Tłumaczenie z języka szwedzkiego

Kancelaria adwokacka Lindhs DLA Nordic KB
Kungsgatan 9, P.O.Box 7315, SE-103 90 Sztokholm, Szwecja
Tel. +46 8 701 78 00, Faks +46 8 701 78 99, Mail: info@dlanordic.se
Web: www.dlanordic.com SE: 916629-6658

Notatka

2005-12-05

DOTYCZY SPORU POMIĘDZY SZWEDZKIM ZWIĄZKIEM ROBOTNIKÓW BUDOWLANYCH I SZWEDZKIM ZWIĄZKIEM ELEKTRYKÓW A LAVAL UN PARTNERI LTD W SPRAWIE SZKOŁY SÖDERFJÄRD W VAXHOLMIE

I PRZEBIEG WYDARZEŃ

A. Strony

1. Laval un Partneri LTD ("Laval") jest spółką łotewską z siedzibą w Rydze.

2. W 2001 r. Laval umiejscowiła się w Szwecji poprzez stanowiącą jej całkowitą własność spółkę zależną L&P Baltic AB ("Baltic"), będącą szwedzką spółką akcyjną z siedzibą w województwie sztokholmskim. Zgodnie ze swym statutem, przedmiotem działalności Baltic są remonty, przebudowa i rozbudowa nieruchomości oraz działalność pokrewna.

3. W przeszłości Baltic prowadziała działalność siłami angażowanego przez siebie personelu i miała zawartą umowę zbiorową ze Szwedzkim Związkiem Robotników Budowlanych (Svenska Byggnadsarbetareförbundet - "Byggnads"). Wspomniana umowa była tego samego rodzaju co umowa zbiorowa żądana przez Byggnads w aktualnym sporze.

4. Z czasem Baltic zaprzestała angażowania własnego personelu i zaczęła opłacać pracowników rekrutowanych w przedsiębiorstwie macierzystym i u podwykonawców. W obecnym sporze nie zdołano ustalić, czy Baltic wynajmowała personel w Laval, czy też angażowała Laval jako podwykonawcę.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

5. Tak czy inaczej, do końca 2003 r. Baltic stanowiła spółkę zależną, należącą w stu procentach do Laval. Według posiadanych informacji, stan ten uległ potem zmianie, ale stosunki własnościowe w obu spółkach pozostały te same.

6. 24 marca 2005 r. spółka Baltic została postawiona w stan upadłości.

7. Byggnads jest związkiem zawodowym zrzeszającym w Szwecji robotników branży budowlanej. Dzieli się on na 31 oddziałów, wśród których znajduje się oddział z numerem 1 ("Byggettan"). Byggnads ma 128.000 członków, w tym ok. 95.000 w wieku aktywności zawodowej. Do związku należą m.in. drzewiarze, betoniarze, murarze, posadzkarze, instalatorzy, drogowcy i hydraulicy. Łącznie Byggnads zrzesza ok. 87% wszystkich pracowników branży budowlanej i pokrewnych.

8. Szwedzki Związek Elektryków (Svenska Elektrikerförbundet - "Elektrikerna") ma ok. 26.500 członków.

9. Byggnads i Elektrikerna należą do Krajowej Federacji Związków Zawodowych w Szwecji ("LO"). Byggnads jest piątą co do wielkości organizacją zawodową w LO a Elektrikerna liczebnie czwartą od końca. LO stanowi ogólnokrajowe zrzeszenie szwedzkiego ruchu zawodowego, skupiające ponad 1.860.000 pracobiorców.

B. Przetarg na budowę szkoły w mieście Vaxholm

1. Spór toczy się wokół przebudowy i rozbudowy szkoły Söderfjärd (Söderfjärdsskolan) w Vaxholmie, należącej do tego miasta.

2. Przetarg na roboty przy tej inwestycji został przeprowadzony przez władze miejskie Vaxholmu według przepisów ustawy (1992:1528) o przetargach publicznych, opartej na odpowiednich dyrektywach Unii Europejskiej w tej dziedzinie.

3. 27 maja 2004 r. miasto Vaxholm podjęło decyzję o powierzeniu Baltic wykonawstwa robót w szkole.

4. W kontrakcie zawartym z miastem Vaxholm znalazły się m.in. następujące ustalenia:

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

(i) Pełnomocnikiem Baltic będzie Güntars Tiltins, który jest także przedstawicielem Laval.

(ii) Ważność kontraktu uzależniona zostaje od zawarcia umowy zbiorowej ze szwedzkim związkiem zawodowym.

Z ramienia Baltic kontrakt podpisał Güntars Tiltins.

Z powyższego wynika zatem, że spółka Baltic podjęła się wykonania zleconych prac pod wyraźnie sformułowanym warunkiem obowiązywania szwedzkiej umowy zbiorowej. Baltic zdawała sobie też w pełni sprawę z tego, jakie zasady zawiera szwedzka umowa zbiorowa z Byggnads, ponieważ spółka ta była już wcześniej związana taką właśnie umową (patrz punkt 3 powyżej). Treści omawianej umowy z Byggnads była również świadoma Laval - z tytułu za-równo wspólnoty własności obu spółek, jak i z faktu reprezentowania jednej i drugiej przez Tiltinsa. Baltic/Laval nie sprostały jednak przyjętym przez siebie zobowiązaniom.

5. Roboty w szkole Söderfjärd zostały w praktyce wykonane przez personel Laval siłami robotników łotewskich, którzy zjawili się w Szwecji na krótko, wyłącznie w tym celu.

C. Negocjowanie umowy zbiorowej i blokada

1. W czerwcu 2004 r. nawiązany został kontakt między Byggnads a Baltic/Lavel i rozpoczęto negocjacje w sprawie zawarcia umowy zbiorowej. Byggettan żądało podpisania przez Baltic/Laval umowy standardowej. Ten typ umowy zbiorowej, zawierany z pracodawcami nie będącymi członkami szwedzkiej organizacji pracodawców - jak w przypadku Baltic/Laval - określany jest mianem umowy ramowej (hängavtal). W punkcie 2 poniżej wyjaśniona jest treść tego pojęcia.

Postępowanie Byggettan w sprawie szkoły w Vaxholm było takie same jak we wszystkich innych przypadkach, w których Byggettan zawierało umowy ramowe. Zarówno Byggettan, jak i pozostałe oddziały Byggnads trzymają się identycznych zasad w odniesieniu do każdego pracodawcy nie związanego umową zbiorową - niezależnie od tego, czy jest to pracodawca szwedzki czy zagraniczny.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

2. Umowa ramowa zawiera bardzo niewiele ustaleń szczegółowych i odsyła w większości do Umowy Krajowej (Byggnadsavtalet). Tę ostatnią zawarły centralna organizacja pracodawców Sveriges Byggindustrier (przemysły budowlane) oraz Byggnads - centralna organizacja pracobiorców. W ten sposób warunki ramowych umów zbiorowych są we wszystkich ważniejszych kwestiach zbieżne z Umową Krajową, wynegocjowaną przez równorzędnych partnerów. Zapewnia to równoważny charakter warunków umownych.

3. W okresie między czerwcem a wrześniem 2004 r. odbyło się szereg rozmów negocjacyjnych między przedstawicielami Byggettan i Baltic/Laval. W trakcie tych spotkań podano, że roboty będą wykonywane przez Laval i dlatego ta właśnie spółka została potraktowana w dyskusjach jak formalny partner. Laval skoncentrowała się w pertraktacjach na sprawie wysokości wynagrodzeń. Temat ten stanął na ostrzu noża podczas spotkania w dniu 15 września 2004 r. Laval zażądała wtedy ustalenia stawki godzinowej na 109:- koron, podczas gdy Byggettan domagało się 145:- koron. Szersze omówienie tego zagadnienia zawarte jest w rozdziale "D" poniżej.

4. Po spotkaniu w dn. 15 września 2004 r. negocjacje zostały zerwane i Byggettan zażądało od Byggnads wydania postanowienia o zastosowaniu wobec Laval kolektywnych środków nacisku z powodu odmowy podpisania umowy ramowej. Tylko bowiem organizacja centralna, jaką jest Byggnads, ma prawo zadecydować o podjęciu tego rodzaju środków.

   Byggnads podjęło taką decyzję, sprowadzającą się do zastosowania blokady. Zgodnie z ustawą (1976:580) o współdecydowaniu w zakładach pracy, o fakcie tym uprzedzony został 18 października 2004 r. Urząd Rozjemczy (Medlingsinstitutet), będący państwową instytucją ds. mediacji w konfliktach na rynku pracy, zaś 19 października 2004 r. - spółka Laval. Postanowione wystąpienie zbiorowe weszło w życie 2 listopada 2004 r. Z kolei akcję na znak solidarności z Byggnads zapowiedział Związek Elektryków, wprowadzając ją w życie 3 grudnia 2004 r.

   Do mediacji doszło 1 grudnia 2004 r. z udziałem bezstronnego arbitra reprezentującego Urząd Rozjemczy.

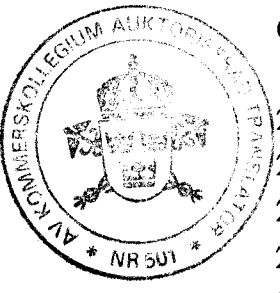
5. Wyżej opisane postępowanie ze strony Byggettan i Byggnads jest postępowaniem standardowym w przypadku odmowy zawarcia przez pracodawcę umowy ramowej i to niezależnie od tego, czy pracodawcą jest przedsiębiorstwo szwedzkie, czy zagraniczne.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

Również działania Związku Elektryków są zgodne z zasadami przyjętymi w odniesieniu do akcji solidarnościowych. Postępowanie jest i w tym przypadku identyczne, niezależnie od tego, czy podejmuje się je wobec przedsiębiorstwa szwedzkiego czy zagranicznego.

6. Jak wspomniano, kolektywnym środkiem nacisku była tym razem blokada. Polegała ona na wezwaniu przez organizacje zawodowe swych członków do niewykonywania pracy na budowach Laval. Nie stosowano żadnych fizycznych przeszkód ani przemocy. Roboty budowlane były kontynuowane pomimo blokady przez ok. 7 tygodni. Pracownicy Laval rozjechali się do domów na święta Bożego Narodzenia 2004 r. i nie powrócili już na plac budowy.

7. Liczbę blokad zastosowanych przez Byggnads w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 25 października 2005 r. w następstwie odmowy zawarcia umów zbiorowych, zawiera poniższe zestawienie:



Okres	Liczba blokad, w tym przedsiębiorstw zagranicznych	
2001.01.01 - 2001.12.31	9	0
2002.01.01 - 2002.12.31	13	4
2003.01.01 - 2003.12.31	17	7
2004.01.01 - 2004.12.31	19	10
2005.01.01 - 2005.10.21	14	4

D. Poziom płac i jego kształtowanie wg Umowy Krajowej (Byggnadsavtalet)

1. W odniesieniu do nowej produkcji budowlanej Umowa Krajowa (Byggnadsavtalet) przewiduje wynagrodzenie od wyników i wydajności pracy. Według tej zasady opłacane są także większe prace remontowe i związane z przebudową obiektów. Pracodawca i lokalna organizacja związkowa mogą jednak uzgodnić stosowanie również przy tego rodzaju robotach systemu płacy za przepracowany czas.

2. Zasada wynagradzania od wyników i wydajności pracy wymaga w przypadku nowej produkcji budowlanej negocjowania warunków płacowych za wznoszenie każdego kolejnego obiektu. Umowa Krajowa stanowi, że porozumienia płacowe zawierane są przez danego pracodawcę i organizację związkową.

3. W omawianej tu sprawie stroną, która podniosła kwestię wynagrodzeń w trakcie pertraktowana umowy zbiorowej, była spółka Laval, która tym samym wyraziła chęć równoczesnego negocjowania płac i umowy.

Na tym etapie Byggettan mogło twierdzić, że rokowania na temat umowy zbiorowej powinny być zakończone wcześniej, potem zaś podjęte negocjacje płacowe. Chociaż jednak spółka Laval życzyła sobie równoczesnego załatwienia obu tych kwestii, dalszy rozwój wydarzeń byłby identyczny także w przypadku przyjęcia przez Byggettan takiej linii postępowania (patrz punkt 6 poniżej).

4. W trakcie negocjacji płacowych Byggettan było gotowe wyjść naprzeciw postulatowi Laval aby zastosować system wynagrodzenia za przepracowany czas. Byggettan żądało stawki 145:- koron za godzinę pracy. Roszczenie to opierało się na statystyce płac godzinowych z I kwartału 2004 r., obejmującej betoniarzy (143,09 SEK) i drzewiarzy (141,02 SEK) ze świadectwem zawodowym, z uwzględnieniem także zagwarantowanej umowami zbiorowymi podwyżki wynagrodzeń od 1 kwietnia 2004 r. w wysokości 2,30 SEK/godz.

   Żądania płacowe Byggettan wobec pracodawców szwedzkich stosujących system wynagrodzeń za przepracowany czas także opiewały - latem 2004 r. - na kwotę 145:- SEK za godzinę pracy. Zatem Laval i pracodawcy szwedzcy byli traktowani jednakowo w kwestii płac. Można jednak zasadnie twierdzić, że spółka Laval była pod tym względem uprzywilejowana, gdyż - jak wspomniano wcześniej - przebudowę i rozbudowę szkoły realizowano z zastosowaniem systemu wynagrodzenia od wyników i wydajności pracy, z naturalnym sięgnięciem do formy akordu. Średnie zarobki akordowe betoniarzy i drzewiarzy wynosiły w I kwartale 2004 r., a więc jeszcze przed podwyżką kwietniową, ok. 160:- SEK za godzinę pracy, czyli znacznie przekraczały żądane przez Byggettan 145:- SEK.

5. 10 lutego 2005 r. miasto Vaxholm i Baltic postanowiły zerwać kontrakt na szkołę. Roboty na tym obiekcie zostały dokończone przez szwedzkie przedsiębiorstwo budowlane dysponujące szwedzką załogą. Warto odnotować, że płace tej załogi, pracującej w systemie wynagrodzeń za czas przepracowany, wyniosły ok. 163:- SEK za godzinę.

6. W toczonym sporze problem wynagrodzenia zajął, niestety, zbyt wiele miejsca i był niewłaściwie naświetlany w dyskusjach. Żądania płacowe Byggettan nie miały istotnego związku z odmową podpisania przez Laval umowy zbiorowej. Spółka Laval otrzymała bowiem jednoznaczną ofertę zawarcia takiej umowy bez jakiegokolwiek powiązania z kwestią płac. Oferta została złożona zarówno podczas spotkania mediacyjnego z udziałem bezstronnego arbitra w dn. 1 grudnia 2004 r., jak i w trakcie postępowania przed Sądem Pracy w dn. 20 grudnia tegoż roku. Laval odrzuciła tę ofertę. Gdyby została ona przyjęta, wystąpienia zbiorowe byłyby natychmiast przerwane i wprowadzony zakaz wszczynania konfliktów w okresie obowiązywania umowy zbiorowej.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

W przypadku niemożności uzgodniena przez strony warunków płacowych drogą negocjacji, wynagrodzenie zostałoby ustalone poprzez wejście w życie tzw. zasady najniższego wspólnego mianownika ("stupstockregel") zawartej w przepisach Umowy Krajowej. Zastosowanie tej zasady prowadziłoby w danym momencie negocjacji do przyjęcia wynagrodzenia w wysokości 109:- SEK za godzinę pracy.

E. Umowa łotewska

1. W okresie porzedzającym 15 września 2004 r. na żadnym etapie negocjacji Byggettan z Baltic/Laval nie było mowy o tym, że na przeszkodzie w zawarciu szwedzkiej umowy zbiorowej stoi związanie podobną umową łotewską. W tym kontekście wymaga przypomnienia podany tu już fakt, mianowicie że w umowie z władzami miasta Vaxholm Baltic/Laval podjęły się wykonania zleconych prac pod wyraźnie sformułowanym warunkiem zawarcia szwedzkiej umowy zbiorowej.

2. Pierwsza łotewska umowa zbiorowa weszła w życie 14 września 2004 r. a więc w przeddzień zerwania rokowań Laval z Byggettan. Druga umowa łotewska została zawarta w dniu 20 października 2004 r., czyli w dzień po otrzymaniu przez Laval ostrzeżenia Byggnads i w niespełna dwa tygodnie przed zapowiedzianym terminem zastosowania kolektywnych środków nacisku.

3. W pierwszej łotewskiej umowie zbiorowej stwierdza się, że odnosi się ona do członków łotewskiego związku zawodowego i jedynie chroni ich prawa i obowiązki (punkty 1.4 i 1.5 tej umowy z dn. 14 września 2004 r.).

   Znaczna część łotewskich pracobiorców zatrudnionych przy robotach w szkole Söderfjärd nie należała do łotewskiej organizacji związkowej. Dalej - umowa zbiorowa dotyczy normalnie tylko działalności w kraju, w którym została zawarta. Z tych przyczyn spółka Laval nie powinna móc argumentować z powołaniem się na pierwszą łotewską umowę zbiorową, że przedsiębiorstwo to było nią związane przy wykonywaniu prac na terenie Szwecji. Utrzymywanie, że czynnik związania litewską umową występował, miało na celu uchronienie się przed szwedzką umową zbiorową lub kolektywnymi środkami nacisku poprzez oparcie się o reguły prawne Unii Europejskiej i doprowadzenie do badania przez Trybunał Wspólnot Europejskich zgodności prawodawstwa szwedzkiego z unijnym.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

4. Druga łotewska umowa zbiorowa ujrzała światło dzienne po to, aby naprawić wyżej wymienione wady pierwszej. Wynika to wyraźnie z treści następujących przepisów umowy nr dwa:

   (i) Umowa odnosi się do wszystkich oddelegowanych pracobiorców, niezależnie od tego, czy są oni, czy nie są członkami łotewskiego związku zawodowego.

   (ii) Łotewski związek zawodowy jest wyłącznym przedstawicielem pracowników zatrudnionych w Laval.

   (iii) Zawieranie przez Laval innych umów zbiorowych normujących warunki oddelegowanych pracowników jest zakazane.

   Powyższe oznacza, że łotewskie związki zawodowe zakazały spółce Laval zawierania z organizacjami związkowymi innych krajów (np. w Szwecji) umów zapewniających pracownikom korzystniejsze warunki zatrudnienia, niż umowy łotewskie. Jest oczywiste, że tego rodzaju postanowienia nie są z korzyścią dla pracobiorców i zostały podjęte wyłącznie w interesie Laval.

5. Na tle tego, co przedstawiono wyżej, Byggnads i Elektrikerna stoją na stanowisku, że łotewska umowa zbiorowa stanowi konstrukcję stworzoną tylko w jednym celu, mianowicie dla doprowadzenia do sytuacji umożliwiającej powołanie się na reguły prawne Unii Europejskiej z motywacją, iż żądanie zawarcia szwedzkiej umowy zbiorowej lub podejmowanie kolektywnych środków nacisku dla wymuszenia takiej umowy jest sprzeczne z regulacjami unijnymi. Podstawę wywodów Laval stanowi bowiem twierdzenie, że spółka ta jest już związana łotewską umową zbiorową. Tymczasem należy jeszcze raz przypomnieć, że zlecenie na roboty w szkole Söderfjärd zostało uzyskane pod jednoznacznym warunkiem zawarcia szwedzkiej umowy zbiorowej i że w chwili podpisywania kontraktu z władzami miasta Vaxholm i rozpoczynania negocjacji z Byggettan żadnej łotewskiej umowy zbiorowej nie było.

   Sformułowaną wyżej konkluzję umacnia dodatkowo fakt, że Baltic/Laval już w końcu lata 2004 r. były reprezentowane przez adwokatów Andersa Elméra i Martina Agella. Prawnicy ci byli i są nadal pełnomocnikami spółki Laval także w toczącym się procesie. Ich wysiłki zmierzające do wywoływania konfliktu między szwedzką i łotewską umową zbiorową - bez nawiązywania do rzeczywistego tła - wciąż trwają, co wynika z załączonego listu z dn. 18 października 2005 r. Patrz załącznik 1.

KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR NR 501

II. ZASADNICZE PYTANIA W POSTĘPOWANIU PRZED TRYBUNAŁEM WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

1. Postępowanie przed Trybunałem Wspólnot Europejskich rodzi szereg pytań o zasadniczym charakterze, różniących się nieco od tych, które były dotychczas przedmiotem sporu na forum Sądu Pracy. Istotne jest uświadomienie sobie, że rolą tego Trybunału nie jest rozstrzyganie w sprawie lecz formułowanie wytycznych do interpretacji unijnych zasad prawnych leżących u podstaw danej sprawy.

2. Podstawowe pytanie do rozważenia w tym przypadku przez Trybunał Wspólnot Europejskich brzmi, czy organizacje związkowe mają prawo poprzez podejmowanie kolektywnych środków nacisku zmuszać pracodawcę z innego kraju członkowskiego Unii do zawarcia umowy zbiorowej o wykonywanie dorywczych prac w kraju gospodarza na warunkach identycznych jak te, które obowiązują w odniesieniu do rodzimych pracobiorców w tymże kraju. Aktualności nabierze również problem, czy w przypadku zawarcia już wcześniej umowy zbiorowej przez pracodawcę we własnym kraju ma to wpływ na odpowiedź w pierwszej, podstawowej kwestii.

   Obecna sprawa budzi też inne istotne pytania z zakresu prawa unijnego. Przykładowo:

   - Czy Trybunał Wspólnot Europejskich uzna prawo do negocjacji i prawo do strajku za prawa zasadnicze ?

   - Wykładnia art. 137.5 WE i podział władzy pomiędzy Wspólnotą Europejską a jej państwami członkowskimi w zakresie prawa pracy.

   - Wykładnia i zakres stosowania dyrektywy o delegowaniu i rozmieszczaniu pracowników.

   - Czy przy korzystaniu z traktatowych reguł Wspólnoty dotyczących swobody dostarczania usług mają zastosowanie przepisy prawa pracy kraju gospodarza, czy kraju oferenta usług?

   - Wzajemne wyważenie celów ekonomicznych i socjalnych Traktatu Wspólnot Europejskich.

     W jaki sposób można chronić delegowanych i/lub wynajętych pracowników?

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

- Czy wszystkie kolektywne środki nacisku ograniczające swobodę manewru muszą być przez poszczególne związki zawodowe uzasadniane w sądzie, a w końcu także przed Trybunałem Wspólnot Europejskich?

- W jakim zakresie państwa członkowskie Unii Europejskiej mogą podejmować kroki zmierzające do przeciwdziałania konkurencji płacowej i tzw. dumpingowi socjalnemu ?

- Czy szwedzkie Lex Britannia jest zgodne z prawem Wspólnot Europejskich ?

- Czy Trybunał Wspólnot Europejskich swoim orzeczeniem zapewni utrzymanie i podniesienie poziomu płac w Unii - zarówno w "starych" jak i w "nowych" państwach członkowskich - czy też logika i zasady funkcjonowania rynku wewnętrznego skorelują ów poziom "w dół" (tzw. race to the bottom) i spowodują nasilanie się konkurencji i sprzeczności między pracobiorcami a w końcowym efekcie między narodami Wspólnoty ?

••••

Zgodność tłumaczenia z przedstawionym oryginałem (str. 1-10) stwierdzam
Solna, 19 grudnia 2005 r.

AV KOMMERSKOLLEGIUM AUKTORISERAD TRANSLATOR * NR 501 *

Andrzej Nowicki
Tłumacz przysięgły nr 501 z języka szwedzkiego na polski, licencjonowany przez szwedzką państwową Izbę Handlową (Kommerskollegium)

Tłumaczenie z języka angielskiego

Załącznik 1

ELMZELL
ADVOKATBYRÅ HB
Biuro prawne

Adwokat Anders Elmér
Adwokat Lars Harzell
Adwokat Martin Agell
Adwokat Jenny Hellberg
Adwokat Johan Karlman
Licrencjat prawa Annika Elmér

Gamla Brogatan 32
111 20 Sztokholm
Szwecja

Tel +46 8 (0)8 21 16 04
Faks +46 (0)8 21 00 03

advokat@elmzell.se
www.elmzell.se

Pan Janis Guzans
Łotewski Związek Zawodowy
Pracowników Budowlanych
Bruninieku iela 29/31
Riga LV 1001
Łotwa

Sztokholm, dn. 18.10.2005 r.

Szanowny Panie!

Nasza wizyta w Rydze przed dwoma miesiącami stanowiła bardzo sympatyczne i interesujące doświadczenie. Piękno Rygi i serdeczność, z jaką nas przyjęto, były dla nas niezmiernie miłe. Cenimy sobie bardzo to spotkanie z Państwem.

Potwierdzamy odbiór listu z dnia 4 września 2005, którego kopię załączamy. W liście tym informują nas Państwo, że Związek Zawodowy Pracowników Budowlanych nie wyraża gotowości zawarcia umowy zbiorowej z przedsiębiorstwem, które nie jest zarejestrowane na Łotwie.

Mamy pytanie na temat sytuacji podobnej do tej, o której piszą Państwo w swoim liście i nad którą dyskutowaliśmy krótko podczas naszego pobytu. Istnieją przypadki, kiedy przedsiębiorstwo szwedzkie współpracuje z łotewskim, a robotnicy są zatrudniani przez obie firmy. Pytanie brzmi, czy Łotewski Związek Pracowników Budowlanych byłby skłonny podpisać umowę zbiorową z obydwoma takimi przedsiębiorstwami? Będziemy wdzięczni za odpowiedź Państwa w tej sprawie.

Łączymy pozdrowienia

/-/ Podpis nieczytelny
Anders Elmér

/-/ Podpis nieczytelny
Martin Agell