



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

12. februar 2015 \*

»Præjudiciel forelæggelse — artikel 56 TEUF og 57 TEUF — direktiv 96/71/EF — artikel 3, 5 og 6 — arbejdstagere, der er ansat af et selskab med hjemsted i medlemsstat A, som udstationeres for at udføre arbejder i medlemsstat B — mindsteløn, der er fastsat i de kollektive overenskomster i medlemsstat B — søgsmålskompetence for en faglig organisation, der har hjemsted i medlemsstat B — lovgivning i medlemsstat A, der forbyder overdragelse til tredjemand af lønkrav«

I sag C-396/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Satakunnan käräjäoikeus (Finland) ved afgørelse af 12. juli 2013, indgået til Domstolen den 15. juli 2013, i sagen:

**Sähköalojen ammattiliitto ry**

mod

**Elektrobudowa Spółka Akcyjna,**

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af formanden for Sjette Afdeling, S. Rodin, som fungerende formand for Første Afdeling, og dommerne A. Borg Barthet, E. Levits (refererende dommer), M. Berger og F. Biltgen,

generaladvokat: N. Wahl

justitssekretær: fuldmægtig I. Illesy,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 11. juni 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Sähköalojen ammattiliitto ry ved asianajaja J. Kailiala og J. Hellsten
- Elektrobudowa Spółka Akcyjna ved asianajaja V.-M. Lanne og advokat W. Popiołek
- den finske regering ved J. Heliskoski, som befuldmægtiget
- den belgiske regering ved M. Jacobs og L. Van den Broeck, som befuldmægtigede

\* Processprog: finsk.

- den danske regering ved M. Wolff og C. Thorning, som befuldmægtigede
  - den tyske regering ved T. Henze og B. Beutler, som befuldmægtigede
  - den østrigske regering ved G. Hesse, som befuldmægtiget
  - den polske regering ved B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga og D. Lutostańska, som befuldmægtigede
  - den svenske regering ved A. Falk og C. Hagerman, som befuldmægtigede
  - den norske regering ved P. Wennerås, som befuldmægtiget
  - Europa-Kommissionen ved E. Paasivirta og J. Enegren, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 18. september 2014, afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 56 TEUF og 57 TEUF, af artikel 12 og 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), af protokol (nr. 30) om anvendelsen af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder i Polen og i Det Forenede Kongerige, der er knyttet som bilag til EUF-traktaten, af artikel 3, artikel 5, stk. 2, og artikel 6 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997 L 18, s. 1) samt af artikel 14, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) (EUT L 177, s. 6, og berigtigelse i EUT 2009 L 309, s. 87).
- 2 Anmodningen er indgivet i forbindelse med en sag mellem Sähköalojen ammattiliitto ry (herefter »Sähköalojen ammattiliitto«), som er en finsk fagforening på elområdet, og Elektrobudowa Spółka Akcyjna (herefter »ESA«), som er et selskab med hjemsted i Polen, vedrørende lønkrav hidrørende fra ansættelsesforhold.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 Direktiv 96/71 bestemmer i artikel 1 med overskriften »Anvendelsesområde«:
    - »1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.
- [...]
3. Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:
- [...]

b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren [...]

[...]«

4 Dette direktivs artikel 3 med overskriften »Arbejds- og ansættelsesvilkår« bestemmer:

»1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

— ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

— ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

[...]

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) mindsteløn, herunder overtidbetaling [...]

[...]

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

[...]

7. Stk. 1-6 er ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for arbejdstagerne.

Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi.

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

[...]«

5 Det nævnte direktivs artikel 5 med overskriften »Foranstaltninger« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv.

De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.«

6 Samme direktivs artikel 6 med overskriften »Retlig kompetence« har følgende ordlyd:

»For at gøre retten til de i artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende kan der anlægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence.«

7 Bilaget til direktiv 96/71 indeholder listen over de i dette direktivs artikel 3, stk. 1, andet led, omhandlede aktiviteter. De omfatter alle de aktiviteter inden for byggeri, der vedrører opførelse, istandsættelse, vedligeholdelse, ombygning eller nedrivning af bygninger, således som specificeret i dette bilag.

#### *Finsk ret*

8 § 7 i kapitel 2 i Työsopimuslaki (lov om arbejdsaftaler) (55/2001) bestemmer:

»Arbejdsgiveren skal mindst iagttage bestemmelserne i en national kollektiv overenskomst, der anses for at være repræsentativ i den pågældende sektor (kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse), om de arbejds- og ansættelsesvilkår i ansættelsesforholdet, som vedrører det arbejde, som arbejdstageren udfører, eller det nærmest sammenlignelige arbejde.

Et vilkår i en arbejdsaftale, som er i strid med den tilsvarende bestemmelse i den kollektive overenskomst, der finder generel anvendelse, er ugyldigt og medfører, at bestemmelsen i den kollektive overenskomst, der finder generel anvendelse, anvendes i dets sted.

[...]«

9 § 2, stk. 4, i Laki lähetetyistä työntekijöistä (lov om udstationering af arbejdstagere) (1146/1999) bestemmer:

»Udstationerede arbejdstagere betales en mindsteløn, der svarer til den løn, som er fastsat i en kollektiv overenskomst som omhandlet i § 7 i kapitel 2 i Työsopimuslaki [...]«

10 De relevante kollektive overenskomster som omhandlet i § 7 i kapitel 2 i Työsopimuslaki er de kollektive overenskomster for henholdsvis elområdet og bygningsinstallationsområdet, elsektionen, og de vedrører aktiviteter, som er omhandlet i bilaget til direktiv 96/71. Disse kollektive overenskomster finder generel anvendelse som omhandlet i artikel 3, stk. 8, i direktiv 96/71. De indeholder bestemmelser om indplacering af arbejdstagerne i lønklasser, om ydelse af feriepenge, betaling af dagpenge og en rejsetidsgodtgørelse samt bestemmelser vedrørende omkostninger til logi.

#### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

11 ESA er et selskab med hjemsted i Polen, der driver virksomhed på elområdet. Det har en filial i Finland.

12 Med henblik på udførelse af elarbejder på byggepladsen ved atomkraftværket Olkiluoto i Eurajoki kommune (Finland) indgik ESA – i Polen og i henhold til polsk lovgivning – arbejdsaftaler med 186 arbejdstagere. Disse arbejdstagere blev udstationeret ved selskabets finske filial. De arbejdede på Olkiluotos byggeplads og blev indlogeret i lejligheder, der var beliggende i Eurajoki, ca. 15 kilometer fra byggepladsen. Hovedsagens parter er ikke enige med hensyn til arbejdstagernes daglige transporttid fra dette logi til byggepladsen og retur.

- 13 Under henvisning til, at ESA ikke har betalt dem den mindsteløn, som de har krav på i henhold til de finske kollektive overenskomster for elområdet og bygningsinstallationsområdet, som finder anvendelse i medfør af EU-retten, har arbejdstagerne hver især overdraget deres lønkrav til Sähköalojen ammattiliitto med henblik på, at organisationen inddriver disse krav.
- 14 Sähköalojen ammattiliitto har for den forelæggende ret gjort gældende, at arbejdstagernes mindsteløn i henhold til de nævnte kollektive overenskomster skal beregnes på grundlag af kriterier, som er gunstigere for arbejdstagerne end dem, som ESA har anvendt. Disse kriterier vedrører navnlig fremgangsmåden med hensyn til indplacering af arbejdstagerne i lønklasser, aflønning med timeløn eller akkordløn, ydelse af feriepenge, dagpenge, rejsetidsgodtgørelse samt afholdelse af udgifter til logi.
- 15 Sähköalojen ammattiliitto har således henholdsvis den 8. august 2011 og den 3. januar 2012 anlagt to søgsmål med påstand om, at ESA tilpligtes at betale organisationen i alt 6 648 383,15 EUR med tillæg af renter, svarende til de krav, der er blevet overdraget til den.
- 16 ESA har nedlagt påstand om afvisning, henholdsvis frifindelse. Selskabet har navnlig gjort gældende, at Sähköalojen ammattiliitto ikke har søgsmålskompetence på vegne af de udstationerede arbejdstagere, fordi det i henhold til polsk ret er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold.
- 17 På begæring af Sähköalojen ammattiliitto har den forelæggende ret besluttet at foretage arrest i ESA's aktiver af et beløb til sikring af fagforeningens krav på op til 2 900 000 EUR. Da afgørelsen om denne retsbevarende foranstaltning fik retskraft, stillede ESA en bankgaranti på dette beløb over for den kompetente myndighed, som er gyldig indtil den 30. september 2015.
- 18 Satakunnan käräjäoikeus (ret i første instans i Satakunta) nærer tvivl om fortolkningen af EU-retten og særligt af artikel 3 i direktiv 96/71, fortolket i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF, og har derfor besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Kan en fagforening, der repræsenterer arbejdstagere, direkte gøre [chartrets] artikel 47 [...] gældende som umiddelbar retskilde over for en tjenesteyder fra en anden medlemsstat, når den bestemmelse, der anfægtes som værende i strid med artikel 47 (artikel 84 i den polske lov om arbejdsforhold), er en rent national bestemmelse?

2) Følger det i en retssag i beskæftigelsesstaten vedrørende forfaldne krav som omhandlet i direktiv [96/71] af EU-retten, navnlig af princippet om effektiv retsbeskyttelse i henhold til [chartrets] artikel 47 [...] samt artikel 5, stk. 2, og artikel 6 i det nævnte direktiv, fortolket i forbindelse med den foreningsfrihed på fagforeningsområdet, som er sikret i chartrets artikel 12 (organisationsfrihed), at den nationale ret skal undlade at anvende en bestemmelse i den i arbejdstagerens hjemstat gældende lov om arbejdsforhold, der er til hinder for en overdragelse af et lønkrav til en fagforening i beskæftigelsesstaten med henblik på inddrivelse, når den tilsvarende bestemmelse i beskæftigelsesstaten tillader en overdragelse af det forfaldne lønkrav med henblik på inddrivelse og dermed af stillingen som sagsøger til den fagforening, som alle de arbejdstagere, der har overdraget deres krav med henblik på inddrivelse, er medlem af?

3) Skal bestemmelserne i protokol nr. 30 til [EUF-]traktaten fortolkes således, at også en national ret i en anden stat end Polen eller Det Forenede Kongerige skal tage hensyn til dem, såfremt den pågældende tvist har nær tilknytning til Polen, og det navnlig er polsk ret, der finder anvendelse på arbejdsaftalerne? Med andre ord: Er [denne] protokol til hinder for, at en finsk ret kan fastslå, at polske love eller administrative bestemmelser, en administrativ praksis eller administrative foranstaltninger i Polen er i strid med de grundlæggende rettigheder, friheder og principper, der er proklameret i [chartret]?

- 4) Skal artikel 14, stk. 2, i [forordning nr. 593/2008], henset til [chartrets] artikel 47, fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for anvendelsen af en medlemsstats nationale lovgivning, hvorefter det er forbudt at overdrage fordringer og krav hidrørende fra ansættelsesforholdet?
- 5) Skal artikel 14, stk. 2, i [forordning nr. 593/2008] fortolkes således, at den lov, der finder anvendelse på overdragelsen af krav hidrørende fra arbejdsaftalen, er den lov, som i henhold til [forordning nr. 593/2008] gælder for den pågældende arbejdsaftale, uanset om bestemmelser i en anden lovgivning også har indvirkning på indholdet af et enkelt krav?
- 6) Skal artikel 3 i direktiv 96/71 set i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF fortolkes således, at begrebet mindsteløn omfatter grundløn pr. time afhængigt af lønklasse, akkordløn med garanteret mindsteløn, feriepenge, faste dagpenge og en godtgørelse for den daglige transporttid til arbejde (rejsetidsgodtgørelse) i overensstemmelse med de fastlagte arbejdsvilkår i den kollektive overenskomst, der er omfattet af bilaget til direktivet, og som er erklæret for alment bindende?
- a) Skal artikel 56 TEUF [og 57] TEUF og/eller artikel 3 i direktiv [96/71] fortolkes således, at de er til hinder for, at medlemsstaterne i deres egenskab af såkaldt værtsstat i deres nationale lovgivning (alment gældende kollektiv overenskomst) pålægger tjenesteydere fra andre medlemsstater at betale transporttidsgodtgørelse og dagpenge til arbejdstagere, der er udstationeret i værtsstaten, når man tager hensyn til, at den udstationerede arbejdstager i henhold til den nationale lovgivning, hvortil der henvises, i hele udstationeringsperioden anses for at arbejde inden for rammerne af en tjenesterejse og derfor har ret til transporttidsgodtgørelse og dagpenge?
- b) Skal artikel 56 TEUF og 57 TEUF og/eller artikel 3 i direktiv [96/71] fortolkes således, at de er til hinder for, at den nationale ret kan nægte at anerkende en eventuel lønskala, som en virksomhed fra en anden medlemsstat har udarbejdet og anvender i sin hjemstat?
- c) Skal artikel 56 TEUF og 57 TEUF og/eller artikel 3 i direktiv [96/71] fortolkes således, at de giver en arbejdsgiver fra en anden medlemsstat ret til, gyldigt og med bindende virkning for retten i beskæftigelsesstaten, at fastsætte arbejdstagernes indplacering i lønklasser, såfremt der i en alment bindende kollektiv overenskomst i beskæftigelsesstaten er fastsat regler, der fører til en anden indplacering i lønklasser, eller kan værtsmedlemsstaten, i hvilken arbejdstagerne hos en tjenesteyder, der stammer fra den anden medlemsstat, er blevet udstationeret, fastsætte, hvilke bestemmelser tjenesteyderen skal overholde i forbindelse med indplaceringen af arbejdstagerne i lønklasser?
- d) Skal indlogering, hvortil arbejdsgiveren på grundlag af den i sjette spørgsmål nævnte kollektive overenskomst skal afholde omkostningerne, og de spisebilletter, som en tjenesteyder fra en anden medlemsstat udleverer i henhold til arbejdsaftalen, ved fortolkningen af artikel 3 i direktiv [96/71] i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF anses for en godtgørelse af udgifter, der er afholdt som følge af udstationeringen, eller er sådanne ydelser omfattet af begrebet mindsteløn som omhandlet i artikel 3, stk. 1?
- e) Skal artikel 3 i direktiv [96/71], sammenholdt med artikel 56 TEUF og 57 TEUF, fortolkes således, at en alment bindende kollektiv overenskomst i beskæftigelsesstaten i forbindelse med fortolkningen af spørgsmålet om akkordaflønnig, transporttidsgodtgørelse og dagpenge skal anses for at være begrundet i hensynet til den offentlige orden?«



## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Første til femte spørgsmål*

- 19 Med første til femte spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 96/71, fortolket i lyset af chartrets artikel 47, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende er til hinder for, at lovgivning i den medlemsstat, hvor en virksomhed, der har udstationeret arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har hjemsted, i medfør af hvilken det er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold, kan hindre, at en fagforening som Sähköalojen ammattiliitto anlægger et søgsmål for en ret i den sidstnævnte af disse medlemsstater, i hvilken arbejdet udføres, med henblik på inddrivelse af disse udstationerede arbejdstageres lønkrav, som er blevet overdraget til den.
- 20 I denne henseende må det fastslås, at det fremgår ikke blot af de oplysninger, som den forelæggende ret har fremlagt for Domstolen, men også af svarene på de spørgsmål, som blev stillet under den mundtlige forhandling for Domstolen, at Sähköalojen ammattiliittos søgsmålskompetence for den forelæggende ret er reguleret i finsk procesret, som finder anvendelse ifølge princippet om *lex fori*. Det er endvidere ubestridt, at sagsøgeren i henhold til finsk procesret har søgsmålskompetence på vegne af de udstationerede arbejdstagere.
- 21 Bestemmelserne i polsk arbejds- og ansættelseslovgivning, som ESA har påberåbt sig, er således irrelevante i relation til spørgsmålet om Sähköalojen ammattiliittos søgsmålskompetence for den forelæggende ret og udgør ikke en hindring for fagforeningens ret til at anlægge søgsmål for Satakunnan käräjäoikeus.
- 22 Det bemærkes endvidere, at genstanden for tvisten i hovedsagen vedrører fastlæggelsen af rækkevidden af begrebet »mindsteløn« som omhandlet i direktiv 96/71, som de polske arbejdstagere, der er udstationeret i Finland, kan gøre krav på.
- 23 Det fremgår imidlertid utvetydigt af nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, andet afsnit, at spørgsmål vedrørende mindsteløn som omhandlet i direktivet, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, reguleres i lovgivningen i den medlemsstat, på hvis område arbejdstagerne er udstationeret med henblik på at udføre deres arbejde, altså i det foreliggende tilfælde Republikken Finland.
- 24 Endvidere fremgår det navnlig af ordlyden af det andet spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, at overdragelsen af lønkravene til Sähköalojen ammattiliitto med henblik på inddrivelse af disse på vegne af de udstationerede arbejdstagere er i overensstemmelse med finsk ret, og at den polske virksomhed, som har ansat disse arbejdstagere, desuden har en filial i Finland, ved hvilken arbejdstagerne er udstationeret.
- 25 På denne baggrund er der, i modsætning til hvad ESA har gjort gældende for den forelæggende ret, ikke noget grundlag i det foreliggende tilfælde for at anfægte Sähköalojen ammattiliittos søgsmål for Satakunnan käräjäoikeus.
- 26 Første til femte spørgsmål skal derfor besvares med, at direktiv 96/71, fortolket i lyset af chartrets artikel 47, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende er til hinder for, at lovgivning i den medlemsstat, hvor en virksomhed, der har udstationeret arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har hjemsted, i medfør af hvilken det er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold, kan hindre, at en fagforening som Sähköalojen ammattiliitto anlægger et søgsmål for en ret i den sidstnævnte af disse medlemsstater, i hvilken arbejdet udføres, med henblik på

inddrivelse på vegne af de udstationerede arbejdstagere af lønkrav, der angår mindsteløn som omhandlet i direktiv 96/71, og som er blevet overdraget til fagforeningen, idet denne overdragelse er i overensstemmelse med gældende ret i den sidstnævnte medlemsstat.

*Sjette spørgsmål*

- 27 Med sjette spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3 i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at den er til hinder for, at lønelementer som de i hovedsagen omhandlede, der beror på begrebet grundtimeløn eller akkordløn med garanteret mindsteløn, efter indplacering i lønklasser, ydelse af feriepenge, dagpenge, godtgørelse for den daglige transporttid samt en godtgørelse af udgifter til logi, som er fastlagt i en kollektiv overenskomst, der er omfattet af bilaget til dette direktiv, og som finder generel anvendelse i den medlemsstat, hvor de berørte arbejdstagere er udstationeret, eller – for så vidt angår udlevering af spisebilletter – som grunder sig på ansættelsesforholdet mellem de udstationerede arbejdstagere og deres arbejdsgiver i oprindelsesmedlemsstaten, ikke omfattes af begrebet mindsteløn.
- 28 Der skal i denne henseende henvises til, at EU-lovgiver har vedtaget direktiv 96/71 med henblik på, således som det fremgår af sjette betragtning til direktivet, i arbejdsgivernes og deres ansattes interesse at fastsætte de arbejds- og ansættelsesvilkår, der skal gælde for ansættelsesforholdet, når en virksomhed, der har hjemsted i en given medlemsstat, midlertidigt udstationerer arbejdstagere på en anden medlemsstats område i forbindelse med levering af tjenesteydelser (domme Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, præmis 58, og Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, præmis 33).
- 29 For at sikre overholdelsen af kernen i de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse bestemmer artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 96/71 således, at medlemsstaterne, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser påser, at virksomhederne sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på medlemsstaternes område, arbejds- og ansættelsesvilkår på de områder, der er nævnt i denne bestemmelse (dom Laval un Partneri, EU:C:2007:809, præmis 73).
- 30 I denne sammenhæng bemærkes, at artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 96/71 tjener et dobbelt formål. For det første skal bestemmelsen sikre en loyal konkurrence mellem indenlandske virksomheder og virksomheder, der leverer grænseoverskridende tjenesteydelser, for så vidt som den pålægger de sidstnævnte på en begrænset række områder at indrømme deres arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er fastsat i værtsmedlemsstaten. For det andet har bestemmelsen til formål at garantere over for de udstationerede arbejdstagere, at værtsmedlemsstatens regler om minimumsbeskyttelse for så vidt angår arbejds- og ansættelsesvilkår på de nævnte områder finder anvendelse på dem, mens de midlertidigt udfører arbejde på denne medlemsstats område (dom Laval un Partneri, EU:C:2007:809, præmis 74 og 76).
- 31 Det skal dog fremhæves, at det nævnte direktiv ikke har harmoniseret det materielle indhold af disse ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, selv om det indeholder visse angivelser herom.
- 32 Det bemærkes således for det første, at artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 96/71 for så vidt angår dette direktiv udtrykkeligt henviser til national lovgivning eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, med henblik på fastlæggelsen af den i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, omhandlede mindsteløn (dom Isbir, EU:C:2013:711, præmis 36).
- 33 For det andet præciserer det nævnte direktivs artikel 3, stk. 7, andet afsnit, for så vidt angår ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, i hvilket omfang sådanne lønelementer skal betragtes som en del af mindstelønnen, i forbindelse med de i dette direktivs artikel 3 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår.



- 34 Med forbehold af angivelserne i artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 henhører fastlæggelsen af elementerne i begrebet mindsteløn ved anvendelsen af dette direktiv derfor under udstationeringsmedlemsstatens lovgivning, for så vidt som denne definition – således som den fremgår af den nationale lovgivning, relevante nationale kollektive aftaler eller af de nationale domstoles fortolkning – ikke medfører hindringer for den frie udveksling af tjenesteydelser mellem medlemsstaterne (dom Isbir, EU:C:2013:711, præmis 37).
- 35 I denne forbindelse bemærkes, at Domstolen allerede har haft lejlighed til at kvalificere visse lønelementer som sådanne, der ikke udgør en del af mindstelønnen.
- 36 Ifølge Domstolens faste praksis kan de forhøjelser og tillæg, der ifølge national lovgivning eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, ikke defineres som en del af mindstelønnen, og som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side den modydelse, som den pågældende modtager, ikke anses for sådanne elementer i medfør af bestemmelserne i direktiv 96/71 (domme Kommissionen mod Tyskland, C-341/02, EU:C:2005:220, præmis 39, og Isbir, EU:C:2013:711, præmis 38).
- 37 De forskellige lønelementer, som den forelæggende ret har fremdraget, skal undersøges i lyset af ovenstående betragtninger med henblik på at afgøre, om de udgør en del af mindstelønnen som omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71.

#### Garanteret timeløn og/eller akkordløn efter indplacering i lønklasser

- 38 Med henblik på at løse den tvist, som er indbragt for den, stiller den forelæggende ret Domstolen det spørgsmål, om artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser i henhold til de relevante kollektive overenskomster i værtsmedlemsstaten.
- 39 I denne henseende bemærkes, at det udtrykkeligt fremgår af ordlyden af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 96/71, at mindstelønnen defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret. Denne ordlyd indebærer, at metoden til beregning af mindstelønnen og de kriterier, der anvendes i den forbindelse, ligeledes er et anliggende for værtsmedlemsstaten.
- 40 Det fremgår for det første af det ovenstående, at de gældende regler i værtsmedlemsstaten kan være afgørende for, om mindstelønnen skal beregnes som timeløn eller som akkordløn. For at kunne gøres gældende over for en arbejdsgiver, som udstationerer arbejdstagere i denne medlemsstat, skal disse regler dog være bindende, og de skal opfylde betingelserne om gennemsigtighed, hvilket navnlig indebærer, at de skal være tilgængelige og klare.
- 41 I medfør af disse kriterier kan den mindsteløn, som beregnes på grundlag af de relevante kollektive overenskomster, ikke være afhængig af den udstationerende arbejdsgivers frie valg, udelukkende med det formål at tilbyde lavere lønomkostninger end omkostningerne til lokal arbejdskraft.
- 42 I hovedsagen tilkommer det den nationale ret at efterprøve, om de regler for beregning af mindstelønnen, som anvendes i medfør af de relevante kollektive overenskomster, er bindende og gennemsigtige.
- 43 Det fremgår for det andet af det ovenstående, at de regler om indplacering af arbejdstagerne i lønklasser, som anvendes i værtsmedlemsstaten på grundlag af forskellige kriterier, såsom arbejdstagernes kvalifikationer, uddannelse og erfaring og/eller arbejdets art, finder anvendelse i stedet for de regler, der gælder for de udstationerede arbejdstagere i oprindelsesmedlemsstaten. Det er kun i

forbindelse med en sammenligning mellem de i artikel 3, stk. 7, første afsnit, i direktiv 96/71 omhandlede arbejds- og ansættelsesvilkår, som finder anvendelse i oprindelsesmedlemsstaten, og dem, der gælder i værtsmedlemsstaten, at indplaceringen i oprindelsesmedlemsstaten skal tages i betragtning, såfremt den er gunstigere for arbejdstageren.

- 44 For at kunne gøres gældende over for en arbejdsgiver, som udstationerer arbejdstagere, skal de regler om indplacering af arbejdstagerne i lønklasser, der anvendes i værtsmedlemsstaten, dog ligeledes være bindende, og de skal opfylde betingelserne om gennemsigtighed, hvilket navnlig indebærer, at de skal være tilgængelige og klare. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.
- 45 På baggrund af ovenstående betragtninger skal det konkluderes, at artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser i henhold til de relevante kollektive overenskomster i værtsmedlemsstaten, forudsat at denne beregning og indplacering foretages efter regler, som er bindende og gennemsigtige, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve.

#### Dagpenge

- 46 Hvad angår spørgsmålet, om dagpenge som de i hovedsagen omhandlede er en del af mindstelønnen som omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71, bemærkes, at det fremgår af sagens akter, således som de foreligger for Domstolen, at de relevante kollektive arbejdsoverenskomster i Finland foreskriver, at der ydes dagpenge til udstationerede arbejdstagere. I henhold til disse overenskomster udbetales dagpengene i form af et fast dagligt beløb, som i den omhandlede periode udgjorde mellem 34 EUR og 36 EUR.
- 47 Henset til oplysningerne i sagens akter kan dagpengene ikke antages at blive udbetalt som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen som omhandlet i artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71.
- 48 Dagpengene er således bestemt til at sikre den sociale beskyttelse af de pågældende arbejdstagere ved at kompensere for de ulemper, der følger af udstationeringen, og som beror på, at de berørte personer befinder sig fjernt fra deres sædvanlige opholdssted.
- 49 Heraf følger, at sådanne dagpenge skal kvalificeres som en »ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen«, som omhandlet i artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71.
- 50 I henhold til den nævnte bestemmelse er en sådan ydelse en del af mindstelønnen.
- 51 Under disse omstændigheder skal sådanne dagpenge udbetales til udstationerede arbejdstagere som de i hovedsagen omhandlede i samme udstrækning, som lokale arbejdstagere modtager sådanne dagpenge i forbindelse med udstationering på finsk område.
- 52 På ovenstående baggrund skal det konkluderes, at dagpenge som de i hovedsagen omhandlede skal betragtes som en del af mindstelønnen på samme vilkår som dem, der gælder for, at sådanne dagpenge indgår i den mindsteløn, der udbetales til lokale arbejdstagere i forbindelse med, at de udstationeres inden for den berørte medlemsstat.

### Godtgørelse for daglig transporttid

- 53 Det bemærkes indledningsvis, at for så vidt angår godtgørelsen for den daglige transporttid drejer det forelagte spørgsmål sig ikke om godtgørelse af udgifterne til de rejser, som de berørte arbejdstagere har foretaget med henblik på at komme til og fra arbejdspladsen, men udelukkende om, hvorvidt artikel 3 i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at en godtgørelse for den daglige transporttid skal betragtes som et element, som indgår i disse arbejdstageres mindsteløn.
- 54 Ifølge de relevante bestemmelser i de finske kollektive overenskomster udbetales der rejsetidsgodtgørelse til arbejdstagerne, hvis deres daglige transporttid til og fra arbejdet er på over en time.
- 55 Det skal i denne henseende præciseres, at det ved beregningen af den daglige transporttid skal fastslås, hvor lang tid de berørte udstationerede arbejdstagere under de faktiske omstændigheder i det konkret foreliggende tilfælde faktisk anvender til transporten mellem det sted, hvor de er indlogeret i Finland, og deres arbejdssted, på den byggeplads, som er beliggende i denne medlemsstat. Det påhviler den forelæggende ret, henset til de i hovedsagen omhandlede faktiske omstændigheder, at afgøre, om de berørte arbejdstagere opfylder den i gældende finsk lovgivning fastsatte betingelse vedrørende transporttiden for udbetaling af rejsetidsgodtgørelsen.
- 56 På denne baggrund skal en sådan rejsetidsgodtgørelse, eftersom den ikke udbetales som en godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt af arbejdstageren i forbindelse med udstationeringen, i henhold til artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 betragtes som en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og dermed som en del af mindstelønnen.
- 57 En rejsetidsgodtgørelse som den i hovedsagen omhandlede, der udbetales til arbejdstagerne på betingelse af, at deres daglige transporttid til og fra arbejdsstedet er på over en time, skal derfor betragtes som en del af de udstationerede arbejdstageres mindsteløn, for så vidt som denne betingelse er opfyldt, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve.

### Afholdelse af udgifter til logi

- 58 Hvad angår spørgsmålet, om artikel 3 i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at afholdelse af udgifterne til de berørte arbejdstageres logi skal betragtes som et element, der indgår i deres mindsteløn, skal det fastslås, at dette ifølge ordlyden af nævnte direktivs artikel 3, stk. 7, ikke kan være tilfældet.
- 59 Selv om ordlyden af denne bestemmelse kun udelukker godtgørelse af udgifter til logi, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, og selv om ESA ifølge de oplysninger, som Domstolen er i besiddelse af, har afholdt disse udgifter for de berørte arbejdstagere, uden at disse har måttet betale udgifterne og anmode om at få dem godtgjort, er den nærmere fremgangsmåde, som ESA har valgt for afholdelse af udgifterne til logi, irrelevant for den retlige kvalificering af disse udgifter.
- 60 Det ville i øvrigt, som generaladvokaten har anført i punkt 111 i forslaget til afgørelse, være i strid med selve formålet med artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71, at der ved beregningen af de udstationerede arbejdstageres mindsteløn tages hensyn til de udgifter, som er knyttet til deres indlogering.

### Spisebilletter

- 61 Med hensyn til fortolkningen af artikel 3 i direktiv 96/71, fortolket i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF, for så vidt angår begrebet mindsteløn i relation til spørgsmålet, om spisebilletter, som ESA har udleveret til de berørte arbejdstagere, skal tages i betragtning, bemærkes, at udleveringen af disse spisebilletter hverken beror på love eller administrative bestemmelser i værtsmedlemsstaten eller på de

relevante kollektive overenskomster, som Sähköalojen ammattiliitto har påberåbt sig, men grunder sig på ansættelsesforholdet mellem de udstationerede arbejdstagere og deres arbejdsgiver, ESA, som er indgået i Polen.

- 62 Desuden betales disse ydelser – i lighed med betalingen af ydelserne til dækning af udgifterne til logi – til dækning af de leveomkostninger, som arbejdstagerne reelt har afholdt i forbindelse med udstationeringen.
- 63 Det fremgår derfor klart af selve ordlyden af artikel 3, stk. 1 og 7, i direktiv 96/71, at de nævnte ydelser ikke skal betragtes som en del af mindstelønnen som omhandlet i dette direktivs artikel 3.

#### Feriepenge

- 64 Hvad angår ydelsen af feriepenge skal der indledningsvis henvises til, at i henhold til chartrets artikel 31, stk. 2, har enhver arbejdstager ret til årlig ferie med løn.
- 65 Denne ret, som er præciseret i artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9), som i henhold til dette direktiv ikke kan fraviges, giver alle arbejdstagere ret til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Retten til en årlig betalt ferie, som ifølge fast retspraksis må anses for et særlig vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, tilkommer derfor enhver arbejdstager, uanset dennes tjenestested inden for Unionen (jf. i denne retning domme Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 54, og Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, præmis 14).
- 66 Det fremgår desuden klart af Domstolens praksis, at udtrykket »årlig betalt ferie« i chartrets artikel 31 og i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, betyder, at løn under den årlige ferieperiode i disse bestemmelsers forstand fortsat skal udbetales, og at arbejdstageren med andre ord skal modtage sin normale løn under denne hvileperiode (jf. domme Robinson-Steele m.fl., C-131/04 og C-257/04, EU:C:2006:177, præmis 50, og Lock, EU:C:2014:351, præmis 16).
- 67 Ifølge denne retspraksis behandler direktiv 2003/88 således retten til årlig ferie og retten til betaling heraf som værende to dele af samme rettighed. Formålet med kravet om at betale denne ferie er under denne ferie at stille arbejdstageren i en tilsvarende situation lønmæssigt som under en arbejdsperiode (jf. dom Lock, EU:C:2014:351, præmis 17 og den deri nævnte retspraksis).
- 68 Som generaladvokaten har anført i punkt 89 i forslaget til afgørelse, er feriepenge en fast bestanddel af den løn, som arbejdstageren får for de arbejdsydelser, denne leverer.
- 69 Heraf følger, at artikel 3 i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at det mindstebeløb i feriepenge, som arbejdstageren i henhold til dette direktivs artikel 3, stk. 1, andet led, litra b), har ret til i forbindelse med det mindste antal betalte feriedage pr. år, svarer til den mindsteløn, som arbejdstageren har ret til under referenceperioden.
- 70 Det fremgår af det ovenstående, at det sjette spørgsmål skal besvares med, at artikel 3, stk. 1 og 7, i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at:
- den ikke er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser i henhold til de relevante kollektive overenskomster i værtsmedlemsstaten, forudsat at denne beregning og indplacering foretages efter regler, som er bindende og gennemsigtige, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve

- dagpenge som de i hovedsagen omhandlede skal betragtes som en del af mindstelønnen på samme vilkår som dem, der gælder for, at sådanne dagpenge indgår i den mindsteløn, der udbetales til lokale arbejdstagere i forbindelse med, at de udstationeres inden for den berørte medlemsstat
- en godtgørelse for den daglige transporttid, der udbetales til arbejdstagerne på betingelse af, at deres daglige transporttid til og fra arbejdsstedet er på over en time, skal betragtes som en del af de udstationerede arbejdstageres mindsteløn, for så vidt som denne betingelse er opfyldt, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve
- afholdelse af udgifterne til de berørte arbejdstageres logi ikke skal betragtes som et element, der indgår i deres mindsteløn
- en ydelse i form af spisebilletter, der udleveres til de nævnte arbejdstagere, ikke skal betragtes som en del af deres mindsteløn, og
- de feriepenge, som skal ydes de udstationerede arbejdstagere i forbindelse med det mindste antal betalte feriedage pr. år, svarer til den mindsteløn, som arbejdstagerne har ret til under referenceperioden.

### Sagens omkostninger

- <sup>71</sup> Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

- 1) **Under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende er Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, fortolket i lyset af artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, til hinder for, at lovgivning i den medlemsstat, hvor en virksomhed, der har udstationeret arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har hjemsted, i medfør af hvilken det er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold, kan hindre, at en fagforening som Sähköalojen ammattiliitto ry anlægger et søgsmål for en ret i den sidstnævnte af disse medlemsstater, i hvilken arbejdet udføres, med henblik på inddrivelse på vegne af de udstationerede arbejdstagere af lønkrav, der angår mindsteløn som omhandlet i direktiv 96/71, og som er blevet overdraget til fagforeningen, idet denne overdragelse er i overensstemmelse med gældende ret i den sidstnævnte medlemsstat.**
- 2) **Artikel 3, stk. 1 og 7, i direktiv 96/71 skal i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF fortolkes således, at:**
  - den ikke er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser i henhold til de relevante kollektive overenskomster i værtsmedlemsstaten, forudsat at denne beregning og indplacering foretages efter regler, som er bindende og gennemsigtige, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve

- **dagpenge som de i hovedsagen omhandlede skal betragtes som en del af mindstelønnen på samme vilkår som dem, der gælder for, at sådanne dagpenge indgår i den mindsteløn, der udbetales til lokale arbejdstagere i forbindelse med, at de udstationeres inden for den berørte medlemsstat**
- **en godtgørelse for den daglige transporttid, der udbetales til arbejdstagerne på betingelse af, at deres daglige transporttid til og fra arbejdsstedet er på over en time, skal betragtes som en del af de udstationerede arbejdstageres mindsteløn, for så vidt som denne betingelse er opfyldt, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve**
- **afholdelse af udgifterne til de berørte arbejdstageres logi ikke skal betragtes som et element, der indgår i deres mindsteløn**
- **en ydelse i form af spisebilletter, der udleveres til de nævnte arbejdstagere, ikke skal betragtes som en del af deres mindsteløn, og**
- **de feriepenge, som skal ydes de udstationerede arbejdstagere i forbindelse med det mindste antal betalte feriedage pr. år, svarer til den mindsteløn, som arbejdstagerne har ret til under referenceperioden.**

Underskrifter