

Slučaj C-341/05

Laval un Partneri Ltd

protiv

Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others

(Obraćanje povodom zahtjeva za prethodnim tumačenjem od strane Arbetsdomstolena
(Švedska))

(Sloboda pružanja usluga – Direktiva 96/71/EZ – Izmještaj radnika u građevini – Nacionalno zakonodavstvo o odredbama i uvjetima zaposlenja pokrivajući predmet propisan u članku 3(1), prvi podstavak, (a) - (g) – zaštita minimalnog iznosa plaće – Kolektivni ugovor za građevinski sektor čije odredbe predviđaju povoljnije uvjete ili se odnose na druge predmete – Mogućnost sindikata za poduzimanje, putem kolektivne mjere, prisile poduzeća osnovana u drugoj državi članici na pregovaranje na temelju od slučaja do slučaja na način da odrede visinu plaće radnicima i da potpišu kolektivni ugovor za građevinski sektor)

Mišljenje nezavisnog odvjetnika Mengozzi dostavljeno 23. svibnja 2007.

Presuda Suda (Veliko Vijeće), 18. prosinca 2007.

Sažetak presude

1. *Sloboda pružanja usluga – Izmještaj radnika unutar okvira pružanja usluga – Direktiva 96/71*

(Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 96/71, Čl. 3(1) i (8))

2. *Sloboda pružanja usluga – Izmještaj radnika unutar okvira pružanja usluga – Direktiva 96/71*

(Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 96/71, Čl. 3)

3. Pravo Zajednice – Načela – Temeljna prava – Pravo na kolektivnu mjeru

(Čl. 49 EZ)

4. Sloboda pružanja usluga – Ograničenja

(Čl. 49 EZ; Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 96/71 Čl. 3(1)).

5. Sloboda pružanja usluga – Ograničenja

(Čl. 49 EZ i 50 EZ)

1. Država članica u kojoj nije određen minimalan iznos plaće u skladu s jednim od načina iz članka 3(1) i (8) Direktive 96/71 koja se odnosi na izmještaj radnika u okviru pružanja usluga nije ovlaštena, sukladno toj Direktivi, nametnuti poduzećima utemeljenim u drugim državama članicama, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, obvezu pregovaranja na radnom mjestu, od slučaja do slučaja, uzimajući u obzir kvalifikacije i zadatke zaposlenika, tako da dotična poduzeća mogu utvrditi plaće koja su dužna isplaćivati izmještenim radnicima.

(pogledajte paragraf 71)

2. Članak 3(7) Direktive 96/71 koja se odnosi na izmještanje radnika u okviru pružanja usluga ne može se tumačiti na način da dopušta državi članici domaćici da pružanje usluge na svom području uvjetuje poštivanjem odredaba i uvjeta zapošljavanja koje prelaze mandatorna pravila minimalne zaštite.

Što se tiče stvari koje se navode u članku 3(1), prvom podstavku, (a) – (g), Direktiva 96/71 izričito nalaže stupanj zaštite radnika zaposlenih u poduzećima osnovanim u drugoj državi članici, a koji su izmješteni na područje države članice domaćice čije poštivanje država domaćica ima pravo zahtijevati od poduzeća na njenom području.

Iz tog razloga – bez predrasude prema pravu poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da svojom voljom potpišu kolektivni ugovor o radu u državi članici domaćici, a posebice u kontekstu obveze prema vlastitim izmještenim radnicima, čiji uvjeti mogu biti povoljnije – stupanj zaštite koji mora biti jamčen radnicima izmještenim na teritorij države članice domaćina je ograničen, u načelu, na onaj stupanj propisan odredbama članka 3(1), prvi podstavak, (a) – (g) Direktive 96/71, osim ako, sukladno zakonu ili kolektivnom ugovoru u državi članici podrijetla, ti radnici već uživaju povoljnije odredbe i uvjete zapošljavanja što se tiče pitanja navedenih u toj odredbi.

(pogledajte paragrafe 80-81)

3. Iako se pravo na poduzimanje kolektivne akcije mora prepoznati kao temeljno pravo koje čini sastavni dio općih načela prava Zajednice čije poštivanje jamči Sud potvrđuje, korištenje tog prava može usprkos tome biti podložno određenim ograničenjima. Kao što je potvrđeno u članku 28 Povelje o temeljnim pravima Europske Unije, ono mora biti zaštićeno u skladu s pravom Zajednice, nacionalnim pravom i praskom.

Dok je zaštita temeljnih prava legitimni interes koji, načelno, opravdava ograničenja obveza zadanih pravom Zajednice, čak onih vezanih uz temeljno pravom zajamčeno Ugovorom, korištenje takvih prava ne izlazi izvan opsega odredaba Ugovora i mora biti pomirena sa zahtjevima koji se odnose na prava zajamčena Ugovorom i u skladu s načelom proporcionalnosti.

Slijedi da temeljna priroda prava na poduzimanje kolektivne mjere nije takva da bi učinila pravo Zajednice neprimjenjivim na takve mjere, poduzete protiv

poduzeća osnovanog u drugoj državi članici koja izmješta radnike u okviru transnacionalnog pružanja usluga.

(pogledajte paragrafe 91, 93-95)

4. Članak 49 EZ i članak 3 Direktive 96/71 koja se odnosi na izmještanje radnika u okviru pružanja usluga moraju se tumačiti kao da priječe sindikat, u državi članici u kojoj su odredbe i uvjeti zapošljavanja u odnosu na pitanja iz članka 3(1), prvi podstavak (a) – (g) te direktive, osim onih u pogledu minimalnog iznosa plaće, sadržane u zakonskim odredbama, u pokušajima, sredstvima kolektivne akcije u obliku blokiranja gradilišta kako bi prisilili pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici na započinjanje pregovora o iznosu plaće za izmještene radnike, i na potpisivanje kolektivnog ugovora, čije odredaba propisuju, u pogledu nekih od tih pitanja, povoljnije uvjete od onih koje su posljedica relevantnih zakonskih odredaba, dok se ostali uvjeti odnose na pitanja koja se ne spominju u članku 3 te direktive.

Pravo sindikata države članice na poduzimanje takvih kolektivnih mjera učinit će manje privlačnim, i težim, za poduzeća da pružaju usluge na području države članice domaćice, te na taj način, predstavljaju ograničenje slobode pružanja usluga u smislu članka 49 EZ. Takvo ograničenje se ne može opravdati pozivajući se na cilj zaštite radnika, u koji, u biti, spada mjera blokade poduzeta od strane sindikata države članice domaćice kojom se nastoji osigurati da radnici izmješteni u okviru transnacionalnog pružanja usluga imaju svoje odredbe i uvjete zapošljavanja zajamčene na određenoj razini jer se od poslodavca takvih radnika zahtijeva, kao posljedica usklađivanja s Direktivom 96/71, da poštuje jezgru mandatornih pravila za minimalnu zaštitu u državi članici domaćici. Niti takav cilj može opravdati pregovore o plaći koje sindikati nastoje nametnuti poduzećima osnovanim u drugoj državi članici, a koja privremeno izmještaju radnike na teritorij države članice domaćice, gdje takvi pregovori čine dio nacionalnog konteksta okarakteriziranog manjkom odredaba koje su dovoljno precizne i

dostupne da ne čine nemogućim ili izrazito teškim u praksi za takvo poduzeće da odredi obveze koje mora poštivati u pogledu minimalne plaće.

(pogledajte paragrafe 99, 107-111, operativni dio 1)

5. Članci 49 EZ i 50 EZ priječe uvjetovanje zabrana u državi članici koje se odnose na sindikate koji poduzimaju kolektivnu akciju s namjerom ukidanja kolektivnog ugovora između drugih stranaka obvezom da takva se takva akcija mora odnositi na zahtjeve i uvjete radnog odnosa na koje se izravno primjenjuje nacionalno zakonodavstvo. Takva zabrana diskriminira poduzeća koja izmještaju radnike u državu članicu domaćicu tako što ne uzima u obzir, bez obzira na njihov sadržaj, kolektivne ugovore kojima su ta poduzeća već obvezana u državi članici u kojoj su osnovana, te ih se tretira na isti način kao i nacionalna poduzeća koja nisu sklopila kolektivni ugovor. Takva diskriminacija ne može biti opravdana niti ciljem dozvoljavanja sindikatima poduzimanja tih akcija kako bi osigurale da poslodavci koji su aktivni na nacionalnom radnom tržištu isplaćuju plaće i primjenjuju druge odredbe ili uvjete zapošljavanja u skladu s onima koje su uobičajene u toj državi članici ili ciljem stvaranja klime poštene konkurencije, na jednakoj osnovi, između nacionalnih poslodavaca i poduzeća iz druge države članice. Ta razmatranja ne čine razlog javnog poretka javne sigurnosti i javnog zdravlja u smislu članka 46 EZ, koji se primjenjuje u vezi s člankom 55 EZ.

(pogledajte paragrafe 116, 118-120, operativni dio)

PRESUDA SUDA (Veliko Vijeće)

18. prosinca 2007(*)

(Sloboda pružanja usluga – Direktiva 96/71/EZ – Izmještanje radnika u građevini – Nacionalno zakonodavstvo o odredbama i uvjetima zaposlenja pokrivajući predmet

propisan u članku 3(1), prvi podstavak, (a) - (g) – zaštita minimalnog iznosa plaće – Kolektivni ugovor za građevinski sektor čije odredbe predviđaju povoljnije uvjete ili se odnose na druge predmete – Mogućnost sindikata za poduzimanje, putem kolektivne mjere, prisile poduzeća osnovana u drugoj državi članici na pregovaranje na temelju od slučaja do slučaja na način da odrede visinu plaće radnicima i da potpišu kolektivni ugovor za građevinski sektor)

U slučaju C-341/05,

OBRAĆANJE povodom prethodnog pitanja prema članku 234 EZ od strane Arbetsdomstolen iz Švedske, nastalo odlukom 15. rujna 2005., dostavljeno Sudu 19. rujna 2005. u postupku

Laval un Partneri Ltd

protiv

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

SUD (Veliko Vijeće)

Sastavljeno od V. Skourisa, predsjednika, P. Janna, A. Rosasa, K. Lenaerts, U. Løhmusa(izvjestitelja) i L. Bay Larsena, predsjednika vijeća, R. Schintgena, R. Silva de Lauperta, K. Schiemanna, J. Makarczyka, P. Kūrisa, E. Levitsa i A. Ó Caoimha, sudaca,

Nezavisni odvjetnik: P. Mengozzi,

Zapisničar: J. Swedenborg, administrator,

Uzevši u obzir pisani postupak i daljnju raspravu 9. siječnja 2007.,

Nakon razmotrenih prigovora u ime:

- Laval un Partneri Ltd, zastupanih od odvjetnika A. Elmera i M. Agella,
- Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet, zastupanih od D. Holkea kao pravnog savjetnika, i od odvjetnika P. Kindbloma i U. Öberga,
- Švedske Vlade, zastupane od A. Krusea,
- Belgijske Vlade, zastupane od M. Wimmera i L. Van den Broecksa,
- Češke Vlade, zastupane od T. Bočka,
- Danske Vlade, zastupane od J. Moldea i J. Bering Liisberga,
- Njemačke Vlade, zastupane od M. Lumma i C. Schulze-Bahra,
- Estonske Vlade, zastupane od L. Uiboa,
- Irske, zastupane od D. O'Hagana C. Loughlina, i od B. O'Moorea, SC, i N. Traversa, BL,
- Španjolske Vlade, zastupane od N. Díaz Abada,
- Francuske Vlade, zastupane od G. de Berguesa i O. Christamanna,
- Latvijske Vlade, zastupane od E. Balode-Buraka i K. Bārdiņa,
- Litvanske Vlade, zastupane od D. Kriaučiūnasa,
- Austrijske Vlade, zastupane od C. Pesendorfera i G. Hessea,
- Poljske Vlade, zastupane od J. Pietrasa, K. Koroleca i M. Symańszkae,

- Finske Vlade, zastupane od E. Bygglina i J. Himmanena,
- Vlade Ujedinjenog Kraljevstva, zastupane od E. O’Neilla i D. Andersona,
- Islandske Vlade, zastupane od F. Birgissona,
- Norveške Vlade, zastupane od K. Waagea, F. Sejersteda i E. Jarboa,
- Komisije Europskih zajednica, zastupane od J. Enegrena, E. Traversa i K. Simonssona,
- Nadzorne ustanove EFTA-e, zastupane od A.T. Andersena, N. Fengera i B. Alterskjæra,

Nakon saslušanja Mišljenja nezavisnog odvjetnika na sjednici 23. svibnja 2007.

Donosi sljedeću

Presudu

1. Ovaj zahtjev za prethodnim tumačenjem tiče se tumačenja članaka 12 EZ i 49 EZ i Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o izmještanju radnika u okviru pružanja usluga (OJ 1997 L 18, p. 1).
2. Obračanje je nastalo u kontekstu postupka između Laval un Partneri Ltd (‘Laval’), tvrtke osnovane pod latvijskim pravom koja ima registriran ured u Rigi u Latviji, s jedne strane, i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Švedski sindikat zgrada i javnih radova, ‘Byggnads’), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (Lokalni ogranak broj 1 tog sindikata, ‘Byggettan’) i Svenska Elektrikerförbundet (Švedski električarski sindikat, ‘Elektrikerna’), s druge strane, podnesene od Lavalu u svrhu dobivanja, prvo, deklaracije da je kolektivna akcija poduzeta od Byggnadsa i Byggettana utjecala na sva Lavalova radilišta i da je Elektrikernuina akcija podrške koja se sastojala od blokiranja svih

električnih radova u tijeku ilegalna, drugo, naredbu da takva mjera treba prestati, i treće, naredbu da sindikati plate naknadu štete za gubitak koji je pretrpio Laval.

Pravni kontekst

Pravo Zajednice

3. Recitali 6, 13, 17 i 22 Preambule Direktivi 96/71 propisuju:

„...transnacionalizacija odnosa zaposlenosti otvara probleme u smislu zakonodavstva primjenjivog na odnos zapošljavanja;...u interesu je stranaka postaviti odredbe i uvjete koji bi koji uređuju odnos predviđenog zapošljavanja;

...zakoni država članica moraju biti usklađeni na način da postave temelj obveznih pravila za minimalnu zaštitu koja se trebaju poštovati u državi članici domaćici od strane poslodavaca koji svoje zaposlenike privremeno izmjestite kako bi obavljali privremeni posao na području države članice gdje se takva usluga pruža;...takvo usklađivanje može postići samo sredstvima koja su dio prava Zajednice;

... mandatorna pravila za minimalnu zaštitu na snazi u državi članici domaćici ne smije zabraniti primjenu odredaba i uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike;

...ta Direktiva je bez predrasude prema pravu države članice koje se tiče kolektivne akcije obrane interesa trgovine i profesije.“

4. Članak 1. Direktive 96/71 propisuje:

„1. Ova Direktiva će se primjenjivati na poduzeća osnovana u državi članici koja, u okviru međudržavnog pružanja usluga, postavljaju radnike, u skladu sa stavkom 3., na teritorij države članice.

...

3. Ova Direktiva će se primjenjivati u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. poduzmu jednu od sljedećih međudržavnih mjera:

(a) ...

ili

(b) postave radnike u ustanovi ili poduzeću koje je u vlasništvu grupe na teritoriju države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje postavlja radnika i radnika za vrijeme trajanja tog rada

...“

5. Članak 3. te direktive propisuje:

„Uvjeti zapošljavanja

1. Države članice će osigurati da, bez obzira na zakon primjenjiv na radni odnos, poduzeća iz članka 1.(1.) jamče radnicima koji su postavljeni na njihovom teritoriju uvjete zapošljavanja koji obuhvaćaju sljedeća pitanja koja su, u državi članici gdje se posao obavlja, propisana:

- zakonom, uredbom ili upravnim propisom,

i/ili

- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama koje su proglašene opće primjenjivima u smislu stavka 8., ukoliko se odnose na djelatnosti iz Priloga:

(a) najviše dopušteno vrijeme rada i najmanje dopušteno vrijeme za odmor;

(b) najkraći dopušteni plaćeni godišnji odmor;

(c) najmanji dopušteni iznos plaće, uključujući i prekovremeno radno vrijeme; ova točka se ne odnosi na dodatne profesionalne mirovinske planove;

- (d) uvjeti zapošljavanja radnika, posebno opskrba radnika od strane privremenog poduzeća za zapošljavanje;
- (e) zdravlje, sigurnost i higijena na poslu;
- (f) zaštitne mjere u odnosu na uvjete zapošljavanja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih ljudi;
- (g) jednakost postupanja između muškaraca i žena i ostale odredbe o zabrani diskriminacije.

U svrhu ove direktive, koncept najmanjeg dopuštenog iznosa plaće iz stavka 1.(c) je određen nacionalnim pravom i/ili postupanjem države članice na čijem je teritoriju radnik postavljen.

...

7. Stavci 1. – 6. neće spriječiti primjenu uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike.

Prihode koji su određeni za radno mjesto će se smatrati dijelom najniže dopuštene plaće, osim ako su isplaćeni kao naknada troškova koji su stvarno nastali zbog radnog mjesta, kao izdaci za put, smještaj i hranu.

8. „Kolektivni ugovori ili arbitražne odluke koje su proglašene opće primjenjivima“ znači da kolektivni ugovori ili arbitražne odluke moraju biti poštovane od strane svih poduzeća u geografskom području i u zanimanju ili industriji o kojima je riječ.

U slučaju nepostojanja sustava za utvrđivanje kolektivnih ugovora ili arbitražnih odluka opće primjenjivima u smislu prvog podstavka, države članice ih mogu, ako tako odluče, same temeljiti na:

- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama koje su općenito primjenjive na sva slična poduzeća u geografskom području i u zanimanju ili industriji o kojima je riječ,

i/ili

- kolektivnim ugovorima koji su sklopljeni između tipičnih poslodavaca i organizacija rada na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na nacionalnom teritoriju,

pod pretpostavkom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1.(1.) osigurava jednako postupanje u pitanjima navedenim u prvom podstavku stavka 1. ovog članka između tih poduzeća i ostalih poduzeća koja se spominju u tom podstavku i u sličnom su položaju.

Jednakost postupanja, u smislu ovoga članka, će postojati kada su nacionalna poduzeća u sličnom položaju:

- predmet, na mjestu o kojem je riječ ili u sektoru o kojem je riječ, istih obveza kao poduzeća koja postavljaju radnike u pogledu pitanja navedenih u prvom podstavku stavka 1., i
- kada se od njih zahtjeva da ispune takve obveze s istim učincima.

...

10. Ova Direktiva ne isključuje primjenu od strane država članica, u skladu s Ugovorom, na nacionalna poduzeća i poduzeća drugih država, na temelju jednakog postupanja:

- uvjeta zapošljavanja u pitanjima različitim od onih koja su navedena u prvom podstavku stavka 1. u slučaju odredaba javnog interesa;

- uvjeta zapošljavanja navedenih u kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama u smislu stavka 8. i u odnosu na djelatnosti različite od onih navedenih u Prilogu.“

6. Prema članku 4. Direktive 96/71:

„Suradnja u pogledu informiranja:

1. U svrhu implementiranja ove direktive, države članice će, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom, odrediti jedan ili više posredničkih ureda ili jedno ili više nadležnih nacionalnih tijela.
2. Države članice će predvidjeti suradnju između javnih vlasti koje su, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, odgovorne za nadzor uvjeta zapošljavanja iz članka 3. Takva suradnja će se posebno sastojati u odgovaranju na obrazložene zahtjeve od strane tih vlasti o podacima o međudržavnom zapošljavanju radnika, uključujući i očite zloupotrebe ili moguće slučajeve nezakonitih međudržavnih aktivnosti.

Komisija i javne vlasti iz prvog podstavka će usko surađivati kako bi istražile bilo kakve teškoće koje se mogu pojaviti u primjeni članka 3.(10.).

Uzajamna upravna pomoć osigurat će se besplatno.

3. Svaka država članica će poduzeti prikladne mjere da bi informacije o uvjetima zapošljavanja iz članka 3. učinila opće dostupnim.
4. Svaka država članica će obavijestiti drugu državu članicu i Komisiju o posredničkim uredima i/ili nadležnim tijelima iz članka 1.“

Nacionalno pravo

Transponiranje Direktive 96/71

7. Jasno je iz sudskog spisa da Švedska nema sustav za utvrđivanje kolektivnih ugovora opće primjenjivima, i da, da bi se izbjeglo stvaranja diskriminatorskih situacija, švedsko pravo ne zahtijeva od stranih poduzeća da primjenjuju švedske kolektivne ugovore, s obzirom da nisu svi švedski poslodavci vezani kolektivnim ugovorom.
8. Direktiva 96/71 je transponirana u Švedskoj putem Zakona o postavljanju radnika (lag om utstationering av arbetstagare (1999:678) („Zakon o postavljanju radnika“)). Prema postupovnim dokumentima, uvjeti zapošljavanja primjenjivi na postavljene radnike u vezi s člankom 3.(1.), prvi podstavak, (a), (b) i (d) do (g) Direktive 96/71 su propisani zakonom u smislu prve točke prvog podstavka članka 3.(1.) te direktive. Švedsko zakonodavstvo ne predviđa, međutim, najmanje dopuštene iznose plaće iz članka 3.(1.), prvi podstavak, (c).
9. Jasno je iz spisa da je posrednički ured (Arbetsmiljöverket, „posrednički ured“), osnovan u skladu s člankom 4.(1.) Direktive 96/71, odgovoran za, između ostalog, obavješćivanje zainteresiranih osoba o postojanju kolektivnih ugovora koji mogu biti primijenjeni u slučaju da se radnike pošalje u Švedsku i za upućivanje takvih zainteresiranih osoba na stranke kolektivnog ugovora za daljnje informacije.

Pravo na poduzimanje kolektivne akcije

10. Poglavlje 2. Švedskog temeljnog zakona (Regeringsformen) uređuje slobode i temeljna prava koja uživaju građani. Prema članku 17., udruženja radnika, poslodavci i udruženja poslodavaca imaju pravo poduzeti kolektivnu akciju, osim ako drugačije nije određeno zakonom ili ugovorom.
11. Zakon o sudjelovanju radnika u odlukama (Medbestämmandelagen, „MBL“) od 10. lipnja 1976. propisuje pravila primjenjiva na pravo udruživanja i pregovaranja, kolektivne ugovore, mirenje u kolektivnim radnim sporovima i obveze socijalnog mira, te sadržava ograničenja prava sindikata na poduzimanje kolektivnih akcija.

12. Očito je iz članka 41. MBL da postoji obvezno socijalno primirje između poslodavaca i radnika vezanih kolektivnim ugovorom i zabranjeno je, između ostalog, poduzeti kolektivnu akciju s ciljem donošenja izmjena ugovora. Međutim, kolektivna akcija je dopuštena kada uprava i zaposlenici nisu međusobno sklopili kolektivni ugovor.

13. Članak 42. MBL propisuje:

„Udruženja poslodavaca ili radnika neće biti ovlaštena organizirati ili poticati nezakonitu kolektivnu akciju na bilo koji način. Niti će biti ovlašteni sudjelovati u bilo kakvoj nezakonitoj kolektivnoj akciji, pružajući pomoć ili na bilo koji drugi način. Udruženje koje je vezano kolektivnim ugovorom će također, u slučaju kolektivne akcije koju njezini članovi poduzimaju ili namjeravaju poduzeti, nastojati spriječiti takvu akciju ili pomoći privesti je kraju.

Ako se poduzima neka nezakonita kolektivna akcija, trećim stranama će biti zabranjeno sudjelovati u njoj.

Odredbe prvih dviju rečenica prvog stavka će se primijeniti samo ako udruženje poduzima kolektivnu mjeru zbog uvjeta zapošljavanja koji spadaju izravno unutar opsega tog zakona.“

14. Prema sudskoj praksi vezanoj uz prvi stavak članka 42. MBL, zabranjeno je poduzeti kolektivnu akciju s ciljem ukidanja ili izmjene kolektivnog ugovora između drugih stranaka. U presudi „*Britannia*“ (1989, br. 120.), Arbetsdomstolen je zaključio da se ta zabrana proteže na kolektivne akcije poduzete u Švedskoj kako bi se ukinuo ili izmjenio kolektivni ugovor zaključen između inozemnih stranaka na radnom mjestu u inozemstvu, ako je takva kolektivna akcija zabranjena stranim zakonodavstvom koje je primjenjivo na potpisnike tog kolektivnog ugovora.

15. Sa „*Lex Britannia*“, koji je stupio na snagu 1. lipnja 1991., zakonodavac je namjeravao umanjiti opseg načela izloženog u presudi *Britannia*. *Lex Britannia* se

sastoji od tri odredbe koje su unesene u MBL, članak 25.a, 31.a i treći stavak članka 42.

16. Očito je iz objašnjenja danih od strane nacionalnog suda da, od trenutka donošenja trećeg stavka članka 42. MBL, kolektivna akcija protiv inozemnog poslodavca koji obavlja privremeno djelatnosti u Švedskoj više nije zabranjena kada, uzeto u cjelini, određena situacija sugerira da je poveznica s tom državom članicom previše slaba da bi se MBL smatrao izravno primjenjivim na uvjete zapošljavanja o kojima je riječ.

Kolektivni ugovor za građevinski sektor

17. Byggnads je sindikat koji okuplja radnike građevinskog sektora u Švedskoj. Prema Byggnadsovim navodima, u 2006., uključivao je 31 lokalnu sekciju, uključujući i Byggettan, i imao je članstvo od 128 000, 95 000 njih radne dobi. Njegovo članstvo je uključivalo tesare i graditelje, zidare, parket slojeva, radnike u izgradnji i sektoru cesta te vodoinstalatore. Oko 87% radnika u građevinskom sektora je bilo povezano s tim sindikatom.
18. Kolektivnom ugovoru se pristupilo među, s jedne strane, Byggnadsu, u svojstvu središnje organizacije koja predstavlja građevinske radnike, i središnje organizacije za poslodavce u građevinskom sektoru (Sveriges Bygginidustrier) („Kolektivni ugovor za građevinski sektor“).
19. Kolektivni ugovor za građevinski sektor sadrži posebna pravila koja se odnose na radno vrijeme i godišnji odlazak, pitanjima kojima kolektivni ugovor može odstupati od zakonodavnih odredaba. Dodatno, ugovor uključuje odredbe koje se odnose na privremenu nezaposlenost i vrijeme čekanja, naknadu dnevnih troškova i dnevnica, naknadu za zaštitu pri zapošljavanju, dopust za izobrazbu i obuku.
20. Biti strankom u kolektivnom ugovoru za građevinski sektor također zahtijeva od poduzeća prihvaćanje nekolicine novčanih obveza. Na taj način, se od njih zahtijeva da plate Byggettanu iznos jednak 1.5% ukupne bruto plaća za potrebe

analize plaća koju ta sekcija sindikata obavlja, te osiguravajućim društvima, FORA, iznose koji predstavljaju prvi, 0.8% od ukupne bruto plaće za potrebe naplate 'Tilläggsörena' (penny dopune) ili „specijalnog građevinskog dodatka“, i drugi, dodatnih, 5.9% za potrebe viših premija osiguranja.

21. Tilläggsören ili „specijalni građevinski dodatak“ je namijenjen financiranju skupine ugovora o životnom osiguranju, ugovora nepredviđenog rizika i ugovora o osiguranju koji pokriva nezgode nastale izvan radnog vremena, istraživačkog fonda Švedskih građevinskih poduzeća (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond), Galaxen organizacije, kojom upravljaju poslodavci koji imaju za cilj prilagodbu radnih mjesta za osobe smanjene pokretljivosti i ponovnog osposobljavanja tih osoba, promicanje razvoja obuke u zgradama obrta te administracije i upravljačkih troškova.
22. Različiti ugovori o osiguranju predloženi od FORA-e jamče radnicima dodatno mirovinsko osiguranje, plaćanje zdravstvenog, benefite za nezaposlene, naknadu za nezgode na radu, financijsku pomoć za preživjele u slučaju smrti radnika.
23. Nakon potpisivanja kolektivnog ugovora za građevinski sektor, zaposlenici, uključujući i one koji šalju radnike u Švedsku, su, u načelu, vezani svim odredbama tog ugovora, iako su neka od tih pravila primjenjiva na slučaj-za-slučaj pravila, prema, u načelu, prirodi gradilišta i na način na koji se posao obavlja.

Određivanje plaća

24. Očito je iz navoda Švedske Vlade da, u Švedskoj, o nagradi zaposlenika odlučuje uprava i radnici kroz kolektivne pregovore. Općenito, kolektivni ugovor ne predviđa minimalnu plaću kao takvu. Najniži stupanj plaće koji se pojavljuje u brojnim kolektivnim ugovorima je namijenjen zaposlenicima bez kvalifikacija ili radnog iskustva, što znači da se, kao općenito pravilo, to odnosi samo na mali broj osoba. U odnosu na druge zaposlenike, njihova plaća je određena prema

pregovorima zaključenim na radnom mjestu, uzimajući u obzir kvalifikacije određenog zaposlenika i zadatke ispunjene potonjim.

25. Prema navodima koje su u ovom slučaju podnijeli tri tužena sindikata, u kolektivnom ugovoru za građevinski sektor, plaća temeljem obavljenog posla slijedi uobičajeni model naknade u građevinskom sektoru. Pravila uz plaću temeljem obavljenog posla zahtijeva da se sklope novi ugovori o plaći u odnosu na svaki građevinski projekt. Međutim, poslodavcima i lokalnom ogranku sindikata je dopušteno dogovoriti se o primjeni satnice u odnosu na specifično gradilište. Niti jedan sustav mjesečnih plaća nije primjenjiv na tip radnika iz glavnog postupka.
26. Prema tim sindikatima, pregovori o plaći su sklopljeni u kontekstu socijalnog primirja koje mora slijediti zaključak kolektivnog ugovora. Ugovor o plaći je sklopljen, u biti, na lokalnoj razini između sindikata i poslodavca. Ukoliko uprava i radnici zakažu u ostvarivanju ugovora na toj razini, pregovori o plaći postaju centralizirani, kada Byggnads nastupa u ulozi glavne stranke na strani zaposlenika. Ako uprava i zaposlenici i dalje ne ostvare ugovor iz takvih pregovora, osnovna plaća će biti određena prema klauzuli „uzmicanja“. Prema tim sindikatima, „uzmicajuća“ plaća, koja u principu predstavlja samo mehanizam pregovaranja posljednjeg stupnja, i ne tvori minimalnu plaću, iznosila je otprilike 109 SEK (12 EUR) po satu za drugu polovicu 2004.

Spor u glavnom postupku

27. Očito je iz zahtjeva kako je Laval poduzeće utemeljena prema latvijskim pravom, čiji je registrirani ured u Rigi. Između svibnja i prosinca 2004., izmjestilo je otprilike 35 radnika u Švedsku kako bi radili na građevinskim mjestima kojima upravlja L&P Baltic Bygg AB (Baltic), tvrtka utemeljena prema švedskom pravu čiji sveukupni dionički kapital bio do kraja 2003. u vlasništvu Lavala, međuostalim, za potrebe izgradnje školskih prostora u Vaxholmu.

28. Laval, koji je 14. rujna i 20. listopada 2004. u Latviji potpisao kolektivni ugovor s latvijskim građevinskim sektorom sindikata, nije bio vezan sklopiti ikakav kolektivnim ugovorom s Byggnadsom, Byggettanom ili Elektrikernom, čiji članovi nisu niti bili zaposleni u Lavalu. Oko 65% latvijskih radnika su bili članovi građevinskog sektora sindikata u matičnoj državi članici.
29. Jasno je iz spisa da su u lipnju 2004. ostvareni kontakti između Byggettana s jedne strane i, i Baltika i Lavalu, s druge strane, i pregovori su počeli s ciljem Lavalovog potpisivanja kolektivnog ugovora za građevinski sektor. Laval je tražio da odredbe o plaćama i ostale odredbe glede uvjeta zapošljavanja budu definirane paralelno s pregovorima, tako da stupanj plaća, odredaba i uvjeta bude određen u vrijeme potpisivanja ugovora. Byggettan se složio s tim zahtjevom, bez obzira što, uobičajno, pregovori kolektivnog ugovora trebaju biti dovršeni prije rasprave o plaći i ostalim odredbama o uvjetima zapošljavanja kojima se pristupa u okviru obveznog socijalnog primirja. Byggettan je odbio odobriti uvod sustava mjesečnih plaća, ali se složio s Lavalovim prijedlogom glede načela plaća prema satnici.
30. Prema zahtjevu, tijekom pregovora održanih 15. rujna 2004., Byggaten je zahtijevao da Laval, prvo, potpiše kolektivni ugovor za građevinski sektor u odnosu na gradilište Vaxholm, i drugo, da jamči kako će izmješteni radnici dobiti satnicu od 145 SEK (otprilike 16 EUR). Ta satnica je bazirana na statistici plaća za regiju Stockholm (u Švedskoj) za prvi kvartal 2004., odnoseći se na profesionalno-kvalificirane graditelje i tesare. Byggettan je izjavio da je bez odgađanja spreman poduzeti kolektivnu akciju ukoliko se Laval ne složi s tim.
31. U skladu s dokumentima u spisu, tijekom postupka pred Arbedstomstolenom, Laval je iznio kako bi platio svojim radnicima mjesečnu plaću od 13 600 SEK (otprilike 1 500 EUR), što bi bilo nadopunjeno pogodnostima kao što su hrana, smještaj i put do iznosa od 6 000 SEK (otprilike 660 EUR) mjesečno.
32. Da je kolektivni ugovor za građevinski sektor bio potpisan, Laval bi bio vezan u načelu, svim njegovim odredbama, uključujući i one koje se odnose na novčane obveze prema Byggettanu i FORA-i navedenih u paragrafu 20 ove presude.

- Prijedlog za opisivanje ugovora o osiguranju s FORA-om je predložen Lavalu te poslan u pisanom obliku u prosincu 2004.
33. Budući da ti pregovori nisu bili uspješni, Byggettan je zahtijevao od Byggnadsa poduzimanje mjera kako bi inicirao kolektivnu akciju protiv Lavalu najavljenju na sastanku 15. rujna 2004. Obavijest je dobio u listopada 2004.
34. Blokada („blockad“) Vaxholmovog gradilišta započelo je 2. studenoga 2004. Blokada se sastojala, između ostalog, od sprječavanja dostave dobara na dotično gradilište, stavljanju kolaca i zabrane ulaska latvijskim radnicima i vozilima na gradilište. Laval se obratio policiji za pomoć, ali je ona objasnila da ona ne smije intervenirati ili udaljiti fizičke prepreke koje blokiraju ulaz s obzirom da je kolektivna akcija bila zakonita prema nacionalnom pravu.
35. Na kraju studenoga 2004., Laval se obratio posredujućim uredima iz paragrafa 9 kako bi stekao informacije o odredbama i uvjetima zapošljavanja koji se primjenjuju u Švedskoj, o tome postoji li ili ne minimalna plaća i o prirodi bilo kakvih doprinosa koje treba platiti. U pismu 2. prosinca 2004. voditelj pravnog odjela posredujućeg ureda je obavijestio Laval da se od njega zahtjeva primjena odredaba prava koje se odnose na izmještene radnike, da se uprava i radnici moraju složiti po pitanju plaća, da se minimalni zahtjevi prema kolektivnim ugovorima također primjenjuju i na strane izmještene radnike, i da, ukoliko strani poslodavac ima dužnost platiti dvostruke izdatke, takav slučaj može predstaviti sudu. Kako bi utvrdio koje su ugovorne odredbe primjenjive, Laval se trebao obratio upravi i radnicima u dotičnom sektoru.
36. Na sastanku medijacije održanom 1. prosinca 2005. i na saslušanju radi mirenja pred Arbetsdomstolenom 20. prosinca 2005., Byggettan je zahtijevao od Lavalu da potpiše kolektivni ugovor građevinskog sektora prije nego što se počelo razmatrati pitanje plaća. Da je Laval prihvatio ponudu, kolektivna akcija bi prestala odmah, a socijalno primirje, koje bi dozvolilo pregovaranje o plaćama, bi stupilo na snagu. Laval je, međutim odbio potpisati ugovor, budući da nije bilo moguće unaprijed znati koji će mu se uvjeti nametnuti u odnosu na buduće plaće.

37. U prosincu 2004., kolektivna akcija protiv Lavalala je pojačana. 3. prosinca 2004. je Elekrikerna inicirala akciju podrške. Ta mjera je imala učinak sprječavanja švedskih poduzeća koja pripadaju organizaciji električnih zaposlenika u pružanju usluga Lavalu. Radnici koje je izmjestio Laval vratili su se u Latviju za Božić i nisu se vratili na dotično gradilište.
38. U siječnju 2005., drugi sindikati su najavili akciju podrške, koje su se sastojale od bojkota Lavalovih gradilišta u Švedskoj, s ciljem da poduzeće više ne bude u mogućnosti obavljati svoju djelatnost u toj državi članici. U veljači 2005., je grad Vaxholm zahtijevao da ugovor između njega i Baltika bude prekinut, a 24. ožujka 2005. potonji je proglasio bankrot.

Postavljena pitanja

39. 7. prosinca 2004. Laval je započeo postupak pred Arbetsdomstolenom protiv Byggnadsa, Byggettana i Elektrikerne, tražeći izjavu da su obje blokada i mjere podrške koje utječu na njegova gradilišta ilegalne i naredbu da će takvo djelovanje prestati. Također je zatražio naredbu da sindikati plate naknadu za pretrpljenu štetu. Odlukom 22. prosinca 2004., nacionalni sud je odbacio Lavalov zahtjev za privremeni nalog da se kolektivne mjere trebaju bliziti kraju.
40. Budući da je želio utvrditi sprečavaju li članci 12 EZ i 49 EZ Direktive 96/71 sindikate u njihovim pokušajima da, u smislu kolektivne akcije, prisile strano poduzeće koje izmješta radnike u Švedsku na primjenu švedskog kolektivnog ugovora, Arbetsdomstolen je odlučio 29. travnja 2005. obratiti se Europskom sudu pravde povodom prethodnog tumačenja. U svom zahtjevu, od 15. rujna 2005., nacionalni sud postavlja sljedeće pitanja povodom prethodnog tumačenja:
- „1. Je li u skladu s odredbama Ugovora o EZ o slobodi pružanja usluga i zabrani diskriminacije na temelju državljanstva i s odredbama Direktive 96/71/EZ ...da sindikati pokušavaju, u smislu kolektivne akcije u obliku blokade („blockad“), prisiliti stranog pružatelja usluga na potpisivanje kolektivnog ugovora u državi domaćici u odnosu na odredbe i uvjete zapošljavanja, poput onih opisanih u odluci

Arbetsdomstolena [29. travnja 2005. (kolektivni ugovor za građevinski sektor)], ako je situacija u državi domaćici takva da zakonodavstvo koje treba implementirati Direktivu 96/71 nema izrazitih odredaba koje se odnose na primjenu odredaba i uvjeta zapošljavanja u kolektivnim ugovorima?

2. MBL zabranjuje sindikatu poduzimanje kolektivne akcije s ciljem zaobilaženja kolektivnog govora koji su sklopile druge stranke. Ta se zabrana, međutim, primjenjuje u skladu s posebnim odredbama sadržanim u dijelu prava poznatom pod nazivom „Lex Britannia“, samo kada sindikat poduzima kolektivne mjere koje su u vezi s radnim uvjetima na koje se MBL izravno primjenjuje, što znači u praksi da zabrana nije primjenjiva na kolektivne mjere protiv stranog poduzeća koje privremeno posluje u Švedskoj i koje dovodi svoju vlastitu radnu snagu. Zabranjuju li pravila Ugovora o EZ o slobodi pružanja usluga i zabrane diskriminacije na temelju državljanstva te odredbe Direktive 96/71 zahtjev potonjeg pravila – koje, zajedno s ostalim dijelovima Lex Britanniaje znači u praksi da švedski kolektivni ugovori postaju primjenjivi i imaju prednost pred stranim kolektivnim ugovorima koji su već sklopljeni – na kolektivne mjere u obliku blokade poduzetu od švedskih sindikata protiv stranog privremenog pružatelja usluga u Švedskoj?“

41. Prema nalogu predsjednika Europskog suda pravde 15. studenoga 2005., zahtjev za rješenjem koji se iznosi u ovom slučaju prema ubrzanom postupku predviđenom u prvom paragrafu članka 104a Poslovnika o radu je odbačen.

Dopustivost

42. Byggnads, Byggettan i Elektrikerna osporavaju dopustivost obraćanja povodom prethodnog tumačenja.

43. Kao prvo, oni tvrde da nema povezanosti između postavljenog pitanja i činjenica slučaja u glavnom postupku. Nacionalni sud se obraća Europskom sudu pravde kako bi protumačio odredbe koje se odnose na slobodu pružanja usluga i Direktivu 96/71, iako je Laval osnovan u Švedskoj, u skladu s člankom 43 EZ, preko svoje podružnice, Baltika, u kojoj ima 100% dioničkog kapitala do kraja

2003. S obzirom da je dionički kapital Lavalala i Baltika u rukama iste osobe, i te su tvrtke imale iste predstavnike i koristile isti zaštitni znak, one se trebaju smatrati jednim te istim gospodarskim subjektom sa stajališta prava Zajednice, iako oni predstavljaju dvije različite pravne osobe. Stoga, je Laval pod obvezom obavljanja svog djelovanja u Švedskoj, pod uvjetima propisanim za vlastite državljane prema zakonodavstvu te države članice, u svrhe drugog paragrafa članka 43 EZ.

44. Kao drugo, navode kako je smisao spora u glavnom postupku omogućavanje Lavalu zaobilaženje švedskog zakona, te je zbog toga barem djelomično spor umjetan. Laval, čija se djelatnost sastoji od zapošljavanja, na privremenoj osnovi, osoba latvijskog podrijetla u tvrtkama za obavljanje njihovih aktivnosti na švedskom tržištu, nastoji izbjeći sve obveze iz švedskog zakona i pravila u vezi s kolektivnim ugovorima, oslanjajući se na odredbe Ugovora o uslugama i Direktive 96/71, što je nepoželjan pokušaj iskorištavanja mogućnosti koje nudi pravo Zajednice.
45. U tom smislu, mora se podsjetiti da, u postupcima temeljem članka 234 EZ, koji se temelje na jasnoj raspodjeli funkcija između nacionalnih sudova i Europskog suda pravde, bilo kakva procjena činjenica je odgovornost nacionalnog suda. Slično, isključivo je na nacionalnom sudu pred kojim se spor vodi, i koji mora preuzeti odgovornost za kasniju odluku, da u svjetlu posebnih okolnosti slučaja sam odredi kako potrebu za prethodnim pitanjem koje će mu omogućiti donošenje presude tako i važnost pitanja koja postavlja Sudu. Zbog toga, tamo gdje se postavljena pitanja dotiču tumačenja prava Zajednice, Sud u pravilu mora donijeti odluku (pogledajte, međuostalim, slučaj C-326/00 *IKA* [2003] ECR I-1703, paragraf 27; slučaj C-145/03 *Keller* [2005] ECR I-2529, paragraf 33, i slučaj C-419/04 *Conseil général de la Vienne* [2006] ECR I-5645, paragraf 19).
46. Ipak, Sud je također smatrao da, u izuzetnim okolnostima, može ispitati uvjete u kojima im je slučaj dostavljen od strane nacionalnog suda, kako bi potvrdio svoju vlastitu nadležnost (pogledajte, u tom slučaju, slučaj 244/80 *Foglia* [1981] ECR

3045, paragraf 21). Sud može odbiti donijeti odluku o pitanju koje mu je postavljeno povodom prethodnog pitanja od strane nacionalnog suda samo tamo gdje je vrlo očito da je tumačenjem prava Zajednice koja se traži nije u nikakvoj vezi s činjenicama glavnog predmeta ili njegove svrhe, gdje je problem hipotetski, ili gdje Sud nema pred sobom činjenični ili pravni materijal koji mu je nužan kako bi dao korisne odgovore na postavljena mu pitanja (pogledajte, međuostalim, slučaj C-379/98 *PreussenElektra* [2001] ECR I-2099, paragraf 39; C-390/99 *Canal Satélite Digital* [2002] ECR I-607, paragraf 19, i *Conseil général de la Vienne*, paragraf 20).

47. Nadalje, mora se imati na umu da Sud mora uzeti u obzir, podjelu nadležnosti između sudova Zajednice i nacionalnih sudova, prema činjeničnom i pravnom kontekstu, kao što je opisano u zahtjevu u kojem su postavljena pitanja (pogledajte, međuostalim, slučaj C-475/99 *Ambulanz Glöckner* [2001] ECR I-8089, paragraf 10; slučaj C-136/03 *Dörr i Ünal* [2005] ECR I-4759, paragraf 46, *Conseil général de la Vienne*, paragraf 24).

48. U tom slučaju, kao što nezavisni odvjetnik ističe u paragrafu 97 svoga Mišljenja, nacionalni sud traži tumačenje članka 12 EZ i 49 EZ, i odredba Direktive 96/71 koja se odnosi na izmještanje radnika u okviru slobode pružanja usluga. Očito je iz zahtjeva obraćanja da su ta pitanja postavljena u kontekstu spora između Lavala i Byggnadsa, Byggettana i Elektrikerne u odnosu na kolektivne mjere poduzete od potonjih slijedeći Lavalovo odbijanje potpisivanja kolektivnog ugovora za građevinski sektor, da se spor odnosi na odredbe i uvjete zapošljavanja primjenjivih na latvijske radnike koji su izmješteni od strane Lavala na gradilište u Švedskoj, posao koji obavljaju od strane poduzeća koje pripada grupi Laval, i da su se, nakon kolektivne mjere i obustave rada, izmješteni radnici vratili u Latviju.

49. Prema tome, jasno je da pitanja koja su postavljena u predmetu slučaja u glavnom postupku, kao što je opisano od strane nacionalnog suda, i činjenični kontekst u kojem su pitanja postavljena ne podržavaju stav da su pitanja u sporu umjetna.

50. Slijedi da je obraćanje povodom prethodnog tumačenja dopušteno.

Prvo pitanje

51. U prvom pitanju, nacionalni sud zapravo pita je li sukladno odredbama Ugovora o EZ o slobodi pružanja usluga i zabrane bilo kakve diskriminacije na temelju državljanstva i odredbama Direktive 96/71/EZ, na sindikatima da pokušaju, u smislu kolektivne mjere u obliku blokade, prisiliti stranog pružatelja usluga na potpisivanje kolektivnog ugovora u državi domaćici u pogledu odredaba i uvjeta zapošljavanja, kao što je kolektivni ugovor o građevinskom sektoru, ako je situacija u državi domaćici karakteristična po tome da zakonodavstvo koje provodi direktivu nema izrazitih odredaba koje se odnose na primjenu odredaba i uvjeta zapošljavanja u kolektivnim ugovorima.

52. Jasno je iz zahtjeva obraćanja da je kolektivna akcija koju su poduzeli Byghnadsa i Byggettana motivirana Lavalovim odbijanjem da svojim radnicima koji su izmješteni u Švedsku zajamči satnicu koju traže ti sindikat, iako ta država članica ne propisuje minimalni iznos plaće, i Lavalovo odbijanje potpisivanja kolektivnog ugovora za građevinski sektor, čiji uvjeti koji su vezani uz stvari na koje se odnosi članak 3(1), prvi podstavak, (a)- (g) Direktive 96/71, su povoljniji od onih koji su zajamčeni relevantnim zakonskim odredbama, dok se drugi odnose na stvari koje nisu navedene u tom članku.

53. Prema tome, prvi upit nacionalnog suda se mora razumjeti kao da, u biti, traži odgovor na to tumače li se članci 12 EZ i 49 EZ i Direktiva 96/71 u smislu da sprječavaju sindikat, u državi članici u kojoj su odredbe i uvjeti zapošljavanja vezani uz pitanja iz članka 3(1), podstavak (a) – (g) te direktive, osim u pogledu minimalnog iznosa plaća, sadržane u zakonskim odredbama, u njihovom pokušaju, u smislu kolektivne akcije u obliku blokiranja gradilišta poput ovog u glavnom postupku, da prisile pružatelja usluga, osnovanog u drugoj državi članici, na započinjanje pregovora s njim o iznosu plaća za izmještene radnike, i na potpisivanje kolektivnog ugovora, čije odredbe koje se odnose na neka od tih pitanja jamče povoljnije uvjeta od onih koji su posljedica relevantnih zakonskih

odredaba, dok su njegove ostale odredbe vezane uz pitanja koja se ne spominju u članku 3 te direktive.

Relevantne odredbe prava Zajednice

54. Kako bi se utvrdile odredbe prava Zajednice koje su primjenjive na slučaj poput ovog u glavnom postupku, mora se istaknuti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, članak 12 EZ, koji postavlja opće načelo protiv diskriminacije na temelju državljanstva, se primjenjuje neovisno samo na situacije koje regulira pravo Zajednice za koje Ugovor ne propisuje posebne odredbe o zabrani diskriminacije (pogledajte, slučaj C-100/01 *Oteiza Olazabal* [2002] ECR I-10981, paragraf 25, i slučaj C-387/01 *Weigel* [2004] ECR I-4981, paragraf 57).
55. Što se tiče slobode pružanja usluga, to načelu je dobilo poseban izraz i učinak člankom 49 EZ (slučaj C-22/98 *Becu i ostali* [1999] ECR I-5665), paragraf 32, i slučaj C-55/98 *Vestergaard* [1999] ECR I-7641, paragraf 17). Zbog toga je nepotrebno tumačiti članak 12 EZ.
56. U odnosu na povremeno izmještanje radnika u drugu državu članicu kako bi mogli obavljati građevinski posao ili javni posao u kontekstu usluga pruženih od njihovog poslodavca, jasno je iz ustaljene sudske prakse Suda da članci 49 EZ i 50 EZ sprječavaju državi članici da osobi koja pruža usluge, a koja ima poslovni nastan u drugoj državi članici zabranjuje slobodu kretanja na svom teritoriju s cijelim svojim osobljem i također brani dotičnoj državi članici da za kretanje radnika u pitanju propiše restriktivnije uvjete. Nametanje takvih uvjeta osobama koje pružaju usluge, a koje imaju poslovni nastan u drugoj državi članici diskriminira osobu u odnosu na konkurente s poslovnim nastanom u državi domaćici koji su u mogućnosti koristiti vlastito osoblje bez ograničenja, i osim toga utječe na njegovu sposobnost pružanja usluga (slučaj C-113/89 *Rush Portuguesa* [1990] ECR I-1417, paragraf 12).
57. S druge strane, pravo Zajednice ne zabranjuje državi članici primjenu vlastitog zakonodavstva, ili kolektivnih ugovora o radu sklopljenih s upravom i radnicima

u pogledu minimalnih plaća, na bilo koju osobu koja je zaposlena, čak i privremeno, unutar njihovih teritorija, bez obzira u kojoj je državi poslodavac osnovan ((pogledajte, posebno, spojene slučajeve 62/81 i 63/81 *Seco and Desquenne & Giral* [1982] ECR 223, paragraf 14, i slučaj C-164/99 *Portugaia Construções* [2002] ECR I-787, paragraf 21). Primjena takvih pravila mora, međutim, biti primjerena za osiguranje postizanja cilja koji obavljaju, a to je, zaštita izmještenih radnika, i ne smije prelaziti granice onoga što je nužno kako bi se ostvario cilj (pogledajte, u tom slučaju, međuostalim, spojene slučajeve C-369/96 i C-376/96 *Arblade i ostali* [1999] ECR I-8453, paragraf 35, i slučaj C-341/02 *Komisija protiv Njemačke* [2005] ECR I-2733, paragraf 24).

58. U tom kontekstu zakonodavac Zajednice usvojio je Direktivom 96/71, s ciljem, kao što je jasno iz opisa 6 u preambuli te direktive, da uspostavi, u interesu poslodavaca i njihovog osoblja, zahtjeve i uvjete koji uređuju radni odnos u situaciji kada poduzeće koje je osnovano u jednoj državi članici privremeno izmješta radnike na teritorij druge države članice u svrhu pružanja usluga.
59. Slijedi iz recitala 13 Direktive 96/71 da zakoni države članice moraju biti usklađeni kako bi postavili temelj mandatornih pravila za minimalnu zaštitu koja u državi domaćici moraju biti ispoštivana od strane poslodavca koji su u nju izmjestili radnike.
60. Ipak, Direktiva 96/71 nije uskladila materijalni sadržaj tih mandatornih pravila za minimalnu zaštitu. Taj sadržaj, prema tome, mogu slobodno definirati same države članice, u skladu s Ugovorom i općim načelima prava Zajednice (slučaj C-490/04 *Komisija protiv Njemačke* [2007] ECR I-0000, paragraf 19).
61. Nadalje s obzirom da su se konkretne činjenice u glavnom slučaju, kao što su opisane u zahtjevu, zbile u 2004., to jest, na dan nakon isteka roka koji je državama članicama dozvoljeno za provedbu Direktive 96/71 odnosno nakon 16. prosinca 1999., i budući da te činjenice spadaju u opseg direktive, prvo pitanje mora biti ispitano u odnosu na odredbe Direktive tumačene u svjetlu članka 49

EZ(služaj C-60/03 *Wolff & Müller* [2004] ECR I-9553, paragrafi 25-27 i 45) i tamo gdje je primjereno u odnosu na samu kasniju odredbu.

Mogućnosti dostupne država članicama kako bi odredile zahtjeve i uvjete zapošljavanja primjenjive na izmještene radnike, uključujući i minimalne iznose plaća

62. U kontekstu postupka propisanog člankom 234 EZ koji osigurava suradnju nacionalnih sudova s Europskim sudom pravde, i s ciljem da osigura nacionalnim sudovima odgovor koji će im biti od koristi i omogućiti odlučivanje u slučaju koji se odvija pred njima (slučaj 334/95 *Krüger* [1997] ECR I-4517, paragraf 22; C-88/99 *Roquette Frères* [2000] ECR I-10465, paragraf 18, i spojeni slučajevi C-393/04 i C-41/05 *Air Liquide Industries Belgium* [2006] ECR I-5293, paragraf 23), primjereno je ispitivati mogućnosti koje su dostupne državama članicama radi određivanja zahtjeva i uvjeta zapošljavanja vezana uz pitanja iz članka 3(1), prvog podstavka, (a) –(g), uključujući minimalne iznose plaća, koje poduzeća moraju jamčiti radnicima koje izmještaku u okviru transnacionalnog pružanja usluga.
63. Jasno je iz kako iz zahtjev za tumačenjem tako i iz podnesene primjedbe u tijeku dotičnog postupka da je u pozadini spora, prvo, u odnosu na određivanje zahtjeva i uvjeta zapošljavanja izmještenih radnika na koje se odnose ta pitanja, činjenica, da minimalan iznos plaće predstavlja jedini uvjet radnog odnosa koji u Švedskoj nije propisan jednim od načina predviđenih u Direktivi 96/71, i drugo, zahtjev nametnut Lavalu, da pregovara sa sindikatima kako bi odredio plaće koje trebaju biti isplaćene njegovim radnicima i potpisao kolektivni ugovor u građevinskom sektoru.
64. U skladu s prvom i drugom točkom stavka članka 3(1) Direktive 96/71 zahtjevi i uvjeti zapošljavanja koji pokrivaju pitanja navedena u točkama (a) – (g) su propisani, u vezi transnacionalnog pružanja usluga u građevinskom sektoru, bilo zakonom, uredbom ili administrativnom odredbom, ili kolektivnim ugovorom arbitracijskim odlukama koje su proglašene univerzalno primjenjivima.

Kolektivni ugovori i arbitracijske odluke u svrhu tih odredaba su one koje sva poduzeća u toj geografskoj regiji, profesije ili dotične industrije moraju poštovati.

65. Drugi podstavak članka 3(8) Direktive 96/71 državama članicama također daje mogućnost, u odsutnosti sustava za proglašavanje kolektivnih ugovora ili arbitracijskih odluka univerzalno primjenjivima, da se oslanjaju na one koje su univerzalno primjenjive u svim sličnim poduzećima dotične industrije ili one koje su donesene od strane najreprezentativnih poslodavaca ili radnih organizacija na nacionalnoj razini i koje se primjenjuju kroz cijelo nacionalno područje.
66. Jasno je iz formulacije da odredba korištenje potonje mogućnosti zahtijeva, prvo, da države članice moraju donijeti takvu odluku, i drugo, da primjena kolektivnih ugovora na poduzeća koja izmještaju radnike treba jamčiti jednako postupanje u stvarima koje su navedene u članku 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) Direktive 96/71 između potonjeg poduzeća i nacionalnih poduzeća u profesiji ili industriji koja su u sličnoj situaciji. Smatra se da je jednako postupanje, u smislu članka 3(8) Direktive, ostvareno gdje su nacionalna poduzeća podložna istim obvezama, u smislu tih stvari, kao i poduzeća koja izmještaju radnike, i gdje se od svakog zahtijeva da ispuni takve obveze s istim učinkom.
67. Poznato je u da su u Švedskoj zahtjevi i uvjeti zapošljavanja koji pokrivaju pitanja iz članka 3(1), prvi podstavak, (a) – (g) Direktive 96/71, osim minimalnog iznosa plaće, propisani zakonom. Također nije sporno da kolektivni ugovori nisu proglašeni univerzalno primjenjivima, i da država članica nije iskoristila mogućnosti ponuđene u drugom podstavku članka 3(8) Direktive.
68. U tom smislu mora se istaknuti da s obzirom da svrha Direktive 96/71 nije usklađivanje sustava za određivanje zahtjeva i uvjeta zapošljavanja u državama članicama, one su slobodne odabrati sustav na nacionalnoj razini koji nije izričito naveden među onima navedenim u toj Direktivi pod pretpostavkom da to ne ometa pružanje usluga među državama članicama.

69. Jasno je iz spisa da su nacionalne vlasti u Švedskoj povjerile upravi i radnicima, putem kolektivnih pregovora, zadaću uređivanja stopa plaća koje nacionalna poduzeća plaćaju svojim radnicima i da u odnosu na ta poduzeća u građevinskom sektoru, takav sustava zahtijeva pregovore u svakom pojedinačnom slučaju, na konkretnom mjestu rada, uzimajući u obzir kvalifikacije i zadatke dotičnih zaposlenika.

70. U odnosu na zahtjeve u pogledu plaća koji se mogu nametnuti stranom pružatelju usluga, treba ponoviti da se prvi podstavka članka 3(1) Direktive 96/71 odnosi samo na minimalan iznos plaće. Stoga se na tu odredbu ne može osloniti kako bi se opravdala obveza takvih pružatelja usluga da poštuju iznose plaća poput onih koje sindikati u slučaju pokušavaju nametnuti u okvire švedskog sustava, koje ne čine minimalne plaće, i koje štoviše nisu postavljene u skladu s načinima navedenim u članku 3(1) i (8) te direktive.

71. Stoga se u ovoj fazi mora zaključiti da država članica u kojoj minimalni iznos plaće nije određen u skladu s jednim od sredstava navedenim u članku 3(1) i (8) Direktive 96/71 nije ovlaštena, u skladu s Direktivom, nametnuti poduzećima koja su osnovana u jednoj državi članici, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, pregovore na mjestu rada, uzimajući u obzir kvalifikacije i zadatke zaposlenika, tako da dotična poduzeća mogu odrediti plaće koje se trebaju platiti svojim izmještenim radnicima.

72. Nužno je ocijeniti nadalje, obveze poduzeća osnovanih u drugoj državi članici koje proizlaze iz takvog sustava za određivanje plaća s obzirom na članak 49 EZ.

Slučajevi koji bi mogli biti pokriveni odredbama i uvjetima rada a odnose se na izmještene radnike

73. Kako bi se osigurala poštivanje nukleusa mandatornih pravila minimalne zaštite, prvi podstavak članka 3(1) Direktive 96/71 propisuje da države članice moraju osigurati da, kakav god da je zakon primjenjiv na radni odnos, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, poduzeća jamče radnicima izaslanim na njen

teritorij zahtjeve i uvjete zapošljavanja koji pokrivaju slučajeve navedene u toj odredbi, poimenice: maksimalno vrijeme rada i minimalno vrijeme za odmor, minimalno plaćeni godišnji odmor, minimalni iznos plaće, uključujući i prekovremene sate, uvjeti za ustupne radnike, osobito opskrbe radnika od strane agencije, zdravlje, sigurnost i higijena na poslu, zaštitne mjere u odnosu na odredbe i uvjete zapošljavanja trudne žene ili žene koja je nedavno rodila, djece ili mladih ljudi, jednakost postupanja između muškaraca i žena i ostalih antidiskriminacijskih odredaba.

74. Ta odredba teži, prvo, osigurati klimu poštene konkurencije između nacionalnih poduzeća i poduzeća koja pružaju usluge transnacionalno, barem u mjeri u kojoj to zahtijeva od potonjih da priušte svojim radnicima, u odnosu na ograničenu listu pitanja, zahtjeve i uvjete zapošljavanja propisanih u državi domaćici zakonom, uredbom ili administrativnim odredbama ili kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama u smislu članka 3(8) Direktive 96/71, koje predstavljaju mandatorna pravila minimalne zaštite.
75. Ta odredba sprječava pojavu situacije u kojoj bi, primjenom na svoje radnike zahtjeva i uvjeta radnog odnosa koji su na snazi u državi članici porijekla u pogledu tih pitanja, poduzeća osnovana u drugim državama članicama našla u povoljnijoj natjecateljskoj poziciji nasuprot poduzeća države članice domaćice, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, ako je stupanj socijalne zaštite viši u državi članici domaćici.
76. Drugo, ta odredaba cilja osigurati da će se na izmještene radnike primjenjivati pravila države članice o minimalnoj zaštiti vezane uz zahtjeve i uvjete radnog odnosa koji se odnose na ta pitanja dok privremeno rade na teritoriju te države članice.
77. Posljedica pružanja te minimalne zaštite – ako je stupanj zaštite koji proizlazi iz zahtjeva i uvjeta radnog odnosa zajamčen izmještenim radnicima u državi članici porijekla, u odnosu na slučajeve iz članka 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) Direktive 96/71, niža od stupnja minimalne zaštite pružene u državi članici

domaćici – je da će omogućiti tim radnicima uživanje boljih zahtjeva i uvjeta radnog odnosa u državi članici domaćici.

78. Međutim, u slučaju u glavnom postupku, očito je iz paragrafa 19 ove presude, da u odnosu na neke stvari navedene u članku 3(1), prvom podstavku, (a) – (g) Direktive 96/71, posebice u odnosu na radno vrijeme i godišnji odmor, određeni članci kolektivnog ugovora za građevinski sektor odstupaju od odredaba Švedskog zakona koji je propisao zahtjeve i uvjete radnog odnosa primjenjivih na izmještene radnike, propisujući povoljnije uvjete.
79. Istina je, da je članak 3(7) Direktive 96/71 propisuje da paragrafi 1- 6 ne sprječavaju primjenu zahtjeva i uvjeta radnog odnosa koji su pogodniji za radnike. Dodatno, u odnosu na recital 17, mandatorna pravila minimalne zaštite koja su na snazi u državi članici domaćici ne smiju spriječiti primjenu takvih zahtjeva i uvjeta.
80. No, bez obzira, članak 3(7) Direktive 96/71 se ne može tumačiti u smislu da dopušta državi članici domaćici da pružanje usluga na svom teritoriju uvjetuje poštivanje zahtjevaa i uvjeta radnog odnosa koji idu preko mandatornih pravila minimalne zaštite. U odnosu na pitanja iz članka 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) Direktiva 96/71 izričito propisuje stupanj zaštite radnika poduzeća koje ima poslovni nastan u drugoj državi članici, a koji su izmješteni na teritorij države članice domaćina čije poštivanje je ta potonja država ovlaštena zahtijevati. Štoviše, takvo tumačenje ne lišava direktivu njene učinkovitosti.
81. Stoga – ne dovodeći u pitanje pravo poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da svojevóljno sklope kolektivni ugovora u državi članici domaćici, posebice u kontekstu obećanja danom njihovom izmještenom osoblju, čije odredbe bi mogle biti povoljnije – stupanj zaštite koji mora biti zajamčen radnicima izmještenim na teritorij druge države članice je ograničen, u načelu, na stupanj koji je propisan u članku 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) Direktive 96/71, osim ako, sukladno prema zakonu ili kolektivnom ugovoru u državi članici

porijekla, ti radnici već uživaju povoljnije zahtjeve i uvjete radnog odnosa u odnosu na pitanja iz te odredbe.

82. Nadalje, mora se istaknuti da, sukladno prvoj točki članka 3(10) Direktive 96/71, države članice smiju primijeniti zahtjeve i uvjete radnog odnosa na osnovi drugačijoj od onih posebno navedenih u članku 3(1), prvom podstavku, (a) – (g), u skladu s Ugovorom te, u slučaju odredaba o javnom poretku, na temelju jednakosti postupanja, prema nacionalnim poduzećima i poduzećima ostalih država članica.

83. U glavnom postupku, određene odredbe kolektivnog ugovora za građevinski sektor odnose se na pitanja koja nisu posebno navedena u članku 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) Direktive 96/71. U tom pogledu, slijedi iz paragrafa 20 ove presude da potpisivanje tog kolektivnog ugovora podrazumijeva da će poduzeće prihvatiti novčane obveze poput onih kojima se traži da se Byggettanu plati iznos jednak 1.5% ukupne bruto plaće za potrebe analiza plaća koji ta sindikalna sekcija obavlja, te osiguravajućim društvima, FORA, prvo, 0.8% od ukupne bruto plaće za potrebe naplate pod imenom „specijalnog građevinskog dodatka“, i kao drugo, dodatnih 5.9% za potrebe viših premija osiguranja.

84. Poznato je, međutim, da su takve obveze nametnute bez da su se nacionalne vlasti pozivale na člank 3(10) Direktive 96/71. Odredbe kolektivnog ugovora za dotični građevinski sektor su bile određene kroz pregovore između predstavnika poslodavaca i predstavnika radnika; koji kako nisu tijela regulirana javnim pravom se zato ne mogu služiti tom odredbom pozivajući se na razloge javne politike kako bi pokazale da je kolektivna akcija poput ove u pitanju u glavnom postupku u skladu s pravom Zajednice.

85. Kolektivnu akciju poduzeta od strane sindikata kao što je ova u glavnom postupku nužno je ocijeniti iz perspektive članka 49 EZ kako u toj mjeri u kojoj želi prisiliti pružatelja usluge s poslovnim nastanom u drugoj državi članici na započinjanje pregovora o plaćama koje trebaju biti isplaćene izmještenim radnicima tako i u mjeri u kojoj želi prisiliti pružatelja usluge na potpisivanje kolektivnog ugovora

čije odredbe, u odnosu na neka pitanja iz članka 3(1), prvog paragrafa, (a) – (g) Direktive 96/71, pripisuju povoljnije uvjete od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonskih odredaba, dok ostale odredbe prekrivaju pitanja koje taj članak ne navodi.

Procjena dotične kolektivne mjere u slučaju u glavnom postupku sa stajališta članka 49 EZ

86. U pogledu sredstva koja su dostupna sindikatima kojima bi stvarali pritisak kako bi relevantne stranke potpisale kolektivni ugovor i započele pregovore o plaći, tuženici u glavnom postupku te Danska i Švedska Vlada tvrdili su da je pravo na poduzimanje kolektivne akcije u kontekstu pregovora sa poslodavcem izvan dosega članka 49 EZ, budući da u skladu s člankom 137(5) EZ, kako je dopunjeno Ugovorom iz Nice, Zajednica nema ovlast regulirati to pravo.

87. U tom pogledu, dovoljno je istaknuti kako čak iako, u područjima u kojima Zajednica nema ovlasti, države članice u načelu ostaju slobodne uređivati uvjeta za postojanje i ostvarivanje dotičnih prava, one ipak moraju te ovlasti koristiti u skladu s pravom Zajednice (vidi paralelno u odnosu na socijalno osiguranje slučaj C-120/95 *Decker* [1998] ECR I-1831, paragrafi 22 i 23, i slučaj C-158/96 *Kohl* [1998] ECR I- 1931, paragrafi 18 i 19; u odnosu na izrvano oporezivanje, slučaj C-334/02 *Komisija protiv Francuske* [2004] ECR I-2229, paragraf 21, i slučaj C-446/03 *Marks & Spencer* [2005] ECR I- 10837, paragraf 29).

88. Stoga, činjenica da se članak 137 EZ ne primjenjuje na pravo na štrajk ili na pravo nametanja lock-out mjera nije takva da isključuje kolektivna akcije poput one navedene u glavnom postupku iz dosega jamstva slobode pružanja usluga.

89. Prema prigovorima Danske i Švedske Vlade pravo na kolektivnu akciju predstavlja temeljno pravo koje kao takvo pada izvan opsega članka 49 EZ i Direktive 96/71.

90. U tom pogledu mora se napomenuti da je pravo na poduzimanje kolektivne akcije prepoznato u različitim međunarodnim instrumenatima koje su države članice potpisale ili na kojima su surađivale, poput Europske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. listopada 1961. – na koju se izričito poziva članku 136 EZ – i Konvencija broj 87 Međunarodne organizacije rada u odnosu na slobodu udruživanja i zaštitu prava organiziranja od 9. srpnja 1948. – i instrumentima razvijenim od strane država članica na nivou Zajednice ili u kontekstu Europske unije, poput Povelje Zajednice o temeljnim i socijalnim pravima radnika usvojenim na sastanku Vijeća Europe održanom u Strasbourgu 9. prosinca 1989., koji se također spominje i u članku 136 EZ, i Povelja EU-a o temeljnim pravima objavljena u Nici 7. prosinca 2000. (OJ 2000 C 364, p.1.).
91. Iako pravo na poduzimanje kolektivne akcije mora biti priznato kao temeljno pravo koje čini sastavni dio općih načela prava Zajednice čije ostvarenje osigurava Sud, korištenje tog prava može ipak biti predmetom određenih ograničenja. Kako je ponovno potvrđeno člankom 28. Povelje EU-a o temeljnim pravima, ono se treba štiti u skladu s pravom Zajednice, nacionalnim pravom i praksom.
92. Iako je istina, kao što naglašava Švedska Vlada, pravo na poduzimanje kolektivnih mjera uživa ustavnu zaštitu u Švedskoj, kao i u drugim državama članicama, ipak je jasno iz paragrafa 10 ove presude da, prema švedskom ustavu, ta pravo – koje u državi članici uključuje blokadu gradilišta – može biti korišteno osim ako je drugačije propisano zakonom ili ugovorom.
93. U tom smislu je Sud već našao da je zaštita temeljnih prava legitimni interes koji u načelu, opravdava ograničenja obveza nametnutih pravom Zajednice, čak i temeljnu slobodu zajamčenu Ugovorom, kao što je sloboda kretanja dobara (pogledajte slučaj C-112/00 *Schmidberger* [2003] ECR I-5659, paragraf 74) i sloboda pružanja usluga (pogledajte slučaj C-36/02 *Omega* [2004] ECR I-9609, paragraf 35).

94. Kao što je Sud našao, u *Schimdburgeru* i *Omegi*, korištenje temeljnih prava u pitanju kao što su sloboda izražavanja i okupljanja te pravo na zaštitu ljudskog dostojanstva ne spadaju izvan dosega ugovornih odredbi. Korištenje tim pravima mora se uskladiti sa zahtjevima koji se odnose na prava zaštićena Ugovorom te u skladu s načelom razmjernosti (u tom pogledu vidi *Schimdburger*, paragraf 77, i *Omegu* paragraf 36).
95. Iz navedenog slijedi da prirode prava na poduzimanje kolektivne akcije nije takva da bi pravo Zajednice učinila neprimjenjivim na takvu mjeru, poduzetu protiv poduzeća osnovanog u drugoj državi članici koja izmješta radnike u okviru transnacionalnog pružanja usluga.
96. Stoga treba ispitati predstavlja li činjenica da sindikat države članice može koristiti kolektivnu mjeru u ranije opisanim okolnostima ograničenje slobode pružanja usluga, i, ako je tako, može li ono biti opravdano.
97. Treba primijetiti da, u onoj mjeri u kojoj zahtijeva ukidanje ograničenja slobode pružanja usluga koje proizlaze iz činjenice da je pružatelj usluge poslovno nastanjen u državi članici drugačijoj od one u kojoj se traži da usluga bude pružena, članak 49 EZ je postao izravno primjenjiv u pravnim poredcima država članica od trena isteka prijelaznog razdoblja i pojedincima jamči prava na koja se mogu pozivat i koja nacionalni sudovi moraju štititi (pogledajte, međuostalim, slučaj 33/74 *Van Binsbergen* [1974] ECR 1299, paragraf 26; slučaj 13/76 *Donà* [1976] ECR 1333, paragraf 20; slučaj 206/84 *Komisija protiv Irske* [1986] ECR 3817, paragraf 16; i slučaj C-208/05 *ITC* [2007] ECR I-181, paragraf 67).
98. Nadalje, poštivanje članka 49. EZ također se zahtijeva u slučaju pravila čija priroda nije javna, ali koje su osmišljena kako bi regulirala, kolektivno, pružanje usluga. Ukidanje, između država članica, ograničenja slobode pružanja usluga bi se ugrozilo kad bi ukidanje državnih barijera moglo biti neutralizirano ograničenjima koja su posljedica korištenja pravne autonomije dane udruženjima ili organizacijama koje nisu uređene javnim pravom (pogledajte slučaj, 36/74 *Walrave and Koch* [1974] ECR 1405, paragrafi 17 i 18, slučaj C-415/93 *Bosman*

[1995] ECR I-4921, paragrafi 83 i 84, i slučaj C-309/99 *Wouters and Others* [2002] ECR I-1577, paragraf 120).

99. U slučaju u glavnom postupku, mora se naglasiti da će pravo sindikata određene države članice na poduzimanje kolektivne akcije zbog koje poduzeća nastanjena u drugim državama članicama mogu biti prisiljena na potpisivanje kolektivnog ugovora za građevinski sektor – čije određene odredbe odstupaju od zakonodavnih odredbi i stvaraju povoljnije zahtjeve i uvjete radnog odnosa u odnosu na pitanja iz članka 3(1), prvi podstavak, (a) –(g) Direktive 96/71 a ostale se odnose na pitanja koja u njemu nisu navedena – zasigurno učiniti manje privlačnima ili težima za takva poduzeća da obave građevinske radove u Švedskoj i stoga predstavljaju ograničenje slobode pružanja usluga u smislu članka 49 EZ.

100. Isto je tim više istina za činjenicu da, kako bi odredila najniži dopušteni iznos plaće koji moraju isplaćivati svojim izmještenim radnicima, takva poduzeća mogu biti prisiljena, kroz kolektivnu akciju, da stupe sa sindikatima u pregovore neodređenog trajanja u mjestu na kojem se dotične usluge trebaju pružati.

101. Iz prakse Suda je jasno da, budući da je sloboda pružanja usluga jedna od temeljnih načela Zajednice, (pogledajte, međuostalim, slučaj 220/83 *Komisija protiv Francuske* [1986] ECR 3663, paragraf 17, i slučaj 252/83 *Komisija protiv Danske* [1986] ECR 3713, paragraf 17), ograničenje te slobode moguće je samo ako teži ostvarivanju legitimnog cilja sukladnog Ugovoru te ako je opravdano prevladavajućim razlozima javnog interesa; ako je to slučaj mora biti prikladno za ostvarenje cilja kojem teži i ne smije ići dalje od onog što je nužno kako bi ga ostvarila (slučaj C-398/95 *SETTG* [1997] ECR I-3091, paragraf 21; slučaj C-451/03 *Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti* [2006] ECR I-2941; paragraf 37, i slučaj C-94/04 *Cipolla* [2006] ECR I-11421, paragraf 61).

102. Švedska Vlada i tuženi sindikati u glavnom postupku iznose da su dotična ograničenja opravdana, ukoliko su nužna kako bi osigurala zaštitu temeljnog prava prepoznatog od prava Zajednice i da ima kao cilj zaštitu radnika, što predstavlja najvažniji razlog javnog interesa.

103. U tom smislu mora se naglasiti da je pravo na poduzimanje kolektivne radi zaštite radnika u državi domaćici protiv mogućeg socijalnog dampinga može predstavljati prevladavajući razlog javnog interesa u smislu sudske prakse Suda koja, u principu, opravdava ograničenja jedne od temeljnih sloboda zajamčenih Ugovorom (pogledajte, u tom slučaju, spojene slučajeve C-369/96 i C-376/96 *Arblade i ostali* [1999] ECR I-8453, paragraf 36; slučaj C-165/98 *Mazzoleni i ISA* [2001] ECR I-2189, paragraf 27; spojeni slučajevi C-49/98, C-50/98, C-52/98 do C-54/98 i C-71/98 *Finalarte i ostali* [2001] ECR I-7831, paragraf 33, i slučaj C-438/05 *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union* [2007] ECR I-0000, paragraf 77).
104. Treba dodati da prema članku 3(1)(c) i (j) EZ, djelatnost Zajednice ne uključuje samo „unutarnje tržište“ obilježeno ukidanjem, među državama članicama, prepreka slobode kretanja dobara, ljudi, usluga i kapitala nego i „politiku u socijalnoj sferi“. Članak 2 EZ navodi da Zajednica ima zadatak, među ostalim, promicati „usklađen, uravnotežen i prikladan razvoja gospodarskih aktivnosti“ i „visok stupanj zaposlenosti i socijalne zaštite“.
105. Kako svrha Zajednica nije samo ekonomska nego i socijalna, prava iz odredba Ugovora o EZ o slobodi kretanja dobara, ljudi, usluga i kapitala moraju biti uravnotežena nasuprot ciljeva socijalne politike, koji uključuju, kao što je jasno iz prvog stavka članka 136 EZ, među ostalim, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi omogućili usklađivanje dok se održava poboljšanje, pravilne socijalne zaštite i dijaloga između predstavnika poslodavaca i radnika.
106. U slučaju u glavnom postupku, Byggnads i Byggettan tvrde da je zaštita radnika cilj blokade protiv Laval.
107. U tom smislu mora se napomenuti da akcija blokade od strane sindikata u državi članici domaćici čija je namjera osigurati da radnici izmještenih u okviru transnacionalnog pružanja usluga imaju osigurane svoje zahtjeve i uvjete radnog odnosa na određenom nivou, ulazi u opseg cilja zaštite radnika.

108. Međutim, u odnosu na posebne obveze vezane uz potpisivanje kolektivnog ugovora za građevinski sektor, koje sindikati nastoje nametnuti poduzećima nastanjenoj u drugoj državi članici primjenom kolektivne akcije poput ove koja je predmet spora u glavnom postupku, prepreka koju ta kolektivna akcija predstavlja ne može biti opravdana u odnosu na takav cilj. Uz ono što je rečeno u paragrafima 81 i 83 ove presude, u pogledu radnika izmještenih u okviru transnacionalnog pružanja usluga, od njihovog poslodavca se zahtijeva, kao posljedice suradnje ostvarene Direktivom 96/71 da poštuje temelj obveznih pravila minimalne zaštite u državi članici domaćici.
109. Konačno, u odnosu na pregovore o plaći koje sindikati nastoje nametnuti, putem kolektivne akcije kao što je ova u glavnom postupku, za poduzeća, nastanjena u drugoj državi članici koja privremeno izmještaju radnike na njihov teritorij, mora se naglasiti da pravo Zajednice sigurno ne zabranjuje državama članicama da od takvih poduzeća zahtijevaju poštivanje njihovim pravila o minimalnim plaćama putem odgovarajućih sredstva (pogledajte *Seco and Desquenne & Giral*, paragraf 14; *Rush Portuguesa*, paragraf 18; i *Arblade i ostali*, paragraf 14).
110. Međutim, kolektivna akcija poput ove u glavnom postupku ne može biti opravdana u svjetlu cilja javnog interesa spomenutog u paragrafu 102 ove presude kada pregovori o plaći u koje ta mjera namjerava prisiliti poduzeće nastanjeno u drugoj državi članici čine dio nacionalnog okruženja okarakteriziranog manjkom odredaba, bilo koje vrste, koje su dovoljno precizne i dostupne tako da takvom poduzeću u praksi ne čine nemogućima ili pretjerano teškim odrediti obveze koje je dužno poštivati u pogledu najniže plaće (pogledajte, u tom smislu, *Arblade i ostali*, paragraf 43).
111. U svjetlu gore navedenog, odgovor na prvo pitanje mora biti da se članak 49 EZ i Direktiva 96/71 trebaju tumačiti u smislu da zabranjuju sindikatima, u državama članicama u kojima odredbe i uvjeti zapošljavanja koji pokrivaju pitanja iz članka 3(1), prvog podstavka, (a) – (g) te direktive su sadržane u

zakonskim odredbama, osim minimalnog iznosa plaće, od pokušaja, putem kolektivne akcije u forme blokade gradilišta poput onih navedenih u glavnom postupku, da prisile pružatelja usluga osnovanog u drugoj državi članici na započinjanje pregovora s njim o iznosima plaće izmještenih radnika i na potpisivanje kolektivnog ugovora čije odredbe propisuju, u odnosu na neke od tih pitanja, povoljnije uvjete od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonskih odredbi, dok se drugi odnose na pitanja koja nisu navedena u članku 3 te direktive.

Drugo pitanje

112. U drugom pitanju nacionalni sud pita, u biti, spriječavaju li, kada u državi članici postoji zabrana sindikatima da poduzimaju kolektivnu akciju s namjerom ukidanja ili dopunjavanja kolektivnog ugovora između drugih stranaka, članci 49 EZ i 50 EZ da takva zabrana bude uvjetovana time da se takva mjera mora odnositi na zahtjeve i uvjete radnog odnosa na koje se izravno primjenjuje nacionalno pravo, čineći tako nemogućim za poduzeće koje izmješta radnike u tu državu članicu u okviru odredaba o uslugama i koje je vezano kolektivnim ugovorom koji podliježe pravu druge države članice da primjenjuje takvu zabranu vis-à-vis tih sindikata.
113. To pitanje se odnosi na primjenu odredaba MBL-a koji je uveo sustav za borbu protiv socijalnog dampinga, na temelju kojih pružatelj usluga nema pravo, u državi članici u kojoj pruža svoje usluge, očekivati da će se uzimati u obzir obveze iz kolektivnog ugovora kojim je već obvezan u državi članici u kojoj je poslovno nastanjen. Iz takvog sustava slijedi da je kolektivna akcija dopuštena protiv poduzeća koja su vezana kolektivnim ugovorom podložnim pravu druge države članice na isti način na koji je takva mjera odobrena protiv poduzeća koja nisu vezana ikakvim kolektivnim ugovorom.
114. Jasno je iz ustaljene sudske prakse da sloboda pružanja usluga nalaže, naročito, ukidanje diskriminacije protiv pružatelja usluga na temelju njegovog državljanstva ili činjenice da je poslovno nastanjen u državi članici različitoj od one u kojoj se pruža usluga (pogledajte, međuostalim, slučaj C-154/89 *Komisija*

protiv Francuske [1991] ECR I-659, paragraf 12; slučaj C-180/89 *Komisija protiv Italije* ECR I-709, paragraf 15; slučaj C-198/89 *Komisija protiv Grčke* ECR I-727, paragraf 16, i *Komisija protiv Njemačke* [2007] paragraf 83).

115. Također je ustaljeno sudskom praksom da do diskriminacija može doći samo kroz primjenu različitih pravila na usporedive situacije ili primjenu istih pravila na različite situacije (pogledajte, međuostalim, slučaj C-279/93 *Schumacker* [1995] ECR I-225, paragraf 30; slučaj C-383/05 *Talotta* [2007] ECR I-0000, paragraf 18, i slučaj C-182/06 *Lakebrink i Peters-Lakebrink* [2007] ECR I-0000, paragraf 27).
116. U tom smislu, mora se naglasiti da nacionalna pravila, poput ovih u glavnom postupku, koja ne uzimaju u obzir, bez obzira na njihov sadržaj, kolektivne ugovore kojima su poduzeća koja izmještaju svoje radnike u Švedsku već vezane u državi članici u kojoj su nastanjena i dovode do diskriminacije protiv takvih poduzeća, utoliko što su prema tim nacionalnim pravilima tretirani na isti način kao i nacionalna poduzeća koja nisu sklopila kolektivni ugovor.
117. Slijedi iz članka 46 EZ, koji se mora tumačiti strogo, da se diskriminatorna pravila mogu opravdati na temelju javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja (pogledajte *Komisija protiv Njemačke* [2007], paragraf 86).
118. Jasno je iz zahtjeva za tumačenjem da je namjera primjene tih pravila na strana poduzeća koja su vezana kolektivnim ugovorom na koji se švedsko pravo ne primjenjuje izravno, prvo, dozvoliti sindikatima poduzimanje mjera kako bi osigurali da svi aktivni poslodavci na švedskom tržištu rada isplaćuju plaće i primjenjuju ostale odredbe i uvjete zapošljavanja u skladu s onima koji su uobičajeni u Švedskoj, i drugo, stvoriti klimu poštenog natjecanja, na jednakoj osnovi između švedskih poslodavaca i poslodavaca iz ostalih država članica.
119. Budući da nijedno od razmatranja iznesenih u prethodnim paragrafima ne stvara temelj javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja u smislu članka

46 EZ, primijenjeni u vezi s člankom 55 EZ, mora se smatrati da je diskriminacija poput ove u slučaju u glavnom postupku nije opravdana.

120. U svjetlu gore navedenog, odgovor na drugo pitanje mora biti da je zabrana u državi članici protiv kolektivnih mjera poduzetih od sindikata koje imaju za cilj ukidanje ili dopunjavanje kolektivnog ugovora, članci 49 EZ i 50 EZ isključuju zabranu od toga da podliježe uvjetu da se takva mjera mora odnositi na odredbe i uvjete zapošljavanja na koje se izravno primjenjuje nacionalno pravo.

Troškovi

[Potpisi]