tomto hľadaní je legitímne, aby sa Súdny dvor mohol inšpirovať aj inými nástrojmi ochrany ľudských práv, než je EDĽP.

66. Pokiaľ ide o otázku, ktorou sa zaoberám, možno konštatovať, že preambula Zmluvy o EÚ a článok 136 ES sa zmieňujú tak o Európskej sociálnej charte, podpísanej v Turíne 18. októbra 1961, ktorá bola uzavretá pod záštitou Rady Európy, ako aj o Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989, ktorá nie je právne záväzná, a konštatuje sa v nich, že práva zakotvené v týchto nástrojoch majú povahu „základných sociálnych práv“. Aj Súdny dvor vo svojej judikatúre odkázal na Európsku sociálnu chartu [17] a na Chartu základných sociálnych práv Spoločenstva. [18]

67. Postoj Súdneho dvora, ktorý priznáva EDĽP „osobitný význam“ bez toho, aby vylúčil iné zdroje inšpirácie, je vyjadrený v Charte základných práv Európskej únie, ktorá bola slávnostne vyhlásená 7. decembra 2000 v Nice Európskym parlamentom, Radou a Komisiou po tom, čo bola schválená predstaviteľmi štátov a vlád členských štátov [19] (ďalej len „Charta základných práv“).

68. Charta základných práv nepochybne nepredstavuje záväzný právny nástroj. Súdny dvor však už zdôraznil, že jej hlavným cieľom, ako to vyplýva z jej preambuly, je opätovné potvrdenie „práv vyplývajúcich najmä z ústavných tradícií a medzinárodných záväzkov spoločných pre členské štáty, Zmluvy o Európskej únii a zo zmlúv Spoločenstva, z [EDĽP], ako aj z judikatúry Súdneho dvora… a Európskeho súdu pre ľudské práva“. [20]

69. Pokiaľ ide o slobodu združovania a o právo na kolektívnu akciu, najskôr poznamenám, že článok 11 EDĽP týkajúci sa slobody zhromažďovania a združovania — v rámci ktorej predstavuje sloboda združovania v odborových organizáciách len osobitný aspekt — [21] vo svojom odse-

17 — Rozsudok z 15. júna 1978, Defrenne (149/77, Zb. s. 1365, bod 28), týkajúci sa odstránenia akejkoľvek diskriminácie na základe pohlavia, ktoré má štatút základného práva; rozsudok z 2. februára 1988, Blaizot a i. (24/86, Zb. s. 379, bod 17), pokiaľ ide o článok 10 tohto dohovoru, ktorý medzi jednotlivé formy profesijného vzdelávania zahŕňa univerzitné vzdelávanie; rozsudok z 27. júna 2006, Parlament/Rada (C-540/03, Zb. s. I-5769, bod 107), týkajúci sa ustanovenia obsiahnutého v smernici Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny (Ú. v. EÚ L 251, s. 12; Mim. vyd. 19/006, s. 224), podľa ktorého touto smernicou nie sú dotknuté priaznivejšie ustanovenia Európskej sociálnej charty.

18 — Rozsudky z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 39); z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, Zb. s. I-8389, bod 47), a z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 91), ktoré sa týkajú odseku 8 a odseku 19 prvého pododseku tohto dohovoru, pripomenutých v štvrtom odôvodnení smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197).

19 — Ú. v. ES C 364, s. 1.

20 — Rozsudok Parlament/Rada, už citovaný, bod 38.

21 — Pozri rozsudok ESĽP zo 6. februára 1976, Schmidt a Dahlström v. Švédsko, séria A č. 21, § 34.

ku 1 uvádza, že každý má právo „na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovať sa s inými, včítane práva zakladať na obranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich“. Vo svojom odseku 2 spresňuje, že „na výkon týchto práv sa nemôžu uvaliť žiadne obmedzenia okrem tých, ktoré stanovuje zákon a sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných…“.

70. Článok 11 ods. 1 EDĽP chráni slobodu vstupovať do odborov (tzv. pozitívny aspekt slobody združovania), ako aj slobodu do nich nevstupovať alebo z nich vystúpiť (tzv. negatívny aspekt tejto slobody). [22] Európsky súd pre ľudské práva v tejto súvislosti rozhodol, že aj keď nátlak na osobu, aby sa zapísala do určitej odborovej organizácie, nie je vždy v rozpore s EDĽP, takáto forma nátlaku, ktorá by sa za danej situácie dotýkala samotnej podstaty slobody združovania, ako ju upravuje článok 11 EDĽP, túto slobodu porušuje. Vnútroštátne orgány teda môžu byť za určitých okolností nútené, aby zasiahli do vzťahov medzi súkromnými osobami tým, že prijmú primerané a vhodné opatrenia na zabezpečenie účinného dodržiavania práva na slobodu nevstupovať do odborovej organizácie. [23]

71. Aj keď sa článok 11 ods. 1 EDĽP výslovne nezmieňuje o práve na kolektívnu akciu, Európsky súd pre ľudské práva dospel k názoru, že výraz „na obranu svojich záujmov“, ktorý je tam uvedený „svedčí o tom, že [EDĽP] chráni slobodu brániť profesijné záujmy členov odborovej organizácie formou kolektívnej akcie tejto organizácie, ktorej uskutočnenie aj ďalší priebeh musia členské štáty povoliť a umožniť“. [24]

72. Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva však vyplýva, že článok 11 ods. 1 EDĽP, ktorý každému štátu ponecháva voľbu prostriedkov, ktoré na tento účel použije, nevyhnutne neznamená právo na štrajk, pretože záujmy členov odborovej organizácie možno hájiť aj inými prostriedkami a právo na štrajk okrem toho nie je v článku 11 EDĽP výslovne zakotvené a môže podľa

22 — Pozri rozsudky ESĽP z 30. júna 1993, Sigurður A. Sigurjónsson v. Island, séria A č. 264, § 35; z 25. apríla 1996, Gustafsson v. Švédsko, *Zbierka rozsudkov a rozhodnutí* 1996-II, s. 637, § 45, a z 11. januára 2006, Sørensen a Rasmussen v. Dánsko, zatiaľ neuverejnený, § 54.

23 — Rozsudky Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 45, a Sørensen a Rasmussen v. Dánsko, už citovaný, § 57.

24 — Pozri rozsudky ESĽP z 27. októbra 1975, Syndicat national de la police belge v. Belgicko, séria A č. 19, § 39; zo 6. februára 1976, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, séria A č. 20, § 4; Schmidt a Dahlström v. Švédsko, už citovaný, § 36; Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 45, a z 2. júla 2002, Wilson, National Union of Journalists a i. v. Spojené kráľovstvo, *Zbierka rozsudkov a rozhodnutí* 2002-V, § 42.

vnútroštátneho práva podliehať právnej úprave obmedzujúcej v niektorých prípadoch jeho výkon. [25] Európsky súd pre ľudské práva rovnako uznal, že uzatváranie kolektívnych zmlúv môže takisto predstavovať prostriedok na ochranu záujmov členov odborovej organizácie, [26] pričom však odmietol právo na uzavretie takýchto zmlúv, ktoré by sa odborová organizácia snažila uplatniť voči štátu. [27] Jediná forma kolektívnej akcie, ktorú doposiaľ Európsky súd pre ľudské práva výslovne uznal za plnohodnotné právo, je právo byť „vypočutý“ zo strany štátu. [28]

73. Túto judikatúru by teda bolo možné zhrnúť tak, že článok 11 ods. 1 EDĽP požaduje, aby zmluvné strany umožnili odborom viesť boj na ochranu záujmov svojich členov, [29] bez toho, aby im ukladal, akými prostriedkami majú tento výsledok dosiahnuť.

74. Je potrebné ďalej uviesť, že podľa článku 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty zmluvné strany uznávajú „právo pracovníkov a zamestnávateľov na kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov, vrátane práv na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplynúť z platných kolektívnych zmlúv“. Dodatok k Európskej sociálnej charte, ktorý je jej neoddeliteľnou súčasťou, [30] k svojmu článku 6 ods. 4 spresňuje, že „rozumie sa, že každá zmluvná strana, pokiaľ sa to na ňu vzťahuje, môže zákonom upravovať výkon práva na štrajk, pokiaľ každé ďalšie prípadné obmedzenie tohto práva možno odôvodniť znením článku 31“. Z odseku 1 tohto článku vyplýva, že účinný výkon týchto práv a zásad zakotvených v Európskej sociálnej charte nemôže byť predmetom akýchkoľvek výhrad alebo obmedzení nešpecifikovaných v častiach I a II uvedenej Charty, okrem tých výhrad a obmedzení, ktoré predpisuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na zaručenie práv a slobôd iných alebo na ochranu verejného poriadku, národnej bezpečnosti, zdravia ľudu alebo dobrých mravov.

75. Okrem toho bod 13 Charty základných sociálnych práv Spoločenstva stanovuje, že „právo na kolektívnu akciu v prípade konfliktu záujmov zahŕňa právo na štrajk, ktoré podlieha záväzkom vyplývajúcim

25 — Pozri rozsudok Schmidt a Dahlström v. Švédsko, už citovaný, § 36.

26 — Pozri rozsudky Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, už citovaný, § 39, a Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 45.

27 — Rozsudky Syndicat national de la police belge v. Belgicko, už citovaný, § 39, a Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, už citovaný, § 39.

28 — Rozsudky Syndicat national de la police belge v. Belgicko, už citovaný, § 39, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives v. Švédsko, už citovaný, § 40, a Wilson, National Union of Journalists a i. v. Spojené kráľovstvo, už citovaný, § 42.

29 — Tamže.

30 — Článok 38 Európskej sociálnej charty.

z vnútroštátnych predpisov a kolektívnych zmlúv“[*neoficiálny preklad*].

76. Nakoniec podľa článku 28 Charty základných práv „pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo… v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku“. Jej článok 52 ods. 1 uvádza, že „akékoľvek obmedzenie výkonu práv a slobôd uznaných v tejto charte musí byť ustanovené zákonom a rešpektovať podstatu týchto práv a slobôd. Za predpokladu dodržiavania zásady proporcionality možno tieto práva a slobody obmedziť len vtedy, ak je to nevyhnutné a skutočne to zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných“.

77. Pokiaľ ide o ústavné tradície členských štátov, ktorých vyčerpávajúce preskúmanie mi síce nepripadá nevyhnutné vzhľadom na skutočnosť zdôraznenú v bode 68 týchto návrhov, že hlavným cieľom Charty základných práv, aj keď táto charta nemá záväzný charakter, je potvrdenie práv, ktoré vyplývajú najmä z uvedených tradícií, podotýkam však, že ústavné predpisy mnohých členských štátov výslovne chránia slobodu zriaďovať odborové organizácie [31] a hájiť svoje záujmy prostredníctvom kolektívnej akcie, [32] pričom právo na štrajk je v tomto ohľade najčastejšie citovanou formou. [33]

78. Táto analýza ma privádza k názoru, že právo použiť kolektívnu akciu na ochranu záujmov členov odborovej organizácie je základným právom. [34] Ide teda nielen o „všeobecnú zásadu pracovného práva“,

31 — Pozri článok 9 ods. 3 nemeckého Základného zákona; článok 49 ods. 1 bulharskej ústavy; článok 21 ods. 2 prílohy D k druhej časti cyperskej ústavy; článok 29 estónskej ústavy; článok 13 fínskej ústavy; preambulu francúzskej ústavy; článok 40 ods. 6 prvý pododsek bod iii) írskej ústavy; článok 39 prvý odsek talianskej ústavy; článok 50 litovskej ústavy; článok 59 ods. 1 poľskej ústavy; článok 55 ods. 1 portugalskej ústavy; článok 40 ods. 1 rumunskej ústavy; článok 29 slovenskej ústavy a článok 76 slovinskej ústavy.

32 — Pozri článok 9 ods. 3 nemeckého Základného zákona; článok 37 ods. 2 španielskej ústavy; preambulu francúzskej ústavy; článok 59 ods. 3 poľskej ústavy; článok 56 portugalskej ústavy a článok 17 kapitoly 2 švédskeho Základného zákona.

33 — Pozri článok 50 bulharskej ústavy, článok 27 ods. 1 prílohy D k druhej časti cyperskej ústavy; článok 29 estónskej ústavy; preambulu francúzskej ústavy; článok 23 ods. 2 gréckej ústavy; článok 70 C ods. 2 maďarskej ústavy; článok 40 talianskej ústavy; článok 108 lotyšskej ústavy; článok 51 litovskej ústavy; článok 59 ods. 3 poľskej ústavy; článok 57 ods. 1 portugalskej ústavy; článok 43 ods. 1 rumunskej ústavy; článok 30 ods. 4 slovenskej ústavy, článok 77 slovinskej ústavy.

34 — Pozri tiež v tomto zmysle bod 159 spojených návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs v už citovaných veciach Albany, Brentjens' a Drijvende Bokken.

ako už Súdny dvor pripustil v staršej judikatúre vzťahujúcej sa na spory, ktoré sa týkajú verejnej služby v Spoločenstve,[35] ale o všeobecnú zásadu práva Spoločenstva v zmysle článku 6 ods. 2 EÚ. Toto právo sa teda musí v Spoločenstve chrániť.

79. Na rozdiel od toho, čo navrhuje dánska a švédska vláda, uznanie takéhoto štatútu a takejto ochrany práva kolektívnej akcie však v situácii, o ktorú ide v prejednávanej veci, nevedie k vylúčeniu uplatniteľnosti pravidiel Zmluvy o ES týkajúcich sa voľného pohybu.

80. Najskôr, ako zdôrazňujú už citované medzinárodné nástroje a judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, je potrebné rozlišovať medzi právom na kolektívnu akciu a spôsobmi jeho výkonu, ktoré sa môžu v rôznych členských štátoch odlišovať a na ktoré sa automaticky nevzťahuje ochrana, akú požíva toto samotné právo. Ak teda toto posúdenie, ako sa zdá, platí, pokiaľ ide o právo na štrajk, ktoré sa síce pravidelne uvádza ako jeden z najdôležitejších prostriedkov na vykonanie kolektívnej akcie, hoci je vo všeobecnosti zaručené, s výhradou uznania rovnocenného práva v prospech zamestnávateľov,[36] najčastejšie formou výluky, potom je toto hodnotenie podľa môjho názoru v každom prípade relevantné, pokiaľ ide o podstatne menej bežné formy kolektívnej akcie, ktoré boli použité vo veci samej, a to blokádu a solidárne akcie.

81. Následne je s tým nerozlučne spojené to, že všetky už citované nástroje ochrany ľudských práv, ako aj skúmané ústavy členských štátov uznávajú možnosť podrobiť výkon práva na kolektívnu akciu určitým obmedzeniam. Z týchto dokumentov možno vyvodiť, že takéto obmedzenia musia byť upravené zákonom alebo iným predpisom, odôvodnené sledovaním naliehavého všeobecného záujmu a nesmú mať za následok porušenie „podstaty“ tohto práva, slovami článku 52 Charty základných práv, alebo zasiahnuť do samotnej podstaty takto chráneného práva alebo slobody.[37]

35 — Rozsudky z 8. októbra 1974, Union syndicale a i./Rada, 175/73, Zb. s. 917, bod 14, a Syndicat général du personnel des organismes européens/Komisia, 18/74, Zb. s. 933, bod 10, a z 10. januára 1990, Maurissen a Union syndicale/Dvor audítorov, C-193/87 a C-194/87, Zb. s. I-95, bod 13.

36 — Ako to vyplýva najmä z článku 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty. V tejto súvislosti pozri tiež rozsudok ESĽP Schmidt a Dahlström v. Švédsko, už citovaný, § 36.

37 — Pozri najmä rozsudok ESĽP Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 45. Súdny dvor tiež používa takéto kritérium: pozri najmä rozsudok z 12. júna 2003, Schmidberger, C-112/00, Zb. s. I-5659, bod 80 a citovanú judikatúru.

82. Nevidím však dôvod, prečo by výkon práva na kolektívnu akciu mal podliehať len obmedzeniam výlučne vnútroštátneho pôvodu, pokiaľ dotknuté akcie majú rovnako ako vo veci samej za cieľ prinútiť zahraničného poskytovateľa služieb, aby podpísal kolektívnu zmluvu, a tento subjekt sa teda na ochranu pred takýmito kolektívnymi akciami snaží dovolať okrem iného jednej zo základných slobôd pohybu stanovených Zmluvou, o ktorej sa nedá povedať, že by zjavne nesúvisela so sporom, ktorý bol predložený vnútroštátnemu súdu, ako to spresním v úvahách obsiahnutých v druhom bode týchto úvodných poznámok.

83. Členským štátom nepochybne prislúcha zabezpečiť, aby odborové organizácie mohli na ich území hájiť záujmy svojich členov prostredníctvom kolektívnej akcie. [38] Keďže členské štáty povoľujú na svojom území jednu alebo viacero foriem takejto akcie, majú tiež právo stanoviť jej medze a podmienky vykonávania v súlade s už citovanými nástrojmi ochrany ľudských práv. Musia však tiež zabezpečiť, aby sa na ich území dodržiavali záväzky, ktoré sa rozhodli prevziať na základe Zmluvy, vrátane najmä dodržiavania základných slobôd pohybu stanovených v Zmluve.

84. Pokiaľ by sa vo všetkých prípadoch mala vylúčiť uplatniteľnosť slobôd pohybu podľa Zmluvy z dôvodu zabezpečenia ochrany základných práv, tak by to v skutočnosti znamenalo zavedenie hierarchie medzi pravidlami alebo zásadami primárneho práva, ktorá síce nie je nevyhnutne irelevantná, avšak za súčasného stavu práva Spoločenstva nie je prípustná. [39]

85. Uplatniteľnosť základných slobôd pohybu podľa Zmluvy, ktorá nie je v prejednávanej veci vôbec vylúčená, sa musí teda v konečnom dôsledku uviesť do súladu s výkonom základného práva.

86. Práve potrebu „vyváženia“ týchto požiadaviek stanovil Súdny dvor v rozsudku Schmidberger, ku ktorému sa vrátim neskôr, a to v kontexte, keď vnútroštátne orgány, ktoré povolili demonštráciu na hlavnej diaľničnej osi cez Alpy, vychádzali z potreby dodržiavať základné práva zaručené EDĽP,

38 — Osobitne, podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (pozri najmä rozsudky Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 45, a Wilson, National Union of Journalists a i. v. Spojené kráľovstvo, už citovaný, § 41), totiž článok 11 EDĽP môže znamenať pozitívnu povinnosť štátu zabezpečiť účinné uplatňovanie práv, ktoré zakotvuje.

39 — Pozri v tomto zmysle bod 177 mojich návrhov, ktoré som predniesol 26. októbra 2006 vo veciach Gestoras Pro Amnistía a i./Rada (rozsudok z 27. februára 2007, C-354/04 P, Zb. s. I-1579) a Segi a i./Rada (rozsudok z 27. februára 2007, C-355/04 P, Zb. s. I-1657).

ako aj ústavou dotknutého členského štátu, aby umožnili obmedzenie jednej zo základných slobôd pohybu zakotvených v Zmluve. [40]

87. Súdny dvor sa zjavne vôbec nedomnieval, že by z dôvodu základných práv, ktorých výkon bol predmetom tejto veci, teda slobody prejavu, upravenej v článku 10 EDĽP, a slobody zhromažďovania, upravenej v článku 11 EDĽP, boli pravidlá Zmluvy týkajúce sa slobodného pohybu tovaru neuplatniteľné.

88. Okrem toho, pokiaľ by sa v súlade s tvrdením dánskej a švédskej vlády pripustila neuplatniteľnosť pravidiel a zásad Zmluvy o ES v situácii, o akú ide vo veci samej, podľa môjho názoru by to mohlo byť v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora, v ktorej sa spresňuje, že ustanovenia kolektívnych zmlúv týmto pravidlám a zásadám neunikajú, predovšetkým pokiaľ ide o dodržiavanie zásady zákazu diskriminácie, [41] ktorá nachádza svoje vyjadrenie najmä v zásade rovnosti odmeňovania pre mužov a ženy. [42]

89. Podľa môjho názoru by totiž bolo málo konzistentné, či dokonca rozporuplné, ak by boli z pôsobnosti Zmluvy o ES vylúčené kolektívne akcie vo forme blokády alebo solidárnej akcie, ktorých cieľom je prinútiť zamestnávateľa, aby podpísal kolektívnu zmluvu, a ak by sa prípadne malo na takúto zmluvu zároveň vzťahovať dodržiavanie zásady zákazu diskriminácie, ktorá práve vyplýva z ustanovení tejto Zmluvy.

90. Nakoniec, aj keď tento argument nemá sám osebe rozhodujúci význam, dovolím si predsa len poznamenať vzhľadom na mimoriadny počet účastníkov konania, ktorí Súdnemu dvoru predložili pripomienky, že z týchto sedemnástich štátov, ktoré predložili pripomienky v tomto konaní, pätnásť nespochybnilo v tejto veci uplatniteľnosť práva Spoločenstva a najmä slobodného poskytovania služieb.

91. Navrhujem teda, aby Súdny dvor vychádzal z toho, že výkon práva odborových organizácií členského štátu použiť kolektívnu akciu s cieľom prinútiť zahraničného poskytovateľa služieb, aby uzavrel kolektívnu zmluvu v členskom štáte, v ktorom sa tejto poskytovateľ dovoláva najmä slobodného poskytovania služieb podľa Zmluvy, patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva.

40 — Rozsudok Schmidberger, už citovaný, body 76, 77 a 81.

41 — Pozri najmä rozsudky z 15. januára 1998, Schöning-Kougebetopoulou, C-15/96, Zb. s. I-47, bod 12; z 24. septembra 1998, Komisia/Francúzsko, C-35/97, Zb. s. I-5325, body 36 a 37, a zo 16. septembra 2004, Merida, C-400/02, Zb. s. I-8471, body 19 a 21.

42 — Pozri najmä rozsudky z 31. mája 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Zb. s. I-1275, bod 45, a z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, Zb. s. I-4961, body 28 až 32.

92. Teraz je potrebné preskúmať námietku, ktorú vzniesli žalovaní vo veci samej, pokiaľ ide o prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

2. O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

93. Žalovaní vo veci samej tvrdia, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný. Na podporu tohto záveru uvádzajú, že otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, nijako nesúvisia so skutkovými okolnosťami vo veci samej, pretože na Laval, ktorý je usadený vo Švédsku prostredníctvom svojej dcérskej spoločnosti, sa nevzťahuje ani smernica 96/71, ani článok 49 ES. Skutková situácia, ktorá je predmetom sporu, tak spočíva na umelej konštrukcii, ktorej účelom je vyhnúť sa uplatneniu švédskeho pracovného práva, keďže Laval sa v konečnom dôsledku snaží zabezpečiť lotyšským pracovníkom prístup na trh práce hostiteľského členského štátu, pričom sa chce vyhnúť povinnostiam vyplývajúcim z uplatnenia pracovného práva uvedeného štátu.

94. Táto argumentácia by sa podľa môjho názoru mala zamietnuť, pretože jej cieľom je najmä spochybniť posúdenie skutkového stavu, ktoré vykonal vnútroštátny súd.

95. Podľa judikatúry však platí, že v konaní podľa článku 234 ES, ktoré je založené na jasnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, patrí posúdenie skutkového stavu veci do právomoci vnútroštátneho súdu. Rovnako výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, prislúcha, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázok, ktoré položil Súdnemu dvoru. [43]

96. Ako Súdny dvor už rovnako uviedol, predpoklad relevantnosti prejudiciálnych otázok položených vnútroštátnymi súdmi môže byť vyvrátený len vo výnimočných prípadoch, keď je zjavné, že požadovaný výklad ustanovení práva Spoločenstva, uvedených v týchto otázkach, nemá nijakú súvislosť so skutočnosťou alebo predmetom konania vo veci samej, alebo ak je problém čisto hypotetickej povahy, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi prvkami, ktoré by mu umožnili užitočne odpovedať na položené otázky. S výnimkou týchto okolností je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť o prejudiciálnych otázkach, ktoré mu boli položené. [44]

43 — Pozri najmä rozsudky z 12. apríla 2005, Keller, C-145/03, Zb. s. I-2529, bod 33, a z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, Zb. s. I-6467, bod 32.

44 — Pozri rozsudky zo 7. septembra 1999, Beck a Bergdorf, C-355/97, Zb. s. I-4977, bod 22; zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, bod 30, a Chacón Navas, už citovaný, bod 33.

97. Ako som už poznamenal, vnútroštátny súd v prejednávanej veci požaduje výklad článkov 12 ES a 49 ES, ako aj ustanovení smernice 96/71 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Z uznesenia vnútroštátneho súdu vyplýva, že tieto otázky sú položené v rámci sporu medzi spoločnosťou Laval, ktorá je usadená v Lotyšsku, a švédskou odborovou organizáciou Byggnadsarbetareförbundet, jej miestnou odborovou sekciou, ako aj so SEF v súvislosti s kolektívnymi akciami začatými poslednými uvedenými organizáciami po tom, čo Laval odmietol podpísať kolektívnu zmluvu Byggnadsarbetareförbundet, ktorou sa mali upravovať pracovné podmienky a podmienky zamestnania lotyšských pracovníkov vyslaných Lavalom na stavbu vo Švédsku zriadenú podnikom, ktorý patrí do skupiny Laval. Je nesporné, že po kolektívnych akciách a po prerušení výkonu prác sa vyslaní pracovníci vrátili do Lotyšska.

98. Nezdá sa však, že by výklad práva Spoločenstva, ktorý požaduje vnútroštátny súd, zjavne nesúvisel s realitou alebo s predmetom sporu vo veci samej, a nejaví sa byť hypotetický.

99. Dodávam, že vzhľadom na údaje, ktoré sú uvedené v spise, sa vnútroštátny súd správne domnieval, že hospodárska činnosť Lavalu predstavuje poskytovanie služieb v zmysle článku 49 ES a smernice 96/71.

100. V tejto súvislosti a tiež vzhľadom na argument žalovaných vo veci samej, podľa ktorého malo prenajatie pracovnej sily Lavalom za cieľ zabezpečiť lotyšským pracovníkom prístup na švédsky trh práce, považujem za vhodné formulovať v tomto štádiu niekoľko poznámok k vzťahu ustanovení Zmluvy uvedených vnútroštátnym súdom a ustanovení aktu o podmienkach pristúpenia Lotyšskej republiky k Európskej únii (ďalej len „akt o pristúpení z roku 2003“), [45] ktorý, pripomínam, v čase skutkových okolností rovnako upravoval vzťahy medzi Lotyšskom a ostatnými členskými štátmi, avšak nie je uvedený v návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

101. Podľa článku 2 aktu o pristúpení z roku 2003 sú ustanovenia pôvodných zmlúv [46] a aktov prijatých inštitúciami pred dňom pristúpenia záväzné pre nové členské štáty a uplatňujú sa v týchto štátoch za podmienok stanovených v týchto zmluvách a v tomto akte.

45 — Akt o podmienkach pristúpenia Českej republiky, Estónskej republiky, Cyperskej republiky, Lotyšskej republiky, Litovskej republiky, Maďarskej republiky, Maltskej republiky, Poľskej republiky, Slovinskej republiky a Slovenskej republiky k Európskej únii a o úpravách zmlúv, na ktorých je založená Európska únia (Ú. v. ES L 236, 2003, s. 33).

46 — Podľa článku 1 aktu o pristúpení z roku 2003 „pôvodnými zmluvami“ sú a) Zmluva o založení Európskeho spoločenstva a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Euratom), v znení doplnenom alebo zmenenom zmluvami alebo inými aktmi, ktoré nadobudli platnosť pred pristúpením; a b) Zmluva o Európskej únii, v znení doplnenom alebo zmenenom zmluvami alebo inými aktmi, ktoré nadobudli platnosť pred uvedeným pristúpením.

102. Ustanovenia zmluvy, najmä v oblasti slobodného poskytovania služieb, sa teda v zásade uplatňujú na vzťahy medzi Lotyšskou republikou a ostatnými členskými štátmi odo dňa pristúpenia, teda od 1. mája 2004, s výhradou podmienok stanovených v akte o pristúpení z roku 2003.

103. Článok 24 aktu o pristúpení z roku 2003 odkazuje na prílohy tohto aktu, ktoré vymenúvajú pre každý z desiatich nových členských štátov prechodné opatrenia, ktoré sa na ne uplatňujú, a spresňujú podmienky ich uplatnenia.

104. Príloha VIII k aktu o pristúpení z roku 2003, ktorá je uplatniteľná na Lotyšskú republiku, sa osobitne týka článku 39 ES a článku 49 prvého odseku ES, ako aj smernice 96/71.

105. Podmienky uplatnenia týchto ustanovení, ktoré vyplývajú z prílohy VIII k aktu o pristúpení z roku 2003, však nemajú za okolností tejto veci nijaký vplyv.

106. Pokiaľ ide najskôr o článok 49 prvý odsek ES a smernicu 96/71, z bodu 13 prílohy VIII k aktu o pristúpení z roku 2003 vyplýva, že prechodné ustanovenia, ktoré obsahujú výnimku z úplnej uplatniteľnosti tohto článku a uvedenej smernice, sa týkajú len dočasného pohybu pracovníkov v rámci poskytovania služieb na území Nemecka a Rakúska zo strany podnikov usadených v Lotyšsku, a to za podmienok spresnených v tomto bode. Bod 13 prílohy VIII k aktu o pristúpení z roku 2003 sa teda *ratione loci* neuplatní na skutkové okolnosti sporu vo veci samej.

107. Keďže smernica 96/71 je uplatniteľná na hospodársku činnosť Lavalu, je potrebné poznamenať, že podľa článku 1 ods. 3 písm. b) uvedenej smernice do jej pôsobnosti patrí činnosť podniku usadeného v jednom členskom štáte, ktorý vysiela pracovníka na území iného členského štátu do prevádzkarne alebo podniku patriaceho do skupiny podnikov, ak medzi vysielajúcim podnikom a pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

108. Zdá sa, ako vyplýva z vnútroštátneho uznesenia, že práve v takejto situácii sa nachádzal Laval a lotyšskí pracovníci, ktorých tento podnik dočasne vyslal do Švédska. Okrem toho podotýkam, že činnosti, pre ktoré Laval vyslal lotyšských pracovníkov do Švédska, nepochybne patria do pôsobnosti prílohy k smernici 96/71, to znamená, že sa vykonávajú v odvetví stavebníctva.

109. Následne, pokiaľ ide o voľný pohyb pracovníkov, konštatujem, že v čase skutkových okolností vo veci samej mohli členské štáty na základe bodu 2 prílohy VIII k aktu o pristúpení z roku 2003, odchylne od článkov 1 až 6 nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva, [47] až do konca dvojročného obdobia odo dňa pristúpenia (čiže do 30. apríla 2006) uplatňovať vnútroštátne opatrenia alebo opatrenia vyplývajúce z dvojstranných dohôd, ktoré upravovali prístup lotyšských štátnych príslušníkov na ich trh práce. [48] Podobne ako Švédske kráľovstvo mohli členské štáty rozhodnúť o liberalizácii prístupu na svoj trh práce už do 1. mája 2004. [49] Takéto rozhodnutie sa však muselo prijať na základe vnútroštátneho práva, a nie na základe ustanovení práva Spoločenstva. [50]

110. Práve v tomto štádiu mojich úvah vstupuje do hry vyššie uvedený argument žalovaných vo veci samej, podľa ktorých prenajatie pracovnej sily Lavalom jej dcérskej spoločnosti malo za cieľ zabezpečiť lotyšským pracovníkom prístup na švédsky trh práce.

111. Zdá sa, že tento argument je inšpirovaný úvahou, ktorú formuloval Súdny dvor v rozsudku Rush Portuguesa, podľa ktorého výnimka zo slobodného pohybu pracovníkov upraveného Zmluvou, ktorá je uvedená v článku 216 aktu o pristúpení Portugalskej republiky, bráni podniku poskytujúcemu služby prenajímať pracovníkov pochádzajúcich z Portugalska do iného členského štátu. [51] Podľa úvah Súdneho dvora má takýto podnik, aj keď je poskytovateľom služieb v zmysle Zmluvy, v konečnom dôsledku za cieľ zabezpečiť pracovníkom prístup na trh práce v hostiteľskom členskom štáte v rozpore s výnimkou stanovenou v akte o pristúpení.

112. V prejednávanej veci sa však nezdá, že by argumentácia žalovaných vo veci samej bola akokoľvek podopretá údajmi obsiahnutými v spise, pretože sa neukazuje, že by cieľom Lavalu bolo umožniť lotyšským pracovníkom prístup na švédsky trh. [52]

47 — Ú. v. ES L 257, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 15.

48 — Je potrebné poznamenať, že táto prvá fáza prechodných opatrení platila pre osem z desiatich štátov, s výnimkou Maltskej republiky a Cyperskej republiky, ktoré k Európskej únii pristúpili 1. mája 2004.

49 — O stave liberalizácie trhov práce v pätnástich starých členských štátoch Spoločenstva v priebehu a na konci prvej fázy prechodných opatrení pozri údaje uvedené v tlačovom komuniké Komisie z 28. apríla 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 — Ako to zdôrazňuje bod 12 vyššie uvedenej prílohy VIII.

51 — Rozsudok z 27. marca 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Zb. s. I-1417, bod 13 a 16.

52 — Ako som už spresnil vyššie, podľa údajov obsiahnutých v spise sa v skutočnosti všetci pracovníci vyslaní spoločnosťou Laval vrátili do Lotyšska po kolektívnych akciách začatých žalovanými vo veci samej.

113. Kvôli úplnosti dodávam — aj keď táto pripomienka rovnako prekračuje rámec prípustnosti prejudiciálnych otázok *stricto sensu*, ale už sa k nej nebudem vracať —, že argument žalovaných vo veci samej inšpirovaný rozsudkom Rush Portuguesa podľa môjho názoru podkopáva a v konečnom dôsledku vyvracia ich tézu, ktorú rozvinuli vo svojich písomných pripomienkach, podľa ktorej by sa táto vec mala skúmať len z hľadiska voľného pohybu pracovníkov stanoveného v článku 39 ES, a nie z hľadiska článku 49 ES a/alebo smernice 96/71.

114. Postačuje totiž uviesť, že už z dôvodu uplatnenia prvej fázy prechodných opatrení stanovených v prílohe VIII k aktu o pristúpení z roku 2003 v čase skutkových okolností vo veci samej a aj v prípade, že by Švédske kráľovstvo na základe vnútroštátneho práva rozhodlo o otvorení svojho trhu práce všetkým pracovníkom pochádzajúcim z členských štátov, ktoré k Európskej únii pristúpili 1. mája 2004, lotyšskí pracovníci sa nemohli priamo dovolávať ustanovení článku 39 ES.

115. Nakoniec, na rozdiel od toho, čo naznačujú žalovaní vo veci samej, žiaden údaj zo spisu nepreukazuje ani nenaznačuje, že by činnosti Lavalu boli úplne alebo prevažne zamerané na švédske územie s cieľom vyhnúť sa pravidlám, ktoré by sa na tento podnik uplatnili v prípade, ak by bol usadený vo Švédsku. [53]

116. Na záver týchto úvodných poznámok sa domnievam, že právo Spoločenstva je v tejto veci uplatniteľné a že návrh na začatie prejudiciálneho konania treba vyhlásiť za prípustný. Je však potrebné zdôrazniť, že mnou navrhované odpovede na nižšie analyzované prejudiciálne otázky nie sú nevyhnutne jediné možné vo všetkých prípadoch, najmä ak nastanú odlišné skutkové okolnosti, ktoré by mohli viesť k uplatneniu ustanovení aktu o pristúpení z roku 2003.

B — *O prejudiciálnych otázkach*

1. Všeobecné poznámky

117. Zo znenia oboch prejudiciálnych otázok vyplýva, že vnútroštátny súd sa pýta Súdneho dvora na výklad článkov 12 ES, 49 ES a smernice 96/71.

53 — Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 23. novembra 1999, Arblade a i., C-369/96 a C-376/96, Zb. s. I-8453, bod 32.

118. Pokiaľ ide o článok 12 ES, ktorý stanovuje zásadný zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, toto ustanovenie sa uplatní, ako sa v ňom uvádza, „bez toho, aby boli dotknuté… osobitné ustanovenia [Zmluvy]“, čo v súlade s judikatúrou znamená, že sa uplatní nezávisle iba v situáciách upravených právom Spoločenstva, pre ktoré toto právo neustanoví žiadne osobitné pravidlá týkajúce sa zákazu diskriminácie. [54]

119. Táto všeobecná zásada však bola vykonaná a konkretizovaná v článku 49 ES, [55] ako aj v smernici 96/71, ktorá vo svojom článku 3 v podstate stanovuje, že pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené v hostiteľskom štáte, ktoré sa týkajú záležitostí vymenovaných v tejto smernici alebo na ktoré táto smernica odkazuje, sa pri rešpektovaní rovnosti zaobchádzania uplatnia na poskytovateľov služieb, ktorí dočasne vyšlú pracovníkov na územie tohto členského štátu, a na vnútroštátne podniky nachádzajúce sa v podobnej situácii.

120. Z tohto dôvodu nie je podľa môjho názoru potrebné, aby sa Súdny dvor v tejto veci vyjadroval k článku 12 ES.

121. Pokiaľ ide o smernicu 96/71 a článok 49 ES, považujem za nutné poznamenať, že väčšina účastníkov, ktorí v tomto konaní predložili písomné pripomienky, navrhovala, aby Súdny dvor preskúmal prejudiciálne otázky z hľadiska ustanovení smernice 96/71, ako aj z hľadiska článku 49 ES, a to bez ohľadu na to, aké riešenie uvedených otázok títo účastníci navrhujú. [56] Len menšia časť účastníkov, ktorí Súdnemu dvoru predložili pripomienky, preskúmala prejudiciálne otázky iba z hľadiska článku 49 ES, [57] zatiaľ čo len Komisia a nórska vláda vykonali svoju analýzu otázok, ktoré položil súd, a *quo* výlučne z hľadiska ustanovení smernice 96/71.

122. Vzhľadom na rozmanitosť týchto postojov sa zdá byť užitočné zbaviť diskusiu niektorých jej prvkov.

54 — Pozri najmä rozsudky zo 4. mája 1999, Sürül, C-262/96, Zb. p. I-2685, bod 64; z 28. októbra 1999, Vestergaard, C-55/98, Zb. s. I-7641, bod 16; z 26. júna 2003, Skandia a Ramstedt, C-422/01, Zb. s. I-6817, bod 61, a zo 16. februára 2006, Öberg, C-185/04, Zb. s. I-1453, bod 25.

55 — Rozsudky Vestergaard, už citovaný, bod 17, a z 11. decembra 2003, AMOK, C-289/02, Zb. s. I-15059, bod 26; pozri tiež rozsudok Skandia a Ramstedt, už citovaný, body 61 a 62.

56 — To sa týka spoločnosti Laval, nemeckej, rakúskej, belgickej, estónskej, francúzskej, islandskej, lotyšskej, litovskej (ktorá navrhuje spoločnú odpoveď na obe otázky) a poľskej vlády, ako aj španielskej a írskej vlády, ktorých vyjadrenia sa však obmedzujú na prvú prejudiciálnu otázku.

57 — To sa (osobitne) podporne týka žalovaných vo veci samej (ktorí navrhujú spoločnú odpoveď na obe otázky), dánskej vlády (ktorá sa zaoberala len prvou prejudiciálnou otázkou), fínskej vlády (ktorá sa nevyjadruje k tomu, aká má byť odpoveď na obe otázky), švédskej a českej vlády a Dozorného úradu EZVO, ktorý však odpovedal len na prvú prejudiciálnu otázku.

123. Pokiaľ ide o smernicu 96/71, niekoľkí účastníci, ktorí predložili Súdnemu dvoru pripomienky, medzi nich úplne jednoznačne patria žalovaní vo veci samej, švédska vláda a Dozorný úrad EZVO, tvrdili, že ich skúmanie je bezvýznamné, pretože je nepochybné na jednej strane, že v spore, ktorý viedol k podaniu prejudiciálnych otázok, stoja proti sebe súkromné osoby, a na druhej strane, že ustanovenia smernice nemajú v súlade s judikatúrou Súdneho dvora nijaký priamy „horizontálny“ účinok.

124. Táto argumentácia je dôvodná len čiastočne, lebo si nemyslím, že môže viesť k vylúčeniu smernice 96/71 z preskúmania, o ktoré bol Súdny dvor požiadaný.

125. V záujme jasného vyjadrenia úvah je v tejto súvislosti potrebné spresniť logiku, z ktorej vychádzajú otázky, ktoré položil vnútroštátny súd v ich vzťahu k smernici 96/71 a k jej prebratiu Švédskym kráľovstvom, najmä ak sa tento súd vo svojej prvej prejudiciálnej otázke zmieňuje o tom, že švédsky zákon o vysielaní pracovníkov neobsahuje žiadne výslovné ustanovenie o uplatňovaní pracovných podmienok a podmienok zamestnania v kolektívnych zmluvách.

126. Pripomínam, že článok 3 smernice 96/71, ktorý je základným ustanovením tohto aktu, požaduje, aby členské štáty zabezpečili, že na pracovníkov dočasne vyslaných na ich územie v rámci poskytovania služieb sa budú vzťahovať pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí vymenovaných v odseku 1 tohto článku. Tieto záležitosti okrem iného zahŕňajú minimálne mzdové tarify.

127. Záležitosti uvedené v článku 3 ods. 1 smernice 96/71 stanovujú zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia a/alebo, *pokiaľ ide o činnosti* v *odvetví stavebníctva*, podobne ako je to vo veci samej, kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8 uvedeného článku.

128. Odsek 8 prvý podosek článku 3 spresňuje, že zmluvy, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné, sú zmluvy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

129. Druhý pododsek odseku 8 toho istého článku umožňuje členským štátom, v prípade neexistencie systému, ktorý by vyhlásil

kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné, považovať za základ, ak sa tak dohodnú: a) kolektívne zmluvy, ktoré majú všeobecnú účinok na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo b) kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu, pod podmienkou, že v každom z týchto prípadov sa dodrží rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k zahraničným poskytovateľom služieb a k vnútroštátnym podnikom nachádzajúcim sa v podobnej situácii.

130. Ako som už zdôraznil vyššie v opise právneho rámca, je nesporné, že Švédske kráľovstvo nemá systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné v zmysle článku 3 ods. 8 prvého pododseku smernice 96/71, a že nevyužilo druhý pododsek toho ustanovenia. Okrem toho, ako už bolo uvedené v bode 21 vyššie, väčšina pracovných podmienok a podmienok zamestnania týkajúcich sa záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 smernice 96/71 bola prevzatá do švédskeho zákona o vysielaní pracovníkov, ktorý túto smernicu preberá.

131. Na rozdiel od toho metóda zvolená Švédskym kráľovstvom, ktorá má zabezpečiť, aby sa na pracovníkov dočasne vyslaných na jeho územie vzťahovali pracovné podmienky a podmienky zamestnania upravené kolektívnymi zmluvami, a to v zásade tie z nich, ktoré sa týkajú mzdových taríf, spočíva v tom, že odborové organizácie môžu v prípade, že poskytovateľ služieb uvedené zmluvy nepodpíše, začať kolektívne akcie s cieľom prinútiť tohto zamestnávateľa, aby uzavrel uvedené zmluvy buď priamo, alebo prostredníctvom dohody o pristúpení, vrátane prípadov, ak — a to je predmetom druhej otázky, ktorú položil vnútroštátny súd — je tento poskytovateľ už viazaný kolektívnou zmluvou uzavretou v členskom štáte, v ktorom je usadený.

132. Je však rovnako potrebné poznamenať, že uplatnenie „tvrdého jadra“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktoré musí hostiteľský štát v súlade s článkom 3 smernice 96/71 zaručiť pracovníkom, ktorí sú dočasne vyslaní na jeho územie, predstavuje výnimku zo zásady uplatnenia právnych predpisov členského štátu pôvodu na situáciu poskytovateľa služieb z uvedeného členského štátu, ktorý týchto pracovníkov vysiela na územie prvého členského štátu.

133. V dôsledku toho vnútroštátny súd tým, že sa Súdneho dvora pýta na prípadné nesprávne prebratie článku 3 smernice 96/71 do švédskeho vnútroštátneho práva, v podstate Súdny dvor žiada, aby mu pomohol určiť, či Laval môže voči odborovým organizáciám, ktoré sú žalovanými vo veci samej, namietať skutočnosť, že Švédske

kráľovstvo nevyužilo postupy upravené v článku 3 uvedenej smernice na rozšírenie alebo potvrdenie uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv uzavretých na jeho území na zahraničných poskytovateľov služieb, ktorí tam dočasne vysielajú pracovníkov, a to prostredníctvom aktu verejnej moci. Podľa tvrdenia, ktoré obhajuje Laval a na ktorom stoja obe otázky položené vnútroštátnym súdom, táto nečinnosť Švédskeho kráľovstva v prejednávanej veci znamená, že na vysielanie pracovníkov sa uplatnia len lotyšské právne predpisy a kolektívne zmluvy, a v dôsledku toho zbavuje odborové organizácie možnosti prinútiť Laval, s využitím kolektívnych akcií, aby podpísal kolektívnu zmluvu Byggnadsarbetareförbundet, o ktorú ide v spore vo veci samej.

134. Je teda správne, ako tvrdia žalovaní vo veci samej, švédska vláda a Dozorný úrad EZVO, že výklad smernice 96/71 požadovaný vnútroštátnym súdom môže tento súd viesť k tomu, aby uvedenú smernicu uplatnil priamo, vo vzťahu medzi Lavalom a odborovými organizáciami, ktoré sú žalovanými vo veci samej.

135. Súdny dvor sa však v súčasnosti, ako sa zdá, rázne postavil proti tomu, aby smernica mohla zakladať povinnosti jednotlivcovi, a teda aby sa ako taká voči nemu uplatňovala. [58]

136. Okrem toho sa nedomnievam, že by túto prekážku mohla odstrániť snaha, ktorá je načrtnutá v písomným pripomienkach Lavalu, o rozšírení konceptu štátu tak, že by sa v prejednávanej veci odborové organizácie pracovníkov považovali za zložku švédskeho štátu, voči ktorej by teda Laval mohol priamo uplatňovať smernicu 96/71, pokiaľ táto smernica spĺňa základné kritériá priameho účinku.

58 — Rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20; zo 7. januára 2004, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 56; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 108; z 25. októbra 2005, Schulte, C-350/03, Zb. s. I-9215, bod 70. Toto odmietnutie sa v každom prípade uplatňuje na tzv. klasické smernice; naopak, Súdny dvor výnimočne pripustil, že voči jednotlivcovi, ktorý sa opiera o technický predpis členského štátu, ktorý nebol v štádiu návrhu oznámený Komisii, v súlade s postupmi upravenými v článkoch 8 a 9 smernice Rady 83/189/EHS z 28. marca 1983, ktorou sa stanovuje postup pri poskytovaní informácií v oblasti technických noriem a predpisov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 109, s. 8), zmenenej a zrušenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 98/34/ES z 22. júna 1998 o postupe pri poskytovaní informácií v oblasti technických noriem a predpisov (Ú. v. ES L 204, s. 37; Mim. vyd. 13/020, s. 337), ktorej účelom je zamedziť prípadným budúcim obmedzeniam voľného pohybu tovaru, možno namietať v spore s iným jednotlivcom to, že členský štát tento technický predpis neoznámil: pozri rozsudky z 30. apríla 1996, CIA Security International, C-194/94, Zb. s. I-2201, body 48, 54 a 55; z 26. septembra 2000, Unilever, C-443/98, Zb. s. I-7535, body 49 a 50, a zo 6. júna 2002, Sapod Audic, C-159/00, Zb. s. I-5031, body 49 a 50.

137. Tieto organizácie totiž vôbec nie sú orgánmi verejnej moci [59] a nie sú na základe aktu orgánu verejnej správy poverené vykonávať pod jeho kontrolou službu vo verejnom záujme, pričom by na tento účel disponovali väčšími právomocami v porovnaní s pravidlami uplatniteľnými vo vzťahoch medzi jednotlivcami. [60]

138. Navyše problematika súvisiaca s priamym horizontálnym účinkom smernice 96/71 by sa prejavila len v prípade, ak by bol Súdny dvor nútený konštatovať, že Švédske kráľovstvo nesprávne prevzalo článok 3 uvedenej smernice.

139. To na jednej strane znamená, že smernica 96/71 nie je vylúčená z preskúmania, ktoré musí Súdny dvor vykonať, pretože vnútroštátny súd vo svojej prvej otázke síce nepriamo, ale nutne nastoľuje otázku, či Švédske kráľovstvo skutočne prebralo tento akt správne.

140. Na druhej strane, aj za predpokladu, že by toto prebratie bolo nesprávne a nebolo by možné priamo uplatniť ustanovenia smernice 96/71 v spore vo veci samej, je potrebné pripomenúť, že v súlade s judikatúrou sú vnútroštátne súdy pri uplatnení práva povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok. [61] Povinnosť konformného výkladu, ktorá je záväzná pre vnútroštátne súdy a *ktorá sa týka všetkých ustanovení vnútroštátneho práva*, tak predchádzajúcich, ako aj nasledujúcich po smernici, o ktorú ide, má za cieľ umožniť im pri uplatnení výkladových metód, ktoré uznáva vnútroštátne právo, zabezpečiť plnú účinnosť práva Spoločenstva v spore, ktorý majú rozhodnúť. [62]

141. Podľa tejto judikatúry je síce povinnosť konformného výkladu obmedzená všeobecnými zásadami práva, najmä právnou istotou a zákazom retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva. [63]

59 — Na rozdiel od situácie decentralizovaných územnosprávnych celkov členských štátov, v prípade ktorých Súdny dvor pripustil, že sa jednotlivec voči nemu môže priamo dovolávať smernice: pozri najmä rozsudky z 22. júna 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Zb. s. 1839, bod 31, a zo 4. decembra 1997, Kampelmann a i., C-253/96 až C-258/96, Zb. s. I-6907, bod 46.

60 — Na rozdiel teda od situácie vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 12. júla 1990, Foster a i. (C-188/89, Zb. s. I-3313, body 20 a 22). Pozri tiež rozsudky zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, Zb. s. I-6659, bod 23; z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 69, a z 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, Zb. s. I-1789, bod 70.

61 — Pozri najmä rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113, a zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 108.

62 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, body 114, 115, 116, 118 a 119, a Adeneler a i., už citovaný, body 108, 109 a 111 (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

63 — Rozsudky Pupino, už citovaný, body 44 a 47, a Adeneler a i., už citovaný, bod 110.

142. V tejto veci by takéto obmedzenie istotne znamenalo, že konformný výklad vnútroštátneho práva, ku ktorému vnútroštátny súd dospel, by nemohol viesť k porušeniu samotnej podstaty práva použiť kolektívnu akciu na ochranu záujmov pracovníkov, v prípade ktorého som vo svojich úvodných poznámkach pripustil, že tvorí základnú zásadu práva Spoločenstva, ktorú tiež zakotvuje švédska ústava. Napokon žiadne riziko tohto druhu nemôže vyplývať z výkladu vnútroštátneho práva, ktoré je v súlade so smernicou 96/71, pretože preambula tejto smernice vo svojom odôvodnení č. 22 nadbytočne pripomína, že týmto aktom nie sú dotknuté predpisy členských štátov týkajúce sa kolektívnych akcií na ochranu obchodných a profesijných záujmov. [64]

143. Aj napriek tomu, že ustanoveniam smernice 96/71 nemožno priznať priamy horizontálny účinok, preskúmanie smernice Súdnym dvorom vôbec nie je bezvýznamné, ako bude v týchto návrhoch ďalej rozpracované.

144. Zostáva teda určiť, či si Súdny dvor môže ušetriť analýzu prejudiciálnych otázok z hľadiska článku 49 ES, alebo či musí vykonať ich preskúmanie aj z hľadiska tohto ustanovenia.

64 — Nadbytočnosť tohto odôvodnenia totiž vyplýva z toho, že právo Spoločenstva, vrátane primárneho práva, nemôže ovplyvniť samotnú podstatu práva na kolektívnu akciu. Toto obmedzenie sa teda nevyhnutne vzťahuje na sekundárne právo.

145. V tejto súvislosti spresňujem, že smernica 96/71, ako to v podstate a správne uviedli niekoľkí účastníci, ktorí v tejto veci predložili písomné pripomienky, predstavuje osobitný výklad článku 49 ES vo svetle judikatúry Súdneho dvora.

146. Vychádzajúc z predpokladu, ktorý Súdny dvor uznal vo svojom výklade článku 49 ES [65] a ktorý bol pripomenutý v odôvodnení č. 12 smernice 96/71, podľa ktorého právo Spoločenstva nebráni členským štátom uplatniť svoje právne predpisy alebo kolektívne zmluvy uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zamestnancami voči každému zamestnancovi, ktorý aj dočasne pracuje na ich území, a to aj v prípade, keď je jeho zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte, má totiž smernica 96/71 podľa svojho článku 3 za cieľ spresniť minimálne kogentné pravidlá na ochranu pracovníkov, ktoré musia dodržiavať zahraniční poskytovatelia služieb vysielajúci pracovníkov do hostiteľského členského štátu a ktoré sa z tohto dôvodu majú tolerovať vo vzťahu k slobodnému poskytovaniu nadnárodných služieb.

65 — Rozsudky Rush Portuguesa, už citovaný, bod 18; z 21. októbra 2004, Komisia/Luxembursko, C-445/03, Zb. s. I-10191, bod 29; z 19. januára 2006, Komisia/Nemecko, C-244/04, Zb. s. I-885, body 44 a 61, a z 21. septembra 2006, Komisia/Rakúsko, C-168/04, Zb. s. I-9041, bod 47. Je potrebné poznamenať, že tieto rozsudky, ako aj odôvodnenie č. 12 smernice 96/71 pripúšťajú zásadu, podľa ktorej sa môžu kolektívne zmluvy vo všeobecnosti vzťahovať na situáciu poskytovateľov služieb, zatiaľ čo odôvodnenia skôr alebo súčasne vydaných rozsudkov sa týkali len použitia minimálnej mzdovej tarify stanovenej hostiteľským štátom: pozri najmä rozsudky z 3. februára 1982, Seco, 62 a 63/81, Zb. s. 223, bod 14; z 9. augusta 1994, Vander Elst, C-43/93, Zb. s. I-3803, bod 23; Arblade a i., už citovaný, bod 41, a zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko, C-341/02, Zb. s. I-2733, bod 24.

147. Vzhľadom na jej „minimalistickú“ povahu sa však smernicou 96/71 uplatniteľnosť článku 49 ES nevyčerpáva. [66]

148. Podľa môjho názoru odpoveď na otázku položenú v bode 144 vyššie v konečnom dôsledku závisí predovšetkým od výsledku analýzy, ktorá bude vykonaná z hľadiska smernice 96/71.

149. Opatrenie, ktoré je nezlučiteľné so smernicou 96/71, totiž bude a *fortiori* v rozpore s článkom 49 ES, pretože cieľom tejto smernice je vykonať uvedený článok v rámci svojho konkrétneho rozsahu pôsobnosti. [67]

150. Naopak, ak sa uzná, že určité opatrenie je v súlade so smernicou 96/7, nevyhnutne to neznamená, že spĺňa požiadavky článku 49 ES, tak ako ich vykladá Súdny dvor.

151. Osobitne, aj keď smernica 96/71 pripúšťa, že členské štáty môžu na poskytovateľa služieb z niektorého členského štátu, ktorý dočasne vysiela pracovníkov na územie iného členského štátu, uplatňovať pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú výhodnejšie než pracovné podmienky a podmienky zamestnania uvedené najmä v článku 3 ods. 1 smernice 96/71, uznanie takejto možností sa musí vykonať pri dodržaní slobodného poskytovania služieb zaručeného v článku 49 ES. [68]

152. Súdny dvor rovnako dospel k názoru, že na základe výkladu článku 3 ods. 1 v spojení s článkom 5 smernice 96/71 musia členské štáty najmä zabezpečiť, aby vysielaní pracovníci mali k dispozícii primerané postupy na skutočné získanie minimálnej mzdy, čo znamená, že miera voľnej úvahy poskytnutá členským štátom vo vyššie uvedenom článku 5 by sa mala využiť pri dodržaní slobodného poskytovania služieb zaručeného Zmluvou. [69]

153. V rozsahu, v akom určité stránky problematiky nastolené vnútroštátnym súdom prekračujú rozsah pôsobnosti smernice 96/71 alebo sú ňou tolerované, ako bude podrobnejšie uvedené v bodoch 194 až 217

66 — Pozri v tomto zmysle tiež poznámku pod čiarou 15 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Léger vo veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Komisia/Rakúsko, ako aj bod 27 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer 14. decembra 2006 vo veci Komisia/Nemecko (C-490/04, Zb. s. I-6095).

67 — Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko, už citovaný, body 41 a 42.

68 — Pozri analogicky, pokiaľ ide o voľný pohyb tovaru, rozsudok z 25. marca 2004, Karner, C-71/02, Zb. s. I-3025, body 33 a 34.

69 — Rozsudok z 12. októbra 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Zb. s. I-9553, body 28 až 30.

týchto návrhoch, zastávam názor, že prejudiciálne otázky by sa mali posúdiť aj z hľadiska článku 49 ES.

154. Len kvôli úplnosti, toto posúdenie nie je spochybnené argumentom žalovaných vo veci samej, podľa ktorého sa Laval voči nim nemôže priamo odvolávať na článok 49 ES, a to už na základe vyššie uvedenej povinnosti súdu a *quo* vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere v súlade s právom Spoločenstva.

155. Tiež sa však domnievam, rovnako ako to podrobne uvádza spoločnosť Laval, estónska vláda a Dozorný úrad EZVO, že článok 49 ES možno vo veci samej uplatniť priamo.

156. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že Súdny dvor viackrát uznal, že dodržiavanie zákazu diskriminácie stanoveného v článku 49 ES platí nielen pre orgány verejnej moci, ale aj pre právne úpravy, ktoré nemajú verejnoprávny charakter a zameriavajú sa na úpravu, a to kolektívnym spôsobom, samostatne zárobkovej činnosti a poskytovania služieb. Odstránenie prekážok slobodnému poskytovaniu služieb medzi členskými štátmi by bolo totiž ohrozené, ak by odstránenie prekážok, ktoré majú štátny pôvod, mohlo byť zmarené prekážkami vyplývajúcimi z výkonu právnej autonómie združeniami alebo organizáciami, ktoré nepatria do oblasti verejného práva. [70]

157. Súdny dvor tento prístup odôvodňuje tiež tým, že pracovné podmienky sú v rôznych členských štátoch upravené ustanoveniami zákonov a vykonávacími predpismi, *ako aj zmluvami a inými aktmi uzavretými alebo prijatými súkromnými osobami*. Obmedzenie zákazu diskriminácie na akty orgánov verejnej moci by tak mohlo vytvoriť nerovnosť pri jeho uplatňovaní. [71]

158. Ochotne pripúšťam, že táto vec sa odlišuje od situácií, o ktoré išlo v rozsudkoch, v ktorých Súdny dvor až doposiaľ konštatoval, že článok 49 ES bol uplatniteľný na konanie súkromných osôb. V týchto veciach sa totiž skúmala legalita právnych predpisov

70 — Pozri rozsudky z 12. decembra 1974, Walrave a Koch, 36/74, Zb. s. 1405, body 17, 18, 23 a 24; zo 14. júla 1976, Donà, 13/76, Zb. s. 1333, body 17 a 18; z 11. apríla 2000, Deliège, C-51/96 a C-191/97, Zb. s. I-2549, bod 47; z 13. apríla 2000, Lehtonen a Castors Braine, C-176/96, Zb. s. I-2681, bod 35; z 19. februára 2002, Wouters a i., C-309/99, Zb. s. I-1577, bod 120, a z 18. júla 2006, Meca-Medina a Majcen/Komisia, C-519/04 P, Zb. s. I-6991, bod 24.

71 — Pozri rozsudok Walrave a Koch, už citovaný, bod 19 (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

a iných pravidiel stanovených dotknutými subjektmi. V tejto veci ide naopak o výkon práva odborových organizácií začať kolektívnu akciu voči zahraničnému poskytovateľovi služieb s cieľom prinútiť ho, aby podpísal predmetnú švédsku kolektívnu zmluvu.

159. Tento rozdiel však má podľa môjho názoru význam len na určenie, či dotknuté kolektívne akcie predstavujú prekážku slobodného poskytovania služieb. Je nerozhodný, pokiaľ ide o to, či sú odborové organizácie v zásade povinné dodržiavať zákazy stanovené v článku 49 ES. Okrem toho je potrebné pripomenúť, že v rámci určovania pracovných podmienok a podmienok zamestnania v členských štátoch Súdny dvor zastáva názor, že zásada zákazu diskriminácie vykonaná v článku 49 ES platí aj pre súkromné osoby pri príprave (kolektívnych) zmlúv a pri uzatváraní alebo prijímaní iných aktov. [72]

160. Ako už bolo v prejednávanej veci uvedené, švédsky model kolektívnych pracovných vzťahov priznáva sociálnym partnerom značnú autonómiu, ktorá je vedená zásadami vlastnej zodpovednosti a samoregulácie uvedených partnerov. [73] Odborové organizácie majú najmä široké právomoci, ktoré im umožňujú rozšíriť rozsah kolektívnych zmlúv prijatých vo Švédsku na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi niektorej z organizácií zamestnávateľov v tomto členskom štáte, ktoré podpísali kolektívnu zmluvu, vrátane prípadného použitia kolektívnej akcie. Tieto právomoci a ich výkon tak majú kolektívny účinok na švédsky trh práce. Začatie kolektívnej akcie je v konečnom dôsledku formou výkonu právnej autonómie odborových organizácií s cieľom regulovať poskytovanie služieb v zmysle vyššie uvedenej judikatúry.

161. Článok 49 ES teda podľa môjho názoru možno vo veci samej uplatniť priamo.

162. Z týchto všeobecných poznámok vyplýva, že týmito dvomi prejudiciálnymi otázkami, ktorými sa podľa môjho názoru možno zaoberať spoločne, sa vnútroštátny súd pýta, či v situácii, keď členský štát nemá systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné, sa musí smernica 96/71 a článok 49 ES vykladať tak, že

72 — Tamže.

73 — Pozri najmä Fahlbeck, R.: Labour and Employment Law in Sweden. In: *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., Malmberg, J.: Ten Years within the EU — Labour Law in Sweden and Finland following EU accession. In: Wahl, N., Cramér, P.: *Swedish Studies in European Law*. Hart, Oxford 2006, s. 79 až 81, a Dølvik, J. E., Eldring, L.: *The Nordic Labour Market two years after the EU enlargement*. TemaNord 2006:558, Norden, Copenhague 2006, s. 24.

bráni odborovým organizáciám pracovníkov niektorého členského štátu, aby v súlade s vnútroštátnym právom tohto štátu začali kolektívne akcie s cieľom prinútiť poskytovateľa služieb z iného členského štátu, aby pristúpil prostredníctvom dohody o pristúpení ku kolektívnej zmluve v prospech pracovníkov dočasne vyslaných týmto poskytovateľom na územie prvého členského štátu vrátane prípadu, ak je tento poskytovateľ už viazaný kolektívnou zmluvou uzavretou v členskom štáte, v ktorom je usadený.

163. Ako už bolo spresnené vyššie, táto otázka ma najskôr nutne vedie k preskúmaniu, či začatie takýchto kolektívnych akcií spočíva na správnom prebratí smernice 96/71 do švédskeho vnútroštátneho práva. V prípade kladnej odpovede ju bude následne potrebné analyzovať z hľadiska článku 49 ES.

2. O výklade smernice 96/71 a jej prebratí vo Švédsku

164. Ako som už poznamenal, je nesporné, že prebratím smernice 96/71 do vnútroštátneho práva švédsky normotvorca v súlade so švédskou tradíciou kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a pri neexistencii vyhlásenia všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv ponechal na sociálnych partneroch, aby určili hlavné pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené kolektívnymi zmluvami vo Švédsku vrátane podmienok týkajúcich sa odmeny.

165. Podľa švédskej vlády smernica členským štátom neukladá, aby vo svojich právnych predpisoch zaviedli minimálnu mzdovú tarifu. Podľa tvrdenia švédskej vlády smernica 96/71 umožňuje členským štátom priznať pracovníkom dočasne vyslaným na územie niektorého z nich vyššiu ochranu, než akú stanovuje tento predpis. Pracovníci, ktorí sú dočasne vyslaní na územie členského štátu v rámci nadnárodného poskytovania služieb, teda musia mať podľa názoru tejto vlády možnosť, aby sa na nich v tomto členskom štáte vzťahovali podmienky týkajúce sa odmeny, ktoré sú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo na ktoré tieto zmluvy odkazujú.

166. Podľa švédskej vlády práve mechanizmy a postupy, ktoré majú k dispozícii sociálni partneri a ktoré sú zaručené zákonom, vrátane najmä práva na kolektívnu akciu, zabezpečujú dodržiavanie pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktoré sú stanovené v kolektívnych zmluvách. V tomto zmysle tieto mechanizmy a postupy umožňujú dosiahnuť cieľ stanovený v článku 3 ods. 1 smernice 96/71, ktorou okrem iného nie je dotknuté právo na kolektívnu akciu. Švédska vláda dodáva, že nebolo vôbec

nevyhnutné, aby sa Švédske kráľovstvo odvolávalo na článok 3 ods. 8 druhý pododsek uvedenej smernice, pretože toto ustanovenie stanovuje len fakultatívny postup poskytnutý členským štátom, ktoré nemajú systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné. Metóda prijatá Švédskym kráľovstvom na prebratie smernice 96/71 do vnútroštátneho práva spĺňa za týchto podmienok ciele tejto smernice.

167. Rakúska, dánska, fínska, francúzska, islandská a nórska vláda v podstate obhajujú podobný záver.

168. Nemecká a španielska vláda, Írsko, ako aj Komisia, ktoré sa vo svojich úvahách uberajú vo všeobecnosti rovnakým smerom, predovšetkým dodávajú, že pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené kolektívnymi zmluvami sa musia týkať záležitostí, ktoré sú vymenované v článku 3 ods. 1 smernice 96/71, alebo musia byť stanovené v ustanoveniach politiky verejného poriadku v zmysle jej článku 3 ods. 10.

169. Laval a estónska, lotyšská, litovská, poľská, ako aj česká vláda zastávajú zase názor, že Švédske kráľovstvo prebralo smernicu 96/71 nesprávne. Títo účastníci sa najskôr domnievajú, a to s odkazom na oznámenie Komisie z 25. júla 2003,[74] že Švédske kráľovstvo sa tým, že sa nedovolávalo článku 3 ods. 8 druhého pododseku smernice 96/71, vzdalo možnosti uplatniť pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené v kolektívnych zmluvách na pracovníkov, ktorí boli dočasne vyslaní na jeho územie zahraničným poskytovateľom služieb. Ďalej tvrdia, že švédska metóda nezabezpečuje rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k poskytovateľom služieb a k vnútroštátnym podnikom a ukazuje sa ako zdroj právnej neistoty najmä preto, lebo poskytovatelia služieb nie sú informovaní o všetkých pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania, osobitne o podmienkach súvisiacich s odmenou, ktoré sa na nich uplatnia pri dočasnom vyslaní pracovníkov do tohto členského štátu. Nakoniec zastávajú názor, že švédske právne predpisy povoľujú, aby sa na zahraničných poskytovateľov služieb vzťahovali pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú stanovené v kolektívnych zmluvách a ktoré nezodpovedajú ani výpočtu podľa článku 3 ods. 1 smernice 96/71, ani medziam stanoveným v článku 3 ods. 10 uvedenej smernice.

170. Osobne sa skôr prikláňam k prístupu, ktorý navrhuje nemecká a španielska vláda, Írsko a Komisia.

74 — Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov — Vykonanie smernice 96/71/ES v členských štátoch [*neoficiálny preklad*] [KOM(2003) 458 v konečnom znení].

171. Ako už bolo uvedené, článok 3 smernice 96/71 sleduje dvojaký cieľ, a to minimálnu ochranu vyslaných pracovníkov a rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k poskytovateľom služieb a k vnútroštátnym podnikom nachádzajúcim sa v podobnej situácii. Obe tieto požiadavky sa musia splniť súbežne.

172. Pokiaľ ide o prvý cieľ, článok 3 smernice 96/71 požaduje, aby členské štáty zabezpečili, že pracovníkom dočasne vyslaným na ich územie budú zaručené minimálne pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí vymenovaných v jeho odseku 1 vrátane minimálnej mzdovej tarify, pričom im povoľuje na jednej strane uplatňovať pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníkov v súlade s jeho odsekom 7, a na druhej strane stanoviť pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa iných záležitostí než tých, ktoré sú uvedené v odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného poriadku.

173. Na účely zabezpečenia rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k poskytovateľom služieb, ktorí dočasne vysielajú pracovníkov, a k vnútroštátnym podnikom, článok 3 ods. 1 smernice 96/71 stanovuje, že záruky poskytnuté uvedeným pracovníkom sú stanovené ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení zákonmi a/alebo v *odvetví stavebníctva* kolektívnymi zmluvami alebo arbitrážnymi nálezmi, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8 prvého pododseku uvedeného článku, to znamená, že ich „musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle“. [75]

174. Z článku 3 ods. 8 druhého a tretieho pododseku smernice 96/71 vyplýva, že ak v členskom štáte, na ktorého územie sú vysielaní pracovníci, neexistuje systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné, potom tento členský štát *môže, ak sa tak rozhodne, považovať za základ* kolektívne zmluvy, ktoré majú všeobecný účinok na všetky podobné podniky alebo ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov a sú uplatňované na celom území príslušného štátu, ak členský štát *zabezpečí rovnosť zaobchádzania* vo vzťahu k poskytovateľom služieb, ktorý uvedených pracovníkov vysiela na jeho územie, a k vnútroštátnym podnikom nachádzajúcim sa v podobnej situácii, čo predovšetkým znamená, že týmto podnikom budú uložené rovnaké povinnosti s rovnakými účinkami.

175. Z tohto ustanovenia možno legitímne vyvodiť, že normotvorca Spoločenstva chcel zabrániť tomu, aby boli kolektívne zmluvy, ktoré nie sú v odvetví stavebníctva

75 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

v hostiteľskom členskom štáte právne záväzné, vnútené zahraničným poskytovateľom služieb, zatiaľ čo by sa v praxi na prevažnú väčšinu vnútroštátnych zamestnávateľov nevzťahovali.

176. Okrem toho poznamenávam, že podľa článku 5 smernice 96/71 členské štáty najmä zabezpečia, aby pracovníkom a/alebo ich zástupcom boli k dispozícii primerané postupy na plnenie povinností, ktoré sú stanovené v uvedenej smernici.

177. Podľa môjho názoru sa toto ustanovenie musí vykladať z hľadiska odôvodnenia č. 12 *in fine* smernice 96/71, ktoré v súlade s judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa článku 49 ES [76] stanovuje, že „právo spoločenstva nezakazuje členským štátom vhodným spôsobom zabezpečovať dodržiavanie [pravidiel ochrany pracovníkov]“, ako aj z hľadiska jej odôvodnenia č. 22, v ktorom sa, ako pripomínam, uvádza, že smernica 96/71 „platí bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia právnych noriem členských štátov týkajúce sa kolektívneho konania na ochranu obchodných a profesijných záujmov“.

178. Spoločný výklad týchto ustanovení ma privádza k týmto úvahám.

179. V prvom rade sa nedomnievam, že pri neexistencii systému, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne záväzné, je Švédske kráľovstvo povinné použiť postup, ktorý je upravený v článku 3 ods. 8 druhom pododseku smernice 96/71. Tento postup, ako naznačuje znenie tohto ustanovenia, je len možnosťou poskytnutou členským štátom, ktoré nemajú systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne záväzné.

180. Skutočnosť, že Švédske kráľovstvo ponecháva na sociálnych partneroch, aby prostredníctvom kolektívnych zmlúv stanovili pracovné podmienky a podmienky zamestnania a najmä podmienky týkajúce sa odmeny, nemôže sama osebe znamenať nedostatočné prebratie smernice 96/71, a to natoľko, že by sa tento členský štát vzdal uplatnenia uvedených podmienok na zahraničných poskytovateľov služieb.

181. Vo všeobecnosti pripomínam, že Súdny dvor pripustil, že členské štáty môžu ponechať uskutočňovanie cieľov, ktoré sledujú smernice Spoločenstva, sociálnym partnerom, a to prostredníctvom kolektívnych zmlúv. [77]

76 — Pozri najmä už citované rozsudky Rush Portuguesa, už citovaný, bod 18, a Vander Elst, už citovaný, bod 23.

77 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 30. januára 1985, Komisia/Dánsko, 143/83, Zb. s. 427, body 8 a 9; z 10. júla 1986, Komisia/Taliansko, 235/84, Zb. s. 2291, bod 20, a z 8. júla 1999, Fernández de Bobadilla, C-234/97, Zb. s. I-4773, bod 19.

182. Bolo však tiež rozhodnuté, že v takýchto situáciách je členský štát naďalej povinný plniť povinnosť, ktorá mu prislúcha, a to zabezpečiť plné prebratie smernice, prípadne prijatím všetkých vhodných opatrení. [78]

183. V tejto veci si po prvé nemyslím, že by Švédske kráľovstvo nesplnilo svoju povinnosť zabezpečiť, aby sa na pracovníkov, ktorí sú vyslaní na jeho územie, vzťahovali pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 smernice 96/71.

184. Ak Švédske kráľovstvo priamo ukladá dodržiavanie pracovných podmienok a podmienok zamestnania týkajúcich sa záležitostí uvedených v písm. a) a b), ako aj v bodoch d) až g) článku 3 ods. 1 smernice 96/71 prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov, tak tým, že odborovým organizáciám priznáva právo na kolektívnu akciu, zabezpečuje, aby tieto organizácie v konečnom dôsledku mohli presadiť mzdové podmienky, ktoré sú stanovené alebo upravené kolektívnymi zmluvami v prípade, ak zahraničný poskytovateľ služieb na tieto podmienky dobrovoľne nepristúpi.

185. Takéto uznanie síce výslovne nevyplýva zo švédskeho zákona o vysielaní pracovníkov, ako poznamenáva vnútroštátny súd, ale naopak, nepriamo alebo nevyhnutne vyplýva z MBL, ktorý stanovuje, že kolektívna akcia, ktorej cieľom je prinútiť zahraničného zamestnávateľa, aby uzavrel kolektívnu zmluvu dojednanú vo Švédsku, sa môže začať, ak je tento poskytovateľ viazaný kolektívnou zmluvou vo svojom štáte pôvodu. Táto právna úprava sa a *fortiori* uplatní na každého poskytovateľa služieb, ktorý pochádza z členského štátu a nie je viazaný žiadnou kolektívnou zmluvou uzavretou v uvedenom štáte. V konečnom dôsledku teda odborovým organizáciám zabezpečuje možnosť použitím kolektívnej akcie presadiť mzdové podmienky, ktoré sú stanovené alebo upravené švédskymi kolektívnymi zmluvami, voči každému zahraničnému poskytovateľovi služieb, pokiaľ dobrovoľne nepristúpi na uvedené podmienky, s cieľom zabezpečiť pracovníkom, ktorí sú dočasne vyslaní do Švédska, mzdové podmienky uplatniteľné na švédskych pracovníkov v dotknutom odvetví.

186. Dodávam, že článok 9 švédskeho zákona o vysielaní pracovníkov, ktorý stanovuje, že styčný úrad informuje zahraničných poskytovateľov služieb o uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv v danom odvetví a na získanie podrobnejších informácií odkazuje týchto poskytovateľov na odborové organizácie, vo svojom dôsledku tiež znamená, že sa Švédske kráľovstvo nechcelo vzdať toho, aby pracovníkom, ktorí boli dočasne vyslaní

78 — Rozsudok Fernández de Bobadilla, už citovaný, bod 19 a citovaná judikatúra.

na jeho územie, boli zabezpečené mzdové podmienky uplatniteľné podľa kolektívnych zmlúv uzavretých v tomto členskom štáte.

187. Podľa môjho názoru je teda nepochybné, že právo na kolektívnu akciu, ktoré švédske právo priznáva odborovým organizáciám pracovníkov a ktoré im umožňuje presadiť mzdové podmienky stanovené alebo upravené švédskymi kolektívnymi zmluvami, môže dosiahnuť cieľ ochrany vyslaných pracovníkov uvedený v článku 3 smernice 96/71.

188. Po druhé zostáva vyriešiť problém vykonania druhého cieľa sledovaného článkom 3 smernice 96/71, a to zabezpečenie rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k zahraničným poskytovateľom služieb a k vnútroštátnym podnikom.

189. Toto skúmanie možno obmedziť na odvetvie stavebníctva. Na jednej strane totiž povinnosť, ktorá prislúcha hostiteľským členským štátom podľa článku 3 ods. 1 smernice 96/71, zabezpečiť pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí uvedených v tomto ustanovení, ktoré sú upravené v kolektívnych zmluvách na ich území, sa vzťahuje len na toto odvetvie činnosti a na druhej strane je nesporné, že vo veci samej vyslal Laval lotyšských pracovníkov práve do tohto odvetvia vo Švédsku.

190. Najskôr je potrebné pripomenúť, ako zdôrazňuje vnútroštátny súd, že práve na účely zabezpečenia rovnosti zaobchádzania s vnútroštátnymi podnikmi sa švédsky normotvorca domnieval, že nemôže od zahraničných poskytovateľov služieb požadovať, aby sa prostredníctvom prípadného vyhlásenia všeobecnej uplatniteľnosti alebo postupom uvedeným v článku 3 ods. 8 druhom pododseku smernice 96/71 automaticky podriadili pracovným podmienkam a podmienkam zamestnania, ktoré sú stanovené alebo upravené kolektívnymi zmluvami, pretože pre vnútroštátnych zamestnávateľov to automaticky neplatí.

191. Z informácií poskytnutých švédskou vládou v jej odpovediach na písomné otázky Súdneho dvora následne vyplýva, že na jednej strane je vo Švédsku takmer 9 800 podnikov, ktoré zamestnávajú viac ako 3 zamestnancov, zatiaľ čo takmer 11 200 podnikov, to znamená vrátane podnikov zamestnávajúcich menej ako 3 zamestnancov, je viazaných kolektívnymi zmluvami v odvetví stavebníctva. Na druhej strane švédska vláda rovnako potvrdila, že švédski zamestnávatelia, ktorí nie sú členmi žiadnej organizácie zamestnávateľov, môžu prinútiť odborové organizácie pracovníkov, a to prostredníctvom kolektívnej akcie, aby pristúpili k niektorej z týchto zmlúv podpisom dohody o pristúpení. Zo všeobecných zásad švédskeho práva týkajúceho sa

pracovnoprávnych vzťahov okrem toho vyplýva, že zamestnávatelia, ktorí vo Švédsku podpísali kolektívnu zmluvu alebo dohodu o pristúpení, musia svojim pracovníkom poskytovať rovnaké pracovné podmienky a podmienky zamestnania bez ohľadu na to, či sú členmi odborovej organizácie, ktorá podpísala kolektívnu zmluvu, pričom každá individuálna pracovná zmluva, ktorá by bola v rozpore s touto kolektívnou zmluvou, je okrem toho podľa článku 27 MBL úplne neplatná. Najmä posledné uvedené charakteristiky privádzajú niektorých švédskych autorov k myšlienke, že kolektívne zmluvy vo Švédsku pôsobia fakticky *erga omnes*.[79] Okrem toho, ako poznamenáva švédska vláda, jediným spôsobom, ako švédsky podnik, ktorý má zamestnancov, alebo zahraničný podnik, ktorý má záujem dočasne vysielať pracovníkov do odvetvia stavebníctva vo Švédsku, môže zabrániť tomu, aby sa voči nemu začala kolektívna akcia, je súhlasiť buď priamo, alebo prostredníctvom dohody o pristúpení s uzavretím kolektívnej zmluvy, ktorej uplatňovanie odborové organizácie požadujú.

192. Z údajov obsiahnutých v spise napokon vyplýva, že Byggnadsarbetareförbundet je jednou z najreprezentatívnejších odborových organizácií pracovníkov, pretože zastupuje viac ako 87 % pracovníkov v odvetví stavebníctva vo Švédsku, a že Laval do tohto členského štátu vyslal niekoľko desiatok lotyšských pracovníkov, okrem iného na stavbu vo Vaxholme.

193. Vzhľadom na všetky tieto charakteristiky a najmä na mieru pokrytia kolektívnych zmlúv v odvetví stavebníctva vo Švédsku, ako aj na možnosť vyplývajúcu z režimu upraveného v MBL prinútiť vnútroštátnych zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi niektorej organizácie zamestnávateľov, aby uzavreli jednu z týchto zmlúv, a to prostredníctvom práva, ktoré bolo priznané odborovým organizáciám pracovníkov, použiť kolektívnu akciu, sa teda ukazuje, že švédsky systém tým, že zahraničného poskytovateľa podrobuje tomuto poslednému uvedenému režimu, zabezpečuje rovnosť zaobchádzania podľa článku 3 smernice 96/71 vo vzťahu k týmto poskytovateľom a k vnútroštátnym podnikom, ktoré vykonávajú činnosť v odvetví stavebníctva a nachádzajú sa v podobnej situácii.

194. Podľa môjho názoru toto posúdenie nie je spochybnené ani okolnosťou, že švédsky systém toleruje uplatňovanie mzdovej tarify, ktorá v pravom zmysle slova nie je minimálnou mzdovou tarifou v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 96/71, ani tým, že MBL prípadne umožňuje presadiť takú odmenu voči zahraničnému poskytovateľov služieb, ktorý je už viazaný kolektívnou zmluvou v štáte, v ktorom je usadený.

195. Ako spresním nižšie, tieto dve otázky totiž podľa môjho názoru patria do pôsobnosti článku 49 ES.

79 — Pozri články Rönmar, M., už citovaný, s. 98, a Malberg, J.: The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions. In: *Scandinavian Studies in Law*, zv. 43. Stockholm 2002, s. 208.

196. Pokiaľ ide o prvú otázku, najskôr treba zdôrazniť, že podľa článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 96/71 je termín „minimálne mzdové tarify“ definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov *a/alebo praxe členského štátu*, na ktorého územie je pracovník vyslaný. Tento článok pripúšťa na jednej strane, že členské štáty, ktoré nemajú právne predpisy týkajúce sa minimálnej mzdovej tarify, nemajú na základe smernice 96/71 žiadnu povinnosť zaviesť také ustanovenia do svojho vnútroštátneho práva, [80] a na druhej strane, že môžu ponechať na sociálnych partneroch, aby v rámci kolektívnych zmlúv vymedzili, čo je potrebné chápať pod „minimálnou mzdovou tarifou“, či dokonca stanovili túto tarifu v dotknutom odvetví činnosti.

197. Následne je potrebné pripomenúť, že v súlade s článkom 3 ods. 7 smernice 96/71 odsek 1 tohto ustanovenia nebráni uplatneniu pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.

198. Takto ponechaný priestor znamená, že smernica 96/71 nebráni tomu, aby sa mzdová tarifa určená podľa kolektívnej zmluvy uzavretej v hostiteľskom členskom štáte, ktorá sa fakticky uplatňuje na vnútroštátne podniky v dotknutom odvetví činnosti, v dôsledku začatia kolektívnych akcií vzťahovala aj na poskytovateľov služieb z iného členského štátu, ktorí v rámci dočasného vyslania pracovníkov na územie prvého členského štátu pôsobia v tom istom odvetví činnosti a nachádzajú sa v podobnej situácii.

199. Ako som už mal príležitosť poznamenať v bode 151 týchto návrhov, táto možnosť sa však musí vykonať pri dodržaní článku 49 ES.

200. Pokiaľ ide o druhú otázku, keďže hostiteľský členský štát musí zabezpečiť, aby sa na dočasne vyslaných pracovníkov v odvetví stavebníctva vzťahovali pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 smernice 96/71, ktoré sú stanovené v kolektívnych zmluvách, a to bez ohľadu na právo, ktoré je uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah, potom existencia zahraničnej kolektívnej zmluvy, ktorou je viazaný poskytovateľ služieb z iného členského štátu vykonávajúci svoju činnosť v uvedenom odvetví, nie je na účely uplatnenia týchto podmienok bezprostredne relevantná, ako správne uviedla Komisia vo svojich písomných pripomienkach.

201. Ak bude tento poskytovateľ chcieť pokračovať vo svojej činnosti v hostiteľskom

80 — Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko (už citovaný, bod 26), v ktorom Súdny dvor konštatoval, že prijatie právnych predpisov upravujúcich minimálnu mzdovú tarifu na vnútroštátnom území je fakultatívna. Pozri tiež vyhlásenie Rady a Komisie č. 5 pripojené k zápisnici zo zasadnutia Rady pri príležitosti prijatia smernice 96/71 (dokument 10048/96 add. 1, 20. september 1996).

členskom štáte, bude teda musieť, rovnako ako vnútroštátne podniky v podobnej situácii pôsobiace v tom istom odvetví činnosti, zabezpečiť pracovníkom, ktorí boli dočasne vyslaní na územie hostiteľského členského štátu, *kogentné* pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 smernice 96/71, ktoré sú stanovené v uvedenom členskom štáte, vrátane podmienok, ktoré určujú kolektíve zmluvy fakticky uplatniteľné na vnútroštátne podniky v uvedenom odvetví činnosti, ktoré však môžu odborové organizácie pracovníkov presadiť voči zamestnávateľovi začatím kolektívnych akcií v prípade, ak na ne dobrovoľne nepristúpi, a to bez ohľadu na jeho štátnu príslušnosť.

202. Zdá sa mi teda, že smernica 96/71 nebráni tomu, aby sa mzdová tarifa, ktorá je stanovená v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky vykonávajúce svoje činnosti v odvetví stavebníctva vo Švédsku, vzťahovala najmä prostredníctvom výkonu práva zaručeného odborovým organizáciám pracovníkov začať kolektívnu akciu aj na zahraničného poskytovateľa služieb, ktorý dočasne vysiela pracovníkov v tomto odvetví činnosti na švédske územie a nachádza sa v podobnej situácii, vrátane prípadu, ak je tento poskytovateľ už viazaný kolektívnou zmluvou uzavretou v členskom štáte, v ktorom je usadený.

203. Takáto situácia sa však musí preskúmať z hľadiska článku 49 ES.

204. Nakoniec zostáva posúdiť z hľadiska smernice 96/71 problematiku súvisiacu so situáciou tolerovanou švédskym systémom, keď sa na zahraničného poskytovateľa služieb vzťahujú všetky podmienky obsiahnuté v kolektívnej zmluve, ktorá je fakticky uplatniteľná na vnútroštátne podniky v rovnakom odvetví činnosti nachádzajúce sa v podobnej situácii.

205. Je totiž potrebné zdôrazniť, že švédsky systém pripúšťa možnosť prinútiť zahraničného poskytovateľa služieb prostredníctvom uskutočnenia kolektívnej akcie, aby pristúpil na všetky podmienky obsiahnuté v kolektívnej zmluve, ktorá je fakticky uplatniteľná na vnútroštátne podniky v odvetví stavebníctva nachádzajúce sa v podobnej situácii, bez toho, aby bolo zaručené, že buď sa tieto podmienky týkajú záležitostí uvedených v článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 96/71, alebo sa na ne vzťahujú „ustanovenia politiky verejného poriadku“ podľa článku 3 ods. 10 uvedenej smernice, ak ide o iné záležitosti, než sú tie, ktoré sú uvedené v tomto článku.

206. Ukazuje sa, že švédsky systém, ktorý stanovuje striktnú rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k zahraničným poskytovateľom služieb a k uvedeným vnútroštátnym podnikom, v konečnom dôsledku ponecháva

bez povšimnutia vlastné charakteristiky slobodného poskytovania služieb, keď dočasné vyslanie pracovníkov poskytovateľom služieb z členského štátu do Švédska kladie v plnom rozsahu na roveň sústavnej činnosti, ktorú vykonávajú podniky usadené na švédskom území. [81]

207. Aj v tejto situácii však zostáva otázkou vzťah medzi ustanoveniami smernice 96/71 a článkom 49 ES.

208. V tejto súvislosti je podľa môjho názoru potrebné rozlišovať podľa toho, či je poskytovateľ služieb konkrétne prinútený pristúpiť na pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí uvedených v článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 96/71, alebo či je prinútený pristúpiť na podmienky týkajúce sa iných záležitostí, než sú tie, ktoré sú uvedené v tomto ustanovení.

209. V prvom prípade, ako som už poznamenal, smernica 96/71 na základe svojho článku 3 ods. 7 pripúšťa, že pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa záležitostí uvedených v prvom odseku, ktoré sú výhodnejšie pre vyslaných pracovníkov, sa môžu v hostiteľskom štáte uložiť. Ako už bolo uvedené, takéto podmienky však musia dodržiavať článok 49 ES.

210. Pokiaľ ide o podmienky týkajúce sa iných záležitostí, než sú tie, ktoré sú vymenované v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 96/71, existujú dve možnosti.

211. Prvá sa týka podmienok, ktoré sa v pravom zmysle slova netýkajú práce a zamestnania, ale vzťahujú sa na výkon hospodárskej činnosti poskytovateľa služieb, prípadne aj z hľadiska ochrany vyslaných pracovníkov. Podľa môjho názoru tieto podmienky nepatria do pôsobnosti smernice 96/71, a teda sa musia preskúmať z hľadiska článku 49 ES.

212. Druhý prípad je prípad *pracovných* podmienok a podmienok *zamestnania*, ktoré sa netýkajú záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 96/71. Táto smernica stanovuje, že ak sa takéto podmienky v hostiteľskom členskom štáte požadujú rovnakým spôsobom od zahraničných poskytovateľov služieb a od vnútroštátnych podnikov nachádzajúcich sa v podobnej situácii, musia sa na nich vzťahovať ustanovenia politiky verejného

81 — Pozri v tejto súvislosti rozsudky zo 17. decembra 1981, Webb, 279/80, Zb. s. 3305, bod 16; z 10. júla 1991, Komisia/Francúzsko, C-294/89, Zb. s. I-3591, bod 26, a z 15. marca 2001, Mazzoleni a ISA, C-165/98, Zb. s. I-2189, bod 23.

poriadku. Ako vyplýva z článku 3 ods. 10 smernice 96/71 a z judikatúry týkajúcej sa článku 49 ES, skutočnosť, že vnútroštátne pravidlá patria do kategórie ustanovení politiky verejného poriadku alebo kogentných predpisov, ešte neznamená, že by nemuseli dodržiavať ustanovenia Zmluvy.[82] Je však úplne jednoznačné, že takéto pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené v kolektívnej zmluve, ktoré by sa presadili voči zahraničnému poskytovateľovi služieb a na ktoré by sa nevzťahovali ustanovenia politiky verejného poriadku v hostiteľskom členskom štáte, by už samy osebe boli v rozpore s článkom 3 ods. 10 smernice 96/71.

213. Domnievam sa, že vo veci samej bude vnútroštátny súd musieť vykladať MBL v čo najväčšej možnej miere z hľadiska vyššie uvedenej požiadavky, ktorá je upravená v článku 3 ods. 10 smernice 96/71.

214. Bude sa teda musieť ubezpečiť, či rozšírenie uplatniteľnosti pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktoré sa netýkajú záležitostí vymenovaných v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 96/71, prípadne upravených takou kolektívnou zmluvou, akou je kolektívna zmluva Byggnadsarbetareförbundet — v prípade ktorej žalovaní vo veci samej požadovali v rámci nimi vedených kolektívnych akcií, aby k nej Laval pristúpil ešte predtým, než mohol v prvom rade dojednať mzdový tarif v súlade s kritériami uvedenej zmluvy alebo v druhom rade, ak by nedošlo k dohode, pristúpiť na mzdovú tarifu stanovenú podporným ustanovením obsiahnutým v tejto zmluve[83] —, vnútroštátne právo pripúšťa len za predpokladu, ak tieto podmienky spĺňajú kritérium, ktoré je upravené v článku 3 ods. 10 smernice 96/71. Ak by to tak bolo, vnútroštátny súd by musel ešte overiť, či sú takéto podmienky v súlade s požiadavkami stanovenými v článku 49 ES.

215. K dodatočným podmienkam obsiahnutým v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet dodávam, že vnútroštátny súd poukázal na rôzne príspevky, ktoré by Laval musel platiť, ak by po kolektívnych akciách vedených žalovanými vo veci samej, ktorých cieľom by bolo prinútiť ho podpísať dohodu o pristúpení k uvedenej kolektívnej zmluve, neupustil od vyslania lotyšských pracovníkov na stavbu v obci Vaxholm.

216. Ako vyplýva z pripomienok účastníkov vo veci samej, tieto príspevky sa týkajú

82 — V tejto súvislosti pozri rozsudok Arblade a i., už citovaný, bod 31. V tejto veci Súdny dvor definoval pojem „zákon o verejnom poriadku a bezpečnosti“ tak, že obsahuje vnútroštátne ustanovenia, ktorých dodržiavanie sa považuje za natoľko kľúčové pre zachovanie politickej, sociálnej alebo ekonomickej organizácie predmetného členského štátu, že je potrebné stanovenie ich dodržiavania každou osobou nachádzajúcou sa na vnútroštátnom území tohto členského štátu alebo ich uplatňovania na všetky právne vzťahy nachádzajúce sa v tomto členskom štáte (bod 30).

83 — O podpornom ustanovení pozri bod 26 týchto návrhov.

poistného, ktoré musí platiť zamestnávateľ, poplatkov nazývaných „dodatočné centimy“, ktoré platí zamestnávateľ v prospech rôznych švédskych organizácií, ako aj provízie, ktorú zamestnávateľ platí Byggnadsarbetareförbundet a ktorá predstavuje odmenu za kontrolu miezd vykonávanú miestnymi sekciami tejto odborovej organizácie.

217. Podľa môjho názoru, keďže však oba prvé uvedené príspevky nepatria do kategórie pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktoré sú uvedené v smernici 96/71, a tretí z nich je samotnou svojou podstatou spojený s uplatňovaním (výhodnejšej) mzdovej tarify upravenej kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, musí byť požiadavka na zaplatenie takýchto príspevkov zo strany zahraničného poskytovateľa služieb v súlade s kolektívnou zmluvou, ku ktorej môže byť prinútený pristúpiť po začatí kolektívnych akcií, posudzovaná aj z hľadiska článku 49 ES.

3. Predbežný záver

218. Na zhrnutie vyššie uvedených úvah týkajúcich výkladu smernice 96/71 a jej prebratia vo Švédskom kráľovstve vyslovujem predbežný záver, že:

— po prvé smernica 96/71 nebráni tomu, aby mzdová tarifa, ktorá je upravená alebo stanovená v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky vykonávajúce svoju činnosť v odvetví stavebníctva vo Švédsku, sa vzťahovala, najmä prostredníctvom výkonu práva zaručeného odborovým organizáciám pracovníkov začať kolektívnu akciu, aj na zahraničného poskytovateľa služieb, ktorý dočasne vysiela pracovníkov v tomto odvetví činnosti na švédske územie a nachádza sa v podobnej situácii, vrátane prípadu, ak je tento poskytovateľ už viazaný kolektívnou zmluvou uzavretou v členskom štáte, v ktorom je usadený. Takúto situáciu, ako aj podmienky spojené s kontrolou uplatňovania takejto mzdovej tarify je však potrebné preskúmať z hľadiska článku 49 ES,

— po druhé smernica 96/71 vyžaduje, aby sa na to, aby sa pracovné podmienky a podmienky zamestnania týkajúce sa iných záležitostí, než sú tie, ktoré sú uvedené v jej článku 3 ods. 1 prvom pododseku, upravené kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky vykonávajúce svoje činnosti v odvetví stavebníctva vo Švédsku, mohli presadiť voči zahraničnému poskytovateľovi služieb v podobnej situácii v rámci výkonu práva na kolektívnu akciu, ktoré je priznané odborovým organizáciám pracovníkov v tomto členskom štáte, museli na tieto podmienky vzťahovať

ustanovenia politiky verejného poriadku v zmysle článku 3 ods. 10 tejto smernice. Vnútroštátnemu súdu prislúcha vykladať MBL v čo najväčšej možnej miere z hľadiska vyššie uvedenej požiadavky. V kladnom prípade musí byť uplatnenie takýchto podmienok na zahraničného poskytovateľa služieb v každom prípade v súlade s požiadavkami stanovenými v článku 49 ES,

— po tretie iné než pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú upravené kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky v odvetví stavebníctva vo Švédsku a na ktoré by bol zahraničný poskytovateľ služieb, ktorý dočasne vysiela pracovníkov do toho istého odvetvia a nachádza sa v podobnej situácii, nútený pristúpiť po kolektívnych akciách začatých odborovými organizáciami pracovníkov, nepatria do pôsobnosti smernice 96/71, a teda sa musia preskúmať z hľadiska článku 49 ES.

219. Teraz je potrebné preskúmať tieto otázky z hľadiska článku 49 ES.

4. O článku 49 ES

a) Všeobecné poznámky

220. Podľa judikatúry článok 49 ES vyžaduje nielen odstránenie všetkých foriem diskriminácie voči poskytovateľovi služieb usadenému v inom členskom štáte z dôvodu jeho štátnej príslušnosti, ale takisto odstránenie všetkých obmedzení, aj keď sa uplatňujú rovnako na vnútroštátnych poskytovateľov ako na poskytovateľov z iných členských štátov, ak sú takej povahy, že môžu zakázať činnosti poskytovateľa usadeného v inom členkom štáte, kde legálne poskytuje podobné služby, obmedziť ich alebo ich urobiť menej atraktívnymi. [84]

221. Súdny dvor rovnako rozhodol, že pokiaľ uplatnenie vnútroštátnych právnych predpisov hostiteľského členského štátu na poskytovateľov služieb má za následok dodatočné výdavky, ako aj administratívne a ekonomické náklady, môže spôsobiť zákaz, obmedzenie alebo zníženie atraktivity poskytovania služieb osobami alebo podnikmi usadenými v iných členských štátoch. [85]

84 — Pozri najmä rozsudky Vander Elst už citovaný, bod 14; Arblade a i., už citovaný, bod 33; z 24. januára 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Zb. s. I-787, bod 16, a Wolff & Muller, už citovaný, bod 31.

85 — Rozsudky Portugaia Construções, už citovaný, bod 18, a Wolff & Muller, už citovaný, bod 32.

222. Ako už bolo uvedené v bode 161 týchto návrhoch, domnievam sa, že článok 49 ES možno v tejto veci uplatniť priamo.

223. Je nepochybne potrebné poznamenať, že judikatúra týkajúca sa priameho horizontálneho účinku článku 49 ES, ako sa zdá na prvý pohľad, kládla skôr dôraz na priznanie takéhoto účinku zásade zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, ktorú tento článok konkretizuje.[86]

224. Z podrobnejšej analýzy tejto judikatúry však jasne vyplýva, že priame horizontálne uplatnenie článku 49 ES sa neobmedzuje na diskriminačné konania súkromných osôb, ktoré majú kolektívny účinok na trh práce vo vzťahu k poskytovateľom služieb z členských štátov.

225. Vo veci Deliège[87] teda Súdny dvor skúmal z hľadiska článku 49 ES pravidlá výberu stanovené športovou federáciou, ktoré určovali účasť vrcholových atlétov na ich vlastný účet na medzinárodných súťažiach, napriek tomu, že tieto pravidlá neobsahovali ustanovenie o štátnej príslušnosti a nestanovili podmienky prístupu športovcov na trh práce. Súdny dvor síce odmietol, že by dotknuté pravidlo mohlo byť obmedzením slobodného poskytovania služieb, odôvodnenie tohto posúdenia však nebolo založené len na tom, že predmetné pravidlo neobsahuje ustanovenie o štátnej príslušnosti.

226. Rovnako ani v rozsudku Wouters a i. Súdny dvor nevylúčil, že v prípade, ak by bolo slobodné poskytovanie služieb uplatniteľné na zákaz pre advokátov a účtovníkov nadväzovať akýkoľvek vzťah integrovanej spolupráce, tak ako ho stanovila právna úprava holandskej advokátskej komory, ktorá bola uplatniteľná bez ohľadu na štátnu príslušnosť, mohol by tento zákaz predstavovať obmedzenie uvedenej slobody.[88]

227. Navyše v súvislosti s právnou úpravou v oblasti športu, ktorú prijali Medzinárodný olympijský výbor a Medzinárodná plavecká federácia, Súdny dvor dospel k záveru, že ak sa má výkon dotknutej športovej činnosti posúdiť vzhľadom na ustanovenia Zmluvy týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov alebo slobodného poskytovania služieb, musí sa overiť, či pravidlá, ktoré upravujú

86 — Pozri v tejto súvislosti odstupňovaný prístup v už citovanom rozsudku Walrave a Koch, bod 34.

87 — Rozsudok Deliège, už citovaný, body 60 až 69.

88 — Rozsudok Wouters a i., už citovaný, bod 122.

uvedenú činnosť, spĺňajú podmienky uplatnenia článkov 39 ES a 49 ES, teda či nepredstavujú *obmedzenia*, ktoré uvedené články zakazujú. [89]

228. Okrem toho, keďže ide o základnú slobodu upravenú Zmluvou, považujem snahu o vymedzenie horizontálneho dosahu ňou stanovenej povinnosti podľa toho, či prekážky voči nej kladené sú, alebo nie sú diskriminačné, za mylnú. Ak sa malo takéto vymedzenie pripustiť, nasledovali by zložité diskusie o tom, či sa niektoré opatrenie alebo niektorá úprava, ktoré prijali súkromné osoby, musia považovať za nepriamu diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, za obmedzenie, prekážku alebo odradzovanie od slobodného poskytovania služieb. Ako už vyplýva z judikatúry, keďže demarkačná línia medzi týmito rôznymi kvalifikáciami nie je v praxi vôbec jednoznačná, pripustenie takéhoto vymedzenia horizontálneho účinku článku 49 ES by malo dopad na právnu istotu subjektov.

229. Po týchto spresneniach je potrebné určiť, pokiaľ ide o tri body vymenované v bode 218 týchto návrhov, či výkon kolektívnych akcií zo strany odborových organizácií pracovníkov voči poskytovateľovi služieb v takej situácii, o akú ide vo veci samej, predstavuje obmedzenie v zmysle článku 49 ES a či, ak je to tak, môže byť toto obmedzenie odôvodnené naliehavými požiadavkami všeobecného záujmu.

b) O existencii obmedzenia slobodného poskytovania služieb

230. Najskôr podľa môjho názoru nemožno poprieť, že napriek chýbajúcemu zmluvnému vzťahu medzi žalovanými vo veci samej a Lavalom a napriek tomu, že kolektívne akcie (blokáda a solidárna akcia) *priamo* smerovali proti členom organizácií žalovaných vo veci samej, ktorí nemali odpovedať na žiadnu ponuku zamestnania alebo práce pre Laval, viedlo začatie kolektívnych akcií k tomu, že Laval bol prinútený ustúpiť od plnenia zmluvy na stavbe vo Vaxholme a od vysielania lotyšských pracovníkov na túto stavbu.

231. Podľa môjho názoru teda existuje dostatočná príčinná súvislosť medzi začatím týchto akcií a prerušením hospodárskej činnosti Lavalu na švédskom území.

232. To je nakoniec vo všeobecnosti jeden z výsledkov, ku ktorému môže viesť vykonanie kolektívnej akcie s cieľom prinútiť

89 — Rozsudok Meca-Medina a Majcen/Komisia, už citovaný, bod 29.

poskytovateľa služieb, aby uzavrel kolektívnu zmluvu uplatniteľnú vo Švédsku, pretože tento poskytovateľ buď pristúpi ku kolektívnej zmluve, ktorej uplatňovanie požadujú odborové organizácie pracovníkov, dobrovoľne alebo po začatí kolektívnej akcie, alebo musí ustúpiť od poskytovania svojich služieb.

233. Vykonanie takejto kolektívnej akcie, hoci je vedená aj proti podnikom usadeným na území dotknutého členského štátu, môže zahraničnému poskytovateľovi služieb spôsobiť vysoké náklady, a to bez ohľadu na výsledok tejto akcie, takže podľa môjho názoru predstavuje obmedzenie slobodného poskytovania služieb.

234. V prípade, ak je totiž poskytovateľ služieb podobne ako vo veci samej nakoniec prinútený upustiť od plnenia verejnej zmluvy na uskutočnenie prác z dôvodu neschopnosti pokračovať vo svojej činnosti, pokiaľ nepristúpil na podmienky kolektívnej zmluvy, ktorej uplatnenie sa od neho požaduje, musí tento poskytovateľ v zásade znášať všetky náklady súvisiace s neplnením tejto zmluvy. Systémová povaha takéhoto mechanizmu, ktorú povoľuje švédske vnútroštátne právo, môže tiež odradiť podniky usadené v iných členských štátoch od výkonu slobodného poskytovania svojich služieb vo Švédskom kráľovstve.

235. V prípade, ak zahraničný poskytovateľ služieb po kolektívnej akcii začatej odborovými organizáciami pracovníkov pristúpi k dotknutej kolektívnej zmluve, tento poskytovateľ, ako by to bolo vo veci samej, keby Laval súhlasil s podpisom dohody o pristúpení ku kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, by bol povinný po prvé pristúpiť na všetky podmienky upravené touto zmluvou vrátane rôznych príspevkov uvedených v bode 216 týchto návrhov, rovnako ako podniky v tom istom odvetví, ktoré sú usadené vo Švédsku a sú viazané touto kolektívnou zmluvou, a po druhé vyplácať prinajmenšom mzdovú tarifu určenú v súlade s ustanoveniami uvedenej zmluvy.

236. Treba však pripomenúť, že na jednej strane podľa judikatúry členský štát nie je oprávnený požadovať pri poskytovaní služieb na svojom území dodržiavanie všetkých podmienok požadovaných pre podniky a tým pozbaviť ustanovenia Zmluvy zabezpečujúce slobodné poskytovanie služieb akéhokoľvek potrebného účinku. [90]

237. Na druhej strane Súdny dvor síce pripustil, že uplatnenie právnej úpravy

90 — Pozri najmä rozsudky z 25. júla 1991, Säger, C-76/90, Zb. s. I-4221, bod 13; z 25. októbra 2001, Finalarte a i., C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, Zb. s. I-7831, bod 29, a Portugaia Construções, už citovaný, bod 17.

týkajúcej sa minimálnej mzdy hostiteľským členským štátom na poskytovateľov služieb usadených v inom členskom štáte v zásade možno povoliť, zdôraznil však, že takéto pravidlá musia sledovať všeobecný záujem, a nevylúčil, že za istých okolností by uplatnenie uvedených pravidiel bolo nezlučiteľné s článkom 49 ES. [91]

238. To, čo platí pre členské štáty, musí podľa môjho názoru platiť aj pre súkromné osoby, ktorých činnosť má kolektívny účinok na trh práce a na poskytovanie nadnárodných služieb, ako je to v prípade činnosti, ktorú vykonávajú žalovaní vo veci samej.

239. Skutočnosť, že v druhom analyzovanom prípade môže poskytovateľ služieb pokračovať vo výkone svojej hospodárskej činnosti na území hostiteľského štátu, nijako neznižuje reštriktívnu povahu podmienok, ktoré sú mu uložené.

240. Za týchto okolností sa domnievam, že kolektívne akcie, ktoré začali žalovaní vo veci samej, predstavujú obmedzenie slobodného poskytovania služieb v zmysle článku 49 ES.

c) O prípadnom odôvodnení obmedzenia

241. Z judikatúry uplatniteľnej na právne úpravy členských štátov vyplýva, že ak sa takéto právne úpravy vzťahujú rovnako na všetky osoby alebo podniky vykonávajúce svoju činnosť na území hostiteľského členského štátu, môžu byť odôvodnené, pokiaľ zodpovedajú naliehavým dôvodom všeobecného záujmu, ktorý nie je chránený pravidlami, ktorým podlieha poskytovateľ služieb v členskom štáte, v ktorom je usadený, a pokiaľ sú vhodné na zabezpečenie dosiahnutia cieľa, ktorý sledujú, a nejdú nad rámec toho, čo je potrebné na jeho dosiahnutie. [92]

242. Vzhľadom na osobitnosti sporu vo veci samej je prvým problémom, s ktorým sa treba vyrovnať, určenie sledovaných cieľov.

243. Najskôr sa domnievam, že nie je potrebné preskúmať cieľ sledovaný švédskymi orgánmi, keď povolili, či aspoň nezakázali kolektívne akcie, ktoré začali žalovaní vo veci samej, ale zistiť, aké ciele sledovali

91 — Pozri rozsudok Portugaia Construções, už citovaný, body 21 až 23 a citovanú judikatúru.

92 — Pozri najmä rozsudky Arblade a i., už citovaný, body 34 a 35, Portugaia Construções, už citovaný, bod 19, Wolff & Muller, už citovaný, bod 34, a Komisia/Luxemburg, už citovaný, bod 21.

žalovaní vo veci samej pri začatí uvedených akcií.

244. V tomto zmysle sa táto vec líši od situácie, ktorá bola predmetom vyššie uvedeného rozsudku Schmidberger, v ktorom Súdny dvor preskúmal len cieľ vnútroštátnych orgánov, ktorý vychádzal z úvah o dodržiavaní základných práv v oblasti slobody prejavu a združovania demonštrantov, ktorí zablokovali brennerskú diaľnicu, keďže v spore vo veci samej spoločnosť Schmidberger považovala Rakúsku republiku za zodpovednú za údajné porušenie jej povinností vyplývajúcich z práva Spoločenstva, keď nezabránila vzniku prekážky voľného pohybu tovaru. Súdny dvor teda zastával názor, že konkrétne ciele zhromaždenia demonštrantov neboli ako také rozhodujúce v rámci súdnej žaloby, ktorú podala spoločnosť Schmidberger. [93]

245. Naopak, ciele, ktoré sledovali kolektívne akcie, ktoré začali žalovaní vo veci samej, sú podľa môjho názoru rozhodujúce v kontexte sporu, v ktorom proti sebe stoja len súkromné osoby.

93 — Rozsudok Schmidberger, už citovaný, body 66 až 68.

246. V tejto súvislosti, aj keď vnútroštátne uznesenie nie je osobitne jasné, vnútroštátny súd uviedol medzi ciele, ktoré boli predmetom dotknutých kolektívnych akcií, ochranu pracovníkov a boj proti sociálnemu dumpingu.

247. Mohlo by sa zdať, že oba tieto ciele prekračujú rámec predmetu činnosti odborovej organizácie, ktorý v zásade spočíva v ochrane profesijných záujmov jej vlastných členov.

248. Pre túto okolnosť však nemožno opomenúť, že začatie takých kolektívnych akcií zo strany odborových organizácií pracovníkov, aké sú predmetom vo veci samej, skutočne môže sledovať oba vyššie uvedené ciele, keďže ide, ako už bolo uvedené vyššie, pokiaľ ide o prebratie smernice 96/71 do švédskeho práva, práve o postup zvolený Švédskym kráľovstvom na zabezpečenie, aby sa pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sa týkajú záležitostí vymenovaných v uvedenej smernici a ktoré sú stanovené v kolektívnych zmluvách fakticky uplatniteľných na jeho území na vnútroštátne podniky v odvetví stavebníctva, mohli vzťahovať aj na zahraničných poskytovateľov

služieb, ktorí tam dočasne vysielajú pracovníkov v tomto odvetví. V každom prípade nič nebráni tomu, aby sa takýchto cieľov mohli dovolávať jednotlivci. [94]

249. Ako je však známe, Súdny dvor uznal, že medzi naliehavé požiadavky všeobecného záujmu, ktoré môžu odôvodniť obmedzenie slobodného poskytovania služieb, patrí ochrana pracovníkov, ako aj boj proti sociálnemu dumpingu [95] a že na týchto požiadavkách stojí aj smernica 96/71. [96]

250. Ide teda o overenie, či výkonom práva na kolektívnu akciu s cieľom prinútiť zahraničného poskytovateľa služieb, ktorý je viazaný kolektívnou zmluvou v členskom štáte pôvodu, aby pristúpil na všetky podmienky švédskej kolektívnej zmluvy fakticky uplatniteľnej na vnútroštátne podniky v rovnakom odvetví činnosti, možno dosiahnuť sledované ciele bez toho, aby bol prekročený rámec toho, čo je na tento účel nevyhnutné.

251. Vo všeobecnosti je potrebné pripomenúť, že článok 49 ES nemôže odborovým organizáciám ukladať povinnosti, ktoré by zasahovali do samotnej podstaty práva na kolektívnu akciu. [97] Toto posúdenie sa podľa môjho názoru musí vzťahovať na situáciu, v ktorej sa právo začať kolektívnu akciu, rovnako ako sa zdá v prejednávanej veci, pripúšťa nielen na ochranu záujmov členov odborovej organizácie, ale aj na to, aby odborová organizácia mohla sledovať legitímne ciele uznané právom Spoločenstva, ako je ochrana pracovníkov vo všeobecnosti a boj proti sociálnemu dumpingu v dotknutom členskom štáte.

252. Keďže však toto právo nie je absolútne, musí byť jeho výkon v zhode s požiadavkou všeobecného záujmu, ktorú predstavuje slobodné poskytovanie služieb v Spoločenstve.

253. Pokiaľ ide o tri body vymenované v bode 218 týchto návrhov a s ohľadom na judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa článku 49 ES, potreba vyváženia proti sebe stojacich záujmov ma privádza k týmto poznámkam.

94 — Pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o uplatňovanie odôvodnení vychádzajúcich z verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia, rozsudok z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 86.

95 — Pozri, najmä pokiaľ ide o ochranu pracovníkov, už Arblade a i., už citovaný, bod 36, Finalarte a i., už citovaný, bod 33, Portugaia Construções, už citovaný, bod 20, a Wolff & Muller, už citovaný, bod 35. Pokiaľ ide o boj proti sociálnemu dumping, pozri rozsudok z 19. januára 2006, Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 61.

96 — Pozri článok 3 smernice 96/71 a rozsudok z 19. januára 2006, Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 61.

97 — Pozri moje úvahy v úvodných poznámkach vyššie, a najmä rozsudok Schmidberger, už citovaný, bod 80 a citovanú judikatúru.

i) O primeranosti kolektívnych akcií v rozsahu, v akom je ich cieľom presadenie mzdovej tarify určenej v súlade s kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet

254. Po prvé zastávam názor, že článok 49 ES v zásade nebráni začať kolektívne akcie s cieľom prinútiť poskytovateľa služieb z členského štátu, aby pristúpil na odmenu určenú v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky nachádzajúce sa v podobnej situácii v odvetví stavebníctva v členskom štáte, na ktorého územie uvedený poskytovateľ dočasne vysiela pracovníkov.

255. V prvom rade takýto postup je vo všeobecnosti vhodný na dosiahnutie cieľov, ktoré sleduje, pretože už samotná hrozba kolektívnej akcie odborových organizácií pracovníkov najčastejšie prinúti zamestnávateľov, aby uzavreli kolektívnu zmluvu, ktorej podpis sa požaduje. Okrem toho, ako vyplýva z informácií švédskej vlády a z údajov obsiahnutých v spise, použitie kolektívnych akcií z dôvodu neuzavretia kolektívnej zmluvy je vo Švédsku zriedkavé.

256. Je určite potrebné pripomenúť, že začatie kolektívnych akcií v prejednávanej veci nepriamo spôsobilo lotyšským pracovníkom stratu ich dočasného zamestnania v tomto členskom štáte.

257. Ako však bude spresnené nižšie, nedomnievam sa, že by táto situácia vyplývala zo mzdových požiadaviek v pravom zmysle slova, ktoré uplatňovali žalovaní vo veci samej, ale skôr vzhľadom na konkrétne okolnosti veci samej, z ostatných podmienok stanovených v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, ktorú mal podpísať Laval na základe požiadaviek žalovaných vo veci samej v rámci kolektívnych akcií, ktoré uskutočnili a ktoré tento podnik považoval za neprimerané.

258. Následne výkon práva na kolektívnu akciu s cieľom prinútiť poskytovateľa služieb, aby pristúpil na mzdu uplatňovanú v dotknutom odvetví činnosti v hostiteľskom členskom štáte, v zásade predstavuje menej obmedzujúce opatrenie, než je automatické uplatnenie podobnej mzdovej tarify, ktorá by síce nebola minimálnou mzdovou tarifou, ale bola by stanovená vnútroštátnymi právnymi predpismi, lebo poskytovateľovi služieb umožňuje v rámci systému vyjednávania s príslušnými odborovými organizáciami pracovníkov dosiahnuť odmenu zohľadňujúcu jeho vlastné náklady, pričom v každom prípade nemôže uplatňovať mzdovú tarifu, ktorá je nižšia, než akú stanoví podporné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

259. Takýto systém síce môže viesť k nepredvídateľnému výsledku, či dokonca v niektorých situáciách k prípadne prehnaným mzdovým nárokom.

260. Tieto okolnosti sú však vlastné systému kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, ktorého základom a uprednostňovaným prostriedkom je vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi, a teda zmluvná sloboda, skôr ako zásah vnútroštátneho normotvorcu. Nemyslím si, že pri súčasnom stave vývoja práva Spoločenstva by bolo možné takto zvolené sociálne usporiadanie spochybniť na základe uplatnenia jednej zo základných slobôd pohybu, ktoré sú zakotvené v Zmluve.

261. Je síce pravda, že v situácii, o akú ide vo veci samej, bol Laval nútený buď pristúpiť ku kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, alebo odmietnuť podpis takejto zmluvy, čo sa stalo, a v konečnom dôsledku prerušiť vykonávanie prác na stavbe vo Vaxholme bez toho, aby mohol sám použiť napríklad výluku pracovníkov.

262. Domnievam sa však, že ak by sa v situácii, o akú ide vo veci samej, pripustilo, aby zamestnávateľ mohol použiť takýto postup, neurobilo by to kolektívne akcie menej reštriktívne, pretože by najmä zostal prerušený výkon prác, ktoré sa mali vykonať.

263. Z judikatúry týkajúcej sa článku 49 ES a z posúdenia proporcionality obmedzení týkajúcich sa v ňom zakotvenej slobody uplatnením právnej úpravy členských štátov z dôvodu ochrany pracovníkov za daných okolností vyplýva, že rozšírenie uplatniteľnosti (minimálnej) mzdovej tarify stanovenej touto právnou úpravou alebo kolektívnou zmluvou, ktorá bola v členskom štáte vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú na *všetky osoby*, ktoré *na jeho území*, hoci aj dočasne, vykonávajú prácu za mzdu, je možné, pokiaľ sa ukazuje, že nimi udelená ochrana nie je zaručená *zhodnými alebo v podstate porovnateľnými* povinnosťami, ktorým už podnik podlieha v členskom štáte, v ktorom je usadený. [98]

264. Táto judikatúra teda od hostiteľských členských štátov, no najmä od ich súdov požaduje, aby posudzovali rovnocennosť alebo zásadnú porovnateľnosť ochrany, ktorú už vysielaným pracovníkom poskytli právne predpisy alebo kolektívne zmluvy v členskom štáte, v ktorom je poskytovateľ usadený, najmä pokiaľ ide o odmenu, ktorá je im priznaná.

98 — Rozsudky z 28. marca 1996, Guiot, C-272/94, Zb. s. I-1905, body 16 a 17; Arblade a i., už citovaný, bod 51; Komisia/Luxemburg, už citovaný, bod 29, a z 19. januára 2006, Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 44.

265. Ako tiež vyplýva z judikatúry, toto porovnanie musí zohľadniť výšku hrubej mzdy. [99]

266. Vo veci samej je potrebné pripomenúť, a to bez ohľadu na otázku súvisiacu s povinnosťou Lavalu pristúpiť na všetky podmienky stanovené kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet podpisom dohody o pristúpení pred začatím rozhovorov o výške odmeny, že žalovaní vo veci samej sa najskôr domáhali, aby tento podnik lotyšským pracovníkom, ktorí boli dočasne vyslaní do Švédska, vyplácal priemernú mzdovú tarifu uplatňovanú podnikmi v odvetví stavebníctva v oblasti Štokholmu vo výške 145 SEK za hodinu (čo zodpovedá približne 16 eurám za hodinu), ktorých požiadavka bola predložená na prerokovanie, avšak jej neúspech by viedol k tomu, že by Laval mohol uplatňovať mzdovú tarifu vo výške 109 SEK za hodinu (čo zodpovedá približne 12 eurám za hodinu) v súlade s tým, čo v čase skutkových okolností vo veci samej stanovilo podporné ustanovenie obsiahnuté v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet.

99 — Pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 9. Je potrebné poznamenať, že v už citovanom rozsudku Mazzoleni a ISA Súdny dvor požadoval, aby vnútroštátny súd vzal do úvahy pri porovnávaní mzdových podmienok čisté mzdy, ale tento postoj možno podľa môjho názoru vysvetliť veľmi osobitnými okolnosťami veci, ktorá bola Súdnemu dvoru predložená, pretože išlo o podnik usadený v prihraničnom regióne, ktorého niektorí zamestnanci mohli byť na účely poskytovania služieb podniku prinútení, aby vykonávali svoju prácu na čiastočný úväzok a na veľmi krátku dobu na susednom území iného členského štátu, než v ktorom bol podnik usadený.

267. K týmto skutkovým okolnostiam možno uviesť dve poznámky.

268. Na jednej strane možno konštatovať, že mzdovou tarifou, ktorú požadovali žalovaní vo veci samej, nie je mzdová tarifa, ktorá sa uplatňuje na všetky osoby (v dotknutom odvetví činnosti) na švédskom území, ak preberiem terminológiu z judikatúry, ktorá je citovaná v bode 263 vyššie. Nedomnievam sa však, že by táto okolnosť bola v prejednávanej veci rozhodujúca, pretože, ako sa zdá, pred vnútroštátnym súdom sa nespochybňuje skutočnosť, že táto mzda sa požadovala od všetkých podnikov v danom odvetví činnosti v regióne, kde boli vyslaní lotyšskí pracovníci v čase skutkových okolností vo veci samej, ktorého podniky sa teda nachádzali v situácii porovnateľnej so situáciou Lavalu. Okrem toho sa zdá, že táto okolnosť je prekonaná na základe skutočnosti, že Laval mal možnosť, upravenú samotnou kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, s touto mzdovou požiadavkou nesúhlasiť.

269. Na druhej strane z okolností vo veci samej totiž vyplýva, ako žalovaní vo veci samej okrem iného pripustili vo svojich písomných pripomienkach, že ak by nimi začaté kolektívne akcie viedli k tomu, že by Laval podpísal dohodu o pristúpení ku kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, mohol by Laval zmariť vyjednávanie o priemernej mzdovej tarife a uplatniť mzdovú tarifu vo výške 109 SEK za hodinu určenú v súlade s uvedenou kolektívnou zmluvou.

270. Z toho vyplýva, že ak takáto odmena predstavuje hrubú mzdu, vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby ju porovnal s odmenou, ktorú Laval vyplácal lotyšským pracovníkom.

271. V tejto súvislosti je rovnako potrebné pripomenúť, ako vyplýva z vnútroštátneho uznesenia, že Laval svojim pracovníkom vyplácal mesačnú odmenu vo výške približne 13 650 SEK (teda približne 1 500 eur), ku ktorej treba pripočítať rôzne nepeňažné výhody.

272. Z tohto dôvodu sa domnievam, že ak má vnútroštátny súd vykonať porovnanie hrubých čiastok odmien a pokiaľ vyššie uvedené odmeny skutočne zodpovedajú hrubým čiastkam mzdy, mal by súd a *quo* overiť, či odmena uplatňovaná Lavalom bola zhodná alebo v podstate porovnateľná s odmenou stanovenou podporným ustanovením obsiahnutým v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, ktorá bola platná v čase skutkových okolností vo veci samej. V tejto súvislosti by mal vnútroštátny súd tiež overiť, či rôzne nepeňažné výhody poskytované Lavalom nie sú príspevkom vyplácaným na úhradu výdavkov vynaložených z dôvodu vyslania.

273. Ak by hrubá odmena vyplácaná Lavalom nebola zhodná alebo v podstate porovnateľná s odmenou stanovenou v podpornom ustanovení obsiahnutom v zmluve Byggnadsarbetareförbundet, o čom som presvedčený, no nie úplne istý, bolo by podľa môjho názoru možné z toho vyvodiť, že kolektívne akcie nie sú v rozsahu, v akom je ich cieľom presadiť mzdovú tarifu upravenú kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, neprimerané cieľom ochrany pracovníkov a boja proti sociálnemu dumpingu.

274. Kvôli úplnosti dodávam, že na rozdiel od toho, čo tvrdili niektorí účastníci, ktorí Súdnemu dvoru predložili svoje pripomienky, vrátane Lavalu, takéto posúdenie neznamená porušenie negatívneho aspektu slobody združovania poskytovateľa služieb alebo ním vyslaných pracovníkov, teda práva nevstúpiť do odborovej organizácie alebo z nej vystúpiť, [100] ktorej dodržiavanie musí Súdny dvor podľa môjho názoru tiež zabezpečiť.

275. V tejto súvislosti je rovnako potrebné zdôrazniť, že Európsky súd pre ľudské práva v už citovanom rozsudku Gustafsson v. Švédsko zastával názor, že Švédsko neporušilo svoju povinnosť zabezpečiť práva sťažovateľa zakotvené v článku 11 EDĽP v situácii, v ktorej bol tento švédsky zamestnávateľ v odvetví stravovania nakoniec prinútený ukončiť svoju činnosť v tomto odvetví, a to po kolektívnych akciách vo forme blokády

100 — O tomto aspekte slobody združovania pozri judikatúru uvedenú v bode 70 týchto návrhov.

a solidárnej akcie, ktoré začalo niekoľko odborových organizácii pracovníkov s cieľom prinútiť ho, aby pristúpil ku kolektívnej zmluve. Vo svojom posúdení totiž Európsky súd pre ľudské práva zdôraznil hlavne to, že aj napriek nátlaku vyvíjanom na sťažovateľa tento sťažovateľ nebol povinný stať sa členom organizácií zamestnávateľov, ktoré podpísali kolektívnu zmluvu, ale mohol sa rozhodnúť, že k dotknutej kolektívnej zmluve podpíše dohodu o pristúpení, ktorá by mu umožňovala zahrnúť ustanovenia prispôsobené osobitnej povahe jeho činnosti a ktorá z ekonomickej stránky nevykazovala také nevýhody, ktoré by ho prinútili vstúpiť do organizácie zamestnávateľov. [101]

276. Tak je to podľa mňa aj v prípade Lavalu, ktorý nikdy netvrdil, že by podpis dohody o pristúpení ku kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet predstavoval také ekonomické nevýhody, že by bol nútený stať sa členom švédskej organizácie zamestnávateľov v stavebníctve (Sveriges Byggindustrier).

277. Okrem toho neobstojí ani tvrdenie, že bol porušený negatívny aspekt slobody združovania lotyšských pracovníkov, lebo v súlade so zásadami uplatniteľnými na kolektívne pracovnoprávne vzťahy vo Švédsku zamestnávateľ, ktorý podpísal dohodu o pristúpení, musí všetkým pracovníkom, ktorých zamestnáva, bez ohľadu na ich prípadné členstvo v odborových organizáciách, ktoré podpísali kolektívnu zmluvu, poskytnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnania stanovené predmetnou kolektívnou zmluvou.

278. Aj po tomto spresnení je však dosť možné, že porovnanie hrubých odmien, ktoré je uvedené v bodoch 272 a 273 vyššie, nebude nakoniec vo veci samej nevyhnutné vzhľadom na okolnosť, ktorá osobitne súvisí s predmetnou situáciou, [102] podľa ktorej Laval ešte predtým, než mohol uplatniť mzdovú tarifu určenú v súlade s podporným ustanovením obsiahnutým v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, musel pristúpiť na všetky podmienky upravené uvedenou zmluvou.

ii) O primeranosti kolektívnych akcií v rozsahu, v akom je ich cieľom presadenie všetkých podmienok upravených kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet

279. Po druhé práve skutočnosť, že Laval odmietol pristúpiť na všetky podmienky

101 — Rozsudok Gustafsson v. Švédsko, už citovaný, § 52.

102 — Z odpovedí žalovaných vo veci samej na písomné otázky Súdneho dvora vyplýva, že prax spočívajúca v tom, že uplatnenie mzdy upravenej alebo určenej v súlade s kolektívnou zmluvou je viazané na pristúpenie zamestnávateľa na všetky podmienky stanovené v uvedenej zmluve, nie je charakteristikou švédskeho modelu kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

stanovené kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, ktoré tento podnik považoval za prehnané, totiž priviedla žalovaných vo veci samej k tomu (a umožnila im), aby začali predmetné kolektívne akcie. Konkrétnejšie, ak by Laval podpísal dohodu o pristúpení ku kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet, toto pristúpenie by mu v súlade s MBL zabezpečilo sociálny zmier, ktorý by mu ďalej umožnil začať vyjednávanie o mzdovej tarife podľa ustanovení uvedenej zmluvy.

280. V tejto súvislosti sa však domnievam, že ak je samotná možnosť uplatňovať danú mzdovú tarifu podmienená predchádzajúcim pristúpením na všetky podmienky upravené kolektívnou zmluvou, ktoré sa fakticky uplatnia na podniky v tom istom odvetví činnosti v podobnej situácii usadené vo Švédsku, potom je tým prekročený rámec toho, čo je nevyhnutné na to, aby sa zabezpečila ochrana pracovníkov a predišlo sa sociálnemu dumpingu.

281. Toto posúdenie zahŕňa a *fortiori* situáciu, v ktorej rovnako ako vo veci samej je podnik, ktorý dočasne vysiela pracovníkov do hostiteľského členského štátu, viazaný kolektívnou zmluvou legálne dojednanou v inom členskom štáte. V takejto situácii by totiž podľa môjho názoru bolo v rozpore so zásadou proporcionality, ak by poskytovateľ služieb z iného členského štátu mal podliehať, a to aj po kolektívnych akciách začatých v súlade s vnútroštátnym právom, buď podmienkam, ktorých účelom je dosiahnutie cieľov, ktorými je začatie kolektívnych akcií odôvodnené, alebo podmienkam, ktoré sú duplicitné s podmienkami, ktorým uvedený poskytovateľ podlieha v členskom štáte, v ktorom je usadený, najmä na základe kolektívnej zmluvy uzavretej v uvedenom členskom štáte.

282. Tento prístup je podľa mňa v súlade s judikatúrou, ktorá požaduje na jednej strane, aby podmienky poskytovania služieb v súvislosti s dočasným vysielaním pracovníkov podľa právnej úpravy hostiteľského členského štátu zahŕňali skutočné zvýhodnenie dotknutých pracovníkov, ktoré výrazným spôsobom prispieva k ich sociálnej ochrane, [103] a na druhej strane, ako už bolo uvedené vyššie, aby ochrana, ktorú takéto podmienky poskytujú, už nebola zaručená zhodnými alebo v podstate porovnateľnými povinnosťami, ktorým už poskytovateľ služieb podlieha v členskom štáte, v ktorom je usadený.

283. Nič nebráni tomu, aby sa táto judikatúra vzťahovala na takú situáciu, o akú ide vo veci samej. Medze, ktoré táto judikatúra stanovuje pre kolektívne akcie začaté na

103 — Pozri rozsudok Wolff & Muller, už citovaný, bod 38.

území členského štátu v súlade s vnútroštátnym právom, totiž nie sú neprimeraným a neúnosným zásahom do výkonu práva použiť uvedené akcie, ktorými by bola ohrozená samotná podstata chráneného práva.[104]

284. V rámci skúmania, či podmienky kolektívnej zmluvy Byggnadsarbetareförbundet, na ktoré mal Laval na základe kolektívnych akcií začatých žalovanými vo veci samej pristúpiť, a to ešte predtým, ako začal akékoľvek rokovanie o uplatniteľnej mzdovej tarife alebo ako začal uplatňovať mzdovú tarifu stanovenú v podpornom ustanovení obsiahnutom v uvedenej kolektívnej zmluve, by mal vnútroštátny súd na účely posúdenia primeranosti týchto akcií:

— na jednej strane overiť, pokiaľ ide o prípadné pracovné podmienky a podmienky zamestnania upravené kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet — ktoré sa týkajú, ako už bolo uvedené v úvahách týkajúcich sa smernice 96/71, iných záležitostí, než sú tie, ktoré sú vymenované v jej článku 3 ods. 1 prvom pododseku —, či uplatnenie týchto podmienok na Laval, pokiaľ sú tieto podmienky vo Švédsku upravené v ustanoveniach politiky verejného poriadku v zmysle článku 3 ods. 10 uvedenej smernice, neprekročilo rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov, ktoré sledujú predmetné kolektívne akcie,

— na druhej strane overiť, pokiaľ ide o ostatné podmienky upravené kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, či tieto podmienky obsahujú skutočné zvýhodnenie, ktoré výrazným spôsobom prispieva k sociálnej ochrane vyslaných pracovníkov, a či nie sú duplicitné s prípadne totožnou alebo v podstate porovnateľnou ochranou, ktorú im poskytli právne predpisy a/alebo kolektívna zmluva, ktoré sú uplatniteľné na Laval v členskom štáte, v ktorom je usadený.

285. V tejto súvislosti považujem za vhodné uviesť niekoľko poznámok o určitých podmienkach upravených kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, o ktorých účastníci konania dlho diskutovali pred Súdnym dvorom, a to s ohľadom na príspevky týkajúce sa poistného, ktoré musí platiť zamestnávateľ, poplatkov nazývaných „dodatočné centimy“, ktoré platí zamestnávateľ v prospech rôznych švédskych organizácií, ako aj provízie, ktorú platí zamestnávateľ Byggnadsarbetareförbundet a ktorá aspoň navonok zodpovedá odmene za kontrolu miezd, ktorú vykonávajú miestne sekcie tejto odborovej organizácie.

104 — Pozri rozsudok Schmidberger, už citovaný, bod 80.

286. Po prvé, pokiaľ ide o prvé uvedené príspevky, z pripomienok účastníkov vo veci samej, ako aj z ich odpovedí na písomné otázky Súdneho dvora vyplýva, že tieto príspevky zahŕňali päť rôznych poistení, ktoré sa museli uzavrieť so švédskou spoločnosťou a v čase skutkových okolností vo veci samej predstavovali celkové náklady vo výške 5,9 % zo sumy miezd. Konkrétnejšie išlo o kolektívne poistenie skupiny nazývanej „AGS“, ktoré zabezpečuje plnenie v prípade choroby, dôchodkové pripoistenie nazývané „SAF-LO“, ktoré môže využiť pracovník od 55 rokov, poistenie nazývané „AGB“, ktoré zabezpečuje plnenie v nezamestnanosti, životné poistenie skupiny nazývanej „TGL“, ktoré zaručuje finančnú výpomoc pozostalým v prípade smrti pracovníka, a poistenie pracovných úrazov nazývané „TFA“. Vyššie uvedené poistné predstavovalo na AGS 1,2 % a na SAF-LO 4,2 % zo sumy miezd, čiže celkovo 5,4 %. Poistné na ostatné tri druhy poistenia predstavovalo celkovo 0,5 % zo sumy miezd.

287. Konštatujem, že tak pred vnútroštátnym súdom, ako aj pred Súdnym dvorom Laval dôrazne vzniesol námietku voči povinnosti uzavrieť prvé dve poistenia. Pokiaľ ide o prvé z nich, jeho námietka vychádza z toho, že AGS môže využiť len zamestnanec, ktorý poberá príjem zakladajúci nárok na zdravotné poistenie v zmysle švédskeho zákona o sociálnom poistení [Lag (1962:381) om allmän försäkring], zatiaľ čo z práva Spoločenstva vyplýva, že na pracovníka dočasne vyslaného na územie členského štátu sa naďalej vzťahuje režim sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom má svoj pobyt. Pokiaľ ide o druhé poistenie, Laval pochybuje o jeho význame pre vyslaných pracovníkov, pretože plnenia, na ktoré toto poistenie dáva nárok, na jednej strane predpokladajú dosiahnutie veku 55 rokov, a teda vo všeobecnosti veľmi vzdialenú splatnosť, a na druhej strane vyžadujú aktívnu činnosť pri správe kapitálu, čo môže viesť k mnohým praktickým a finančným problémom vrátane súbežnej správy fondov v niekoľkých členských štátov. Laval okrem toho zdôraznil, že zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia sú výslovne vylúčené z minimálnej mzdovej tarify uvedenej v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. c) smernice 96/71.

288. Tieto argumenty ma neponechávajú necitlivým, prinajmenšom pokiaľ ide o poistenie AGS, ak je výklad švédskeho zákona o sociálnom poistení, ktorý navrhuje Laval, správny, pričom tento výklad nebol žalovanými vo veci samej spochybnený, avšak vnútroštátny súd to bude musieť preveriť.

289. Ako pripomína odôvodnenie č. 21 smernice 96/71, nariadenie č. 1408/71 totiž vymedzuje ustanovenia uplatniteľné v oblasti dávok a príspevkov sociálneho zabezpečenia zamestnancov, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, a vo svojom článku 14 ods. 1

písm. a) stanovuje, v súlade so zásadou právnych predpisov jediného štátu, ktorou sa toto nariadenie riadi, že zamestnanec členského štátu, ktorý je svojím podnikom dočasne vyslaný na územie iného členského štátu na očakávanú dobu neprekračujúcu dvanásť mesiacov, podlieha právnym predpisom v oblasti sociálneho zabezpečenia prvého členského štátu. [105]

290. S výhradou výkladu švédskeho zákona o sociálnom poistení sa preto domnievam, že žalovaní vo veci samej nemohli v rámci svojich kolektívnych akcií požadovať, aby Laval pristúpil na poistenie AGS uvedené v kolektívnej zmluve Byggnadsarbetareförbundet.

291. Toto posúdenie nemožno podľa môjho názoru vyvrátiť argumentom žalovaných vo veci samej, ktorý je obsiahnutý v ich odpovedi na písomné otázky zaslané Súdnym dvorom a ktorý je založený na tom, že Laval mohol požiadať o oslobodenie od platby poistného AGS. Takáto možnosť bola totiž v čase skutkových okolností vo veci samej podľa všetkého nielenže vylúčená, ale v každom prípade sa zdá, že spočíva na zásade, ktorá je v rozpore s článkom 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71, ktorý stanovuje uplatniteľnosť zákona o sociálnom zabezpečení toho členského štátu, na ktorého území pracovník obvykle vykonáva prácu, na zamestnancov dočasne vyslaných do iného členského štátu na dobu neprekračujúcu dvanásť mesiacov.

292. Pokiaľ ide o ostatné tri druhy poistenia, len uvediem, že mi pripadá prinajmenšom zvláštne, že vyššie uvedené poistné na AGB sa vyberá na krytie rizika nezamestnanosti, zatiaľ čo vyslaní pracovníci sa už pojmovo nemôžu začleniť do trhu práce v hostiteľskom členskom štáte.

293. Vnútroštátny súd však musí z hľadiska všetkých relevantných okolností veci samej overiť, či poistenia, ktorých úhrada sa od Lavalu požadovala, spĺňajú kritériá uvedené v bode 284 vyššie.

294. Po druhé, pokiaľ ide poplatky, ktoré sa nazývajú „dodatočné centimy“, podotýkam, že podľa nespochybnených vysvetlení, ktoré podali žalovaní vo veci samej vo svojej odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora, dosahujú výšku 0,8 % zo sumy miezd zamestnávateľa. Tieto príplatky sa platili švédskej poisťovni v prospech rôznych oprávnených osôb podľa tohto rozdeľovacieho kľúča: približne 0,4 % sa vyplatilo v prospech švédskej poisťovne poskytujúcej životné poistenie a zaopatrenie pre pozostalých pracovníkov a poistenie úrazov mimo pracovného času;

105 — Pozri, pokiaľ ide o článok 14 nariadenia č. 1408/71, nedávny rozsudok z 26. januára 2006, Herbosch Kiere, C-2/05, Zb. s. I-1079.

približne 0,3 % boli príspevkom na financovanie výskumného fondu švédskych stavebných podnikov [Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF)] na podporu výskumu a vývoja v odvetví stavebníctva a nových postupov v tomto odvetví; približne 0,03 % sa vyplatilo v prospech švédskej spoločnosti, ktorej poslaním bolo prispôsobovanie pracovísk osobám so zníženou pohyblivosťou a ich rekvalifikácia; približne 0,04 % boli určené ako dotácia na odborné vzdelávanie a presadzovanie jeho rozvoja v odvetví stavebníctva; nakoniec 0,02 % boli určené na financovanie administratívnych a správnych nákladov vynaložených vyššie uvedenou švédskou poisťovňou, ktorá bola poverená vyplácaním týchto štyroch vyššie vymenovaných príspevkov ich príslušným oprávneným osobám.

295. Myslím si však, že niektoré z príspevkov požadovaných od Lavalu v rámci kolektívnych akcií vedených žalovanými vo veci samej, a to najmä príspevky určené ako dotácie pre SBUF a na odborné vzdelávanie v odvetví stavebníctva, buď nijako nesúvisia s ochranou pracovníkov, alebo neposkytujú žiadne skutočné zvýhodnenie, ktoré by výrazným spôsobom prispievalo k sociálnej ochrane vyslaných pracovníkov.

296. Po tretie, pokiaľ ide o províziu za kontrolu miezd vyplácanú miestnym sekciám Byggnadsarbetareförbundet, je potrebné konštatovať, ako vyplýva z pripomienok žalovaných vo veci samej v ich odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora, že táto provízia, ktorá dosahovala 1,5 % zo sumy miezd pracovníkov v stavebníctve na každé kontrolné obdobie, slúži niekoľkým cieľom, z ktorých prvým cieľom je overiť, či zamestnávateľ vypláca odmenu dojednanú medzi sociálnymi partnermi najmä vzhľadom na osobitné charakteristiky odvetvia stavebníctva, v ktorom je značná mobilita pracovníkov a existujú rozličné formy odmien. Kontrola odmien prebieha vždy po štyroch až ôsmich týždňoch na základe menných zoznamov, ktoré zamestnávatelia zasielajú miestnym sekciám Byggnadsarbetareförbundet. Podľa žalovaných vo veci samej sa vďaka tejto pravidelnej kontrole zvýšila úroveň mzdy niekoľkým stovkám pracovníkov vrátane odborovo neorganizovaných pracovníkov, a to po tom, čo bolo dohodnuté ročné zvýšenie miezd, ktoré však zamestnávatelia nevyplatili. Okrem konkrétneho overovania vyplácania miezd takáto kontrola rovnako umožňuje zostaviť mzdové štatistiky, ktoré slúžia ako základ na kolektívne vyjednávanie s organizáciami zamestnávateľov. Žalovaní vo veci samej tiež zdôraznili, že kontrolná činnosť vykázala hlboký deficit v období rokov 2001 až 2005 a že sumy vyplácané zamestnávateľom predstavujú odmenu za skutočnú prácu, ktorá je na prospech pracovníkov bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborovej organizácie.

297. Vo všeobecnosti sa mi zdá, že taká kontrola, akú upravuje kolektívna zmluva

Byggnadsarbetareförbundet, predstavuje podmienku, ktorá je vnútorne spojená s uplatňovaním mzdovej tarify určenej v súlade s uvedenou zmluvou. Z tohto dôvodu, pokiaľ sa prijme zásada, podľa ktorej článok 49 ES nebráni tomu, aby odborové organizácie presadili prostredníctvom kolektívnych akcií voči zahraničnému poskytovateľovi služieb mzdovú tarifu určenú v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky v tom istom odvetví nachádzajúce sa v podobnej situácii, právo Spoločenstva by malo týmto organizáciám zaručiť možnosť, aby vhodnými prostriedkami zabezpečili dodržiavanie týchto pravidiel.

298. Zostáva teda vyriešiť otázku, či v takej situácii, o akú ide vo veci samej, povinnosť Lavalu platiť províziu za kontrolu odmien, ktorú poberá miestna odborová sekcia Byggnadsarbetareförbundet, prekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, ktorým je zabezpečiť vyslaným pracovníkom vyplatenie odmeny, ktorá je určená v súlade s kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet.

299. Hoci je toto posúdenie hypotetické a vzhľadom na moje vyššie uvedené poznámky nie je na vyriešenie veci samej nevyhnutne potrebné, možno formulovať niekoľko všeobecných úvah.

300. Podľa mňa sa takáto provízia môže poberať len za skutočne vykonané kontroly. To znamená, ak sa vezme do úvahy obmedzené trvanie doby, na ktorú sú pracovníci vyslaní, a cieľ kontroly odmien, že kontroly sa môžu uskutočniť počas uvedenej doby, tak sa tým umožní, aby ich výsledky výrazným spôsobom prispeli k ochrane vyslaných pracovníkov.

301. Takáto provízia by teda rovnako mala odrážať skutočné náklady na kontrolu odmien a nemala by slúžiť na financovanie činností odborov, ktoré s týmto cieľom nesúvisia. Ak by to tak nebolo, existovalo by totiž riziko, najmä v prípade, ak by bola provízia odpočítaná z miezd vyslaných pracovníkov v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy, že dôjde k zásahu buď do negatívneho aspektu slobody združovania týchto pracovníkov, alebo prinajmenšom do slobody voľne nakladať so svojou mzdou, čím by teda boli zbavení svojho majetku v zmysle článku 1 protokolu č. 1 EDĽP.

302. V tejto súvislosti poznamenávam, že existenciu takéhoto zásahu Európsky súd pre ľudské práva nedávno konštatoval v rozsudku Evaldsson a i. v. Švédsko, v ktorom išlo

o zrážky vyberané švédskym zamestnávateľom z miezd pracovníkov, ktorí neboli členmi odborovej organizácie Byggnadsarbetareförbundet, na financovanie kontroly odmien, ktoré boli dojednané v súlade s kolektívnou zmluvou Byggnadsarbetareförbundet, a to v situácii, keď nedostatočná transparentnosť v účtovníctve miestnej odborovej sekcie Byggnadsarbetareförbundet v čase skutkových okolností znemožňovala, aby sa uvedení pracovníci zoznámili s tým, na čo boli použité zrážky vykonané z ich miezd, čím teda boli zbavení možnosti overiť si, či nefinancujú činnosti odborov, ktoré nesúvisia s kontrolou odmien a ktoré sa nezhodujú s ich presvedčením. [106]

303. Európsky súd pre ľudské práva teda dospel k názoru, že zásah do pokojného užívania majetku uvedených pracovníkov bol neprimeraný z hľadiska cieľa ochrany pracovníkov v odvetví stavebníctva v širokom zmysle slova, ktorý bol uznaný za cieľ všeobecného záujmu a ktorý sleduje kontrola odmien vykonávaná dotknutou odborovou organizáciou, a že Švédske kráľovstvo sa malo proti tomuto zásahu postaviť, aby chránilo práva dotknutých pracovníkov, ktoré vyplývajú z článku 1 protokolu č. 1 EDĽP. [107]

304. V tejto veci by podľa môjho názoru mal vnútroštátny súd vziať do úvahy aj túto judikatúru, pokiaľ sa bude domnievať, že riešenie sporu vo veci samej závisí aj od preskúmania primeranosti povinnosti Lavalu platiť províziu za kontrolu odmien, ktorá by sa Lavalu uložila na základe kolektívnej zmluvy Byggnadsarbetareförbundet a k podpisu ktorej sa žalovaní vo veci samej pokúsili tento podnik prinútiť v rámci nimi vedených kolektívnych akcií.

305. Nakoniec len kvôli úplnosti, pokiaľ ide o problematiku týkajúcu sa primeranosti obmedzení vyplývajúcich z kolektívnych akcií, ktoré sú predmetom v tejto veci, nemyslím si, že by vnútroštátny súd v rámci preskúmania, ktoré v tejto súvislosti vykoná — aj čo sa týka posúdenia dôvodnosti žaloby o náhradu škody, ktorú podal Laval proti odborovým organizáciám pracovníkov vo veci samej —, musel v rámci žalovaných vo veci samej rozlišovať medzi Byggnadsarbetareförbundet a miestnou odborovou sekciou, z ktorej podnetu bola usporiadaná blokáda, na jednej strane a SEF, ktorý uskutočnil solidárnu akciu, na druhej strane.

306. Aj keď táto posledná uvedená akcia viedla k prerušeniu prác na stavbe v obci Vaxholm a ako hlavná príčina prispela k tomu, že Laval upustil od vyslania

106 — Rozsudok z 13. februára 2007, Evaldsson a i. v. Švédsko, zatiaľ neuverejnený, § 8, 61 a 62.

107 — Tamže, § 54, 55 a 63.

lotyšských pracovníkov na túto stavbu, nič to nemení na tom, že z právneho hľadiska bola nevyhnutne podmienená začatím blokády.

307. Zo všetkých týchto dôvodov sa domnievam, že v situácii, keď členský štát nemá systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné, smernica 96/71 a článok 49 ES nebránia tomu, aby sa odborové organizácie prostredníctvom kolektívnych akcií vo forme blokády alebo solidárnej akcie pokúsili prinútiť poskytovateľa služieb z iného členského štátu, aby pristúpil na mzdovú tarifu určenú v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky v tom istom odvetví činnosti nachádzajúce sa v podobnej situácii, ktoré boli uzavreté v prvom členskom štáte, na ktorého územie sú dočasne vyslaní pracovníci druhého členského štátu, pokiaľ sú kolektívne akcie odôvodnené cieľmi všeobecného záujmu, ako je ochrana pracovníkov a boj proti sociálnemu dumpingu, a nie sú vykonávané neprimerane vo vzťahu k uskutočňovaniu týchto cieľov. V rámci preskúmania primeranosti kolektívnych akcií bude vnútroštátny súd musieť najmä overiť, či pracovné podmienky a podmienky zamestnania upravené kolektívnou zmluvou, o ktorú ide vo veci samej, ktorými odborové organizácie podmieňovali uplatňovanie vyššie uvedenej mzdovej tarify, boli v súlade s článkom 3 ods. 10 smernice 96/71 a či ostatné podmienky, ktorými tiež bolo podmienené uplatňovanie uvedenej mzdovej tarify, zahŕňali skutočné zvýhodnenie, ktoré významným spôsobom prispelo k sociálnej ochrane vyslaných pracovníkov, a neboli duplicitné s prípadne totožnou alebo v podstate porovnateľnou ochranou, ktorú im poskytli právne predpisy a/alebo kolektívna zmluva, ktoré sú uplatniteľné na poskytovateľa služieb v členskom štáte, v ktorom je usadený.

VI — Návrh

308. Na základe vyššie uvedeného navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Arbetsdomstolen, takto:

V situácii, keď členský štát nemá systém, ktorý by vyhlásil kolektívne zmluvy za všeobecne uplatniteľné, smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES

o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb zo 16. decembra 1996 a článok 49 ES sa musia vykladať tak, že nebránia tomu, aby sa odborové organizácie prostredníctvom kolektívnych akcií vo forme blokády alebo solidárnej akcie pokúsili prinútiť poskytovateľa služieb z iného členského štátu, aby pristúpil na mzdovú tarifu určenú v súlade s kolektívnou zmluvou fakticky uplatniteľnou na vnútroštátne podniky v tom istom odvetví činnosti nachádzajúce sa v podobnej situácii, ktorá bola uzavretá v prvom členskom štáte, na ktorého územie sú dočasne vysielaní pracovníci z druhého členského štátu, pokiaľ sú kolektívne akcie odôvodnené cieľmi všeobecného záujmu, ako je ochrana pracovníkov a boj proti sociálnemu dumpingu, a nie sú vykonávané neprimerane vo vzťahu k uskutočňovaniu týchto cieľov.

V rámci preskúmania primeranosti kolektívnych akcií bude vnútroštátny súd musieť najmä overiť, či pracovné podmienky a podmienky zamestnania upravené kolektívnou zmluvou, o ktorú ide vo veci samej, ktorými odborové organizácie podmieňovali uplatňovanie vyššie uvedenej mzdovej tarify, boli v súlade s článkom 3 ods. 10 smernice 96/71 a či ostatné podmienky, ktorými tiež bolo podmienené uplatňovanie uvedenej mzdovej tarify, zahŕňali skutočné zvýhodnenie, ktoré výrazným spôsobom prispelo k sociálnej ochrane vyslaných pracovníkov, a neboli duplicitné s prípadne totožnou alebo v podstate porovnateľnou ochranou, ktorú im poskytli právne predpisy a/alebo kolektívna zmluva, ktoré sú uplatniteľné na poskytovateľa služieb v členskom štáte, v ktorom je usadený.