

**Advokatfirma Lindhs DLS Nordic KB
(Rechtsanwaltsfirma)**

Kungsgatan 9, Box 7315, SE-103 90 Stockholm, Schweden
Tel.: +46 8 701 78 99, Mail: info@dlanordic.se
Web: www.dlanordic.com SE 916629-6658

PROMEMORIA

5.12.2005

**BETRIFFT DEN KONFLIKT ZWISCHEN SVENSKA
BYGGNADSRARBETAREFÖRBUNDET(BAUGEWERKSCHAFT) SOWIE DER
SCHWEDISCHEN ELEKTRIKERGEWERKSCHAFT UND LAVAL UN PARTNERI
LTD, SÖDERFJÄRDSSKOLAN, VAXHOLM**

I. HERGANG

A. Die Parteien

1. Laval un Partneri Ltd („Laval“) ist eine lettische Firma mit Sitz in Riga. Laut Lavals Klageschrift an das Arbeitsgericht besteht ihre Tätigkeit darin, Arbeitskraft aus Lettland an Unternehmen, die in Schweden tätig sind, zu vermieten.
2. 2001 etablierte sich Laval in Schweden durch die Tochtergesellschaft L & P Baltic AB („Baltic“), eine schwedische Aktiengesellschaft mit Sitz in der Provinz Stockholm. Baltic soll gemäss der Satzung eine Tätigkeit ausüben, die Reparaturen, Umbauten und Anbauten von Immobilien und damit verbundene Arbeiten umfasst.
3. Aus den zur Verfügung stehenden Jahresberichten von Baltic geht hervor, dass die Firma keine Angestellten hatte, sondern alle Arbeit bei der Muttergesellschaft Laval bzw. deren Unterlieferanten einkaufte. 2002/2003 betrug der Umsatz von Baltic 20 553 532 SEK, wovon 80 % die Kosten für die Einkäufe von der Muttergesellschaft Laval ausmachten.
4. Laval hatte vorher wenigstens einmal Personal an Baltic vermittelt und zu diesem Zeitpunkt mit dem Svenska Byggnadsarbetareförbundet („Byggnads“) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Dieser Kollektivvertrag war derselben Art wie der Kollektivvertrag, den Byggnads in dem aktuellen Konflikt forderte.

5. Baltic war auf jeden Fall bis Ende des Jahres 2003 eine Tochtergesellschaft von Laval. Laut Angaben des Arbeitsgerichts wurde dieses Konzernverhältnis beendet. Dahingegen bleiben dieselben Besitzerinteressen und die Leitung in beiden Gesellschaften bestehen.
6. Baltic wurde am 24. März 2005 in Konkurs versetzt.
7. Byggnads ist eine Gewerkschaft, die Arbeiter im Baugewerbe in Schweden organisiert. Byggnads hat 31 Abteilungen. Die Abteilung 1 des Svenska Byggnadsarbetareverbunds („Byggettan“) ist eine dieser Abteilungen. Die Zahl der Mitglieder in Byggnads beträgt 128.000, davon etwa 95.000 im berufstätigen Alter. Byggnads organisiert u.a. Holzarbeiter, Betonarbeiter, Maurer, Bodenleger, Anlage- und Wegarbeiter sowie Monteure im sanitären Bereich. An die 87 Prozent der Bauarbeiter des Landes sind Mitglieder in Byggnads.
8. Svenska Elektrikerförbundet („Elektrikerna“) hat etwa 26.500 Mitglieder.
9. Byggnads und Elektrikerna gehören der Landessorganisation in Schweden („LO“) an und sind fünftgrösster bzw. viertgrösster Verband von LO. LO ist ein landesweiter Zusammenschluss von schwedischen Gewerkschaften und organisiert über 1.860.000 Arbeitnehmer in Schweden.

B. Auftrag eines Schulbaus durch Vaxholms Stadt

1. Die Arbeiten, um die es sich bei diesem Konflikt handelt, betreffen den Um- und Anbau einer Schule, nämlich der Söderfjärdsschule in Vaxholm, deren Besitzer Vaxholms Stadt ist.
2. Die Arbeiten an der Söderfjärdsschule wurden gemäss den Regeln im Gesetz über öffentliche Aufträge (1992:1528), die auf den EU-Direktiven für Einkäufe basieren in Auftrag gegeben.
3. Vaxholms Stadt beschloss am 27. Mai 2004, Baltic als Auftragnehmer für den Bau der Schule zu engagieren.
4. In dem Vertrag, der mit der Stadt Vaxholm geschlossen wurde, wurde folgendes angegeben:

- (i) Zum Vertreter für Baltic wird Gūntars Tiltins bestellt. Tiltins ist auch Laval's Stellvertreter.
- (ii) Der Unternehmervertrag ist nur dann gültig, wenn mit einer schwedischen Gewerkschaft ein Kollektivvertrag abgeschlossen wird.

Der Vertrag wurde für Baltic von Gūntars Tiltins unterschrieben.

Aus Obigem geht demnach hervor, dass Baltic die Ausführung der aktuellen Arbeiten unter der klaren Voraussetzung angenommen hat, dass schwedische Kollektivverträge gelten sollen. Sowohl Baltic als auch Laval waren sich darüber im Klaren, welche Regeln der schwedische Kollektivvertrag mit Byggnads enthielten, da Laval bereits früher gerade an einen solchen Kollektivvertrag gebunden war (siehe Punkt 3, oben). Baltic/Laval haben sich jedoch nicht an ihre Verpflichtungen gehalten.

- 5. Die Arbeiten an der Söderfjärdsschule wurden praktisch vom Personal von Laval ausgeführt. Die lettischen Arbeitnehmer hielten sich nur vorübergehend in Schweden auf und nur, um die aktuellen Bauarbeiten auszuführen.

C. Kollektivvertragsverhandlungen und Blockade

- 1. Im Juni 2004 wurde ein Kontakt zwischen Byggnads und Baltic/Laval etabliert und Verhandlungen zur Unterzeichnung eines Kollektivvertrages eingeleitet. Byggettan verlangte, dass Baltic/Laval einen üblichen Kollektivvertrag unterzeichnen solle. Die Art von Kollektivvertrag, der mit einem Arbeitgeber geschlossen wird, der nicht Mitglied einer schwedischen Arbeitgeberorganisation ist – Baltic /Laval ist nicht Mitglied einer schwedischen Arbeitgeberorganisation – ist ein sog. Zusatzvertrag. Nachstehend wird unter Punkt 2 der Begriff Zusatzvertrag erläutert.

Byggettan verhielt sich im Fall Vaxholm genau so wie bei anderen Fällen, wenn Byggettan einen Zusatzvertrag abschliesst. Byggettan und die übrigen Abteilungen arbeiten in der gleichen Weise, unabhängig davon, ob es sich um schwedische oder ausländische Arbeitgeber handelt, wenn davon Kenntnis genommen wurde, dass die Arbeiten innerhalb von Byggnads Vertragsgebieten von Arbeitgebern ausgeführt werden sollen, die keinen Kollektivvertrag haben.

- 2. Zusatzverträge enthalten nur wenige Vertragsbestimmungen und im übrigen verweisen die Zusatzverträge auf den Reichsvertrag (Riksavtalet)- (Byggnadsavtalet). Der letztere Vertrag wurde geschlossen zwischen der zentralen Arbeitgeberorganisation, Sveriges Bygginstitut, und Byggnads, der zentralen Organisation auf der Arbeitgeberseite. Die Kollektivvertragsbedingungen, die für den Zusatzvertrag gelten werden, stimmen also im wesentlichen mit dem Byggnads-Vertrag überein, der zwischen ebenbürtigen Parteien verhandelt worden ist. Dies bürgt dafür, dass die Vertragsbedingungen ein Gleichgewicht erhalten.

3. In der Zeit vom Juni bis September 2004 fanden mehrere Verhandlungssitzungen zwischen Byggettan und Vertretern von Baltic/Laval statt. Bei diesen Sitzungen wurde angegeben, dass Laval die Arbeit ausführen würde und deshalb wurden sah man bei den Vertragsdiskussionen Laval als die formale Gegenpartei. In diesen Verhandlungen stellte Laval die Frage der Höhe des Lohns besonders heraus. Bei der Verhandlungssitzung am 15. September 2004 erreichte die Frage des Lohns einen Höhepunkt. Laval forderte bei dieser Sitzung, dass der Lohn SEK 109 pro Stunde betragen solle, während Byggettan SEK 145 pro Stunde forderte. Unter Punkt D. wird die Lohnfrage nachstehend ausführlich behandelt.

4. Die Vertragsverhandlungen brachen nach der Sitzung der Parteien am 15. September 2004 zusammen. Danach forderte Byggettan, dass Byggnads über die Ergreifung von kollektiven Massnahmen gegen Laval aufgrund der Verweigerung einen Zusatzvertrag abzuschliessen einen Beschluss fassen solle. Es ist nämlich die zentrale Organisation Byggnads, die zuständig ist, einen Beschluss über kollektive Massnahmen zu treffen.

Byggnads fasste einen Beschluss über kollektive Massnahmen, Blockade soweit dies von Interesse ist. Gemäss dem Gesetz (1976:580) über die Mitbestimmung im Arbeitsleben wurde das Schlichtungsinstitut – eine staatliche Behörde mit der Aufgabe bei Arbeitskonflikten zu schlichten – und Laval am 18. bzw. 19. oktober 2004 informiert. Die beschlossenen Streikmassnahmen traten am 2. November 2004 in Kraft. Danach kündigten Elektrikerna einen Sympathiestreik an, der am 3. Dezember 2004 in Kraft trat.

Die Schlichtung erfolgte vor einem unparteiischen Schlichter des Schlichtungsinstitutes am 1. Dezember 2004.

5. Die von Byggettan und Byggnads vorgenommenen Massnahmen sind solche, die normalerweise erfolgen, wenn der Arbeitgeber sich weigert, einen Zusatzvertrag abzuschliessen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein schwedisches oder ein ausländisches Unternehmen ist.

Auch das Vorgehen von Elektrikerna entspricht der gebräuchlichen Vorgehensweise bei Sympathiemassnahmen. Die Handhabung ist auch in dieser Hinsicht gleich, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein schwedisches oder ein ausländisches Unternehmen ist.

6. Wie angegeben, bestanden die kollektiven Massnahmen in einer Blockade. Dies bedeutete, dass die Gewerkschaft ihre Mitglieder aufruft, keine Arbeiten auf Lavals Arbeitsplätzen auszuführen. Irgendwelche physischen Hindernisse oder Gewalt kamen nicht vor. Die Bauarbeiten wurden etwa sieben Wochen fortgesetzt ohne von der Blockade gehindert zu werden. Lavals Arbeitnehmer führen zu Weihnachten 2004 nach Hause und kamen dann wieder zu dem Bauplatz zurück.

7. Nachstehend ein Verzeichnis über von Byggnads beschlossene Blockaden in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis zum 25. oktober 2005 wegen Weigerung einen Kollektivvertrag abzuschliessen:

<u>Zeitraum</u>	<u>Anzahl Blockaden, davon ausländische Unternehmen</u>	
1.1.2001-31.12.2001	9	0
1.1.2002-31.12.2002	13	4
1.1.2003-31.12.2003	17	7
1.1.2004-31.12.2004	19	10
1.1.2005-21.10.2005	14	4

D. Lohnstufe und Lohnbildung gemäss dem Vertrag von Byggnads

1. Der Vertrag von Byggnads ist so abgefasst, dass der Leistungslohn bei Neuproduktion die gültige Form des Lohns ist. Mit einer Neuproduktion werden grössere Reparatur- und Umbauarbeiten gleichgestellt.

Dahingegen können der Arbeitgeber und die in Frage stehende örtliche Abteilung sich darüber einigen, ob man statt dessen bei den genannten Objekten auch Stundenlohn anwenden kann.

2. Das System mit Leistungslohn bedeutet, dass für jedes Objekt bei Neuproduktion neue Tarifvereinbarungen getroffen werden. Der Vertrag von Byggnads schreibt vor, dass zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber eine Tarifvereinbarung getroffen werden soll.

3. In der aktuellen Angelegenheit war es Laval, die die Tarifffrage im Zusammenhang mit den Verhandlungen über einen Kollektivvertrag zur Sprache brachte. Laval wollte demgemäss Lohnverhandlungen zu gleicher Zeit führen während der die Parteien über einen Kollektivvertrag verhandelten.

Zu diesem Punkt hätte Byggettan darauf bestehen können, die Kollektivvertragsverhandlungen zuerst abzuschliessen und erst danach die Parteien über den Lohn verhandeln würden.

Da aber Laval wünschte, die Höhe des Lohns gleichzeitig mit der Unterzeichnung des Kollektivvertrages klar zu stellen, wäre jedoch der nachfolgende Hergang genauso verlaufen, auch wenn Byggettan diese Linie gewählt hätte (vergl. Punkt 6 unten).

4. Byggettan war bei den Lohnverhandlungen bereit, der Forderung Lavals auf Stundenlohn entgegen zu kommen und der Lohn, den Byggettan forderte war SEK 145:-/Stunde. Die Forderung basierte sich auf der Statistik für Löhne im ersten Quartal 2004 für Betonarbeiter (SEK 143.09/Stunde) und Holzarbeiter (SEK 141.02/Stunde) mit Berufsqualifikation. Hinzu gekommen wäre die kollektivvertragsmässige Lohnerhöhung ab 1. April 2004 in Höhe von SEK 2.30/Stunde.

Die Tarifforderungen von Byggettan gegenüber schwedischen Arbeitgebern mit Stundenlohn im Sommer 2004 betragen auch SEK 145:-/Stunde. Demnach wurden Laval und schwedische Arbeitgeber in der Lohnfrage gleich behandelt. Aus gutem Grunde kann doch behauptet werden, dass Laval besser als schwedische Arbeitgeber behandelt wurde. Wie oben angegeben, war der Schulbau ein Leistungsarbeitsplatz und daher hätte Akkord die natürliche Lohnform sein müssen. Der durchschnittliche Akkordverdienst im ersten Quartal 2004 für Holz- und Betonarbeiter betrug etwa SEK 160:-/Stunde vor der Vertragserhöhung am 1. April 2004, also folglich ein erheblich höherer Lohn als die geforderten SEK 145:-/Stunde.

5. Vaxholms Stadt und Baltic einigten sich am 10. Februar 2005 darüber, den Unternehmensvertrag zu unterbrechen.

Die Arbeiten wurden von einem schwedischen Bauunternehmen mit schwedischer Arbeitskraft zu Ende geführt. In diesem Zusammenhang sollte erwähnt werden, dass der Lohn für die schwedischen Arbeitnehmer etwa SEK 163:-/Stunde betrug und es sich dabei um Stundenlohn handelte.

6. Die Lohnfrage hat leider einen fehlerhaften und zu grossen Platz in der Debatte um den aktuellen Konflikt eingenommen. Welcher Lohn von Byggettan gefordert wurde hat keine Relevanz zu der Weigerung von Laval, mit Byggnads einen Kollektivvertrag abzuschliessen. Laval wurde nämlich unbestreitbar sowohl bei der Schlichtungssitzung vor einem unparteiischen Schlichter am 1. Dezember 2004 als auch bei der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 20. Dezember desselben Jahres, angeboten, einen Kollektivvertrag abzuschliessen ohne irgendwelche Bindungen an Lohnforderungen. Dieses Angebot nahm Laval nicht an. Wäre es angenommen worden, hätten die Streitmassnahmen umgehend abgebrochen werden müssen und Friedenspflicht wäre eingetreten. Danach hätten die Parteien über den Lohn gemäss dem unterzeichneten Kollektivvertrag verhandelt. Diese Verhandlungen hätten unter Friedenspflicht mit dem Verbot, Streitmassnahmen zu ergreifen, geführt werden können.

Wären sich die Parteien bei diesen Lohnverhandlungen nicht einig geworden, wäre Lohn gezahlt worden gemäss einer Richtblocksregel des Byggnadsvertrags. Der Lohn gemäss dieser Regel war zu dem für den bei der Verhandlung relevanten Zeitpunkt SEK 109:-/Stunde.

E. Die lettischen Verträge

1. Während der Verhandlungen zwischen Byggettan und Baltic/Laval vor dem 15. September 2004 wurde zu keinem Zeitpunkt erwähnt, dass aufgrund der Bindung an lettische Kollektivverträge ein Hindernis zum Abschluss eines schwedischen Kollektivvertrages vorläge. In diesem Zusammenhang wird an Obenstehendes erinnert, dass Baltic/Laval laut Vertrag mit Vaxholms Stadt den Auftrag übernommen hat unter der ausdrücklichen Voraussetzung, dass ein schwedischer Kollektivvertrag abgeschlossen werden würde.
2. Der erste lettische Kollektivvertrag ist vom 14. September 2004, also am Tag vorher ehe die Verhandlungen zwischen Laval und Byggettan scheiterten. Der zweite lettische Kollektivvertrag wurde am 20. oktober 2004 eingegangen, d.h. am Tag nach Byggnads Streikankündigung und knapp zwei Wochen vor dem Inkrafttreten der kollektiven Massnahmen.
3. Im ersten lettischen Kollektivvertrag wird angegeben, dass es für Mitglieder in der lettischen Gewerkschaft gilt und nur deren Rechte und Pflichten schützt (Punkte 1.4 und 1.5 im lettischen Vertrag vom 14. September 2004).

Eine grosse Zahl der lettischen Arbeitnehmer, die mit dem Schulbau arbeiteten waren nicht Mitglieder der lettischen Gewerkschaft. Hinzu kommt, dass Kollektivverträge normalerweise nur für Tätigkeit in dem Land gelten, in welchem der Vertrag abgeschlossen wird. Der erste lettische Kollektivvertrag bedeutete deshalb, dass Laval sich nicht darauf berufen konnte, dass die Firma bereits durch einen lettischen Kollektivvertrag für die schwedische Arbeit gebunden war. Der Zweck der Hervorhebung der Bindung an lettische Kollektivverträge war der Versuch, sich auf Schutz durch EU-Gesetze gegen die Forderung auf schwedische Kollektivverträge oder kollektive Massnahmen berufen zu können, um einen solchen Vertrag zu stande zu bringen und dadurch die Frage der Vereinbarkeit der schwedischen Gesetzgebung mit dem EU-Recht durch das EU-Gericht prüfen zu lassen.

4. Der andere lettische Kollektivvertrag kam zustande, um vorgenannte Mängel zu beseitigen. Dies geht aus den folgenden Regeln in diesem Kollektivvertrag klar hervor:

- (i) Der Vertrag soll für sämtliche ausserhalb stationierten Arbeitnehmer gelten. Dies gilt unabhängig davon, ob sie Mitglieder der lettischen Gewerkschaft sind oder nicht.
- (ii) Die lettische Gewerkschaft soll der exklusive Vertreter für Laval's Angestellte sein.
- (iii) Laval wurde untersagt, andere Kollektivverträge, die die Bedingungen für ausgesandte Angestellte regulieren abzuschliessen.

Das oben gesagte bedeutet demnach, dass die lettische Gewerkschaft Laval untersagte, Verträge mit Gewerkschaften in einem anderen Land (z.B. Schweden) abzuschliessen, die für die Angestellten vorteilhaftere Anstellungsbedingungen erboten als der lettische Vertrag. Es liegt auf der Hand, dass solche Bestimmungen keinen Vorteil für die Angestellten ausmachen und daher nur zustande gekommen sind, um Laval's Interessen wahrzunehmen.

5. Unter Bezugnahme auf die obigen Angaben sind Byggnads und Elektriker der Ansicht, dass der lettische Kollektivvertrag eine Konstruktion ist, die nur aus einem Grund zustande gekommen ist. Die Absicht war, eine Situation zu schaffen, um sich auf EU:s Rechtsregeln beziehen zu können mit der Behauptung, dass es den genannten Regeln entspreche, schwedische Kollektivverträge zu fordern oder kollektive Massnahmen zu ergreifen, um schwedische Kollektivverträge zustande zu bringen. Der Grund für Laval's Gedankengang ist nämlich der, dass Laval bereits an einen lettischen Kollektivvertrag gebunden ist. Hier ist wieder darauf hin zu weisen, dass der Auftrag betr. der Söderfjärdsschule unter der gegebenen Voraussetzung, dass schwedische Kollektivverträge abgeschlossen werden sollten, erhalten wurde und dass irgendwelche lettischen Kollektivverträge nicht vorhanden waren, als der Vertrag mit der Stadt Vaxholm abgeschlossen wurde und als die Verhandlungen mit Byggettan begannen und geführt wurden.

Diese Schlussfolgerung wird ausserdem dadurch verstärkt, dass Baltic/Laval ab Ende Sommer 2004 bei den Verhandlungen mit Byggettan von Rechtsanwälten vertreten wurde, nämlich den Rechtsanwälten Anders Elmér und Martin Agell. Diese Rechtsanwälte waren und sind noch immer Laval's Repräsentanten auch im Prozess. Die Bemühungen der Rechtsanwälte, eine Konfliktsituation zwischen lettischen und schwedischen Kollektivverträgen zu konstruieren – ohne dahinter liegende Wirklichkeitsverankerung - sind immer noch im Gange, was aus beiliegendem Schreiben vom 18. oktober 2005, Anlage 1, hervorgeht.

II. RELEVANTE FRAGESTELLUNGEN IM PROZESS BEIM EU-GERICHT

1. Der Prozess beim EU-Gericht erweckt eine Anzahl von prinzipiellen Fragestellungen, die sich etwas von den Fragen unterscheiden, die bislang Gegenstand des Konflikts beim Arbeitsgericht waren. Es ist wichtig, sich darüber im klaren zu sein, dass die Rolle des EU-Gerichts nicht ist, die Sache als solche zu entscheiden, sondern eine beratende Vorhandsentscheidung über die Interpretation der dahinter stehenden EU-rechtlichen Regeln zu treffen..

2. Die Hauptfrage in der Sache am EU-Gericht ist, ob Gewerkschaften berechtigt sind, mit Hilfe von kollektiven Massnahmen einen Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedsstaat innerhalb von EU dazu zu bringen, Kollektivverträge abzuschliessen, unter den gleichen Bedingungen, die für Arbeitnehmer des Gastlandes gelten, für vorübergehende Arbeit, die im Gastmitgliedsstaat ausgeführt wird. In der Sache wird ausserdem aktualisiert, ob die Antwort auf die Hauptfrage davon beeinflusst wird, wenn der Arbeitgeber bereits in seinem Land einen Kollektivvertrag geschlossen hat.

Die Sache erweckt auch eine Anzahl von prinzipiell sehr wichtigen EU-rechtlichen Fragestellungen, darunter:

- Wird das EU-Gericht das Verhandlungsrecht und das Streikrecht als ein grundlegendes Recht anerkennen?

- Die Interpretation von Artikel 137.5 EG und die Machtverteilung zwischen EU und den Mitgliedsstaaten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

- Interpretation von und Anwendungsbereich für die Richtlinie für ausserhalb Stationierte.

- Soll bei Anwendung der Regeln des EU-Abkommens über die Freiheit, Dienstleistungen zu stellen, die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Gastlandes oder des Ursprungslandes angewandt werden?

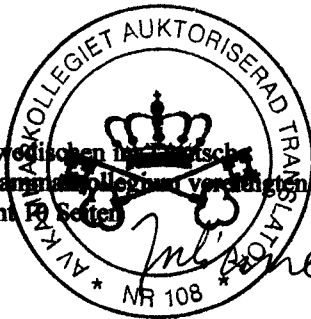
- Der Ausgleich zwischen ökonomischen und sozialen Zielen des EU-Abkommens.

- Wie kann man ausserhalb stationierte und/oder vermietete Arbeitnehmer schützen?

- Müssen alle kollektiven Massnahmen, die die Bewegungsfreiheit begrenzen von einzelnen Gewerkschaften vor einem Gericht, und letztendlich vor dem EU-Gericht gerechtfertigt werden?

- In welchem Ausmass können EU-Mitgliedsstaaten Massnahmen ergreifen, um Lohnkonkurrenz und sog. soziale Dumpinglöhne zu verhindern?
- Ist das schwedische Lex Britannia mit dem EU-Recht vereinbar?
- Wird das EU-Gericht durch sein Urteil zusichern, dass die Lohnstufen innerhalb der EU – sowohl innerhalb der „alten“ als auch der „neuen“ Mitgliedsstaaten – beibehalten oder verbessert werden, oder werden Logik und Prinzipien des Marktes eine Harmonisierung der Lohnstufen in fallender Richtung (sog. „race to the bottom“) und eine erhöhte Konkurrenz und Konflikte zwischen den Arbeitnehmern und letztendlich den Völkern innerhalb der Europäischen Union zur Folge haben?

Übersetzung a.d. Schwedischen in die deutsche
vom Schwedischen Kammarkollegiet vorgenommen
Übersetzer – insgesamt 19 Seiten
15.12.2005



Juliane Backman

Übersetzung a.d. Englischen ins Deutsche

**ELMZELL
ADVOKATBYRÅ HB**

Latvian Builders Trade Union
Mr. Janis Guzans
Brunimieku iela 29/31
Riga LV 1001
Lettland

Stockholm, 18.10.2005

Sehr geehrter Herr Guzans,

Unser Aufenthalt in Riga vor zwei Monaten war eine sehr angenehme und interessante Erfahrung. Rigas Schönheit und die uns erwiesene Freundlichkeit waren sehr nett. Wir sind froh, Ihre Bekanntschaft gemacht zu haben.

Wir bestätigen Ihr Schreiben vom 4.9.2005, diesem Schreiben als Kopie beigelegt. In dem Schreiben informieren Sie uns, dass die Baugewerkschaft (Builders Trade Union) nicht bereit ist, einen Kollektivvertrag mit einer Firma zu schliessen, die nicht in Lettland registriert ist.

Wir haben eine Frage betr. einer Situation ähnlich der, die Sie in Ihrem Schreiben erwähnen und über die wir bei unserem Besuch kurz mit Ihnen gesprochen haben. In einigen Fällen arbeitet eine schwedische Firma mit einer lettischen Firma eng zusammen und die Arbeiter sind bei beiden Firmen angestellt.

Würde die lettische Baugewerkschaft bereit sein, einen Kollektivvertrag mit diesen beiden Firmen abzuschliessen? Wir erwarten gerne Ihre Antwort.

Hochachtungsvoll

Anders Elmér

Martin Agell