

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

Prese un informācija

PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 98/07

2007. gada 18. decembrī

Tiesas spriedums lietā C-341/05

Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet u.c.

TIESA LEMJ PAR TO, VAI KOPIENU TIESĪBĀM ATBILST KOLEKTĪVĀ RĪCĪBA, AR KURU ARODBIEDRĪBA MĒGINA PIESPIEST ĀRVALSTS PAKALPOJUMU SNIEDZĒJU SĀKT SARUNAS PAR ALGĀM UN PIEVIENOTIES KOPLĪGUMAM

Šāda kolektīvā rīcība būvobjektu blokādes veidā ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, kas izskatītajā lietā nav attaisnojams ar darba ņēmēju aizsardzības vispārējo interešu mērķi

Direktīva 96/71 par darba ņēmēju norīkošanu darbā¹ nosaka, ka darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā uzņemošajā dalībvalstī, garantētos darba nosacījumus paredz ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai – būvniecības nozarē – ar koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem.

Zviedrijas likumā par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir izklāstīti darba noteikumi un nosacījumi, kas attiecas uz Direktīvā 96/71 uzskaitītajiem jautājumiem, izņemot minimālo darba algu. Likumā nekas nav teikts attiecībā uz darba samaksu, kuras noteikšana Zviedrijā tradicionāli ir uzticēta sociālajiem partneriem kolektīvo sarunu ceļā. Zviedrijas tiesības piešķir arodbiedrībām tiesības, ievērojot zināmus nosacījumus, īstenot kolektīvo rīcību nolūkā piespiest jebkuru darba devēju gan sākt sarunas par algām, gan pievienoties koplīgumam.

2004. gada maijā Latvijas sabiedrība “Laval un Partneri Ltd” norīkoja Latvijas darba ņēmējus būvdarbu veikšanai Zviedrijā. Veikt darbus apņēmas meitas sabiedrība *L&P Baltic Bygg AB*. Daļa no šiem darbiem bija skolas ēkas rekonstrukcija un paplašināšana Vaksholmas pilsētā.

2004. gada jūnijā “Laval” un *Baltic Bygg*, no vienas puses, un Zviedrijas Būvniecības un publisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrība, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, no otras puses, uzsāka sarunas par norīkoto darba ņēmēju algas likmju noteikšanu un par “Laval” pievienošanās būvniecības koplīgumam. Tomēr vienošanās netika panākta. “Laval” septembrī un oktobrī parakstīja koplīgumus ar Latvijas Celtnieku arodbiedrību, kuru biedri ir 65 % norīkoto darba ņēmēju.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.).

2004. gada 2. novembrī *Byggnadsarbetareförbundet* uzsāka kolektīvo rīcību blokādes veidā visos “Laval” būvobjektos Zviedrijā. Zviedrijas Elektriķu arodbiedrība pievienojās rīcībai ar solidaritātes akciju, kā dēļ elektromontāžas darbu veicējiem tika liegts sniegt pakalpojumus “Laval”. Šo arodbiedrību sastāvā nebija neviena biedra no “Laval” personāla. Paejot zināmam laikam pēc darbu pārtraukšanas, *Baltic Bygg* tika pasludināta par maksātnespējīgu un norīkotie darba ņēmēji atgriezās Latvijā.

Arbetsdomstolen, kurā “Laval” cēla prasību, kas cita starpā attiecās uz kolektīvās rīcības tiesiskumu un nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu, uzdeva Eiropas Kopienu Tiesai jautājumu, vai Kopienas tiesības nepieļauj arodbiedrībām īstenot šādu kolektīvo rīcību aprakstītajos apstākļos.

Tiesa vispirms konstatē, ka Direktīva 96/71 neļauj uzņemošajai dalībvalstij pakalpojumu sniegšanu tās teritorijā pakārtot priekšnosacījumam ievērot darba noteikumus un nosacījumus, kas pārsniedz obligātos minimālās aizsardzības noteikumus. Attiecībā uz jautājumiem, kas minēti Direktīvā 96/71, tā *expressis verbis* paredz aizsardzības līmeni, kas citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem ir jānodrošina uzņemošajā dalībvalstī darba ņēmējiem, kurus šie uzņēmumi norīko darbā tās teritorijā.

Turpinājumā Tiesa norāda, ka **tiesības uz kolektīvo rīcību ir jāatzīst par pamattiesībām**, kuras ir neatņemama Kopienas tiesību vispārējo principu sastāvdaļa un kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tiesībām, kuru izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. **Tas, ka tiesības uz kolektīvo rīcību ir pamattiesības, tomēr nevar izslēgt šādu kolektīvo rīcību**, kas ir vērsta pret uzņēmumu, kurš reģistrēts citā dalībvalstī un kurš darba ņēmējus norīko darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, **no Kopienas tiesību piemērošanas jomas**.

Izskatītajā lietā Tiesa konstatē, ka **dalībvalsts arodbiedrību tiesības uz kolektīvo rīcību**, ar kuru citās dalībvalstīs reģistrētie uzņēmumi var tikt spiesti nenoteiktu laiku risināt sarunas, lai uzzinātu minimālās darba algas likmes, un pievienoties koplīgumam, kura noteikumi pārsniedz ar Direktīvu 96/71 nodrošināto minimālo aizsardzību, **var padarīt šiem uzņēmumiem mazāk pievilcīgu vai pat grūtāku būvdarbu veikšanu Zviedrijas teritorijā un līdz ar to ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai**.

Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums ir pieļaujams tikai tad, ja tam ir leģitīms un ar Līgumu saderīgs mērķis un ja to attaisno primārie vispārējo interešu iemesli, ar nosacījumu, ka šādā gadījumā tas ir piemērots, lai nodrošinātu attiecīgā mērķa sasniegšanu, un tas nepārsniedz to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai.

Šajā sakarā Tiesa norāda, ka **tiesības uz kolektīvo rīcību, kuras mērķis ir uzņemošās valsts darba ņēmēju aizsardzība** pret iespējamu sociālo dempingu, **var būt viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem**. Šajā kontekstā būvobjektu **blokāde**, ko uzņemošās dalībvalsts arodbiedrība veic, lai darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, nodrošinātu noteikta līmeņa darba noteikumus un nosacījumus, **atbilst darba ņēmēju aizsardzības mērķim**.

Tomēr attiecībā uz konkrētiem pienākumiem, kas ir saistīti ar pievienošanas būvniecības koplīgumam un ko arodbiedrības vēlas uzlikt citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem ar kolektīvo rīcību, **šīs rīcības radītais šķērslis nav attaisnojams ar šādu mērķi**. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, **viņu darba devējam atbilstoši ar Direktīvu 96/71 īstenotajai koordinācijai ir pienākums ievērot obligātos minimālās aizsardzības pamatnoteikumus uzņemošajā dalībvalstī**.

Attiecībā uz **sarunām par algu**, ko arodbiedrības ar kolektīvo rīcību mēģina uzspiest uzņēmumiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī un uz laiku norīko darba ņēmējus to teritorijā, Tiesa uzsver, ka **Kopienų tiesības neaizliedz dalībvalstīm ar piemērotiem līdzekļiem uzlikt šādiem uzņēmumiem pienākumu ievērot to noteikumus par minimālo darba algu**.

Tomēr **kolektīvā rīcība nav attaisnojama ar darba ņēmēju aizsardzības vispārējo interešu mērķi, ja sarunas par algu**, kuras ar šo kolektīvo rīcību mēģina uzspiest citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam, **iekļaujas konkrētas valsts situācijā, kurā nav nekāda veida noteikumu**, kas būtu pietiekami precīzi un pieejami, lai šādam uzņēmumam faktiski nebūtu neiespējami vai pārāk grūti apzināt pienākumus, kas tam ir jāievēro attiecībā uz minimālo algu.

Visbeidzot, Tiesa konstatē, ka valsts tiesiskais regulējums, kas neatkarīgi no to satura neņem vērā koplīgumus, kas uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus darbā Zviedrijā, jau ir saistoši to reģistrācijas dalībvalstī, diskriminē šos uzņēmumus, jo ar šo regulējumu tiem tiek piemērota tāda pati attieksme kā pret vietējiem uzņēmumiem, kas nav noslēguši koplīgumu.

Tomēr no Līguma izriet, ka šādus diskriminējošus noteikumus var attaisnot tikai ar sabiedriskās kārtības, valsts drošības un veselības aizsardzības interesēm.

Šā tiesiskā regulējuma piemērošanas mērķis ārvalstu uzņēmumiem, kam ir saistoši koplīgumi, kuriem Zviedrijas tiesību akti nav tieši piemērojami, ir, pirmkārt, ļaut arodbiedrībām rīkoties, lai panāktu, ka visi Zviedrijas darba tirgū esošie darba devēji piemēro darba samaksu un citus darba nosacījumus, kas atbilst Zviedrijā parasti piemērojamiem, un, otrkārt, radīt godīgas un vienlīdzīgas konkurences apstākļus starp Zviedrijas darba devējiem un uzņēmējiem no citām dalībvalstīm.

Tā kā neviens no šiem apsvērumiem nav attiecināms uz sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai veselības aizsardzības interesēm, šāda diskriminācija nav attaisnojama.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

Pieejams visās valodās.

Pilns sprieduma teksts atrodams Tiesas interneta mājaslapā

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=LV&Submit=rechercher&numaff=C-341/05>

Parasti tas pieejams pēc plkst. 12.00 (CET) pasludināšanas dienā.

*Ja vēlaties iegūt plašāku informāciju, sazinieties ar Gitte Stadler kundzi,
tālr.: (00352) 4303 3127, fakss: (00352) 4303 3656*

*Sprieduma pasludināšanas attēli pieejami "Europe by Satellite" (EbS),
ko sagatavo Eiropas Komisija, Preses un komunikāciju ģenerāldirektorāts,
L-2920 Luksemburga, tālr.: (00352) 4301 35177, fakss: (00352) 4301 35249
vai B-1049 Brisele, tālr.: (0032) 2 2964106, fakss: (0032) 2 2965956*