

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 EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 98/07

18 grudnia 2007 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-341/05

Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet i in.

**TRYBUNAŁ ORZEKŁW PRZEDMIOCIE ZGODNOŚCI Z PRAWEM
WSPÓLNOTOWYM AKCJI PROTESTACYJNEJ, POPRZEZ KTÓRĄ ORGANIZACJA
ZWIĄZKOWA PRÓBUJE ZMUSIĆ ZAGRANICZNEGO USŁUGODAWCĘ DO
PODJĘCIA NEGOCJACJI W SPRAWIE WYNAGRODZEŃ I PRZYSTĄPIENIA DO
UKŁADU ZBIOROWEGO**

Taka akcja protestacyjna przyjmująca formę blokady placu budowy stanowi ograniczenie swobodnego świadczenia usług, które w niniejszym przypadku nie jest uzasadnione celem interesu ogólnego ochrony pracowników

Dyrektywa 96/71 dotycząca delegowania pracowników¹ przewiduje, że warunki zatrudnienia gwarantowane pracownikom delegowanym do przyjmującego państwa członkowskiego są ustanawiane w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, a w sektorze budownictwa również w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane.

Szwedzka ustawa o delegowaniu pracowników określa szczegółowe 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 powierzone partnerom społecznym i regulowane w drodze rokowań zbiorowych. Prawo szwedzkie przyznaje organizacjom związkowym, pod pewnymi warunkami, prawo do stosowania działań zbiorowych w tym celu, by wymóc na każdym pracodawcy zarówno podjęcie negocjacji w zakresie wynagrodzeń, jak i przystąpienie do układu zbiorowego.

W maju 2004 r. Laval un Partneri Ltd, spółka łotewska, oddelegowała pracowników z Łotwy do robót budowlanych w Szwecji. Roboty rozpoczęła jej spółka zależna, zwana 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 określenia stawki płac pracowników delegowanych oraz

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).

przystąpienia Laval do układu zbiorowego w budownictwie. Do zawarcia układu jednak nie doszło. We wrześniu i październiku Laval podpisał układy zbiorowe z łotewskim związkiem zawodowym sektora budownictwa, do którego należało 65 % pracowników delegowanych.

W dniu 2 listopada 2004 r. Byggnadsarbetareförbundet rozpoczął działanie zbiorowe w formie zablokowania wszystkich placów budowy Laval w Szwecji. Szwedzki związek zawodowy elektryków przyłączył się solidarnościowo do tego działania, czego skutkiem było uniemożliwienie przedsiębiorstwom zajmującym się instalacjami elektrycznymi świadczenia usług Lavalowi. Wśród członków tych związków zawodowych nie było nikogo z personelu Laval. Konsekwencją przerwania robót na placu budowy na pewien czas było wszczęcie wobec Baltic Bygg postępowania upadłościowego, a pracownicy delegowani powrócili na Łotwę.

Arbetsdomstolen, do którego wpłynął pozew Laval między innymi w sprawie ustalenia zgodności z prawem działania zbiorowego oraz żądania naprawienia poniesionej szkody, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z pytaniem, czy prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie temu, by organizacje związkowe prowadziły w opisanych okolicznościach takie działania zbiorowe.

Trybunał stwierdził w pierwszej kolejności, że dyrektywa 96/71 nie zezwala przyjmującemu państwu członkowskiemu na poddanie świadczenia usług na swoim terytorium obowiązkowi przestrzegania warunków pracy i zatrudnienia wykraczających poza bezwzględnie obowiązujące normy minimalnej ochrony. W istocie, jeśli chodzi o kwestie wymienione w dyrektywie 96/71, to dyrektywa ta wyraźnie przewiduje stopień ochrony, jaki przedsiębiorstwa mające siedzibę w innych państwach członkowskich powinny gwarantować w przyjmującym państwie członkowskim pracownikom delegowanym na terytorium tego państwa.

Następnie Trybunał przyznał, że **prawo do prowadzenia działań zbiorowych powinno być uznane za prawo podstawowe stanowiące integralną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego**, których przestrzeganie zapewnia Trybunał, choć wykonywanie tego prawa może podlegać pewnym ograniczeniom. **Podstawowy charakter** prawa do prowadzenia działań zbiorowych **nie może jednak powodować tego, że takie działania**, prowadzone przeciwko przedsiębiorstwu, mającemu siedzibę w innym państwie członkowskim, które deleguje pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług, **nie będą mieścić się w zakresie stosowania prawa wspólnotowego**.

W rozpatrywanej sprawie Trybunał stwierdził, że **prawo organizacji związkowych z jednego państwa członkowskiego do prowadzenia działań zbiorowych**, przez które przedsiębiorstwa mające siedzibę w innych państwach członkowskich mogą zostać zmuszone do prowadzenia negocjacji przez nieokreślony czas celem zapoznania się z minimalną stawką płac i do przystąpienia do układu zbiorowego, którego postanowienia wychodzą poza ochronę minimalną wyznaczoną w dyrektywie 96/71 **może sprawiać, że wykonywanie przez te przedsiębiorstwa robót budowlanych na terytorium szwedzkim stanie się mniej atrakcyjne, a nawet trudniejsze, a tym samym stanowi ograniczenie swobodnego świadczenia usług**.

Ograniczenie swobodnego przepływu usług może być uzasadnione jedynie dla osiągnięcia słusznego celu zgodnego z traktatem i jeżeli jest uzasadnione nadrzędnymi wymogami interesu publicznego, o ile – w takim wypadku – jest właściwe do realizacji celu, któremu służy i nie wykracza poza to, co jest niezbędne do jego osiągnięcia.

W tym względzie Trybunał stwierdził, że **prawo do prowadzenia działań zbiorowych mających na celu ochronę pracowników** przyjmującego państwa skierowanych przeciwko ewentualnym praktykom dumpingu socjalnego **może stanowić nadrzędny wzgląd interesu**

ogólnego. W tym kontekście **blokada** placów budowy rozpoczęta przez organizacje związkowe przyjmującego państwa członkowskiego, mająca na celu zagwarantowanie pracownikom delegowanym w ramach transgranicznego świadczenia usług warunków pracy i zatrudnienia ustalonych na pewnym poziomie **mieści się w zakresie celu, jakim jest ochrona pracowników.**

Jednak zważywszy na szczególne obowiązki związane z przystąpieniem do układu zbiorowego w sektorze budownictwa, jakimi organizacje związkowe próbują poprzez działania zbiorowe obciążyć przedsiębiorstwa mające siedzibę w innych państwach członkowskich, to **przeszkoda, jaką tworzy takie działanie nie może być uzasadniona w świetle tego celu.** W istocie, jeśli chodzi o pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, to **ich pracodawca jest, w związku z koordynacją realizowaną na podstawie dyrektywy 96/71, zobowiązany przestrzegać najważniejszych bezwzględnie wiążących norm ochrony minimalnej** w przyjmującym państwie członkowskim.

Odnośnie do **obowiązku negocjacji w zakresie wynagrodzeń**, jaki organizacje związkowe zamierzają nałożyć poprzez działanie zbiorowe na przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim i delegujące tymczasowo pracowników na ich terytorium krajowe, Trybunał podkreślił że **prawo wspólnotowe nie zakazuje państwom członkowskim nakładania na takie przedsiębiorstwa obowiązku przestrzegania norm w zakresie płacy minimalnej za pomocą właściwych metod.**

Jednak **działania zbiorowe nie mogą być uzasadnione w świetle celu interesu ogólnego, jakim jest ochrona pracowników, skoro obowiązek negocjacji w zakresie wynagrodzeń**, jaki organizacje związkowe zamierzają nałożyć poprzez działanie zbiorowe na przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim **wpisuje się w kontekst krajowy, którego cechą jest brak przepisów** jakiegokolwiek rodzaju, które byłyby wystarczająco precyzyjne i dostępne tak, aby w praktyce nie uniemożliwić lub nadmiernie utrudnić ustalenia, jakich obowiązków powinno przestrzegać takie przedsiębiorstwo w zakresie płacy minimalnej.

Wreszcie Trybunał stwierdził, że uregulowanie krajowe, które nie uwzględnia układów zbiorowych, bez względu na ich treść, którymi przedsiębiorstwa delegujące pracowników do Szwecji są już związane w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, tworzy dyskryminację względem tych przedsiębiorstw, ponieważ stosuje do nich takie samo traktowanie jak zastrzeżone dla przedsiębiorstw krajowych, które nie zawarły układu zbiorowego.

Tymczasem z traktatu wynika, że takie normy dyskryminujące mogą być uzasadnione jedynie względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego oraz zdrowia publicznego.

Stosowanie takiego uregulowania względem przedsiębiorstw zagranicznych związanych już układami zbiorowymi, do których nie stosuje się bezpośrednio prawo szwedzkie, ma na celu umożliwienie organizacjom związkowym podejmowania działań dla zapewnienia, by wszyscy pracodawcy obecni na szwedzkim rynku pracy stosowali wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia odpowiadające warunkom zwyczajowo praktykowanym w Szwecji oraz stworzenie warunków uczciwej konkurencji na równych zasadach pomiędzy pracodawcami szwedzkimi a przedsiębiorcami z innych państw członkowskich.

Ponieważ żaden z tych względów nie wchodzi w zakres względów porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego oraz zdrowia publicznego, to taka dyskryminacja nie może być uzasadniona.

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

Dostępne wersje językowe : wszystkie

*Pełny tekst wyroku 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 ogłoszenia wyroku 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*