

16. 1. 2008

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rozhodnutí ESD - Právo na stávku vs. volný pohyb služeb

Evropský soudní dvůr ("ESD") vydal v prosinci dvě důležitá rozhodnutí týkající se práv odborů v souvislosti s volným pohybem služeb a svobodou usazování. Z hlediska českých zaměstnavatelů se jeví zajímavější rozsudek ESD C-341/05 Laval un Partneri z 18.12.2007, který se týká vysílání zaměstnanců v rámci EU a výklad ESD je zde konkrétnější.



V daném případě Lotyšská stavební společnost Laval vyslala do Švédska zhruba 35 svých zaměstnanců, aby tam pracovali na stavební zakázce prováděné společností Baltic (společností podle švédského práva, společnost Laval byla jejím 100 % vlastníkem). Na vyslání lotyšských zaměstnanců (stejně tak jako na každé jiné vyslání v rámci EU) se vztahuje Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ("**Směrnice**"), podle které byla společnost Laval povinna garantovat svým vyslaným zaměstnancům určité minimální pracovní podmínky [1] stanovené v zemi poskytování služby - tedy v tomto případě ve švédských právních předpisech nebo ve švédských všeobecně závazných kolektivních smlouvách (*Pozn. autorů: obdobně to platí i pro zaměstnavatele z EU vysílající své zaměstnance do České republiky. Povinnost poskytnout vyslaným zaměstnancům určité minimální české standardy - pokud jsou pro ně výhodnější - je stanovena v §319 zákoníku práce*).

Ve Švédsku jsou tyto minimální pracovní podmínky stanoveny právními předpisy a to s výjimkou minimální mzdy. Minimální mzda je v praxi sjednávána obvykle v rámci kolektivního vyjednávání pro jednotlivá pracoviště. Důležité je, že kolektivní smlouvy ve Švédsku nejsou všeobecně závazné, tzn. neplatí automaticky pro všechny podnikatele daného odvětví. Vzhledem k tomu, že i kolektivní smlouva pro oblast stavebnictví nebyla všeobecně závazná nebyla Laval povinna se jí řídit a s příslušnou odborovou organizací vyjednávat o minimální mzdě pro své vyslané zaměstnance.

Švédská odborová organizace, která tuto smlouvu uzavřela, však po společnosti Laval požadovala, aby k této kolektivní smlouvě přistoupila a následně s ní mzdové podmínky pro vyslané zaměstnance vyjednala. Poté co Laval odmítla, zahájila švédská odborová organizace stávku (blokádou), kterou např. zabránila v dovozu zboží na předmětnou stavbu, zákaz vstupu pro lotyšské pracovníky a vozidla apod., a tím Lavalu zcela znemožnila poskytnutí předmětné služby. Lotyšští pracovníci tak ze stavby odešli a vrátili se domů. Podle švédského práva by byla taková stávka nepřípustná, pokud by společnost Laval měla již uzavřenou jinou kolektivní smlouvu podle švédského práva. Laval měl však uzavřenou kolektivní smlouvu pouze s lotyšskou odborovou organizací, zákaz stávky se na něj tak podle švédských předpisů nevztahoval. Kolektivní akce proti společnosti Laval však pokračovaly a vyústili v bojkotu všech staveb, na kterých společnost Laval byla ve Švédsku činná, takže Laval již nebyl schopen na území Švédska provádět své činnosti. V březnu 2005 byl na společnost Baltic prohlášen konkurz.

Laval se následně obrátil na soud se žalobou na náhradu škody proti švédské odborové organizaci, kterou odůvodnil zejména tím, že stávka nebyla v souladu s Směrnicí a principem volného pohybu služeb.

ESD vyslovil názor, že právo na stávku musí být uznáno jako základní právo, ale tato skutečnost nebrání tomu, že výkon tohoto práva může podléhat určitým omezením v případě, že brání volnému pohybu služeb.

V případě společnosti Laval ESD potvrdil, že právo na stávku představovalo omezení volného pohybu služeb a stávku nebylo možno považovat za legitimní s ohledem na cíl obecného zájmu spočívající v ochraně zaměstnanců (zejména švédských zaměstnanců proti sociálnímu dumpingu).

Laval, jako vysílající zaměstnavatel byl vázán pravidly Směrnice, tedy dodržovat pouze kogentní ustanovení pro účely minimální ochrany, která jsou pro vysílajícího zaměstnavatele dostatečně přesná a dostupná. Švédská odborová organizace tak nebyla oprávněna na společnosti Laval stávkou vynuocovat, aby přistoupil ke kolektivní smlouvě, která by mu stanovila další povinnosti nad rámec této Směrnice.

ESD dále výslovně stanovil, že při vysílání zaměstnanců v rámci EU musí být vždy přihlédnuto ke kolektivním smlouvám, které vysílající zaměstnavatel uzavřel ve svém domovském státě. Švédská právní úprava, na jejímž základě se nepřihlíží ke kolektivním smlouvám, kterými jsou zahraniční podniky vysílající pracovníky do Švédska již vázány v členském státě, diskriminuje tyto podniky v rozsahu, v němž s nimi zachází stejně jako s tuzemskými podniky, které kolektivní smlouvu neuzavřely. Švédská odborová organizace tedy byla v případě *Laval un Partneri* rovněž povinna přihlédnout ke skutečnosti, že lotyšský zaměstnavatel uzavřel s lotyšskou odborovou organizací pracovníků ve stavebnictví a neměla proti němu zahájit předmětné kolektivní akce.

Při poskytování služeb v rámci EU jsou čeští zaměstnavatelé stále povinni vysílaným zaměstnancům poskytovat minimální nároky upravené v místních právních předpisech, případně ve všeobecně závazných kolektivních smlouvách (obdobu české vyšší kolektivní smlouvy rozšířené formou zákona). Nejsou však povinni poskytovat nároky nad rámec Směrnice, upravené například v individuálních kolektivních smlouvách, které nemají onu všeobecnou závaznost.

Lze tedy doporučit, aby si čeští zaměstnavatelé před vysláním zaměstnance do konkrétní země EU, vždy závaznost relevantních kolektivních smluv ověřili - v mnoha státech EU se totiž s všeobecně závaznými kolektivními smlouvami běžně setkáme (typickým příkladem může být například Belgie).

Nataša Randlová / Tereza Říhošková
[Procházka Randl Kubr](#), člen aliance ius laboris

[1] Jedná se o následující minimální pracovní podmínky: maximální délka pracovní doby a minimální délka odpočinku, minimální délka dovolené za kalendářní rok, minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy, BOZP, ochranná opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovného zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně](#)

flexibilní?

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)