

**Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Hoge Raad der Nederlanden (Nederlandene) den
21. december 2018 — Federatie Nederlandse Vakbeweging mod Van den Bosch Transporten BV, Van den
Bosch Transporte GmbH og Silo-Tank kft**

(Sag C-815/18)

(2019/C 122/11)

Processprog: nederlandsk

Den forelæggende ret

Hoge Raad der Nederlanden

Parter i hovedsagen

Sagsøger: Federatie Nederlandse Vakbeweging

Sagsøgte: Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH og Silo-Tank kft

Præjudicielle spørgsmål

- 1) Skal Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF⁽¹⁾ af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997, L 18, s. 1, herefter »udstationeringsdirektivet«) fortolkes således, at det også finder anvendelse på en arbejdstager, der er beskæftiget som chauffør i forbindelse med international vejtransport og således udfører sit arbejde i mere end en medlemsstat?
- 2) (a) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, på grundlag af hvilket kriterium eller ud fra hvilke synspunkter skal det da afgøres, om en arbejdstager, der er beskæftiget som chauffør i forbindelse med international vejtransport, er udstationeret »på en medlemsstats område« som omhandlet i udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 1 og 3, og om denne arbejdstager »i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde« som omhandlet i udstationeringsdirektivets artikel 2, stk. 1?

(b) Har det ved besvarelsen af spørgsmål 2(a) nogen betydning, og i bekræftende fald hvilken, at den virksomhed, der udstationerer den i spørgsmål 2(a) omhandlede arbejdstager, er forbundet — eksempelvis i koncernsammenhæng — med den virksomhed, som arbejdstageren er udstationeret til?

(c) Såfremt den i spørgsmål 2(a) omhandlede arbejdstagers arbejde delvist består i cabotagetransport — dvs. transport, der udelukkende foretages i en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde — må denne arbejdstager da for denne del af beskæftigelsen under alle omstændigheder anses for at arbejde midlertidigt i den førstnævnte medlemsstat? I bekræftende fald gælder der herved en undergrænse eksempelvis i form af en minimumsperiode pr. måned, hvor cabotagetransporten finder sted?
- 3) (a) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, hvorledes skal begrebet »kollektive aftaler [...], der finder generel anvendelse« som omhandlet i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, og stk. 8, første afsnit, fortolkes? Er der tale om et selvstændigt EU-retligt begreb, og er det således tilstrækkeligt, at de i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, første afsnit, omhandlede betingelser er opfyldt i faktisk henseende, eller kræver disse bestemmelser også, at det er fastslået, at den kollektive arbejdsaftale finder generel anvendelse i henhold til national ret?

(b) Såfremt en kollektiv arbejdsaftale ikke kan betragtes som en aftale, der finder generel anvendelse som omhandlet i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1 og stk. 8, første afsnit, er artikel 56 TEUF da til hinder for, at en virksomhed, der er etableret i en medlemsstat, og som udstationerer en arbejdstager på en anden medlemsstats område, i henhold til en kontrakt er forpligtet til at efterkomme bestemmelserne i en sådan kollektiv arbejdsaftale, der gælder i den sidstnævnte medlemsstat?

⁽¹⁾ Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16.12.1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997, L 18, s. 1).