

Causa C-341/05

Laval un Partneri Ltd
contro
Svenska Byggnadsarbetareförbundet,
Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan
e
Svenska Elektrikerförbundet

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Arbetsdomstolen (Svezia)]

«Libera prestazione dei servizi — Direttiva 96/71/CE — Distacco di lavoratori nel settore edilizio — Normativa nazionale che determina le condizioni di lavoro e di occupazione relativamente alle materie di cui all'art. 3, n. 1, primo comma, lett. a)-g), ad eccezione dei minimi salariali — Contratto collettivo dell'edilizia le cui clausole determinano condizioni più favorevoli o riguardano altre materie — Possibilità per le organizzazioni sindacali di tentare, mediante azioni collettive, di indurre le imprese stabilite in altri Stati membri a trattare caso per caso per determinare le retribuzioni da pagare ai lavoratori, nonché a sottoscrivere il contratto collettivo dell'edilizia»

Massime della sentenza

1. *Libera prestazione dei servizi — Distacco di lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione di servizi — Direttiva 96/71*
(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 96/71, art. 3, nn. 1 e 8)
2. *Libera prestazione dei servizi — Distacco di lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione di servizi — Direttiva 96/71*
(Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 96/71, art. 3)
3. *Diritto comunitario — Principi — Diritti fondamentali — Diritto di intraprendere un'azione collettiva*
(Art. 49 CE)
4. *Libera prestazione dei servizi — Restrizioni*
(Art. 49 CE; direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 96/71, art. 3, n. 1)
5. *Libera prestazione dei servizi — Restrizioni*
(Artt. 49 CE e 50 CE)

1. Uno Stato membro nel quale i minimi salariali non sono determinati in uno dei modi previsti dall'art. 3, nn. 1 e 8, della direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, non ha il diritto di imporre, sulla base di tale direttiva, alle imprese stabilite in altri Stati membri, nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, una trattativa caso per caso, sul luogo di lavoro, che tenga conto della qualifica e delle mansioni dei dipendenti, affinché le dette imprese possano cono-

scere la retribuzione che dovranno pagare ai loro dipendenti distaccati.

(v. punto 71)

2. L'art. 3, n. 7, della direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, non può essere interpretato nel senso che esso consente allo Stato membro ospitante di subordinare la realizzazione di una prestazione di servizi sul suo territorio al rispetto di condizioni di lavoro e di occupazione che vanno al di là delle norme imperative di protezione minima.

condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per quanto riguarda le materie previste da tale disposizione.

(v. punti 80-81)

Infatti, per quanto riguarda le materie di cui all'art. 3, n. 1, primo comma, lett. a)-g), la direttiva 96/71 prevede esplicitamente il livello di protezione di cui lo Stato membro ospitante ha il diritto di pretendere il rispetto da parte delle imprese stabilite in altri Stati membri a favore dei loro lavoratori distaccati sul territorio del detto Stato membro ospitante. Di conseguenza, e fatta salva la facoltà, per le imprese aventi sede in altri Stati membri, di sottoscrivere volontariamente nello Stato membro ospitante, in particolare nell'ambito di un impegno preso con il proprio personale distaccato, un contratto collettivo di lavoro eventualmente più favorevole, il livello di protezione che deve essere garantito ai lavoratori distaccati sul territorio dello Stato membro ospitante è limitato, in linea di principio, a quello previsto dall'art. 3, n. 1, primo comma, lett. a)-g), della direttiva 96/71, a meno che tali lavoratori non godano già, in applicazione della legge o di contratti collettivi nello Stato membro di origine, di

3. Benché il diritto di intraprendere un'azione collettiva debba essere riconosciuto quale diritto fondamentale facente parte integrante dei principi generali del diritto comunitario di cui la Corte garantisce il rispetto, rimane però il fatto che il suo esercizio può essere sottoposto a talune restrizioni. Infatti, come riaffermato dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, esso è tutelato conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali.

Sebbene la tutela dei diritti fondamentali rappresenti un legittimo interesse che giustifica, in linea di principio, una limitazione degli obblighi imposti dal diritto comunitario, ancorché derivanti da una libertà fondamentale garantita dal Trattato, l'esercizio di tali diritti fondamentali non esula dall'ambito applicativo delle disposizioni del Trattato e deve essere conciliato con le

esigenze relative ai diritti tutelati dal Trattato stesso, oltre che essere conforme al principio di proporzionalità.

contratto collettivo del quale talune clausole stabiliscono, per alcune delle materie suddette, condizioni più favorevoli di quelle che derivano dalle disposizioni legislative vigenti, mentre altre clausole riguardano materie non previste dall'art. 3 della medesima direttiva.

Ne consegue che il carattere fondamentale del diritto di intraprendere un'azione collettiva non è tale da sottrarre un'azione del genere, avviata nei confronti di un'impresa stabilita in un altro Stato membro, che distacca lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, all'ambito di applicazione del diritto comunitario.

(v. punti 91, 93-95)

4. Gli artt. 49 CE e 3 della direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a che, in uno Stato membro in cui le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie di cui all'art. 3, n. 1, primo comma, lett. a)-g), della stessa direttiva sono contenute in disposizioni legislative, ad eccezione dei minimi salariali, un'organizzazione sindacale possa, mediante un'azione collettiva sotto forma di blocco dei cantieri, tentare di costringere un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro ad avviare con essa una trattativa sulle retribuzioni da pagare ai lavoratori distaccati, nonché a sottoscrivere un

Infatti, il diritto delle organizzazioni sindacali di uno Stato membro di intraprendere simili azioni collettive è in grado di scoraggiare o rendere più difficile per le imprese la prestazione di servizi nel territorio dello Stato membro ospitante, e costituisce pertanto una restrizione alla libera prestazione dei servizi ai sensi dell'art. 49 CE. Un ostacolo siffatto non può essere giustificato dalla finalità della tutela dei lavoratori, nella quale rientra, in linea di principio, un blocco intrapreso da un'organizzazione sindacale dello Stato membro ospitante per garantire ai lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale condizioni di lavoro e di occupazione di un certo livello, posto che il datore di lavoro di questi ultimi è tenuto, grazie al coordinamento realizzato dalla direttiva 96/71, a rispettare un nucleo di norme imperative di protezione minima nello Stato membro ospitante. Del pari, un obiettivo siffatto non può giustificare la trattativa salariale che le organizzazioni sindacali pretendono di imporre alle imprese stabilite in un altro Stato membro che distaccano temporaneamente lavoratori sul territorio dello Stato membro ospitante, qualora tale negoziato si inserisca in un contesto nazionale caratterizzato

dall'assenza di disposizioni sufficientemente precise e accessibili da non rendere in pratica impossibile o eccessivamente difficile la determinazione, da parte di un'impresa siffatta, degli obblighi cui dovrebbe conformarsi in materia di minimi salariali.

(v. punti 99, 107-111 e dispositivo 1)

5. Gli artt. 49 CE e 50 CE ostano a che, in uno Stato membro, il divieto imposto alle organizzazioni sindacali di intraprendere un'azione collettiva allo scopo di abrogare o modificare un contratto collettivo concluso da parte di terzi sia subordinato al fatto che l'azione riguardi condizioni di lavoro e di occupazione alle quali si applica direttamente la legge nazionale. Infatti, un divieto di questo tipo crea una discriminazione nei confronti delle imprese che distaccano lavoratori nello Stato membro ospitante, in quanto esso non tiene conto, quale che sia il loro contenuto, dei contratti

collettivi cui tali imprese sono già vincolate nello Stato membro nel quale sono stabilite, ed applica loro il medesimo trattamento riservato alle imprese nazionali che non hanno concluso un contratto collettivo. Una tale discriminazione non può essere giustificata né dall'obiettivo di consentire alle organizzazioni sindacali di agire affinché tutti i datori di lavoro presenti sul mercato del lavoro nazionale applichino retribuzioni e altre condizioni di occupazione corrispondenti a quelle normalmente riconosciute nello Stato membro di cui trattasi, né da quello di creare le condizioni di una concorrenza leale, a parità di condizioni, tra datori di lavoro nazionali e imprenditori provenienti da altri Stati membri. Tali considerazioni non sono infatti riconducibili a ragioni di ordine pubblico, di pubblica sicurezza e di sanità pubblica, ai sensi dell'art. 46 CE, applicato in combinato disposto con l'art. 55 CE.

(v. punti 116, 118-120 e dispositivo)