

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

Kontakty z Mediami i Informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 36/07

23 maja 2007 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-341/05

Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet i in.

WEDŁUG RZECZNIKA GENERALNEGO P. MENGOZZIEGO ZWIĄZKI ZAWODOWE MOGĄ, W DRODZE UZASADNIONYCH CELAMI INTERESU OGÓLNEGO I PROPORCJONALNYCH DZIAŁAŃ ZBIOROWYCH, WYMÓC NA USŁUGODAWCY Z INNEGO KRAJU CZŁONKOWSKIEGO PRZYSTĄPIENIE DO STAWKI PŁAC PRZEWIDZIANEJ W UMOWIE ZBIOROWEJ

Dyrektywa 96/71 dotycząca delegowania pracowników¹ przewiduje, że gwarancje na rzecz tych pracowników są ustanawiane w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, a w sektorze budownictwa również w drodze umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane.

Szwedzka ustawa o delegowaniu pracowników określa szczegółowe warunki pracy i zatrudnienia, jakie mają zastosowanie wobec pracowników delegowanych, niezależnie od tego, jakiej ustawie podlega sama umowa o pracę. I tak określa ona warunki pracy i zatrudnienia w zakresie zagadnień wymienionych w dyrektywie 96/71, z wyjątkiem minimalnej stawki płac. Ustawa pomija kwestie wynagrodzeń, które w Szwecji są tradycyjnie regulowane w drodze umów zbiorowych. Prawo szwedzkie przyznaje natomiast organizacjom związkowym, pod pewnymi warunkami, prawo do stosowania działań zbiorowych w tym celu, by wymóc na pracodawcy niezrzeszonym przystąpienie do umowy zbiorowej.

W maju 2004 r. Laval un Partneri Ltd, spółka łotewska, oddelegowała pracowników z Łotwy do robót budowlanych w Szwecji. Roboty rozpoczęła spółka zależna, L&P Baltic Bygg AB. Polegały one m. in. na renowacji i rozbudowie szkoły w miejscowości Vaxholm.

W czerwcu 2004 r. Laval i Baltic Bygg z jednej strony oraz szwedzki związek zawodowy sektora budownictwa i robót publicznych Svenska Byggnadsarbetareförbundet z drugiej strony rozpoczęły negocjacje w celu zawarcia porozumienia o przystąpieniu do umowy zbiorowej w budownictwie. Do zawarcia porozumienia jednak nie doszło.

W dniu 2 listopada 2004 r. Byggnadsarbetareförbundet rozpoczął działanie zbiorowe w formie zablokowania wszystkich placów budowy Laval. Szwedzki związek zawodowy elektryków przyłączył się solidarnie do tego działania wstrzymując wszystkie trwające roboty elektryczne na

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz.U.1997, L 18, str. 1.

placu budowy w Vaxholm. Konsekwencją przerwania robót na tym placu budowy na pewien czas było wszczęcie wobec Baltic Bygg postępowania upadłościowego. W tym czasie łotewscy pracownicy delegowani powrócili na Łotwę.

Arbetsdomstolen, do którego wpłynął pozew Laval między innymi w sprawie ustalenia zgodności z prawem działania zbiorowego, skierował do Trybunału pytanie, czy prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie takim działaniom zbiorowym.

P. Mengozzi wskazuje przede wszystkim, że – jego zdaniem – **wykonywanie przez związki zawodowe państwa członkowskiego prawa do stosowania działań zbiorowych** w tym celu, by wymóc na zagranicznym usługodawcy przystąpienie do umowy zbiorowej w kraju, w którym usługodawca ten sam zamierza korzystać ze swobody świadczenia usług przewidzianej w traktacie, **wchodzi w zakres zastosowania prawa wspólnotowego**.

Następnie uważa on, że **fakt, iż Szwecja powierza partnerom społecznym ustalanie warunków pracy i zatrudnienia**, w szczególności w zakresie wynagrodzeń, w drodze umów zbiorowych, **nie może sam w sobie stanowić niewystarczającego wdrożenia dyrektywy 96/71**, do tego stopnia, że państwo to miałyby odmówić stosowania tych warunków wobec usługodawców zagranicznych. W tej kwestii rzecznik generalny wskazuje, że co do zasady to właśnie poprzez przyznanie organizacjom związkowym prawa do stosowania działań zbiorowych w tym celu, by wymóc na usługodawcy przystąpienie do stawki płac przewidzianej w umowie zbiorowej, faktycznie obowiązującej przedsiębiorstwa krajowe w porównywalnej sytuacji, Królestwo Szwecji zapewnia osiągnięcie celów dyrektywy 86/71, polegających na ochronie pracowników i równym traktowaniu podmiotów gospodarczych.

Wreszcie, po przeprowadzeniu analizy działań zbiorowych oraz niektórych szczególnych warunków umowy zbiorowej w budownictwie w świetle swobody świadczenia usług, P. Mengozzi proponuje, by w sytuacji, gdy w danym państwie członkowskim nie istnieje system uznawania umów zbiorowych za powszechnie obowiązujące, uznać, że dyrektywa 96/71 i swoboda świadczenia usług **nie stoją na przeszkodzie temu, by organizacje związkowe próbowały, w drodze działań zbiorowych w formie blokady i działań solidarnych, wymóc na usługodawcy z innego państwa członkowskiego przystąpienie do stawki płac** określonej w umowie zbiorowej i obowiązującej faktycznie przedsiębiorstwa krajowe znajdujące się w podobnej sytuacji, zawartej w pierwszym państwie członkowskim, na terytorium którego zostali oddelegowani pracownicy z innego państwa członkowskiego. **Działania zbiorowe powinny być jednak uzasadnione celami interesu ogólnego, takimi jak ochrona pracowników i walka z dumpingiem socjalnym** oraz nie powinny być prowadzone w sposób nieproporcjonalny w odniesieniu do realizacji tych celów.

W związku z analizą proporcjonalności działań zbiorowych rzecznik generalny sugeruje, by sąd odsyłający ustalił w szczególności, czy **warunki przewidziane w umowie zbiorowej w budownictwie obejmują rzeczywistą korzyść, która w sposób znaczący przyczynia się do ochrony socjalnej pracowników delegowanych** i nie powtarzają ewentualnej ochrony identycznej lub zasadniczo porównywalnej, którą tym pracownikom zapewnia ustawodawstwo lub umowa zbiorowa obowiązująca usługodawcę w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich rozpoczynają właśnie rozpoznanie tej sprawy. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.

Dostępne wersje językowe : Wszystkie

Pełny tekst opinii znajduje się na stronie internetowej Trybunału
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-341/05>

Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji, proszę skontaktować się z
Ireneuszem Kolowcą
Tel. (00352) 4303 2793 Faks (00352) 4303 2053

Nagranie wideo z odczytania opinii jest dostępne przez EbS "Europe by Satellite",
serwis prowadzony przez Komisję Europejską, Dyрекcję Generalną ds. Prasy i Komunikacji,
L-2920 Luksemburg, tel. (00352) 4301 35177 faks (00352) 4301 35249
lub B-1049 Bruksela, tel. (0032) 2 2964106 faks (0032) 2 2965956