

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

18. prosinca 2007. (\*)

„Sloboda pružanja usluga – Direktiva 96/71/EZ – Upućivanje radnika u području građevinarstva – Nacionalno zakonodavstvo kojim se utvrđuju uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima iz članka 3. stavka 1. prvog podstavka točaka (a) do (g), osim minimalnih plaća – Kolektivni ugovor za graditeljstvo čije odredbe utvrđuju povoljnije uvjete ili se odnose na druga pitanja – Mogućnost sindikata da putem kolektivnih mjera pokušaju prisiliti poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama na pregovaranje od slučaja do slučaja s ciljem utvrđivanja visine plaća radnika i pristupanja kolektivnom ugovoru za graditeljstvo”

U predmetu C-341/05,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a, koji je uputio Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska), odlukom od 15. rujna 2005., koju je Sud zaprimio 19. rujna 2005., u postupku

**Laval un Partneri Ltd**

protiv

**Svenska Byggnadsarbetareförbundet,**

**Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,**

**Svenska Elektrikerförbundet,**

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: V. Skouris, predsjednik, P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhms (izvjestitelj) i L. Bay Larsen, predsjednici vijeća, R. Schintgen, R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits i A. Ó Caoimh, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Mengozzi,

tajnik: J. Swedenborg, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 9. siječnja 2007.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Laval un Partneri Ltd, A. Elmér i M. Agell, advokater,
- za Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, D. Holke, pravni savjetnik, i P. Kindblom i U. Öberg, advokater,

- za švedsku vladu, A. Kruse, u svojstvu agenta,
- za belgijsku vladu, M. Wimmer i L. Van den Broeck, u svojstvu agenata,
- za češku vladu, T. Boček, u svojstvu agenta,
- za dansku vladu, J. Molde i J. Bering Liisberg, u svojstvu agenata,
- za njemačku vladu, M. Lumma i C. Schulze-Bahr, u svojstvu agenata,
- za estonsku vladu, L. Uibo, u svojstvu agenta,
- za španjolsku vladu, N. Díaz Abad, u svojstvu agenta,
- za francusku vladu, G. de Bergues i O. Christmann, u svojstvu agenata
- za Irsku, D. O’Hagan i C. Loughlin, u svojstvu agenata, uz asistenciju B. O’Moore, *SC*, i N. Travers, *BL*,
- za latvijsku vladu, E. Balode-Buraka i K. Bārdiņa, u svojstvu agenata,
- za litavsku vladu, D. Kriaučiūnas, u svojstvu agenta,
- za austrijsku vladu, C. Pesendorfer i G. Hesse, u svojstvu agenata,
- za poljsku vladu, J. Pietras, K. Korolec i M. Symańska, u svojstvu agenata,
- za finsku vladu, E. Bygglin i J. Himmanen, u svojstvu agenata,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, E. O’Neill i D. Anderson, u svojstvu agenata,
- za islandsku vladu, F. Birgisson, u svojstvu agenta,
- za norvešku vladu, K. Waage, F. Sejersted i E. Jarbo, u svojstvu agenata,
- za Komisiju Europskih zajednica, J. Enegren, E. Traversa i K. Simonsson, u svojstvu agenata,
- za Nadzorno tijelo EFTA-e, A. T. Andersen, N. Fenger i B. Alterskjær, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 23. svibnja 2007.,

donosi sljedeću

## **Presudu**

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članaka 12. i 49. UEZ-a i Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 5., str. 127.-132.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Laval un Partneri Ltd (u daljnjem tekstu: Laval), društva osnovanog na temelju latvijskog prava sa sjedištem u Rigi (Latvija) i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (švedski sindikat radnika u sektoru graditeljstva i javnih radova, u daljnjem tekstu: Byggnads), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (sindikalna podružnica br. 1 navedenog sindikata, u daljnjem tekstu: Byggettan) i Svenska Elektrikerförbundet (švedski sindikat električara, u daljnjem tekstu: Elektrikerna), koji je pokrenulo to društvo, kao prvo, radi proglašavanja nezakonitom kolektivne mjere koju su poduzeli Byggnads i Byggettan, a koja je utjecala na sva gradilišta navedenog društva i mjere podrške Elektrikerne koja se sastojala od blokade svih električnih radova u tijeku, kao drugo, radi naloga da te mjere trebaju prestati i, kao treće, radi naloga da ti sindikati plate naknadu štete za gubitak koji je pretrpjelo navedeno društvo.

### **Pravni okvir**

#### *Pravo Zajednice*

- 3 Uvodne izjave 6., 13., 17. i 22. Direktive 96/71 navode:

„Budući da transnacionalizacija radnog odnosa stvara probleme u pogledu zakonodavstva koje se primjenjuje na radni odnos. Budući da je u interesu stranaka da odrede uvjete koji uređuju predviđeni radni odnos.

Budući da zakoni država članica moraju biti usklađeni kako bi se utvrdila jezgra prisilnih pravila za minimalnu zaštitu kojih se pridržavaju poslodavci u zemlji domaćinu koji upućuju radnike na obavljanje privremenog rada na državnom području države članice u kojoj se usluge pružaju; budući da se takva usklađenost može postići jedino pomoću prava Zajednice.

Budući da prisilni propisi o minimalnoj zaštiti koji su na snazi u zemlji domaćinu ne smiju sprečavati primjenu uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike.

Budući da ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica u odnosu na kolektivne mjere za zaštitu strukovnih interesa.”.

- 4 Članak 1. Direktive 96/71 predviđa:

„1. Ova se Direktiva primjenjuje na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, upućuju radnike u skladu sa stavkom 3. na državno područje države članice.

[...]

3. Ova se Direktiva primjenjuje u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. poduzimaju jednu od sljedećih transnacionalnih mjera:

(a) [...]

ili

(b) upućuju radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja

[...]"

5 Članak 3. ove Direktive predviđa:

„Uvjeti zaposlenja

1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenim na njihovo državno područje jamče uvjete zaposlenja u odnosu na sljedeća pitanja, koja su u državi članicu[i] u kojoj se obavlja posao određena:

– zakonom ili drugim propisom,

i/ili

– kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima proglašenima univerzalno primjenjivim u smislu stavka 8., ako se odnose na djelatnosti iz Priloga:

(a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;

(b) minimalni plaćeni godišnji odmori;

(c) minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na dopunske strukovne mirovinske sustave;

(d) uvjete ustupanja radnika, posebno od strane poduzeća za privremeno zapošljavanje;

(e) zdravstvene uvjete, sigurnost i higijenu na radu;

(f) zaštitne mjere u odnosu na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih;

(g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju.

Za potrebe ove Direktive, pojam minimalnih plaća iz stavka 1. točke (c) određen je nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen.

[...]

7. Stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike.

Doplaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom minimalne plaće, ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja.

8. „Kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci proglašeni univerzalno primjenjivima” znači kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji.

Ako ne postoji sustav proglašavanja kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima u smislu prvog podstavka, države članice mogu, ako tako odluče, uzeti kao osnovu:

– kolektivne ugovore ili arbitražne pravorijeke koji su općenito primjenjivi za slična poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji,

i/ili

– kolektivne ugovore koje su sklopile najviše predstavničke organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području,

pod uvjetom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1. stavka 1. osigura jednako postupanje u pitanjima navedenih [m] u prvom podstavku stavka 1. ovog članka između tih poduzeća i poduzeća iz ovog podstavka koja su u sličnoj situaciji.

Smatra se da jednak tretman u smislu ovog članka postoji ako domaća poduzeća u sličnoj situaciji podliježu:

– u odnosu na pitanja navedena u prvom podstavku stavka 1. u dotičnom mjestu ili u predmetnom sektoru, istim obvezama kao i poduzeća koja vrše upućivanje, i

– ispunjavanju istih obveza s istim učincima.

[...]

10. Ova Direktiva ne sprečava države članice da, u skladu s Ugovorom, na svoja poduzeća i poduzeća drugih država na jednak način primjenjuju:

– uvjete zaposlenja na pitanja osim pitanja iz prvog podstavka stavka 1. u mjeri u kojoj se radi o odredbama javnog poretka,

– uvjete zaposlenja određenih kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima u smislu stavka 8. i koji se odnose na djelatnosti osim onih spomenutih u Prilogu.”

6 U skladu s člankom 4. Direktive 96/71:

„Suradnja na informiranju

1. Za potrebe provedbe ove Direktive države članice u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom imenuju jedan ili više ureda za kontakt ili jedno ili više nadležnih državnih tijela.

2. Države članice donose odredbe za suradnju između tijela javne vlasti koja su, u skladu s nacionalnim pravom, odgovorna za praćenje uvjeta zaposlenja iz članka 3. Takva se suradnja posebno sastoji od odgovaranja na obrazložene zahtjeve tih tijela za podacima o transnacionalnom ustupanju radnika, uključujući očita kršenja ili moguće slučajeve nezakonitih transnacionalnih djelatnosti.

Komisija i tijela javne vlasti iz prvog podstavka usko surađuju kako bi ispitali sve poteškoće koje se mogu javiti u primjeni članka 3. stavka 10.

Uzajamna administrativna pomoć pruža se besplatno.

3. Svaka država članica donosi odgovarajuće mjere kako bi podaci o uvjetima zapošljavanja iz članka 3. općenito bili dostupni.

4. Svaka država članica obavješćuje druge države članice i Komisiju o uredima za kontakt i/ili nadležnim tijelima iz stavka 1.”

#### *Nacionalno pravo*

#### Prenošenje Direktive 96/71

7 Iz spisa proizlazi da Kraljevina Švedska nema sustav za proglašavanje kolektivnih ugovora univerzalno primjenjivima i da, kako ne bi došlo do stvaranja diskriminirajućih situacija, zakon ne zahtijeva od stranih poduzeća primjenu švedskih kolektivnih ugovora, s obzirom na to da nisu svi švedski poslodavci vezani kolektivnim ugovorom.

8 Direktiva 96/71 prenesena je u švedsko pravo Zakonom (1999:678) o upućivanju radnika [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare] od 9. prosinca 1999. (u daljnjem tekstu: Zakon o upućivanju radnika). Iz postupovnih dokumenata proizlazi da su uvjeti rada i zapošljavanja koji se primjenjuju na upućene radnike, koji se odnose na pitanja iz članka 3. stavka 1. prvog podstavka točaka (a), (b) i (d) do (g) Direktive 96/71 utvrđeni zakonskim odredbama u smislu njezinog članka 3. stavka 1. prvog podstavka prve alineje. Švedsko zakonodavstvo ne predviđa, međutim, minimalne plaće iz članka 3. stavka 1. prvog podstavka točke (c) navedene direktive.

9 Iz spisa proizlazi da je ured za kontakt (Arbetsmiljöverket) osnovan u skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive 96/71 odgovoran, između ostaloga, za informiranje zainteresiranih osoba o postojanju kolektivnih ugovora koji se mogu primijeniti u slučaju upućivanja radnika u Švedsku i za upućivanje takvih zainteresiranih osoba na stranke kolektivnog ugovora za daljnje informacije.

#### Pravo na poduzimanje kolektivnih mjera

10 Poglavlje 2. švedskog ustava (Regeringsformen) navodi slobode i temeljna prava koja uživaju građani. Na temelju njegovog članka 17., udruženja radnika, poslodavci i

udruženja poslodavaca imaju pravo na poduzimanje kolektivnih mjera, osim ako nije drukčije predviđeno zakonom ili ugovorom.

- 11 Zakon (1976:580) o sudjelovanju radnika u odlučivanju [lag (1976:580) om medbestämmandelagen i arbetslivet], od 10. lipnja 1976. (u daljnjem tekstu: MBL) utvrđuje pravila primjenjiva po pitanju prava udruživanja i pregovaranja, kolektivnih ugovora, mirenja u kolektivnim radnim sporovima i obveze socijalnog mira, te sadržava odredbe o ograničenju prava sindikata na poduzimanje kolektivnih mjera.
- 12 Iz članka 41. MBL-a proizlazi da postoji obavezno socijalno primirje između poslodavaca i radnika vezanih kolektivnim ugovorom i da je osobito zabranjeno poduzimanje kolektivnih mjera s ciljem donošenja izmjena ugovora. Međutim, kolektivne mjere su dopuštene kada partneri nisu međusobno sklopili kolektivni ugovor.
- 13 Članak 42. MBL-a predviđa:

„Udruženja poslodavaca ili radnika ne smiju organizirati niti poticati nezakonitu kolektivnu mjeru na bilo koji način. Isto tako ne smiju sudjelovati ni u kakvoj nezakonitoj kolektivnoj mjeri pružajući potporu ili na bilo koji drugi način. Udruženje koje je vezano kolektivnim ugovorom će također, u slučaju kolektivne mjere koju njezini članovi poduzimaju ili namjeravaju poduzeti, nastojati spriječiti takvu mjeru ili pomoći da se ista okonča.

Ako se poduzima neka nezakonita kolektivna mjera, trećim stranama je zabranjeno sudjelovati u njoj.

Odredbe prvih dviju rečenica prvog stavka primjenjuju se samo ako udruženje poduzima kolektivnu mjeru zbog uvjeta rada koji izravno ulaze u područje primjene toga zakona”.
- 14 Prema tumačenju sudske prakse u vezi s člankom 42. prvog podstavka MBL-a, zabranjeno je poduzeti kolektivnu mjeru s ciljem ukidanja ili izmjene kolektivnog ugovora sklopljenog između trećih stranaka. U presudi „Britannia” (1989, br. 120), Arbetsdomstolen je presudio da se ta zabrana proteže na kolektivne mjere poduzete u Švedskoj kako bi se ukinuo ili izmijenio kolektivni ugovor koji je sklopljen između inozemnih stranaka u mjestu rada u inozemstvu, ako je takva kolektivna mjera zabranjena stranim pravom koje se primjenjuje na stranke potpisnice tog kolektivnog ugovora.
- 15 Zakonom pod nazivom „lex Britannia”, koji je stupio na snagu 1. srpnja 1991., zakonodavac je želio smanjiti opseg načela danog u presudi Britannia. Lex Britannia uključuje tri odredbe koje su unesene u MBL, to jest članak 25.a., 31.a i članak 42. treći podstavak tog zakona.
- 16 Iz obrazloženja koja je dao sud koji je uputio zahtjev proizlazi da od uvođenja ovog trećeg podstavka članka 42. MBL-a kolektivne mjere protiv stranog poslodavca koji privremeno obavlja djelatnost u Švedskoj više nisu zabranjene kada se, uzimajući u obzir cjelokupnu situaciju, može zaključiti da je veza s tom državom članicom suviše slaba da bi se MBL smatrao izravno primjenjivim na predmetne uvjete rada.

## Kolektivni ugovor za graditeljstvo

- 17 Byggnads je sindikat koji okuplja radnike u građevinskom sektoru u Švedskoj. Iz očitovanja koje je podnio proizlazi da je u 2006. uključivao 31 lokalni odbor, uključujući Byggettan, i imao 128 000 članova od čega je njih 95 000 bilo radno aktivnih, te je okupljao osobito tesare i graditelje, zidare, parketare, radnike iz građevinskog i cestovnog sektora, kao i vodoinstalatere. Oko 87 % radnika u graditeljstvu bili su članovi toga sindikata.
- 18 Kolektivni ugovor sklopljen je, s jedne strane, između Byggnadsa u svojstvu središnje organizacije koja zastupa radnike u graditeljstvu i, s druge strane, Sveriges Byggindeustriera (središnje organizacije poslodavaca u građevinskom sektoru) (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor za graditeljstvo).
- 19 Kolektivni ugovor za graditeljstvo sadržava posebna pravila u vezi s radnim vremenom i godišnjim odmorom, pitanjima u kojima kolektivni ugovori mogu odstupati od zakonskih odredaba. Osim toga, navedeni ugovor uključuje odredbe koje se odnose na privremenu nezaposlenost i vrijeme čekanja, naknadu putnih troškova i troškova boravka, zaštitu od otkaza, dopust radi osposobljavanja i strukovnog osposobljavanja.
- 20 Pristupanje kolektivnom ugovoru za graditeljstvo također zahtijeva od dotičnih poduzeća prihvaćanje izvjesnog broja novčanih obaveza. Tako ta poduzeća moraju plaćati Byggettanu iznos jednak 1,5 % mase plaća za potrebe nadzora koji taj sindikalni odbor provodi nad plaćama, te osiguravajućem društvu FORA iznose koji predstavljaju, s jedne strane, 0,8 % mase plaća za potrebe davanja nazvanih „dodatna davanja” ili „posebni dodatak u graditeljstvu” i, s druge strane, 5,9 % te mase za potrebe izvjesnog broja premija osiguranja.
- 21 Davanja nazvana „dodatna davanja” ili „posebni dodatak u graditeljstvu” namijenjena su financiranju skupnih ugovora životnog osiguranja, ugovora nepredviđenog rizika i ugovora o osiguranju koji pokrivaju nezgode nastale izvan radnog vremena, fondove za istraživanje švedskih građevinskih poduzeća (Svenska Byggbansens Utvecklingsfond), organizacije Galaxen kojom upravljaju poslodavci i čiji je cilj prilagođavanje radnih mjesta za osobe smanjenje pokretljivosti i njihova prekvalifikacija, promicanje razvoja osposobljavanja u graditeljskim zanimanjima te administrativnih troškova i troškova upravljanja.
- 22 Različiti ugovori o osiguranju koje predlaže FORA jamče radnicima dodatno mirovinsko osiguranje, plaćanje davanja u slučaju bolesti, davanja za nezaposlenost, naknadu za nesreće na radu i financijsku pomoć preživjelima u slučaju smrti radnika.
- 23 U slučaju pristupanja kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, poslodavci, uključujući one koji upućuju radnike u Švedsku, u načelu su obavezani svim odredbama toga ugovora, iako su određena pravila primjenjiva od slučaja do slučaja prije svega prema vrsti gradilišta i načinu obavljanja posla.

## Utvrđivanje plaća



- 24 Iz očitovanja švedske vlade proizlazi da u Švedskoj plaće zaposlenih određuju socijalni partneri putem kolektivnog pregovaranja. Općenito, kolektivni ugovori ne sadržavaju odredbe kojima se predviđa minimalna plaća kao takva. Najniža plaća koja se pojavljuje u brojnim kolektivnim ugovorima odnosi se na nekvalificirane radnike i radnike bez radnog iskustva što znači da se, kao opće pravilo, odnosi tek na vrlo mali broj osoba. Što se tiče ostalih radnika, njihova plaća utvrđuje se u okviru pregovora koji se vode u mjestu rada, uzimajući u obzir kvalifikacije određenog radnika i zadatke koje obavlja.
- 25 Prema očitovanjima koja su u ovom predmetu podnijela tri sindikata, tužene stranke u glavnom postupku, u kolektivnom ugovoru za graditeljstvo plaća po učinku slijedi uobičajeni model plaće u građevinskom sektoru. Pravila plaće po učinku podrazumijevaju da se za svaki građevinski projekt sklapaju novi ugovori o plaćama. Međutim, poslodavci i lokalna sindikalna podružnica mogu se dogovoriti o primjeni plaća po satu za određeno gradilište. Nijedan sustav mjesečnih plaća nije primjenjiv na dotičnu vrstu radnika u predmetu u glavnom postupku.
- 26 Prema tim sindikatima, pregovori o plaćama odvijaju se u okviru socijalnog primirja koje mora uslijediti nakon sklapanja kolektivnog ugovora. Sporazum o plaćama sklapa se, u načelu, na lokalnoj razini između sindikata i poslodavca. Ako socijalni partneri ne postignu sporazum na ovoj razini, pregovori o plaćama postaju predmet centraliziranih pregovora u kojima Byggnads ima glavnu ulogu na strani radnika. Ukoliko socijalni partneri i dalje ne postignu sporazum u okviru takvih pregovora, osnovna plaća utvrđuje se u skladu s „rezervnom odredbom”. Prema mišljenju navedenih sindikata, „rezervna” plaća koja u stvari predstavlja tek krajnji pregovarački mehanizam i ne čini minimalnu plaću, iznosila je za drugu polovicu 2004. godine 109 SEK (otprilike 12 EUR) po satu.

### **Glavni postupak**

- 27 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je Laval društvo osnovano na temelju latvijskog prava sa sjedištem u Rigi. U razdoblju između svibnja i prosinca 2004. uputio je u Švedsku oko 35 radnika kako bi radili na gradilištima L&P Baltic Bygg AB-a (u daljnjem tekstu: Baltic), društva osnovanog na temelju švedskog prava, čiji je kapital do kraja 2003. godine bio u stopostotnom vlasništvu Lavala, osobito za potrebe izgradnje školske ustanove u Vaxholmu.
- 28 Laval, koji je 14. rujna i 20. listopada 2004. u Latviji potpisao kolektivne ugovore s latvijskim sindikatom radnika u graditeljstvu, nije bio vezan nikakvim kolektivnim ugovorom sklopljenim s Byggnadsom, Byggettanom ili Elektrikernom, koji nisu imali članove među radnicima Lavala. Oko 65 % dotičnih latvijskih radnika bili su članovi sindikata radnika u graditeljstvu u svojoj državi podrijetla.
- 29 Iz spisa proizlazi da su tijekom lipnja 2004. uspostavljeni kontakti između Byggettana, s jedne strane, te Baltica i Lavala, s druge strane, i započeti pregovori radi pristupanja Lavala kolektivnom ugovoru za graditeljstvo. Laval je tražio da se plaće i drugi uvjeti rada definiraju usporedno s tim pregovorima kako bi razina plaća i uvjeti rada već bili utvrđeni u trenutku pristupanja ugovoru. Byggettan se složio s tim zahtjevom, iako se općenito pregovori o kolektivnom ugovoru trebaju okončati prije nego što započnu razgovori o plaćama i drugim uvjetima rada u okviru obaveznog

socijalnog primirja. Byggettan je odbio uvođenje sustava mjesečnih plaća, ali je prihvatio prijedlog Lavala o načelu plaće po satu.

- 30 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je tijekom pregovora održanih 15. rujna 2004. Byggettan zahtijevao od Lavala, prvo, pristupanje kolektivnom ugovoru za graditeljstvo za gradilište u Vaxholmu i, drugo, osiguranje da će upućeni radnici dobiti plaću po satu od 145 SEK (otprilike 16 EUR). Ova plaća po satu temeljila se na statistikama o plaćama za regiju Stockholm (Švedska) za prvo tromjesečje 2004. godine u pogledu stručno kvalificiranih graditelja i tesara. Byggettan je izrazio pripravnost na poduzimanje kolektivne mjere u slučaju nepostizanja sporazuma u tom smislu.
- 31 Prema dokumentima iz spisa, tijekom postupka pred Arbedstomstolenom Laval je izjavio da je svojim radnicima isplaćivao mjesečnu plaću od 13 600 SEK (otprilike 1500 EUR), kojoj su bila dodana davanja u naravi u obliku obroka, smještaja i prijevoza u iznosu od 6000 SEK (otprilike 660 EUR) mjesečno.
- 32 Da je pristupio kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, sve njegove odredbe, uključujući one koje se odnose na novčane obveze prema Byggettanu i FORA-i navedene u točki 20. ove presude, bile bi obvezujuće za Laval. Prijedlog za potpisivanje ugovora o osiguranju s FORA-om upućen je Lavalu u obliku obrasca izjave koji mu je poslan tijekom prosinca 2004.
- 33 S obzirom na to da ti pregovori nisu bili uspješni, Byggettan je zahtijevao od Byggnadsa donošenje mjera namijenjenih provedbi kolektivne mjere protiv Lavala na pregovaračkom sastanku održanom 15. rujna 2004. Obavijest je dostavljena u listopadu 2004.
- 34 Blokada gradilišta u Vaxholmu započela je 2. studenoga 2004. Blokada se sastojala, između ostaloga, od sprečavanja dostave dobara na gradilište, postavljanja štrajkaške straže i zabrane ulaska na gradilište latvijskim radnicima i vozilima. Laval je zatražio pomoć policije, ali je ona objasnila da ne smije intervenirati niti ukloniti fizičke prepreke koje sprečavaju pristup gradilištu, s obzirom na to da je kolektivna mjera zakonita prema nacionalnom pravu.
- 35 Krajem studenoga 2004. Laval se obratio uredu za kontakt navedenom u točki 9. ove presude kako bi dobio informacije o uvjetima rada i zapošljavanja koje treba primjenjivati u Švedskoj, o postojanju minimalne plaće i vrsti doprinosa koje mora plaćati. Dopisom od 2. prosinca 2004. direktor pravnih poslova toga tijela obavijestio je Laval da se od njega zahtijeva primjena odredaba na koje se odnosi Zakon o upućivanju radnika, da je dužnost socijalnih partnera postizanje dogovora o plaćama, da se minimalni uvjeti predviđeni kolektivnim ugovorima također primjenjuju na upućene strane radnike i da se, ako strani poslodavac mora platiti dvostruke doprinose, takav predmet može podnijeti sudovima. Kako bi utvrdio koje su ugovorne odredbe primjenjive, Laval se trebao obratiti socijalnim partnerima u dotičnom sektoru.
- 36 Tijekom sastanka mirenja organiziranog 1. prosinca 2004. i postupka mirenja pred Arbetsdomstolenom 20. prosinca 2004., Byggettan je pozvao Laval na pristupanje kolektivnom ugovoru za graditeljstvo prije razmatranja plaća. Da je Laval prihvatio

taj prijedlog, kolektivna mjera bila bi odmah prekinuta i socijalno primirje koje bi omogućilo početak pregovora o plaćama stupilo bi na snagu. Laval je, međutim, odbio pristupiti navedenom ugovoru, s obzirom na to da nije mogao unaprijed znati koje će mu obaveze biti nametnute u pogledu plaća.

- 37 Kolektivne mjere usmjerene protiv Lavalala su se u prosincu 2004. pojačale. Električarna je 3. prosinca 2004. pokrenula mjeru podrške. Ta je mjera imala za učinak sprečavanje švedskih poduzeća koja pripadaju organizaciji radnika električara u pružanju usluga Lavalu. Za Božić su se radnici koje je uputio Laval vratili nazad u Latviju i nisu se vratili na dotično gradilište.
- 38 Drugi sindikati su u siječnju 2005. najavili mjere podrške u obliku bojkota svih Lavalovih gradilišta u Švedskoj, tako da to poduzeće više nije bilo u mogućnosti obavljati svoje djelatnosti na državnom području te države članice. Grad Vaxholm je u veljači 2005. zatražio raskid ugovora s Balticom, a 24. ožujka 2005. to je društvo objavilo stečaj.

### **O prethodnim pitanjima**

- 39 Laval je 7. prosinca 2004. pred Arbetsdomstolenom pokrenuo postupak protiv Byggnadsa, Byggettana i Elektrikerne, kojim je tražio da se blokada i mjera podrške koje utječu na sva njegova gradilišta proglašene nezakonitima i da se naredi njihovo okončanje. Također je tražio da se sindikatima naloži plaćanje naknade za pretrpljenu štetu. Odlukom od 22. prosinca 2004. sud koji je uputio zahtjev odbacio je Lavalov zahtjev za izdavanje privremenog naloga za okončanje kolektivnih mjera.
- 40 S obzirom na to da je želio utvrditi sprečavaju li članci 12. UEZ-a i 49. UEZ-a te Direktiva 96/71 sindikate u njihovim pokušajima da putem kolektivne mjere prisile strano poduzeće koje upućuje radnike u Švedsku na primjenu švedskog kolektivnog ugovora, Arbetsdomstolen je 29. travnja 2005. odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu zahtjev za prethodnu odluku. U svojem zahtjevu za prethodnu odluku od 15. rujna 2005. taj je sud uputio sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li pokušaj sindikata da putem kolektivne mjere u obliku blokade prisile stranog pružatelja usluga da u državi domaćinu pristupi kolektivnom ugovoru u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja, kao što je [kolektivni ugovor za graditeljstvo] u skladu s pravilima Ugovora o EZ-u o slobodnom pružanju usluga i zabrani svake diskriminacije na osnovi državljanstva, kao i Direktivi 96/71 [...], ako je situacija u državi domaćinu takva da zakonodavstvo kojim je prenesena navedena direktiva ne posjeduje nikakvu izričitu odredbu o primjeni uvjeta rada i zapošljavanja u kolektivnim ugovorima?

2. [MBL] zabranjuje sindikatu poduzimanje kolektivne mjere čija je namjena odstupanje od kolektivnog ugovora sklopljenog između socijalnih partnera. Međutim, ta se zabrana primjenjuje u skladu s posebnom odredbom koja čini dio zakona „lex Britannia”, samo kada sindikat poduzima kolektivnu mjeru u vezi s uvjetima rada na koje se [MBL] izravno primjenjuje, što u praksi znači da zabrana nije primjenjiva na kolektivne mjere usmjerene protiv stranih društava koja privremeno posluju u Švedskoj i dovode vlastitu radnu snagu. Je li pravilima Ugovora o EZ-u o slobodnom pružanju usluga i zabrani

diskriminacije na osnovi državljanstva kao i Direktivi 96/71 protivna primjena ovog zadnjeg pravila - koje zajedno s ostalim odredbama zakona *lex Britannia* u praksi znači da se švedski kolektivni ugovori trebaju primjenjivati i imati prednost pred stranim već sklopljenim kolektivnim ugovorima - na kolektivnu mjeru u obliku blokade koju švedski sindikati poduzimaju protiv stranog pružatelja usluga koji privremeno boravi u Švedskoj?"

- 41 Rješenjem predsjednika Suda od 15. studenoga 2005., zahtjev za prethodnu odluku da se ovaj predmet riješi po hitnom postupku predviđenom člankom 104.a prvim podstavkom Poslovnika je odbačen.

### **Dopuštenost**

- 42 Byggnads, Byggettan i Elektrikerna osporavaju dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku.
- 43 Prvo, tvrde da nema povezanosti između upućenih pitanja i činjeničnih okolnosti u glavnom postupku. Sud koji je uputio zahtjev traži od Suda tumačenje odredaba koje se odnose na slobodno pružanje usluga i Direktive 96/71, iako je Laval osnovan u Švedskoj, u skladu s člankom 43. UEZ-a, putem svoje podružnice Baltica u kojoj je imao 100 %-tni vlasnički udio do kraja 2003. S obzirom na to da je temeljni kapital Lavalala i Baltica bio u vlasništvu istih osoba i da su ta društva imala iste predstavnike i koristila isti žig, treba ih smatrati jednim te istim gospodarskim subjektom s gledišta prava Zajednice, iako ona čine dvije zasebne pravne osobe. Stoga je Laval imao obavezu obavljati svoju djelatnost u Švedskoj u uvjetima utvrđenima zakonodavstvom te države članice za svoje državljanke, u smislu članka 43. drugog podstavka UEZ-a.
- 44 Drugo, tvrde da je svrha spora u glavnom postupku omogućiti Lavalu zaobilaženje švedskog zakonodavstva te zbog toga ima, barem djelomično, umjetan karakter. Laval, čija se djelatnost sastoji od privremenog zapošljavanja osoblja latvijskog podrijetla u društvima koja obavljaju svoju djelatnost na švedskom tržištu, nastojao je izbjeći sve obveze koje proizlaze iz švedskog zakonodavstva i propisa u vezi s kolektivnim ugovorima te, pozivajući se na odredbe ugovora koje se odnose na usluge kao i na Direktivu 96/71, nedopušteno pokušao iskoristiti mogućnosti koje nudi pravo Zajednice.
- 45 S tim u vezi valja podsjetiti da u okviru postupka predviđenog člankom 234. UEZ-a, koji se temelji na jasnom razgraničenju funkcija između nacionalnih sudova i Suda, svaka procjena činjenica u predmetu ulazi u nadležnost nacionalnog suca. Također, samo je na nacionalnom sucu, pred kojim je pokrenut postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena, da s obzirom na posebnosti predmeta ocijeni koliko je prethodna odluka potrebna kako bi mogao donijeti svoju odluku kao i o relevantnosti pitanja koja postavlja Sudu. Slijedom navedenog, Sud je u načelu dužan donijeti odluku ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Zajednice (vidjeti osobito presudu od 25. veljače 2003., IKA, C-326/00, Zb., str. I-1703., t. 27.; od 12. travnja 2005., Keller, C-145/03, Zb., str. I-2529., t. 33. i od 22. lipnja 2006., Conseil général de la Vienne, C-419/04, Zb., str. I-5645., t. 19.).
- 46 Ipak, Sud je također utvrdio da mora u iznimnim okolnostima ispitati uvjete pod kojima je nacionalni sudac uputio predmet kako bi provjerio vlastitu nadležnost

(vidjeti u tom smislu presudu od 16. prosinca 1981., Foglia, 244/80, Zb., str. 3045., t. 21.). Sud može odbiti zahtjev koji je postavio nacionalni sud samo kada na očit način proizlazi da traženo tumačenje prava Zajednice nema nikakve veze sa stvarnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, kada je problem hipotetske naravi ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnim da bi se na koristan način odgovorilo na pitanja koja su mu postavljena (vidjeti osobito presudu od 13. ožujka 2001., PreussenElektra, C-379/98, Zb., str. I-2099., t. 39.; od 22. siječnja 2002., Canal Satélite Digital, C-390/99, Zb., str. I-607., t. 19. i ranije navedenu presudu Conseil général de la Vienne, t. 20.).

- 47 Nadalje, valja podsjetiti da u okviru razgraničenja nadležnosti između sudova Zajednice i nacionalnih sudova Sud mora uzeti u obzir činjenični i pravni okvir prethodnih pitanja, kako je opisano u zahtjevu za prethodnu odluku (vidjeti, osobito, presude od 25. listopada 2001., Ambulanz Glöckner, C-475/99, Zb., str. I-8089., t. 10.; od 2. lipnja 2005., Dörr i Ünal, C-136/03, Zb., str. I-4759., t. 46. i ranije navedenu presudu Conseil général de la Vienne, t. 24.).
- 48 U ovom slučaju, kao što ističe nezavisni odvjetnik u točki 97. svojeg mišljenja, sud koji je uputio zahtjev svojim pitanjima traži tumačenje članaka 12. UEZ-a i 49. UEZ-a kao i odredaba Direktive 96/71 o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga. Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da su pitanja postavljena u okviru spora između Lavala, s jedne strane, i Byggnadsa, Byggettana i Elektrikerne, s druge strane, u vezi kolektivnih mjera koje su ti sindikati poduzeli nakon što je Laval odbio pristupiti kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, da se taj spor odnosi na uvjete rada i zapošljavanja koji se primjenjuju na latvijske radnike koje je Laval uputio na gradilište u Švedskoj, a posao je obavljalo poduzeće koje pripada Laval grupi i da su se nakon tih kolektivnih mjera i obustave radova upućeni radnici vratili u Latviju.
- 49 Stoga je očigledno da su postavljena pitanja povezana s predmetom spora u glavnom postupku, kako ga je opisao sud koji je uputio zahtjev, i da činjenični okvir u kojem su pitanja postavljena ne dovodi do zaključka da predmetni spor ima umjetan karakter.
- 50 Iz toga slijedi da je zahtjev za prethodnu odluku dopušten.

### **Prvo pitanje**

- 51 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita je li pokušaj sindikata da putem kolektivne mjere u obliku blokade prisile stranog pružatelja usluga da u državi članici domaćinu pristupi kolektivnom ugovoru o uvjetima rada i zapošljavanju, kao što je kolektivni ugovor za graditeljstvo, u skladu s pravilima Ugovora o EZ-u o slobodnom pružanju usluga i zabrani svake diskriminacije na osnovi državljanstva, kao i s Direktivom 96/71, ako je u navedenoj državi članici domaćinu situacija takva da zakonodavstvo kojim je prenesena navedena direktiva ne sadržava nikakvu izričitu odredbu o primjeni uvjeta rada i zapošljavanja u kolektivnim ugovorima.
- 52 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je kolektivna mjera koju su pokrenuli Byggnads i Byggettana bila motivirana Lavalovim odbijanjem da svojim radnicima upućenima u Švedsku zajamči plaću po satu koju zahtijevaju ti sindikati, iako dotična država članica ne predviđa minimalne plaće, te odbijanjem tog poduzeća da pristupi

kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, čijim se odredbama za određena pitanja predviđena u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71 utvrđuju povoljniji uvjeti od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonodavnih odredaba, dok se ostale odredbe odnose na pitanja koja nisu predviđena navedenim člankom.

- 53 Stoga valja shvatiti da svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 12. UEZ-a i 49. UEZ-a te Direktivu 96/71 tumačiti na način da im je protivan pokušaj sindikata da u državi članici u kojoj su uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) te direktive sadržani u zakonodavnim odredbama, osim minimalne plaće, putem kolektivne mjere u obliku blokade gradilišta kao što je ona u predmetu u glavnom postupku, prisili pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da započne s njim pregovore o plaćama za upućene radnike i da pristupi kolektivnom ugovoru čijim se odredbama za određena navedena pitanja utvrđuju povoljniji uvjeti od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonodavnih odredaba, dok se ostale odredbe odnose na pitanja koja nisu predviđena člankom 3. navedene direktive.

*Primjenjive odredbe Zajednice*

- 54 Da bi se utvrdile odredbe prava Zajednice primjenjive na predmet poput onog u glavnom postupku, valja napomenuti da se prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda članak 12. UEZ-a kojim se utvrđuje opće načelo zabrane diskriminacije na osnovi državljanstva neovisno primjenjuje samo u situacijama uređenima pravom Zajednice za koje Ugovor ne predviđa posebna pravila zabrane diskriminacije (vidjeti presudu od 26. studenoga 2002., Oteiza Olazabal, C-100/01, Zb., str. I-10981., t. 25. i od 29. travnja 2004., Weigel, C-387/01, Zb., str. I-4981., t. 57.).
- 55 Što se tiče slobodnog pružanja usluga, ovo je načelo provedeno i konkretizirano člankom 49. UEZ-a (presuda od 16. rujna 1999., Becu i dr., C-22/98, Zb., str. I-5665., t. 32. i od 28. listopada 1999., Vestergaard, C-55/98, Zb., str. I-7641., t. 17.). Stoga se Sud ne treba izjašnjavati u pogledu članka 12. UEZ-a.
- 56 S obzirom na privremeno upućivanje radnika u drugu državu članicu kako bi tamo obavljali građevinske ili javne radove u okviru usluga koje pruža njihov poslodavac, iz sudske prakse Suda proizlazi da je člancima 49. UEZ-a i 50. UEZ-a protivno da neka država članica zabrani pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici slobodno kretanje na njezinom državnom području sa svim osobljem ili da ta država članica podvrgne kretanje dotičnog osoblja strožim uvjetima. Nametanje takvih uvjeta pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici predstavlja njegovu diskriminaciju u odnosu na njegove konkurente s poslovnim nastanom u državi domaćinu, koji se mogu slobodno koristiti svojim osobljem, te osim toga utječe na njegovu sposobnost pružanja usluga (presuda od 27. ožujka 1990., Rush Portuguesa, C-113/89, Zb., str. I-1417., t. 12.).
- 57 Suprotno tome, pravu Zajednice nije protivno da države članice primjenjuju svoje zakonodavstvo ili kolektivne ugovore koje su sklopili socijalni partneri u vezi s minimalnim plaćama na sve osobe koje su zaposlene, čak i privremeno, na njihovom državnom području, bez obzira na državu poslovnog nastana poslodavca (vidjeti, osobito, presudu od 3. veljače 1982., Seco i Desquenne & Giral, 62/81 i 63/81, Zb.,

str. 223., t. 14. i od 24. siječnja 2002., Portugaia Construções, C-164/99, Zb., str. I-787., t. 21.). Primjena takvih pravila mora, međutim, biti primjerena za osiguranje postizanja cilja kojem teže, odnosno zaštitu upućenih radnika, i ne smije prelaziti ono što je nužno za postizanje navedenog cilja (vidjeti u tom smislu, osobito, presudu od 23. studenoga 1999., Arblade i dr., C-369/96 i C-376/96, Zb., str. I-8453., t. 35. i od 14. travnja 2005., Komisija/Njemačka, C-341/02, Zb., str. I-2733., t. 24.).

- 58 U tom kontekstu zakonodavac Zajednice donio je Direktivu 96/71 s ciljem da u interesu poslodavaca i njihovih zaposlenika odredi, kako proizlazi iz njezine uvodne izjave 6., uvjete rada i zapošljavanja koji se primjenjuju na radni odnos u situaciji kada poduzeće s poslovnim nastanom u određenoj državi članici privremeno upućuje radnike na državno područje druge države članice u okviru pružanja usluga.
- 59 Iz uvodne izjave 13. Direktive 96/71 proizlazi da zakoni država članica moraju biti usklađeni kako bi se utvrdila jezgra prisilnih pravila za minimalnu zaštitu kojih se u državi domaćinu moraju pridržavati poslodavci koji onamo upućuju radnike.
- 60 Direktiva 96/71 nije, međutim, ujednačila materijalni sadržaj tih prisilnih pravila za minimalnu zaštitu. Taj sadržaj stoga mogu slobodno odrediti države članice, uz poštovanje Ugovora o EZ-u i općih načela prava Zajednice (presuda od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, C-490/04, Zb., str. I-6095., t. 19.).
- 61 Shodno tome, s obzirom na to da su činjenice u predmetu u glavnom postupku, kako su opisane u zahtjevu za prethodnu odluku, nastupile tijekom 2004., tj. nakon isteka roka koji je državama članicama propisan za prenošenje Direktive 96/71, pri čemu je taj datum utvrđen na 16. prosinca 1999., i s obzirom na to da te činjenice ulaze u područje primjene te direktive, prvo pitanje valja preispitati s obzirom na odredbe navedene direktive koje su protumačene na temelju članka 49. UEZ-a (presuda od 12. listopada 2004., Wolff & Müller, C-60/03, Zb., str. I-9553., t. 25. do 27. i 45.) te, prema potrebi, s obzirom na tu samu posljednju odredbu.

*Mogućnosti kojima raspolažu države članice radi utvrđivanja uvjeta rada i zapošljavanja primjenjivih na upućene radnike, uključujući minimalne plaće*

- 62 U okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda uspostavljene u članku 234. UEZ-a i s ciljem da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi (vidjeti presudu od 17. srpnja 1997., Krüger, C-334/95, Zb., str. I-4517., t. 22.; od 28. studenoga 2000., Roquette Frères, C-88/99, Zb., str. I-10465., t. 18. kao i od 15. lipnja 2006., Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 i C-41/05, Zb., str. I-5293., t. 23.), valja ispitati mogućnosti kojima raspolažu države članice radi utvrđivanja uvjeta rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71, uključujući minimalne plaće, koje poduzeća moraju zajamčiti radnicima koje upućuju u okviru transnacionalnog pružanja usluga.
- 63 Iz zahtjeva za prethodnu odluku i očitovanja podnesenih u okviru ovog postupka proizlazi, prvo, u pogledu utvrđivanja uvjeta zapošljavanja upućenih radnika u vezi s navedenim pitanjima, da su minimalne plaće jedini uvjet zapošljavanja koji u Švedskoj nije utvrđen na način predviđen Direktivom 96/71 i, drugo, da je temelj spora u glavnom postupku obveza Lavala da pregovara sa sindikatima radi

utvrđivanja plaća koje mora isplatiti svojim radnicima i da pristupi kolektivnom ugovoru za graditeljstvo.

- 64 Na temelju članka 3. stavka 1. prvog podstavka prve i druge alineje Direktive 96/71, uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u točkama (a) do (g) te odredbe utvrđeni su, u pogledu transnacionalnog pružanja usluga u građevinskom sektoru, bilo zakonom ili drugim propisom, ili kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima proglašenim univerzalno primjenjivima. Kolektivni ugovori i arbitražni pravorijeci u smislu ove odredbe su oni kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji.
- 65 Članak 3. stavak 8. drugi podstavak Direktive 96/71 daje osim toga državama članicama mogućnost da se, u nedostatku sustava za proglašavanje kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima, oslanjaju na one koji su opće primjenjivi na sva slična poduzeća u dotičnom sektoru ili na one koje su sklopile najreprezentativnije organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području.
- 66 Iz teksta ove odredbe proizlazi da zadnja mogućnost zahtijeva, prvo, da je države članice odaberu te, drugo, da primjena kolektivnih ugovora na poduzeća koja upućuju radnike zajamči tim radnicima, kad je riječ o pitanjima navedenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71, jednako postupanje u odnosu na nacionalna poduzeća koja pripadaju dotičnom sektoru ili profesiji koja se nalaze u sličnoj situaciji. Smatra se da jednako postupanje, u smislu članka 3. stavka 8. navedene direktive, postoji kada nacionalna poduzeća podliježu istim obvezama, s obzirom na navedena pitanja, kao i poduzeća koja upućuju radnike i kada se i od jednih i od drugih zahtijeva ispunjavanje takvih obaveza s istim učincima.
- 67 Poznato je da su u Švedskoj uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71, osim minimalnih plaća, bili utvrđeni zakonom. Također nije sporno da kolektivni ugovori nisu proglašeni univerzalno primjenjivima i da ta država članica nije iskoristila mogućnost predviđenu člankom 3. stavkom 8. drugim podstavkom te direktive.
- 68 S tim u vezi valja napomenuti da su države članice, s obzirom na to da Direktiva 96/71 nije usmjerena na ujednačavanje sustava određivanja uvjeta rada i zapošljavanja u državama članicama, slobodne na nacionalnoj razini izabrati sustav koji nije izrijeком spomenut među onima predviđenima navedenom direktivom, pod uvjetom da on ne sprečava pružanje usluga između država članica.
- 69 Iz spisa proizlazi da su u Švedskoj nacionalna tijela povjerila socijalnim partnerima brigu o utvrđivanju, putem kolektivnih pregovora, plaća koje nacionalna poduzeća trebaju isplaćivati svojim radnicima i da, kad je riječ o građevinskim poduzećima, takav sustav podrazumijeva pregovore od slučaja do slučaja, u mjestu rada, uzimajući u obzir kvalifikacije i zadatke dotičnih radnika.
- 70 U odnosu na obaveze u pogledu plaća koje se mogu nametnuti pružateljima usluga s poslovnim nastanom u drugim državama članicama, valja podsjetiti da se članak 3. stavak 1. prvi podstavak točka (c) Direktive 96/71 odnosi samo na minimalne plaće.



Stoga se na tu odredbu nije moguće pozvati kako bi se opravdala obveza tih pružatelja usluga da poštuju plaće poput onih koje traže sindikati, tužene stranke u glavnom postupku u okviru švedskog sustava, koje ne predstavljaju minimalne plaće i koje osim toga nisu utvrđene u skladu s načinima koji su u tom pogledu predviđeni člankom 3. stavcima 1. i 8. navedene direktive.

71 Stoga u ovoj fazi valja zaključiti da država članica u kojoj minimalne plaće nisu utvrđene u skladu s jednim od načina predviđenim člankom 3. stavcima 1. i 8. Direktive 96/71 nema pravo na temelju te direktive nametati poduzećima s poslovnim nastanom u drugim državama članicama, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, pregovore od slučaja do slučaja u mjestu rada, uzimajući u obzir kvalifikacije i zadatke zaposlenika, kako bi dotična poduzeća mogla utvrditi plaće koje moraju isplaćivati svojim upućenim radnicima.

72 U nastavku ove presude potrebno je procijeniti obveze koje za poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici proizlaze iz takvog sustava utvrđivanja plaća s obzirom na članak 49. UEZ-a.

*Pitanja koja se mogu obuhvatiti uvjetima rada i zapošljavanja primjenjivima na upućene radnike*

73 S ciljem osiguranja poštovanja jezgre prisilnih propisa za minimalnu zaštitu, članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 96/71 predviđa da države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća u okviru transnacionalnog pružanja usluga jamče radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje uvjete rada i zapošljavanja nabrojene u toj odredbi, među ostalim maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora, minimalni plaćeni godišnji odmor; minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; uvjete ustupanja radnika, posebno od strane poduzeća za privremeno zapošljavanje; zdravstvene uvjete, sigurnost i higijenu na radu; zaštitne mjere u odnosu na uvjete zapošljavanja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih; te jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe o nediskriminaciji.

74 Namjena ove odredbe je, s jedne strane, osigurati pošteno tržišno natjecanje između nacionalnih poduzeća i poduzeća koja transnacionalno pružaju usluge, u mjeri u kojoj zadnje navedenim poduzećima nalaže da svojim radnicima priznaju, u pogledu ograničene liste pitanja, uvjete rada i zapošljavanja utvrđene u državi članici domaćinu zakonom ili drugim propisom ili kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima u smislu članka 3. stavka 8. Direktive 96/71, koji predstavljaju prisilne propise za minimalnu zaštitu.

75 Ova odredba tako sprečava da poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama u vezi s tim pitanjima, primjenjujući na svoje radnike uvjete rada i zapošljavanja koji su na snazi u državi članici podrijetla, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, budu u poziciji nepoštenog tržišnog natjecanja u odnosu na poduzeća države članice domaćina, ako je razina socijalne zaštite viša u ovoj zadnjoj državi članici.

76 S druge strane, ovom se odredbom nastoji osigurati da se na upućene radnike primjenjuju pravila minimalne zaštite države članice domaćina u pogledu uvjeta rada i

zapošljavanja u vezi s navedenim pitanjima dok obavljaju privremeni posao na državnom području te države članice.

- 77 Posljedica priznavanja takve minimalne zaštite, ako je razina zaštite koja proizlazi iz uvjeta rada i zapošljavanja za upućene radnike u državu članicu podrijetla, u vezi s pitanjima predviđenima člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom točkama (a) do (g) Direktive 96/71, niža od razine minimalne zaštite priznate u državi članici domaćinu, jest omogućiti tim radnicima da uživaju bolje uvjete rada i zapošljavanja u ovoj zadnjoj državi.
- 78 Međutim, iz točke 19. ove presude proizlazi da u predmetu u glavnom postupku u pogledu nekih pitanja iz članka 3. stavka 1. prvog podstavka točkama (a) do (g) Direktive 96/71, osobito s obzirom na radno vrijeme i godišnji odmor, određene odredbe kolektivnog ugovora za graditeljstvo odstupaju od odredaba švedskog zakonodavstva kojima se utvrđuju uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na upućene radnike, tako da uspostavljaju povoljnije uvjete.
- 79 Točno je da članak 3. stavak 7. Direktive 96/71 predviđa da stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta rada i zapošljavanja koji su povoljniji za radnike. Osim toga, iz uvodne izjave 17. navedene direktive proizlazi da prisilni propisi za minimalnu zaštitu koji su na snazi u državi domaćinu ne smiju sprečavati primjenu takvih uvjeta.
- 80 Ipak, članak 3. stavak 7. Direktive 96/71 ne može se tumačiti u smislu da omogućava državi članici domaćinu da pružanje usluga na svojem državnom području uvjetuje poštovanjem uvjeta rada i zapošljavanja koji nadilaze prisilne propise za minimalnu zaštitu. U pogledu pitanja predviđenih u njezinom članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g), Direktiva 96/71 izričito predviđa stupanj zaštite čije poštovanje država članica domaćin ima pravo zahtijevati od poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama u korist njihovih radnika upućenih na njezino državno područje. Osim toga, takvim bi se tumačenjem navedenog direktivi oduzeo koristan učinak.
- 81 Stoga je, ne dovodeći u pitanje mogućnost poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama da u državi članici domaćinu, osobito u okviru obaveza koje imaju prema svojem upućenom osoblju, dobrovoljno pristupe kolektivnom ugovoru koji je eventualno povoljniji, razina zaštite koju trebaju osigurati radnicima upućenima na državno područje države članice domaćina ograničena, u načelu, onom predviđenom člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom točkama (a) do (g) Direktive 96/71, ako navedeni radnici već ne uživaju povoljnije uvjete rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima navedenom odredbom, na temelju zakona ili kolektivnih ugovora u državi članici podrijetla.
- 82 Nadalje valja pojasniti da na temelju članka 3. stavka 10. prve alineje Direktive 96/71 države članice mogu primjenjivati uvjete rada i zapošljavanja na pitanja osim onih posebno navedenih u stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) navedenog članka 3., u skladu s Ugovorom i u mjeri u kojoj se radi o odredbama javnog poretka, koje se jednako primjenjuju na nacionalna poduzeća i na poduzeća drugih država članica.

83 U glavnom postupku određene odredbe kolektivnog ugovora za graditeljstvo odnose se na pitanja koja nisu posebno navedena u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71. S tim u vezi, iz točke 20. ove presude proizlazi da pristupanje tom kolektivnom ugovoru znači da poduzeća moraju prihvatiti novčane obveze poput onih kojima se zahtijeva da plaćaju Byggettanu iznos jednak 1,5 % mase plaća za potrebe nadzora koji taj sindikalni odbor provodi nad plaćama, te osiguravajućem društvu FORA iznose koji predstavljaju, s jedne strane, 0,8 % mase plaća za potrebe davanja nazvanih „posebni dodatak u graditeljstvu” i, s druge strane, 5,9 % te mase za potrebe različitih premija osiguranja.

84 Poznato je, međutim, da su te obveze nametnute a da nacionalna tijela nisu primijenila članak 3. stavak 10. Direktive 96/71. Sporne odredbe kolektivnog ugovora za graditeljstvo bile su u stvari utvrđene pregovorima između socijalnih partnera, koji nisu subjekti javnog prava te se ne mogu pozivati na tu odredbu navodeći razloge javnog poretka kako bi se utvrdila sukladnost kolektivne mjere poput one u predmetu u glavnom postupku s pravom Zajednice.

85 U pogledu članka 49. UEZ-a također valja procijeniti kolektivnu mjeru koju su poduzeli sindikati, tužene stranke u predmetu u glavnom postupku, kako u pogledu toga da je njezina namjena prisiliti pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da stupi u pregovore o plaćama koje mora plaćati upućenim radnicima, tako u pogledu toga da je njezina namjena prisiliti pružatelja usluga da pristupi kolektivnom ugovoru čijim se odredbama za određena pitanja predviđena u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) Direktive 96/71 utvrđuju povoljniji uvjeti od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonodavnih odredaba, dok se ostale odredbe odnose na pitanja koja nisu predviđena tom odredbom.

*Procjena sporne kolektivne mjere u predmetu u glavnom postupku s obzirom na članak 49. UEZ-a*

86 S obzirom na primjenu sredstava pritiska dostupnih sindikatima da nametnu pristupanje kolektivnom ugovoru i pregovorima o plaćama, tužene stranke u glavnom postupku te danska i švedska vlada tvrde da pravo na poduzimanje kolektivnih mjera u okviru pregovora s poslodavcem ne ulazi u područje primjene članka 49. UEZ-a, budući da u skladu s člankom 137. stavkom 5. UEZ-a, kako je izmijenjen Ugovorom iz Nice, Zajednica nema ovlasti urediti to pravo.

87 S tim u vezi, dovoljno je podsjetiti da unatoč tome što u područjima koja ne ulaze u nadležnost Zajednice države članice mogu načelno i dalje slobodno utvrđivati uvjete postojanja tih prava i načine njihove provedbe, ipak moraju tu nadležnost provoditi u skladu s pravom Zajednice (vidjeti, analogijom, u vezi s područjem socijalne sigurnosti, presudu od 28. travnja 1998., Decker, C-120/95, Zb., str. I-1831., t. 22. i 23., kao i Kohll, C-158/96, Zb., str. I-1931., t. 18. i 19.; u vezi s izravnim oporezivanjem, presudu od 4. ožujka 2004., Komisija/Francuska, C-334/02, Zb., str. I-2229., t. 21. i od 13. prosinca 2005., Marks & Spencer, C-446/03, Zb., str. I-10837., t. 29.).

88 Stoga okolnost da se članak 137. UEZ-a ne primjenjuje ni na pravo na štrajk ni na pravo na protuštrajk nije takva da isključuje kolektivnu mjeru poput one u predmetu u glavnom postupku iz područja slobodnog pružanja usluga.

- 89 Prema očitovanjima danske i švedske vlade, pravo na poduzimanje kolektivne mjere predstavlja temeljno pravo koje je kao takvo izuzeto iz područja primjene članka 49. UEZ-a i Direktive 96/71.
- 90 S tim u vezi valja istaknuti da je pravo na poduzimanje kolektivne mjere priznato različitim međunarodnim instrumentima u kojima su države članice sudjelovale ili su im pristupile, kao što je Europska socijalna povelja potpisana u Torinu 18. listopada 1961., na koju se, osim toga, izričito upućuje u članku 136. UEZ-a, i Konvencija br. 87 Međunarodne organizacije rada od 9. srpnja 1948. o sindikalnoj slobodi i zaštiti sindikalnih prava te instrumentima koje su izradile navedene države članice na razini Zajednice ili u okviru Europske unije, kao što je Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika donesena na sjednici Europskog vijeća održanoj u Strasbourgu 9. prosinca 1989., na koju se također upućuje u članku 136. UEZ-a i Povelja o temeljnim pravima Europske unije proglašena u Nici 7. prosinca 2000. (SL C 364., str. 1.).
- 91 Iako se pravo na poduzimanje kolektivne mjere stoga mora priznati kao temeljno pravo koje čini sastavni dio općih načela prava Zajednice čije poštovanje osigurava Sud, provedba tog prava ipak može podlijevati određenim ograničenjima. Kako potvrđuje članak 28. Povelje o temeljnim pravima Europske unije, ono treba štiti u skladu s pravom Zajednice te nacionalnim zakonodavstvom i običajima.
- 92 Iako je točno, kako podsjeća švedska vlada, da pravo na poduzimanje kolektivne mjere uživa ustavnu zaštitu u Švedskoj i u drugim državama članicama, ipak, kako proizlazi iz točke 10. ove presude, u skladu sa švedskim ustavom to pravo, koje u toj državi članici uključuje blokadu gradilišta, može se ostvariti ako se tome ne protive odredbe predviđene zakonom ili ugovorom.
- 93 U tom pogledu Sud je već presudio da je zaštita temeljnih prava legitimni interes koji, u načelu, opravdava ograničenje obaveza nametnutih pravom Zajednice, čak i na osnovi temeljne slobode zajamčene Ugovorom, kao što je slobodno kretanje robe (vidjeti presudu od 12. lipnja 2003., Schmidberger, C-112/00, Zb., str. I-5659., t. 74.) ili slobodno pružanje usluga (vidjeti presudu od 14. listopada 2004., Omega, C-36/02, Zb., str. I-9609., t. 35.).
- 94 Kako je Sud presudio u ranije navedenim presudama Schmidberger i Omega, provedba predmetnih temeljnih prava, to jest sloboda izražavanja i okupljanja, odnosno poštovanja ljudskog dostojanstva, ulazi u područje primjene odredaba Ugovora. Takva provedba mora biti usklađena sa zahtjevima u vezi s pravima zaštićenim navedenim Ugovorom i u skladu s načelom proporcionalnosti (vidjeti u tom smislu ranije navedene presude Schmidberger, t. 77. i Omega, t. 36.).
- 95 Iz navedenog proizlazi da temeljni karakter koji se povezuje s pravom na poduzimanje kolektivne mjere nije takav da takva mjera poduzeta protiv poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje upućuje radnike u okviru transnacionalnog pružanja usluga ne bi ulazila u područje primjene prava Zajednice.
- 96 Stoga valja preispitati predstavlja li činjenica da sindikati države članice mogu poduzimati kolektivnu mjeru u gore navedenim okolnostima ograničenje slobodnog pružanja usluga i, ako je odgovor potvrđan, je li je moguće opravdati.

- 97 S tim u vezi valja podsjetiti da je, u mjeri u kojoj predviđa ukidanje ograničenja slobodnog pružanja usluga koja proizlaze iz okolnosti da pružatelj usluga ima poslovni nastan u drugoj državi članici drukčijoj od one u kojoj usluga treba biti pružena, članak 49. UEZ-a postao izravno primjenjiv u pravnim porecima država članica po isteku prijelaznog razdoblja i daje pojedincima prava na koja se mogu pozvati pred sudom i koja nacionalni sudovi trebaju štiti (vidjeti, osobito, presudu od 3. prosinca 1974., van Binsbergen, 33/74, Zb., str. 1299., t. 26.; od 14. srpnja 1976., Donà, 13/76, Zb., str. 1333., t. 20.; od 4. prosinca 1986., Komisija/Irska, 206/84, Zb., str. 3817., t. 16. i od 11. siječnja 2007., ITC, C-208/05, Zb., str. I-181., t. 67.).
- 98 Također valja podsjetiti da se poštovanje članka 49. UEZ-a također zahtijeva u slučaju propisa koji nisu javne prirode, ali su namijenjeni kolektivnom uređivanju pružanja usluga. Ukidanje prepreka slobodnom pružanju usluga između država članica bilo bi ugroženo ako bi se ukidanje državnih granica moglo neutralizirati preprekama koje su posljedica pravne neovisnosti udruženja ili organizacija koje nisu uređene javnim pravom (vidjeti presudu od 12. prosinca 1974., Walrave i Koch, 36/74, Zb., str. 1405., t. 17. i 18.; od 15. prosinca 1995., Bosman, C-415/93, Zb., str. I-4921., t. 83. i 84., kao i od 19. veljače 2002., Wouters i dr., C-309/99, Zb., str. I-1577., t. 120.).
- 99 U predmetu u glavnom postupku valja istaknuti da pravo sindikata države članice na poduzimanje kolektivnih mjera kojima poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama mogu biti prisiljena na pristupanje kolektivnom ugovoru za graditeljstvo čije određene odredbe odstupaju od zakonodavnih odredaba stvarajući povoljnije uvjete rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima iz članka 3. stavka 1. prvog podstavka točaka (a) do (g) Direktive 96/71 i ostalih koja se odnose na pitanja koja nisu predviđena navedenom odredbom, može takvim poduzećima obavljanje građevinskih radova u Švedskoj učiniti manje privlačnima ili težima te stoga predstavlja ograničenje slobodnog pružanja usluga u smislu članka 49. UEZ-a.
- 100 Isto proizlazi *a fortiori* iz okolnosti da, kako bi utvrdila minimalne plaće koje trebaju isplaćivati svojim upućenim radnicima, navedena poduzeća mogu putem kolektivnih mjera biti prisiljena na pregovore neodređenog trajanja sa sindikatima u mjestu pružanja usluga.
- 101 Iz sudske prakse Suda proizlazi da, s obzirom na to da slobodno pružanje usluga predstavlja jedno od temeljnih načela Zajednice (vidjeti, osobito, presudu od 4. prosinca 1986., Komisija/Francuska, 220/83, Zb., str. 3663., t. 17. i Komisija/Danska, 252/83, Zb., str. 3713., t. 17.), ograničenje takve slobode može se dopustiti samo ako se njime želi ostvariti legitiman cilj koji je u skladu s Ugovorom i opravdan je pretežitim općim interesom, te u tom slučaju mora biti takvo da jamči ostvarivanje željenog cilja i da ne nadilazi ono što je potrebno za njegovo ostvarenje (vidjeti, osobito, presudu od 5. lipnja 1997., SETTG, C-398/95, Zb., str. I-3091., t. 21.; od 30. ožujka 2006., Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Zb., str. I-2941., t. 37. i od 5. prosinca 2006., Cipolla i dr., C-94/04 i C-202/04, Zb., str. I-11421., t. 61.).
- 102 Sindikati, tužene stranke u glavnom postupku, i švedska vlada tvrde da su dotična ograničenja opravdana s obzirom na to da su nužna za osiguranje zaštite temeljnog prava priznatog pravom Zajednice i imaju za cilj zaštitu radnika što predstavlja važan razlog u općem interesu.

- 103 S tim u vezi valja napomenuti da pravo na poduzimanje kolektivne mjere čiji je cilj zaštita radnika u državi domaćinu protiv mogućeg socijalnog dampaža može predstavljati važan razlog u općem interesu u smislu sudske prakse Suda, kojim se načelno opravdava ograničenje jedne od temeljnih sloboda zajamčenih Ugovorom (vidjeti u tom smislu ranije navedenu presudu Arblade i dr., t. 36.; presudu od 15. ožujka 2001., Mazzoleni i ISA, C-165/98, Zb., str. I-2189., t. 27.; od 25. listopada 2001., Finalarte i dr., C-49/98, C-50/98, C-52/98 do C-54/98 i C-68/98 do C-71/98, Zb., str. I-7831., t. 33. i od 11. prosinca 2007., International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, C-438/05, još neobjavljeno u Zb., t. 77.).
- 104 Također valja dodati da, u skladu s člankom 3. stavkom 1. točkama (c) i (j) UEZ-a, djelatnosti Zajednice obuhvaćaju ne samo „unutarnje tržište koje karakterizira uklanjanje prepreka slobodnom kretanju roba, osoba, usluga i kapitala između država članica”, nego isto tako i „politiku na socijalnom području”. Članak 2. UEZ-a navodi da je zadatak Zajednice, između ostaloga, promicanje „skladnog, uravnoteženog i održivog razvoja gospodarskih djelatnosti” i „visoke razine zapošljavanja i socijalne zaštite”.
- 105 S obzirom na to da Zajednica nema samo gospodarsku, nego i socijalnu svrhu, prava koja proizlaze iz odredaba Ugovora o EZ-u u vezi sa slobodnim kretanjem roba, osoba, usluga i kapitala trebaju biti u ravnoteži s ciljevima kojima teži socijalna politika koji, kako proizlazi iz članka 136. UEZ-a, osobito obuhvaćaju poboljšanje životnih i radnih uvjeta, tako da se prilikom održavanja poboljšanja omogući njihova usklađenost te odgovarajuća socijalna zaštita i dijalog.
- 106 U predmetu u glavnom postupku, Byggnads i Byggettan tvrde da je cilj blokade protiv Lavala bila zaštita radnika.
- 107 S tim u vezi valja istaknuti da, u načelu, blokada koju započne sindikat države članice domaćina čiji je cilj osigurati radnicima upućenima u okviru transnacionalnog pružanja usluga uvjete rada i zapošljavanja na određenoj razini, pripada cilju zaštite radnika.
- 108 Međutim, valja uzeti u obzir da se u pogledu posebnih obaveza povezanih s pristupanjem kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, koje sindikati nastoje nametnuti poduzećima s poslovnim nastanom u drugim državama članicama putem kolektivne mjere kao što je ona u predmetu u glavnom postupku, prepreka koju ta kolektivna mjera predstavlja ne može opravdati u odnosu na takav cilj. Osim onoga što proizlazi iz točaka 81. i 83. ove presude, u pogledu radnika upućenih u okviru transnacionalnog pružanja usluga, od njihovog se poslodavca zahtijeva, radi učinka usklađivanja ostvarenog Direktivom 96/71, pridržavanje jezgre prisilnih pravila za minimalnu zaštitu u državi članici domaćinu.
- 109 Konačno, u pogledu pregovora o plaćama koje sindikati putem kolektivne mjere poput one u predmetu u glavnom postupku nastoje nametnuti poduzećima s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koja privremeno upućuju radnike na državno područje države članice domaćina, valja istaknuti da zasigurno pravo Zajednice ne zabranjuje državama članicama da od takvih poduzeća zahtijevaju poštovanje njihovih pravila o minimalnim plaćama primjerenim sredstvima (vidjeti ranije navedene

presude Seco i Desquenue & Giral, t. 14.; Rush Portuguesa, t. 18. kao i Arblade i dr., t. 41.).

- 110 Međutim, kolektivne mjere poput onih u predmetu u glavnom postupku ne mogu se opravdati u pogledu cilja u općem interesu iz točke 102. ove presude, ako pregovori o plaćama koji se tim mjerama namjeravaju zahtijevati od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici čine dio nacionalnog konteksta obilježenog nedostatkom odredaba bilo koje vrste, koje su dovoljno precizne i dostupne da zbog njih u praksi ne bi bilo nemoguće ili pretjerano teško za takvo poduzeće odrediti obveze koje je dužno poštovati u vezi minimalnih plaća (vidjeti u tom smislu ranije navedenu presudu Arblade i dr., t. 43.).
- 111 S obzirom na prethodno navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 49. UEZ-a i članak 3. Direktive 96/71 treba tumačiti na način da im je protivno da sindikat u državi članici u kojoj su uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) te direktive sadržani u zakonodavnim odredbama, osim minimalne plaće, putem kolektivne mjere u obliku blokade gradilišta kao što je ona u predmetu u glavnom postupku, prisili pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da započne s njim pregovore o plaćama za upućene radnike i da pristupi kolektivnom ugovoru čijim se odredbama za određena navedena pitanja utvrđuju povoljniji uvjeti od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonodavnih odredaba, dok se ostale odredbe odnose na pitanja koja nisu predviđena člankom 3. navedene direktive.

#### **Drugo pitanje**

- 112 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita je li člancima 49. UEZ-a i 50. UEZ-a protivno, kada u državi članici postoji zabrana sindikatima da poduzimaju kolektivnu mjeru s ciljem ukidanja ili izmjene kolektivnog ugovora sklopljenog između trećih stranaka, da takva zabrana podliježe uvjetu da se takva mjera mora odnositi na uvjete rada i zapošljavanja na koje se nacionalno pravo izravno primjenjuje, onemogućavajući time poduzeću koje upućuje radnike u tu državu članicu u okviru pružanja usluga i koje je vezano kolektivnim ugovorom koji podliježe pravu druge države članice primjenu takve zabrane prema takvim sindikatima.
- 113 Ovo pitanje odnosi se na primjenu odredaba MBL-a kojim je uveden sustav borbe protiv socijalnog dampinga, na temelju kojeg pružatelj usluga nema pravo očekivati u državi članici u kojoj pruža svoje usluge da će se uzeti u obzir obveze koje proizlaze iz kolektivnih ugovora kojima već podliježe u državi članici svojeg poslovnog nastana. Iz takvog sustava proizlazi da su kolektivne mjere dozvoljene protiv poduzeća vezanih kolektivnim ugovorom koji podliježu pravu druge države članice na isti način na koji su takve mjere dozvoljene protiv poduzeća koja nisu vezana nikakvim kolektivnim ugovorom.
- 114 Iz ustaljene sudske prakse proizlazi da sloboda pružanja usluga osobito podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije protiv pružatelja usluga na temelju državljanstva ili činjenice da ima poslovni nastan u državi članici koja nije država u kojoj pruža uslugu (vidjeti, osobito, presude od 26. veljače 1991., Komisija/Francuska, C-154/89, Zb., str. I-659., t. 12.; Komisija/Italija, C-180/89, Zb., str. I-709., t. 15.; Komisija/Grčka,

C-198/89, Zb., str. I-727., t. 16. i od 18. srpnja 2007., ranije navedenu presudu Komisija/Njemačka, t. 83.).

- 115 Isto tako iz ustaljene sudske prakse proizlazi da do diskriminacije može doći samo primjenom različitih pravila na usporedive situacije ili primjenom istog pravila na različite situacije (vidjeti, osobito, presudu od 14. veljače 1995., Schumacker, C-279/93, Zb., str. I-225., t. 30.; od 22. ožujka 2007., Talotta, C-383/05, Zb., str. I-2555., t. 18. kao i od 18. srpnja 2007., Lakebrink i Peters-Lakebrink, C-182/06, Zb., str. I-6705., t. 27.).
- 116 S tim u vezi valja naglasiti da nacionalni propisi, poput onih u predmetu u glavnom postupku, koji bez obzira na njihov sadržaj ne uzimaju u obzir kolektivne ugovore kojima su poduzeća koja upućuju radnike u Švedsku već vezana u državi članici u kojoj imaju poslovni nastan, stvaraju diskriminaciju protiv tih poduzeća, u mjeri u kojoj se s njima postupa na isti način kao i s nacionalnim poduzećima koja nisu sklopila kolektivni ugovor.
- 117 Iz članka 46. UEZ-a, koji treba usko tumačiti, proizlazi da se diskriminirajuća pravila mogu opravdati jedino razlozima javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja (vidjeti ranije navedenu presudu od 18. srpnja 2007., Komisija/Njemačka, t. 86.).
- 118 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je namjena primjene tih propisa na poduzeća s poslovnim nastanom u drugim državama članicama koja su vezana kolektivnim ugovorima na koje se švedsko pravo izravno ne primjenjuje, s jedne strane, omogućiti sindikatima poduzimanje mjera kako bi osigurali da svi poslodavci prisutni na švedskom tržištu rada isplaćuju plaće i primjenjuju ostale uvjete rada i zapošljavanja u skladu s onima uobičajenima u Švedskoj i, s druge strane, stvoriti ozračje poštenog tržišnog natjecanja pod istim uvjetima između švedskih poslodavaca i poduzetnika koji dolaze iz drugih država članica.
- 119 S obzirom na to da nijedan od razloga navedenih u prethodnoj točki ne ulazi u razloge javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja, u smislu članka 46. UEZ-a primijenjenog zajedno s člankom 55. UEZ-a, valja utvrditi da se diskriminacija poput one u predmetu u glavnom postupku ne može opravdati.
- 120 S obzirom na prethodno navedeno, na drugo pitanje valja odgovoriti da je člancima 49. UEZ-a i 50. UEZ-a protivno, kada u državi članici postoji zabrana sindikatima da poduzimaju kolektivnu mjeru s ciljem ukidanja ili izmjene kolektivnog ugovora sklopljenog između trećih stranaka, da takva zabrana podliježe uvjetu da se takva mjera mora odnositi na uvjete rada i zapošljavanja na koje se nacionalno pravo izravno primjenjuje.

### **Troškovi**

- 121 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:



1. **Članak 49. UEZ-a i članak 3. Direktive 96/71 treba tumačiti na način da im je protivnan pokušaj sindikata da u državi članici u kojoj su uvjeti rada i zapošljavanja u vezi s pitanjima predviđenima u članku 3. stavku 1. prvom podstavku točkama (a) do (g) te direktive sadržani u zakonodavnim odredbama, osim minimalne plaće, putem kolektivne mjere u obliku blokade gradilišta kao što je ona u predmetu u glavnom postupku, prisili pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da započne s njim pregovore o plaćama za upućene radnike i da pristupi kolektivnom ugovoru čijim se odredbama za određena navedena pitanja utvrđuju povoljniji uvjeti od onih koji proizlaze iz relevantnih zakonodavnih odredaba, dok se ostale odredbe odnose na pitanja koja nisu predviđena člankom 3. navedene direktive.**
2. **Člancima 49. UEZ-a i 50. UEZ-a protivno je, kada u državi članici postoji zabrana sindikatima da poduzimaju kolektivne mjere s ciljem ukidanja ili izmjene kolektivnog ugovora sklopljenog između trećih stranaka, da takva zabrana podliježe uvjetu da se takva mjera mora odnositi na uvjete rada i zapošljavanja na koje se nacionalno pravo izravno primjenjuje.**

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: švedski