

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presă și informare

COMUNICAT DE PRESĂ nr. 98/07

18 decembrie 2007

Hotărârea Curții în cauza C-341/05

Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet și alții

CURTEA SE PRONUNȚĂ CU PRIVIRE LA CONFORMITATEA CU DREPTUL COMUNITAR A UNEI ACȚIUNI COLECTIVE PRIN CARE O ORGANIZAȚIE SINDICALĂ ÎNCEARCĂ SĂ CONSTRÂNGĂ UN PRESTATOR DE SERVICII STRĂIN SĂ ANGAJEZE NEGOCIERI PRIVIND SALARIILE ȘI SĂ ADERE LA O CONVENȚIE COLECTIVĂ

O astfel de acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere constituie o restricție privind libertatea de a presta servicii care, în speță, nu este justificată în raport cu obiectivul de interes general de protecție a lucrătorilor

Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor¹ prevede că, în ceea ce privește lucrătorii detașați, condițiile de încadrare în muncă garantate acestora în statul membru gazdă sunt stabilite prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau, în sectorul construcțiilor, prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare.

Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor prevede condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare la aspectele enumerate în Directiva nr. 96/71, cu excepția salariului minim. Legea nu conține nicio precizare în privința remunerațiilor, a căror stabilire este încredințată în mod tradițional, în Suedia, partenerilor sociali, care trebuie să urmeze calea negocierii colective. Dreptul suedez acordă organizațiilor sindicale dreptul de a recurge, în anumite condiții, la o acțiune colectivă, în scopul de a constrânge orice angajator atât să angajeze negocieri salariale, cât și să adere la o convenție colectivă.

În mai 2004, Laval un Partneri Ltd, o societate letonă, a detașat lucrători din Letonia pentru a lucra pe anumite șantiere în Suedia. Lucrările au fost realizate de o filială a societății Laval, denumită L&P Baltic Bygg AB. Printre aceste lucrări figurau renovarea și extinderea unei școli în orașul Vaxholm.

În iunie 2004, Laval și Baltic Bygg, pe de o parte, și sindicatul suedez al lucrătorilor din sectorul construcțiilor și lucrărilor publice, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, pe de altă parte, au angajat negocieri în vederea stabilirii salariilor lucrătorilor detașați și a aderării societății Laval la convenția colectivă din sectorul construcțiilor. Cu toate acestea, nu s-a ajuns la niciun acord.

¹ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29)

Laval a semnat în lunile septembrie și octombrie, convenții colective cu sindicatul leton din domeniul construcțiilor, din care făceau parte 65 % dintre lucrătorii detașați.

La 2 noiembrie 2004, Byggnadsarbetareförbundet a inițiat o acțiune colectivă, sub forma blocării tuturor șantierelor societății Laval aflate în Suedia. Sindicatul suedez al lucrătorilor electricieni s-a alăturat mișcării cu o acțiune de solidaritate care a avut ca efect împiedicarea instalatorilor electrici să furnizeze servicii către Laval. Aceste sindicate nu aveau niciun membru în cadrul personalului societății Laval. Ca rezultat al întreruperii lucrărilor pe șantier pe o anumită perioadă, Baltic Bygg a fost declarată în faliment, iar lucrătorii detașați s-au întors în Letonia.

Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă), care a fost sesizat de Laval cu o acțiune având ca obiect în special legalitatea acțiunilor colective și repararea prejudiciului suferit, a întrebat Curtea de Justiție a Comunităților Europene dacă dreptul comunitar se opune desfășurării de către organizațiile sindicale, în împrejurările descrise, a unor astfel de acțiuni colective.

În primul rând, Curtea constată că Directiva 96/71 nu permite statului membru gazdă să supună efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său respectării condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce depășesc normele imperative de protecție minimă. Într-adevăr, în ceea ce privește aspectele menționate în Directiva 96/71, aceasta prevede în mod expres gradul de protecție pe care întreprinderile stabilite în alte state membre trebuie să îl garanteze, în statul membru gazdă, lucrătorilor pe care îi detașează pe teritoriul acestuia din urmă.

În continuare, Curtea recunoaște că **dreptul de a desfășura o acțiune colectivă trebuie să fie recunoscut ca drept fundamental care este** parte integrantă a principiilor generale de drept comunitar a căror respectare o asigură Curtea, drept a cărui exercitare poate fi supusă anumitor restricții. **Cu toate acestea, caracterul fundamental al dreptului de a desfășura o acțiune colectivă nu este de natură să excludă din domeniul de aplicare al dreptului comunitar o astfel de acțiune**, desfășurată împotriva unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru, care detașează lucrători în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

În speță, Curtea constată că **dreptul organizațiilor sindicale dintr-un stat membru de a desfășura acțiuni colective** prin care întreprinderile stabilite în alte state membre pot fi constrânse să negocieze pe o durată nedeterminată pentru a afla salariul minim și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze depășesc protecția minimă asigurată de Directiva 96/71, **este susceptibil să facă mai puțin atrăgătoare, chiar mai dificilă, pentru aceste întreprinderi, executarea de lucrări de construcții pe teritoriul suedez și constituie, prin urmare, o restricție privind libertatea de a presta servicii.**

O restricție privind libertatea de a presta servicii nu ar putea fi justificată decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și dacă se justifică prin motive imperative de interes general, cu condiția ca, într-un astfel de caz, aceasta să fie de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru ca acesta să fie atins.

În această privință, Curtea subliniază că **dreptul de a desfășura o acțiune colectivă care are ca scop protecția lucrătorilor** din statul gazdă împotriva unei eventuale practici de dumping social **poate constitui un motiv imperativ de interes general.** În acest context, **o blocare a unor șantiere efectuată de o organizație sindicală din statul membru gazdă, care urmărește să garanteze lucrătorilor detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite la un anumit nivel, face parte din obiectivul de protecție a lucrătorilor.**

Cu toate acestea, având în vedere obligațiile specifice, legate de aderarea la convenția colectivă din domeniul construcțiilor, pe care organizațiile sindicale încearcă să le impună întreprinderilor stabilite în alte state membre printr-o acțiune colectivă, **obstacolul pe care această acțiune îl presupune nu ar putea fi justificat în raport cu un astfel de obiectiv.** Într-adevăr, în ceea ce privește lucrătorii detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, **angajatorul acestora este obligat, ca rezultat al coordonării realizate prin Directiva 96/71, să respecte un nucleu de norme imperative de protecție minimă în statul membru gazdă.**

În ceea ce privește **negocierea salarială** pe care organizațiile sindicale pretind să o impună, printr-o acțiune colectivă întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează în mod temporar lucrători pe teritoriul acestora, Curtea subliniază că **dreptul comunitar nu interzice statelor membre să impună unor astfel de întreprinderi respectarea normelor lor în materia salariului minim, prin mijloace adecvate.**

Cu toate acestea, **acțiunile colective nu ar putea fi justificate în raport cu obiectivul de interes general de protecție a lucrătorilor, în cazul în care negocierea salarială** pe care acestea urmăresc să o impună unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru **se înscrie într-un context național marcat prin lipsa unor dispoziții**, indiferent de ce natură ar fi acestea, care să fie suficient de precise și accesibile pentru a nu face în practică imposibilă sau excesiv de dificilă determinarea, de către o astfel de întreprindere, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte cu privire la salariul minim.

În sfârșit, Curtea constată că o reglementare națională care nu ține seama, indiferent care ar fi conținutul, de convențiile colective de care întreprinderile care detașează lucrători în Suedia sunt deja ținute în statul membru în care acestea sunt stabilite, creează o discriminare împotriva acestor întreprinderi, în măsura în care le aplică același tratament precum cel rezervat întreprinderilor naționale care nu au încheiat o convenție colectivă.

Or, rezultă din tratat că astfel de norme discriminatorii nu pot fi justificate decât prin motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică.

Aplicarea acestei reglementări întreprinderilor străine stabilite în alte state membre care sunt ținute de convenții colective cărora legea suedeză nu li se aplică în mod direct urmărește, pe de o parte, să permită organizațiilor sindicale să acționeze pentru ca toți angajatorii prezenți pe piața muncii suedeze să aplice remunerații și alte condiții de încadrare în muncă ce corespund celor practicate în mod obișnuit în Suedia și, pe de altă parte, să creeze condițiile unei concurențe loiale, în condiții egale, între angajatorii suedezi și antreprenorii care vin din alte state membre.

Întrucât niciunul dintre aceste considerente nu intră în sfera motivelor de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, o astfel de discriminare nu poate fi justificată.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

Limbi disponibile: toate

Textul integral al hotărârii este disponibil la adresa internet a Curții
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=RO&Submit=rechercher&numaff=C-341/05>.

În general, acesta poate fi consultat începând din ziua pronunțării, de la ora 12 CET.

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să o contactați pe Ioana Cristina Mihail.
Tel.: (00352) 4303 4704 Fax: (00352) 4303 4719

Imagini de la pronunțarea hotărârii vor fi disponibile pe EbS „Europe by Satellite”,
serviciu pus la dispoziție de Comisia Europeană, Direcția generală presă și comunicare,
L-2920 Luxemburg, Tel.: (00352) 4301 35177 Fax: (00352) 4301 35249
sau B-1049 Bruxelles, Tel.: (0032) 2 2964106 Fax: (0032) 2 2965956.