

Sulle sentenze della Corte di giustizia europea

sui casi

Viking, Laval, Ruffert e Lussemburgo

1. Contesto del mercato unico e l'impatto delle sentenze della Corte di giustizia europea

Il mercato unico è uno strumento fondamentale per stimolare la crescita economica in Europa, come le barriere alla libera circolazione di persone, beni, servizi e capitali vengono progressivamente smantellati. Con un mercato che attualmente comprende 30 paesi e circa 500 milioni di cittadini ¹, i flussi di investimento di frontiera di 430 miliardi di euro l'anno e il 70% degli Stati membri le esportazioni di essere destinati ad altri paesi dell'UE, i benefici di una più stretta integrazione sono innegabili.

L'evoluzione dei salari in Europa centrale e orientale degli Stati membri illustrano chiaramente la rapidità con cui questi paesi si stanno avvicinando in termini di standard di vita a seguito della loro adesione all'UE. Nel 2007, gli aumenti salariali pari al 33,2% in Lettonia, il 26,5% in Estonia, 20,2% in Romania, e del 17,9% in Bulgaria ². Gli incrementi salariali sono stati 3,6 volte superiore a quello dell'UE-12 in 15 nel 2007 e 2,7 volte più elevato nel 2008 ³.

Tuttavia, c'è ancora molta strada da fare prima che il funzionamento del mercato unico e in modo ottimale i cittadini e le imprese, soprattutto PMI, beneficiare dei suoi vantaggi per l'intero. Ci sono ancora molti ostacoli al mercato unico, che rappresentano complessivamente una potenziale spreco economico di 275 a 350 billion euros ⁴.

Un altro elemento importante contestuale che deve essere preso in considerazione è il modo in cui i cittadini dell'UE percepiscono l'impatto della UE per quanto riguarda l'occupazione e le politiche sociali. Si deve rilevare che, secondo un sondaggio Eurobarometro pubblicato nel settembre del 2009 ⁵, oltre il 70% degli europei sentono l'UE ha avuto un impatto positivo sulla lotta alle discriminazioni basate sul sesso (76%) e altre forme di discriminazione (73%), la creazione di nuove opportunità di lavoro e di lotta contro la disoccupazione (72%), e la lotta contro l'esclusione sociale e la povertà (70%).

Inoltre, in un altro sondaggio Eurobarometro pubblicato nell'ottobre 2006, la possibilità di lavorare in un altro Stato membro e per gli altri cittadini dell'UE a lavorare nel paese del convenuto è stato visto di avere un effetto positivo del 70% degli europei ⁶.

2. Il rapporto tra libertà economica e fondamentali (sociale) di diritti

La concorrenza leale / non-discriminazione

Organizzazioni di datori di lavoro ritengono che le sentenze della Corte di giustizia non hanno influito sul rapporto tra diritti sociali e delle libertà fondamentali economici, non facendo uno dei loro subordinati agli altri.

Una società europea che fornisce servizi in un altro Stato membro deve rispettare almeno quattro livelli di regolazione sociale imposto a livello comunitario:

- Il regolamento sociale e del lavoro del suo paese, che è in conformità con i requisiti stabiliti a livello europeo attraverso importanti e dettagliata regolamentazione europea e della giurisprudenza in materia sociale. Uno degli obiettivi del presente regolamento è stato proprio quello di garantire un terreno di una concorrenza leale .
- Il nucleo delle disposizioni del lavoro del paese ospitante, ai sensi dell'articolo 3 della direttiva sul distacco dei lavoratori.
- In casi Viking e Laval, la Corte ha riconosciuto che la protezione dei lavoratori è in linea di principio un obiettivo legittimo, che può costituire un motivo imperativo di interesse pubblico. In cui l'azione collettiva è utilizzato in proporzione, la protezione dei lavoratori possono quindi essere invocate per giustificare ulteriori limitazioni alle libertà economiche.
- I diritti sociali fondamentali riconosciuti a livello europeo, anche come limiti per l'interpretazione delle norme europee. La recente ratifica del Trattato di Lisbona conferisce un potere vincolante per la Carta dei diritti fondamentali. Ciò rafforza lo status dei diritti sociali fondamentali nell'Unione europea.

Allo stesso modo come ci sono numerose limitazioni alle libertà economiche, non ci può essere anche dei limiti all'esercizio dei diritti sociali fondamentali. Questo è il caso di qualsiasi altro diritto fondamentale, come, ad esempio, la libertà di parola. Limitazioni alle libertà economiche basate sui diritti fondamentali sono molto spesso previsti nelle normative nazionali. Tuttavia, il fatto che il regolamento di alcuni diritti sociali fondamentali è la competenza degli Stati membri non significa che il loro esercizio non può essere limitata a livello europeo. Pertanto, è coerente e giusto riconoscere l'esistenza di limiti reciproci.

La Corte di giustizia ha riconosciuto il diritto dei sindacati 'di intraprendere un'azione collettiva come un diritto fondamentale per la prima volta. Tuttavia, ha riconosciuto che l'azione collettiva deve essere utilizzato in modo proporzionato. Il criterio della proporzionalità è necessario per garantire che l'esercizio di tale diritto non ingiustamente scavalca il diritto delle imprese 'di creare o fornire servizi in un altro Stato membro e / o escludere i prestatori di servizi stranieri da ogni mercato nazionale. La necessità di esercitare questo diritto in modo proporzionale è infatti riconosciuta da molti Stati membri, compresi gli Stati membri che sono state direttamente colpite dalle sentenze della Corte di giustizia europea.

Nel contesto del distacco dei lavoratori, l'azione collettiva deve inoltre essere utilizzato in modo proporzionato e non è un motivo valido per imporre condizioni di lavoro che vanno oltre il nucleo di disposizioni nazionali dello Stato membro ospitante. Impongono alle imprese il rispetto dei più favorevoli termini e condizioni di impiego per i lavoratori distaccati in pratica spesso chiudere i mercati nazionali a molti concorrenti esteri, in particolare per le imprese provenienti da paesi che hanno aderito all'UE dopo l'ultimo round di allargamento. Protezione dei lavoratori non dovrebbe essere usato come un pretesto per escludere prestatori di servizi stranieri. Questo sarebbe controproducente in termini di crescita e occupazione. Tuttavia, ci dovrebbe essere spazio per le parti sociali per negoziare condizioni più favorevoli e condizioni, in cui questo viene fatto in linea con le disposizioni della direttiva, come riconosce la Corte di giustizia europea.

Diversi i livelli salariali sono una realtà, sia in un contesto transfrontaliero e, a livello nazionale. Imprese competono sulla base di una serie di fattori. Differenti livelli salariali non sono state e non dovrebbe di per sé essere considerata come concorrenza sleale. Anche a livello nazionale, le imprese competono anche se le condizioni salariali e di lavoro dei loro lavoratori non sono identici.

Organizzazioni di datori di lavoro europei rappresentano le imprese in tutti i paesi dell'UE, e quindi le aziende che competono tra di loro nel mercato interno, ma anche i fornitori e gli utilizzatori di lavoro. Quindi, sono le organizzazioni con la legittimità e la maggior parte con il più alto livello di sensibilità verso la necessità di mantenere un livello di concorrenza leale fra le imprese a livello dell'UE. In questo senso, quando hanno definito e aggiornato la loro posizione sul distacco dei lavoratori, datori di lavoro europei provenienti da tutti gli Stati membri e settori chiaramente espresso la loro ferma convinzione che la presente direttiva costituisce un livello equilibrato e adeguato parità di condizioni per tutte le società.

Sul distacco dei lavoratori direttiva non impone condizioni di parità per i lavoratori distaccati e dei lavoratori del paese ospitante. Questo è logico in quanto non sono in una situazione analoga a causa della natura temporanea del distacco. Tuttavia, fa in modo che eque condizioni di lavoro siano rispettate per quanto riguarda i lavoratori distaccati. Essa mira a coordinare le politiche nazionali di cross-posting temporanea di frontiera dei lavoratori piuttosto che di armonizzare le legislazioni nazionali. Inoltre, imporre le stesse condizioni di lavoro per i lavoratori distaccati e di altri lavoratori nazionali, metterebbe in discussione la necessità di una direttiva riguardante la situazione specifica dei lavoratori distaccati nel quadro della libera prestazione dei servizi.

Come la Corte di giustizia, i datori di lavoro non mettono in dubbio l'applicazione di condizioni più favorevoli e condizioni di impiego per i lavoratori distaccati, fintanto che questo è fatto pienamente in linea con le disposizioni della direttiva. A questo proposito, è chiaro che l'articolo 3.7 della direttiva sul distacco dei lavoratori direttiva mira a garantire che l'applicazione delle norme minime, in pratica, in Stato membro ospitante non portano ad un peggioramento delle condizioni di lavoro rispetto a quelli che il lavoratore distaccato il diritto nel paese di origine.

La disposizione di ordine pubblico per quanto riguarda le circostanze eccezionali chiede l'ottemperanza alle disposizioni nazionali, che sono davvero cruciale per la tutela dell'ordine politico, sociale o economica. La sua portata non può essere determinata unilateralmente o applicato in modo troppo ampia, altrimenti questo sarebbe scavare il suo scopo, che è quello di far fronte a situazioni eccezionali. Un'interpretazione restrittiva della disposizione di ordine pubblico deve quindi essere garantita.

Quando si tratta di distacco dei lavoratori, la nozione di ordine pubblico, quindi, non consente agli Stati membri di imporre ai prestatori di servizi stranieri loro regolamentazione del lavoro senza limiti. Elenchi completi delle disposizioni del lavoro si applica ad una vasta gamma di argomenti (ad esempio l'indicizzazione dei salari) non solo sono in contrasto con l'articolo 3 della direttiva sul distacco dei lavoratori, ma o non sono in linea con la necessaria interpretazione restrittiva delle politiche pubbliche.

Ostacoli da rimuovere, la trasparenza e la certezza

I problemi che si sono verificate nei casi della Corte di giustizia sono stati, rispettivamente, a causa di recepimento nazionale tacere su alcune disposizioni della direttiva sui lavoratori distaccati (il salario minimo a Laval), incompatibili normativa nazionale (Rüffert) o un'interpretazione eccessivamente ampia della direttiva e poco chiaro e misure di controllo ingiustificate (Lussemburgo).

Le sentenze della Corte di giustizia ha risposto ad alcune importanti questioni legali che circondano le particolari circostanze dei casi di cui al punto. Così facendo, hanno aggiunto

alla certezza giuridica per quanto riguarda le libertà economiche e sociali come diritti fondamentali devono essere riconciliati e per quanto riguarda le condizioni che devono essere osservate da parte delle imprese rispetto ai loro lavoratori distaccati.

Anche se i datori di lavoro non sono d'accordo con tutti gli aspetti delle sentenze della Corte di giustizia, essi ritengono che l'interpretazione della Corte di giustizia della direttiva sul distacco dei lavoratori, è utile al fine di evitare incertezze e di garantire un terreno di una concorrenza leale. Tuttavia, molte aziende continuano a lottare per trovare le informazioni adeguate per quanto riguarda le condizioni di lavoro che si applicano ai lavoratori distaccati.

La sfida è dunque quello di garantire che i prestatori di servizi sono tenuti per legge a garantire condizioni ben definite e condizioni di lavoro del paese ospitante per quanto riguarda i loro lavoratori distaccati in tutti gli Stati membri dell'UE.

A questo proposito, è comunque indispensabile per rimuovere le restrizioni ingiustificate alla libertà di stabilimento e alla libera prestazione dei servizi. Nel caso Laval, la mancanza di riconoscimento di un contratto collettivo lettone, che derivano dall'applicazione della "Lex Britannia" in Svezia, è stato un chiaro esempio di regolamentazione nazionali discriminatorio impedire la libera circolazione, che non deve essere tollerato.

3. La sfida del rispetto della diversità dei sistemi di relazioni industriali e modelli

C'è una grande diversità di prassi seguite negli Stati membri per quanto riguarda il modo e il livello al quale le condizioni di lavoro sono determinate.

In termini pratici, ogni paese dell'UE è trovare il proprio modo di garantire le condizioni minime di lavoro per i lavoratori distaccati, rispettando al tempo stesso i loro modelli diversi di relazioni industriali.

Gli Stati membri, indipendentemente dall'esistenza o meno del salario minimo e / o di carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi, come parte del loro sistema di rapporti di lavoro, possono mantenere le proprie tradizioni che si sono sviluppati nel corso dei decenni. Lo stesso vale per quanto riguarda la validità delle loro pratiche di azione collettiva e regolamenti.

Tuttavia, il necessario rispetto per la diversità dei sistemi di relazioni industriali nazionali non deve impedire una interazione proporzionale tra le pertinenti norme del mercato interno dell'Unione europea e le disposizioni nazionali o pratiche.