



venerdì 9 giugno 2017

DUMPING SOCIALE: ASPETTANDO LA DECISIONE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

Il 27 aprile 2017, come appreso dai principali organi di stampa, è stata pubblicata l'opinione dell'avvocato generale della Corte di Giustizia Europea, in merito a due questioni pregiudiziali sottoposte dalla Corte Suprema del Lavoro belga, per chiarire, in via definitiva (ex art. 19, n. 2, del regolamento (CE) n. 44), quali siano i criteri che determinino legislazione nazionale e tribunale competente, per i lavoratori assunti da una compagnia aerea che opera a livello multinazionale, con lavoratori basati nelle varie sedi operative dell'azienda.

Il ruolo degli avvocati generali è quello di proporre alla Corte di Giustizia Europea, in completa imparzialità e indipendenza, una soluzione giuridica ai casi di cui sono responsabili.

Le domande di pronuncia pregiudiziale consentono ai giudici e ai tribunali degli Stati membri, di rivolgersi alla Corte in merito all'interpretazione del diritto comunitario e alla validità di un atto dell'Unione europea.

La Corte di Giustizia non decide sulla controversia, spetta al giudice nazionale dispensare il caso, in conformità alla decisione della Corte, che diventa vincolante per tutti tribunali nazionali, nei quali viene sollevata una questione simile.

Il caso in oggetto, deriva dal ricorso promosso da 6 lavoratori, dinanzi al Tribunale del lavoro di Charleroi -Belgio. I ricorrenti, in applicazione delle disposizioni del diritto belga del lavoro, hanno citato in giudizio Ryanair e Crewlink, in qualità di loro ex datori di lavoro, con la richiesta di ottenere una somma provvisoria valutata, per ciascuno dei ricorrenti di 20.000 euro, a compensazione di salari non retribuiti, maggiorazione lavoro notturno, rimborso costi di trasporto, rimborso costi associati all'acquisto, all'uso e alla pulizia dell'uniforme, diritti di formazione e dei danni corrispondenti al valore di scambio dei buoni di pasto.

Le conclusioni del avvocato generale, su questo vertenza, sono molto interessanti e acquistano oggi, per la nostra categoria, la massima rilevanza politica, poiché ci offrono motivo di riflessione e di approfondimento sulla ambigua situazione in cui si trovano molti nostri colleghi, assunti, in Italia, da compagnie aeree che basano la loro struttura organizzativa su interpretazioni normative, spesso in contrasto con il principio generale di assicurare adeguata protezione ai lavoratori, come parte debole del rapporto contrattuale.

In queste tipologie di aziende, infatti, indipendentemente dal luogo da dove il lavoro viene svolto in maniera abituale, i lavoratori vivono nella finzione giuridica di personale distaccato, senza che vi sia però autenticità di distacco: il dipendenti non tornano a prestare la loro attività nello Stato membro da cui sono stati "distaccati" e il datore di



lavoro, non provvede alle spese di viaggio, vitto o alloggio nello stato dove avviene il presunto distacco.

Secondo l'avvocato generale, inoltre, quando si affrontano situazioni in cui un contratto di lavoro è svolto sul territorio di più di uno Stato, esiste sempre una gerarchia dei criteri da prendere in considerazione per determinare la legge applicabile al contratto di lavoro: al criterio del paese in cui il lavoratore "svolge normalmente il suo lavoro", deve infatti essere data un'interpretazione estensiva, che vada a comprendere il posto "da dove" il lavoratore prende servizio in maniera abituale, piuttosto che il "dove" lo stesso si trovi a svolgere le sue mansioni.

Applicare un approccio opposto sarebbe infatti contrario all'obiettivo di proteggere i lavoratori, i quali verrebbero (come appunto succede) esposti al rischio di c.d. "forum shopping" da parte del datore di lavoro, che potrebbe scegliere ad hoc il luogo da cui organizzare il lavoro dei propri dipendenti, garantendosi così anche i giudici di quel luogo.

E' importante notare che, di conseguenza, neanche la nozione di "nazionalità dell'aeromobile" (ex art. 17 della Convenzione di Chicago) può avere l'effetto di assimilare lo spazio all'interno dell'aereo con lo svolgimento di un lavoro nel territorio dello Stato di nazionalità dell'aeromobile stesso, poiché tale concetto è destinato a definire la portata di tutt'altri scopi e disposizioni.

Noi della Uiltrasporti, in rappresentanza e tutela dei diritti e dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati oggi, in modo diretto o indiretto nei comparti aeroportuali e, a garanzia dell'utenza che utilizza questi servizi, inauguriamo oggi il Progetto RESCUE.

RESCUE: per disciplinare le relazioni di lavoro nel comparto, garantire una competitività trasparente tra le imprese che operano nel nostro paese, che vi abbiano stabilito o che intendano stabilirvi la loro attività.

RESCUE un sostegno reale allo sviluppo occupazionale professionale e all'iniziativa imprenditoriale concorrenziale e trasparente, per assicurare al settore una messa a sistema che supporti la soluzione della prolungata e travagliata congiuntura di strutturale criticità.

RESCUE inizia da qui: **segnalazioni confidenziali e assistenza legale dedicata** ai colleghi in difficoltà nell'ambito del rapporto di lavoro in generale e nelle problematiche conseguenti alla mancata copertura e assistenza, in caso di malattia e/o infortunio sul lavoro.

PER METTERVI IN CONTATTO CON NOI:
rescueconfidential@uiltrasporti.it



venerdì 9 giugno 2017

SOCIAL DUMPING: WAITING FOR THE DECISION OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE

On 27 April 2017, as titled by the main press organs, the opinion of the Advocate-General of the European Court of Justice was published on two questions referred by the Belgian Supreme Court, to clarify (Article 19 (2) of Regulation (EC) No 44), what are the criteria for determining national and competent legislation for workers employed by a multinational airline with workers based on the various company's operating locations.

The role of the General Advocates is to propose to the European Court of Justice, in complete impartiality and independence, a legal solution to the cases they are responsible for.

The references for a preliminary ruling enable the courts and tribunals of the Member States to refer the matter to the Court of Justice on the interpretation of Community law and the validity of an act of the European Union.

The Court of Justice does not decide on the disputes directly, it is for the national court to dispense the case, in accordance with the Court's decision, which becomes binding on all national courts, in which a similar question is raised.

The case in question comes from the appeal filed by 6 workers in the Charleroi-Belgio Labor Court. The applicants, in application of the provisions of the Belgian Labor Law, brought Ryanair and Crewlink, as their former employers, with a request to obtain a provisional sum of EUR 20 000 for each of the applicants for compensation Unpaid wages, overnight work allowance, reimbursement of transport costs, reimbursement of costs associated with the purchase, use and cleaning of uniforms, training fees and damages corresponding to the value of exchange of meal vouchers.

The Advocate General's conclusions on this matter are very interesting and today, for our category, are of the utmost political importance, as they provide us with a reason for reflection and deepening of the ambiguous situation in which many of our colleagues are engaged in Italy, by airlines that base their organizational structure on normative interpretations, often contrary to the general principle of ensuring adequate protection for workers as a weak part of the contractual relationship.

Indeed, in these types of companies, regardless of where the work is done in a habitual manner, workers live in the juridical fiction of posted staff, but there is no authenticity of posting: the employees do not return to work in the Member State from which they were "posted" and the employer does not provide for travel, meals or lodging expenses in the state where the alleged posting takes place.



Moreover, according to the Advocate General, when dealing with situations in which a work contract is carried out in the territory of more than one State, there is always a hierarchy of criteria to be taken into account in determining the law applicable to the employment contract: the criterion of the country in which the worker "normally carries out his work" must be given an extensive interpretation of the place **where from** the employee takes up regular service rather than where the same is carried out.

Applying an opposite approach would in fact be contrary to the objective of protecting workers, who would (and this exactly is the case) exposed to the risk of c.d. "Forum shopping" by the employer, who could choose the place from which organizing the work of their employees, thus guaranteeing themselves the judges of that place.

It is important to note that, consequently, even the notion of "aircraft nationality" (ex Article 17 of the Chicago Convention) may have the effect of assimilating space inside the aircraft with the carrying out of a work in the territory of the State of nationality of the aircraft itself, since that concept is intended to define the scope of any other purpose and purpose.

We at Uiltrasporti, representing and protecting the rights and needs of workers and workers today, directly or indirectly working in the airports and, to guarantee the public the fair use of these services, today we usher in the RESCUE Project.

RESCUE: To regulate working relationships in the transport sector, ensure a transparent competitiveness among companies operating in our country, who have established or intend to establish their business.

RESCUE: a concrete support to professional occupational development and competitive and transparent entrepreneurial initiative to provide the industry with a system-based solution that supports the solution of the prolonged and troubled situation of structural criticality.

RESCUE starts here: confidential reporting and legal assistance dedicated to colleagues in difficulty in the context of the overall employment relationship and in the problems of non-coverage and assistance in case of illness and / or accident at work.

TO CONTACT US WITH US:
rescueconfidential@uiltrasporti.it