



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

12 februari 2015\*

„Prejudiciële verwijzing — Artikelen 56 VWEU en 57 VWEU — Richtlijn 96/71/EG — Artikelen 3, 5 en 6 — Werknemers van een onderneming met zetel in lidstaat A die ter beschikking worden gesteld voor werkzaamheden in lidstaat B — Minimumloon waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten van lidstaat B voorzien — Procesbevoegdheid van een vakbond van lidstaat B — Regeling van lidstaat A die de overdracht van loonaanspraken aan een derde verbiedt”

In zaak C-396/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Satakunnan käräjäoikeus (Finland) bij beslissing van 12 juli 2013, ingekomen bij het Hof op 15 juli 2013, in de procedure

**Sähköalojen ammattiliitto ry**

tegen

**Elektrobudowa Spółka Akcyjna,**

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: S. Rodin, president van de Zesde kamer, waarnemend voor de president van de Eerste kamer, A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur), M. Berger en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: I. Illessy, administrateur

gezien de stukken en na de terechtzitting op 11 juni 2014,

gelet op de opmerkingen van:

- de Sähköalojen ammattiliitto ry, vertegenwoordigd door J. Kailiala, asianajaja, en J. Hellsten,
- Elektrobudowa Spółka Akcyjna, vertegenwoordigd door V.-M. Lanne, asianajaja, en W. Popiołek, advocaat,
- de Finse regering, vertegenwoordigd door J. Heliskoski als gemachtigde,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Jacobs en L. Van den Broeck als gemachtigden,

\* Procestaal: Fins.

- de Deense regering, vertegenwoordigd door M. Wolff en C. Thorning als gemachtigden,
  - de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en B. Beutler als gemachtigden,
  - de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door G. Hesse als gemachtigde,
  - de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga en D. Lutostańska als gemachtigden,
  - de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk en C. Hagerman als gemachtigden,
  - de Noorse regering, vertegenwoordigd door P. Wennerås als gemachtigde,
  - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door E. Paasivirta en J. Enegren als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 18 september 2014,  
het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, de artikelen 12 en 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), het aan het VWEU gehechte protocol (nr. 30) betreffende de toepassing van het [Handvest] op Polen en het Verenigd Koninkrijk, de artikelen 3, 5, tweede alinea, en 6 van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1), en artikel 14, lid 2, van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PB L 177, blz. 6, met rectificatie in PB 2009, L 309, blz. 87).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Sähköalojen ammattiliitto ry (hierna: „Sähköalojen ammattiliitto”), een Finse vakbond die actief is in de elektriciteitssector, en Elektrobudowa Spółka Akcyjna (hierna: „ESA”), een in Polen gevestigde vennootschap, over loonaanspraken uit arbeidsverhoudingen.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

- 3 Richtlijn 96/71 bepaalt in artikel 1, met als opschrift „Toepassingsgebied”, het volgende:  
„1. Deze richtlijn is van toepassing op in een lidstaat gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, overeenkomstig lid 3, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een lidstaat.  
[...]
3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:  
[...]

b) een werknemer op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat,

[...]”

4 Artikel 3 van die richtlijn, getiteld „Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden”, luidt als volgt:

„1. De lidstaten zien erop toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen – ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband – voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers wat de hierna genoemde aangelegenheden betreft, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die, in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn vastgelegd:

— in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen

en/of

— in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8, voor zover deze betrekking hebben op de in de bijlage genoemde activiteiten:

[...]

b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;

c) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; [...]

[...]

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip ‚minimumlonen’ als bedoeld in de eerste alinea, tweede streepje, onder c), bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

[...]

7. De leden 1 tot en met 6 vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger voor de werknemers zijn.

De toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling worden als een deel van het minimumloon beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.

8. Onder collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard, worden verstaan de overeenkomsten of uitspraken die moeten worden nageleefd door alle ondernemingen die tot de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak behoren en onder het territoriale toepassingsgebied van die overeenkomsten of uitspraken vallen.

[...]”

5 Artikel 5 van die richtlijn, met het opschrift „Maatregelen”, bepaalt:

„De lidstaten nemen adequate maatregelen ingeval niet aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Zij dragen er met name zorg voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over passende procedures beschikken om de naleving van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen.”

- 6 Artikel 6 van dezelfde richtlijn, met het opschrift „Rechterlijke bevoegdheid”, luidt als volgt:

„Om het recht op de in artikel 3 gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, kan een rechtsvordering worden ingesteld in de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is (was) gesteld, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in een andere staat in te stellen.”

- 7 De bijlage bij richtlijn 96/71 bevat de lijst van de in artikel 3, lid 1, tweede streepje, ervan bedoelde activiteiten. Deze omvatten alle activiteiten in de bouwsector die betrekking hebben op het oprichten, het herstellen, het onderhouden, het verbouwen of het slopen van bouwwerken, zoals die in die bijlage nader worden genoemd.

#### *Fins recht*

- 8 § 7 in hoofdstuk 2 van wet 55/2001 inzake de arbeidsovereenkomst [Työsopimuslaki (55/2001)] bepaalt:

„De werkgever voldoet ten minste aan de bepalingen van een representatief voor de betrokken sector geachte nationale collectieve arbeidsovereenkomst (algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst) inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die betrekking hebben op de arbeid die de werknemer verricht of die daarmee het meest vergelijkbaar is.

Een bepaling in een arbeidsovereenkomst die in strijd is met de overeenkomstige bepaling in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, is ongeldig. In plaats daarvan wordt de bepaling toegepast die in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen.

[...]”

- 9 § 2, vierde alinea, van wet 1146/1999 inzake de terbeschikkingstelling van werknemers [Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)] luidt als volgt:

„Aan ter beschikking gestelde werknemers moet een minimumloon worden uitgekeerd, dat wil zeggen een beloning die is vastgesteld op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van § 7 van hoofdstuk 2 van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst [...]”

- 10 De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van § 7 van hoofdstuk 2 van de wet inzake de arbeidsovereenkomst zijn die voor de elektriciteitssector en de sector bouwtechnische installaties, deelsector elektrische installatiewerkzaamheden, en hebben betrekking op de in de bijlage bij richtlijn 96/71 bedoelde activiteiten. Het gaat om algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 3, lid 8, van richtlijn 96/71. Zij bevatten bepalingen die voorzien in de indeling van de werknemers in loongroepen, de toekenning van vakantiegeld, de betaling van een dagvergoeding en een reistijdvergoeding, alsook bepalingen inzake verblijfkosten.

## Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 11 ESA is een in Polen gevestigde onderneming die actief is in de elektriciteitssector. Zij heeft een filiaal in Finland.
- 12 Met het oog op de uitvoering van elektriciteitswerkzaamheden op het bouwterrein van de kerncentrale Olkiluoto in de gemeente Eurajoki (Finland), heeft ESA in Polen overeenkomstig het Poolse recht arbeidsovereenkomsten gesloten met 186 werknemers. Die werknemers werden gedetacheerd naar het Finse filiaal van ESA, om te werken op het bouwterrein van die kerncentrale, en gehuisvest in appartementen te Eurajoki, op ongeveer 15 km afstand van dat bouwterrein. Partijen in het hoofdgeding zijn het oneens over de tijd die de betrokken werknemers dagelijks besteden om heen en weer te reizen tussen hun verblijfplaats en het bouwterrein.
- 13 Omdat de betrokken werknemers van mening waren dat ESA niet het minimumloon heeft betaald dat hun verschuldigd is overeenkomstig de Finse collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: „cao's”) voor de elektriciteitssector en de sector bouwtechnische installaties, die krachtens het Unierecht van toepassing zijn, hebben zij ieder voor zich hun schuldvorderingen ter inning overgedragen aan de Sähköalojen ammattiliitto.
- 14 Voor de verwijzende rechter betoogt de Sähköalojen ammattiliitto dat het minimumloon van de werknemers overeenkomstig die cao's wordt berekend aan de hand van criteria die voor hen gunstiger zijn dan die welke door ESA worden toegepast. Die criteria betreffen met name de wijze van 1) indeling van de werknemers in loongroepen, 2) vaststelling van de beloning (per uur of per afgewerkt stuk), 3) toekenning aan de werknemers van vakantiegeld, een dagvergoeding en een reistijdvergoeding, en 4) financiering van hun huisvesting.
- 15 Bij twee respectievelijk op 8 augustus 2011 en op 3 januari 2012 ingestelde beroepen heeft de Sähköalojen ammattiliitto de verwijzende rechter derhalve verzocht ESA te veroordelen tot betaling aan hem van een bedrag van in totaal 6 648 383,15 EUR, vermeerderd met rente, voor de aan hem overgedragen schuldvorderingen.
- 16 ESA heeft verzocht om verwerping van die beroepen. Zij betoogt met name dat de Sähköalojen ammattiliitto niet namens de gedetacheerde werknemers in rechte kan optreden, op grond dat het Poolse recht de overdracht van aanspraken uit een arbeidsverhouding verbiedt.
- 17 Op verzoek van de Sähköalojen ammattiliitto heeft de verwijzende rechter gelast dat beslag wordt gelegd op de bezittingen van ESA voor zover dat ter waarborging van de vordering van de vakbond nodig is, tot ten hoogste 2 900 000 EUR. Nadat de beslissing waarbij deze bewarende maatregel werd gelast, in gewijsde was gegaan, heeft ESA aan de bevoegde autoriteit een bankgarantie voor dat bedrag afgegeven, die geldig is tot 30 september 2015.
- 18 Aangezien de Satakunnan käräjäoikeus (arrondissementsrechtbank Satakunta) onzeker is over de uitlegging van het Unierecht en met name van artikel 3 van richtlijn 96/71 juncto de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, heeft zij de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
  - „1) Kan een in het belang van werknemers handelende vakbond zich tegenover een dienstverlener uit een andere lidstaat beroepen op artikel 47 van [het Handvest] als rechtstreekse rechtsbron in een situatie waarin de bepaling (artikel 84 van de Poolse arbeidswet) die in strijd zou zijn met artikel 47 een zuiver nationale bepaling is?
  - 2) Volgt uit het Unierecht, in het bijzonder uit het in artikel 47 van het Handvest en de artikelen 5, tweede alinea, en 6 van richtlijn [96/71] vervatte beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming, gelezen in samenhang met de door artikel 12 van het Handvest gewaarborgde vrijheid van

vakvereniging, dat in een procedure inzake onvervulde aanspraken in de zin van de richtlijn in de staat van tewerkstelling, de nationale rechterlijke instantie een bepaling van het arbeidsrecht van de staat van herkomst van de werknemers die de overdracht verhindert van loonaanspraken aan een vakbond van de staat van tewerkstelling ter inning buiten toepassing moet laten, wanneer de overeenkomstige bepaling van de staat van tewerkstelling de overdracht toestaat van onvervulde loonaanspraken ter inning en derhalve de status van verzoeker aan de vakbond, waaraan alle werknemers die daarvan lid zijn hun aanspraken hebben overdragen ter inning?

3) Dienen de bepalingen van Protocol nr. 30 gehecht aan het Verdrag van Lissabon aldus te worden uitgelegd dat die ook door een nationale rechterlijke instantie van een andere staat dan Polen of het Verenigd Koninkrijk in acht moeten worden genomen, wanneer het betrokken geschil een nauwe band heeft met Polen, en met name wanneer het op de arbeidsovereenkomsten toepasselijke recht, het Poolse recht is? Anders gezegd: verhindert het Protocol dat een Finse rechterlijke instantie vaststelt dat Poolse wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften, praktijken of maatregelen in strijd zijn met de in het Handvest neergelegde grondrechten, vrijheden en beginselen?

4) Dient artikel 14, lid 2, van [verordening nr. 593/2008], met inachtneming van artikel 47 van het Handvest, aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de toepassing van een nationale regeling van een lidstaat die een verbod op de overdracht van uit een arbeidsverhouding voortvloeiende aanspraken en vorderingen bevat?

5) Dient artikel 14, lid 2, van [verordening nr. 593/2008] aldus te worden uitgelegd dat het recht dat de overdracht van uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende aanspraken beheerst het recht is dat volgens [verordening nr. 593/2008] van toepassing is op de betrokken arbeidsovereenkomst, ongeacht of de inhoud van een afzonderlijke aanspraak ook wordt geraakt door bepalingen van een ander recht?

6) Dient artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus te worden uitgelegd dat het begrip minimumloon het basisuurloon overeenkomstig de loongroep, het garantieloon voor stukwerk, het vakantiegeld, de vaste dagvergoeding en de vergoeding voor de dagelijkse reis naar het werk omvat, zoals deze arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in een, in het kader van de bijlage bij de richtlijn in aanmerking komende, algemeen verbindend verklaarde cao?

a) Dienen de artikelen 56 [VWEU en 57] VWEU en/of artikel 3 van richtlijn [96/71] aldus te worden uitgelegd dat zij lidstaten als zogenoemde gaststaat verhinderen om in hun nationale regelgeving (algemeen verbindende cao) aan dienstverleners uit een andere lidstaat de verplichting op te leggen om aan op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers reistijdvergoedingen en dagvergoedingen te betalen, in aanmerking nemende dat volgens die nationale regelgeving de ter beschikking gestelde werknemer gedurende de gehele periode van terbeschikkingstelling geacht wordt in het kader van een dienstreis aan het werk te zijn, hetgeen hem recht geeft op reistijdvergoedingen en dagvergoedingen?

b) Dienen de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU en/of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus te worden uitgelegd dat zij niet toestaan dat een nationale rechterlijke instantie de eventuele door een vennootschap uit een andere lidstaat in de staat van herkomst gemaakte en toegepaste indeling in loongroepen weigert te erkennen?

c) Dienen de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU en/of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus te worden uitgelegd dat zij toestaan dat een werkgever uit een andere lidstaat rechtsgeldig en bindend voor de rechterlijke instantie van de staat van tewerkstelling de werknemers inschaalt in loongroepen, wanneer hetgeen is vereist in een algemeen verbindende cao van de staat van tewerkstelling resulteert in een andere inschaling in loongroepen, of kan de gastlidstaat waar de werknemers van een dienstverlener uit een andere lidstaat ter beschikking zijn gesteld, aan de dienstverlener voorschriften opleggen betreffende de criteria voor de inschaling van werknemers in loongroepen?



- d) Moeten voor de uitlegging van artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, logies, waarvoor de werkgever op grond van de in de zesde vraag bedoelde cao de kosten moet dragen, en de maaltijdbonnen die de dienstverlener overeenkomstig de arbeidsovereenkomst verstrekt, worden beschouwd als een vergoeding voor de kosten die voortvloeien uit de terbeschikkingstelling of vallen zij onder het begrip minimumloon in de zin van artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71?
- e) Kan artikel 3 van richtlijn 96/71, juncto de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus worden uitgelegd dat een algemeen verbindende cao van de staat van tewerkstelling voor de uitlegging van de kwestie betreffende stukwerkloon, reistijdvergoeding en dagvergoedingen, op grond van vereisten van openbare orde als gerechtvaardigd is te beschouwen?"

### **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

#### *Eerste tot en met vijfde vraag*

- 19 Met zijn eerste tot en met vijfde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met artikel 47 van het Handvest, in omstandigheden als die van het hoofdgeding eraan in de weg staat dat een regeling van de lidstaat waar de onderneming is gevestigd die werknemers naar een andere lidstaat heeft gedetacheerd – volgens welke de overdracht van schuldvorderingen uit arbeidsverhoudingen verboden is – een vakbond als de Sähköalojen ammattiliitto belet een beroep in te stellen bij een rechterlijke instantie van de tweede van deze lidstaten, waar de werkzaamheden worden verricht, om voldoening te verkrijgen van de loonaanspraken die de gedetacheerde werknemers aan hem hebben overgedragen.
- 20 Dienaangaande moet worden vastgesteld dat zowel uit de inlichtingen die door de verwijzende rechter aan het Hof zijn verstrekt als uit de antwoorden die op de ter terechtzitting voor het Hof gestelde vragen zijn gegeven, blijkt dat de bevoegdheid van de Sähköalojen ammattiliitto om beroep in te stellen bij de verwijzende rechter wordt geregeld door het Finse procesrecht, dat van toepassing is overeenkomstig het beginsel van de *lex fori*. Het staat overigens vast dat verzoeker volgens dat Finse recht bevoegd is om namens de gedetacheerde werknemers in rechte op te treden.
- 21 Bijgevolg is de in de Poolse arbeidswet opgenomen regeling waarop ESA zich beroept, irrelevant uit het oogpunt van de procesbevoegdheid van de Sähköalojen ammattiliitto voor de verwijzende rechter, en staat die regeling dus niet in de weg aan het recht van die vakbond om beroep in te stellen bij de Satakunnan kärjäsäädös.
- 22 Verder gaat het in het hoofdgeding om de vaststelling van de draagwijdte van het begrip „minimumloon” in de zin van richtlijn 96/71, waarop naar Finland gedetacheerde Poolse werknemers aanspraak kunnen maken.
- 23 Uit artikel 3, lid 1, tweede alinea, van die richtlijn blijkt ondubbelzinnig dat kwesties die het minimumloon in de zin van de richtlijn betreffen, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, worden geregeld door het recht van de lidstaat waarnaar de werknemers worden gedetacheerd om er hun arbeid te verrichten, in casu de Republiek Finland.
- 24 Voorts blijkt met name uit de tweede vraag van de verwijzende rechter dat de overdracht van de loonaanspraken aan de Sähköalojen ammattiliitto met het oog op de inning ervan ten behoeve van de gedetacheerde werknemers in overeenstemming is met het Finse recht, en dat de Poolse onderneming die die werknemers in dienst heeft genomen, bovendien in Finland een filiaal heeft waaraan laatstgenoemden ter beschikking zijn gesteld.

- 25 Anders dan ESA voor de verwijzende rechter heeft betoogd, kan het beroep dat de Sähköalojen ammattiliitto heeft ingesteld bij de Satakunnan käräjäoikeus, in die omstandigheden op geen enkele grond ter discussie worden gesteld.
- 26 Op de eerste tot en met de vijfde vraag moet bijgevolg worden geantwoord dat richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met artikel 47 van het Handvest, in omstandigheden als die van het hoofdgeding eraan in de weg staat dat een regeling van de lidstaat waar de onderneming is gevestigd die werknemers naar een andere lidstaat heeft gedetacheerd – volgens welke de overdracht van schuldvorderingen uit arbeidsverhoudingen verboden is – een vakbond als de Sähköalojen ammattiliitto belet een beroep in te stellen bij een rechterlijke instantie van de tweede van deze lidstaten, waar de werkzaamheden worden verricht, om ten behoeve van de gedetacheerde werknemers voldoening te verkrijgen van aan hem overgedragen loonaanspraken die betrekking hebben op het minimumloon in de zin van richtlijn 96/71, aangezien die overdracht in overeenstemming is met het recht dat in laatstbedoelde lidstaat geldt.

### *Zesde vraag*

- 27 Met zijn zesde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat het eraan in de weg staat dat van het minimumloon bestanddelen van de beloning worden uitgesloten als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, namelijk het basisuurloon of het garantieloon voor stukwerk overeenkomstig de loongroep, vakantiegeld, een dagvergoeding, een dagelijkse reistijdvergoeding en een vergoeding van de kosten voor huisvesting, die zijn vastgesteld in een in het kader van de bijlage bij die richtlijn in aanmerking komende cao die algemeen verbindend is verklaard in de lidstaat waarnaar de betrokken werknemers zijn gedetacheerd, of wat maaltijdbonnen betreft, zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen de gedetacheerde werknemers en hun werkgever in de lidstaat van herkomst.
- 28 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de wetgever van de Europese Unie richtlijn 96/71 heeft vastgesteld teneinde, zoals uit de zesde overweging ervan blijkt, in het belang van werkgevers en hun personeel de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vast te stellen die op het dienstverband van toepassing zijn wanneer een in een bepaalde lidstaat gevestigde onderneming werknemers tijdelijk, in het kader van een dienstverlening, ter beschikking stelt op het grondgebied van een andere lidstaat (arresten *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, punt 58, en *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, punt 33).
- 29 Teneinde naleving van een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming te verzekeren, bepaalt artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 96/71 dat de lidstaten erop toezien dat ondernemingen in het kader van een grensoverschrijdende dienstverrichting, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen met betrekking tot de in deze bepaling genoemde aangelegenheden (arrest *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, punt 73).
- 30 In deze context moet erop worden gewezen dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 96/71 een dubbel doel dient. Enerzijds beoogt deze bepaling eerlijke concurrentie te verzekeren tussen nationale ondernemingen en ondernemingen die grensoverschrijdende diensten verrichten, door aan laatstgenoemde ondernemingen de verplichting op te leggen om voor hun werknemers met betrekking tot een beperkte lijst aangelegenheden de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te garanderen die in de lidstaat van ontvangst zijn vastgelegd. Anderzijds beoogt deze bepaling te verzekeren dat op ter beschikking gestelde werknemers, terwijl zij tijdelijk werkzaamheden verrichten op het grondgebied van de lidstaat van ontvangst, de aldaar geldende bepalingen voor minimale bescherming worden toegepast wat betreft de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ten aanzien van voornoemde aangelegenheden (arrest *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, punten 74 en 76).



- 31 Die richtlijn heeft echter niet de feitelijke inhoud van deze dwingende bepalingen voor minimale bescherming geharmoniseerd; niettemin verstrekt zij enige informatie over die inhoud.
- 32 Zo heet het uitdrukkelijk in artikel 3, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 96/71 dat voor de toepassing van de richtlijn het in de eerste alinea van datzelfde lid 1 bedoelde minimumloon wordt bepaald door de nationale wetgeving of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld (arrest Isbir, EU:C:2013:711, punt 36).
- 33 Voorts preciseert artikel 3, lid 7, tweede alinea, van die richtlijn, wat de toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling betreft, in hoeverre die bestanddelen van de beloning als een deel van het minimumloon worden beschouwd in het kader van de in artikel 3 van de richtlijn vastgestelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.
- 34 Onder voorbehoud van de in artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 verstrekte aanwijzingen is de opstelling – met het oog op de toepassing van die richtlijn – van een definitie van de constitutieve bestanddelen van het begrip minimumloon derhalve een zaak van het recht van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking wordt gesteld, voor zover die definitie, zoals zij voortvloeit uit de toepasselijke nationale wetgeving of cao's dan wel uit de uitlegging die daaraan wordt gegeven door de nationale rechterlijke instanties, niet tot gevolg heeft dat het verrichten van diensten tussen de lidstaten wordt belemmerd (arrest Isbir, EU:C:2013:711, punt 37).
- 35 In deze context moet worden opgemerkt dat het Hof met betrekking tot bepaalde bestanddelen van de beloning reeds heeft geoordeeld dat zij geen deel van het minimumloon vormen.
- 36 Zo kunnen volgens vaste rechtspraak van het Hof toeslagen en bijslagen die volgens de wetgeving of de nationale praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld geen bestanddeel van het minimumloon zijn en die een wijziging brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt, overeenkomstig richtlijn 96/71 niet als bestanddelen van het minimumloon worden beschouwd (arresten Commissie/Duitsland, C-341/02, EU:C:2005:220, punt 39, en Isbir, EU:C:2013:711, punt 38).
- 37 De verschillende door de verwijzende rechter genoemde bestanddelen van de beloning dienen in het licht van de voorgaande overwegingen te worden onderzocht teneinde te beoordelen of zij deel uitmaken van het minimumloon in de zin van artikel 3 van richtlijn 96/71.

Garantie-uurloon en/of garantieloon voor stukwerk overeenkomstig de indeling van de werknemers in loongroepen

- 38 Om het aldaar aanhangige geschil te kunnen beslechten vraagt de verwijzende rechter het Hof of artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een berekening van het minimumuurloon en/of het minimumloon voor stukwerk die is gebaseerd op de indeling van de werknemers in loongroepen zoals die in de toepasselijke cao's van de lidstaat van ontvangst is vastgesteld.
- 39 Dienaangaande blijkt duidelijk uit de bewoordingen van artikel 3, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 96/71 dat het minimumloon wordt bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld. Die formulering impliceert dat de wijze waarop dat minimumloon wordt berekend en de criteria die in dat verband worden gehanteerd, eveneens tot de bevoegdheid van de lidstaat van ontvangst behoren.

- 40 Uit het voorgaande volgt ten eerste dat de in de lidstaat van ontvangst geldende regels kunnen bepalen of het minimumloon per uur of per afgewerkt stuk moet worden berekend. Die regels zijn echter slechts tegenstelbaar aan de werkgever die zijn werknemers naar die lidstaat detacheert, indien zij bindend zijn en voldoen aan de transparantievereisten, wat met name inhoudt dat zij toegankelijk en duidelijk moeten zijn.
- 41 Op grond van die criteria kan het op basis van de toepasselijke cao's berekende minimumloon dus niet afhangen van de vrije keuze van de werkgever die werknemers enkel detacheert met het doel lagere arbeidskosten te kunnen bieden dan die van lokale werknemers.
- 42 In het hoofdgeding staat het aan de nationale rechter na te gaan of de krachtens de relevante cao's toegepaste regels voor de berekening van het minimumloon bindend en transparant zijn.
- 43 Uit het voorgaande volgt ten tweede dat de regels voor de indeling van de werknemers in loongroepen die in de lidstaat van ontvangst worden toegepast op basis van diverse criteria, zoals met name de kwalificatie, opleiding en ervaring van de werknemers en/of de aard van de door hen verrichte werkzaamheden, in de plaats komen van de regels die in de lidstaat van herkomst voor de gedetacheerde werknemers gelden. De indeling van de lidstaat van herkomst moet slechts in aanmerking worden genomen als bij vergelijking van de in artikel 3, lid 7, eerste alinea, van richtlijn 96/71 bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in de lidstaat van herkomst en die welke gelden in de lidstaat van ontvangst, blijkt dat die indeling gunstiger is voor de werknemer.
- 44 Om aan de detacherende werkgever tegenstelbaar te zijn, moeten echter ook de regels voor indeling van de werknemers in loongroepen die in de lidstaat van ontvangst worden toegepast, bindend zijn en voldoen aan de transparantievoorwaarden, wat met name betekent dat zij toegankelijk en duidelijk moeten zijn. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of die voorwaarden in het hoofdgeding zijn vervuld.
- 45 Gelet op het voorgaande moet worden geconcludeerd dat artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een berekening van het minimumuurloon en/of het minimumloon voor stukwerk die is gebaseerd op de indeling van de werknemers in loongroepen zoals die in de toepasselijke cao's van de lidstaat van ontvangst is vastgesteld, mits die berekening en die indeling volgens bindende en transparante regels worden verricht. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of aan deze voorwaarde is voldaan.

#### Dagvergoeding

- 46 Wat de vraag betreft of een dagvergoeding als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, een deel vormt van het minimumloon in de zin van artikel 3 van richtlijn 96/71, moet erop worden gewezen dat de in Finland toepasselijke cao's blijkens het dossier in het bezit van het Hof in de betaling van een dagvergoeding aan gedetacheerde werknemers voorzien. Overeenkomstig die cao's bestaat die vergoeding in een dagelijks uitgekeerde vaste som, die in de betrokken periode tussen 34 EUR en 36 EUR bedroeg.
- 47 Uit het dossier blijkt dat die vergoeding niet aan de werknemers wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten in de zin van artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71.
- 48 Die vergoeding beoogt namelijk de sociale bescherming van de betrokken werknemers te verzekeren, voor zover zij een compensatie vormt voor de nadelen van de terbeschikkingstelling, die verband houden met het feit dat de betrokkenen zich ver van hun gewoonlijke omgeving bevinden.

- 49 Bijgevolg moet een dergelijke vergoeding worden aangemerkt als een „toeslag in verband met de terbeschikkingstelling” in de zin van artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71.
- 50 Volgens die bepaling van richtlijn 96/71 vormt de betrokken toeslag een deel van het minimumloon.
- 51 In die omstandigheden moet die dagvergoeding aan gedetacheerde werknemers als die in het hoofdgeding worden betaald in dezelfde omvang als aan lokale werknemers die op het Finse grondgebied ter beschikking worden gesteld.
- 52 Gelet op het voorgaande moet worden geconcludeerd dat een dagvergoeding als die in het hoofdgeding als een deel van het minimumloon moet worden aangemerkt onder dezelfde voorwaarden als die waaronder de betrokken vergoeding begrepen is in het minimumloon dat wordt betaald aan lokale werknemers die binnen de betrokken lidstaat worden gedetacheerd.

#### Dagelijkse reistijdvergoeding

- 53 Vooraf moet onder de aandacht worden gebracht dat de gestelde vraag, voor zover die betrekking heeft op de dagelijkse reistijdvergoeding, niet ziet op de vergoeding van de kosten die door de betrokken werknemers worden gemaakt om naar en van hun werkplek te reizen, maar enkel de kwestie betreft of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat een vergoeding voor de dagelijkse reistijd moet worden aangemerkt als een bestanddeel van het minimumloon van die werknemers.
- 54 Volgens de toepasselijke bepalingen van de Finse cao's wordt aan de werknemers een reistijdvergoeding betaald wanneer de dagelijkse reis naar de werkplek en terug meer dan een uur in beslag neemt.
- 55 In dit verband moet worden gepreciseerd dat bij de berekening van de reistijd de tijd moet worden bepaald die de betrokken gedetacheerde werknemers in de specifieke omstandigheden van het geval daadwerkelijk nodig hebben om zich te begeven van de plaats waar zij in Finland verblijven naar hun werkplek op het bouwterrein in diezelfde lidstaat. Het staat aan de verwijzende rechter om op basis van de feiten van het hoofdgeding uit te maken of in het geval van de betrokken werknemers is voldaan aan de voorwaarde inzake duurtijd waarvan de in Finland toepasselijke regeling de reistijdvergoeding afhankelijk stelt.
- 56 In die optiek moet worden geoordeeld dat een dergelijke reistijdvergoeding niet wordt uitgekeerd als vergoeding van de onkosten die de werknemer daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling heeft gemaakt, zodat zij overeenkomstig artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 moet worden aangemerkt als een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling, en dus als een deel van het minimumloon.
- 57 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat een reistijdvergoeding als die in het hoofdgeding, die aan de werknemers wordt uitgekeerd mits de reis die zij dagelijks naar en van hun werkplek maken, meer dan een uur in beslag neemt, moet worden aangemerkt als een deel van het minimumloon van de gedetacheerde werknemers voor zover aan deze voorwaarde is voldaan. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of dat het geval is.

#### Bekostiging van huisvesting

- 58 Wat de vraag betreft of artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat de bekostiging van de huisvesting van de betrokken werknemers moet worden aangemerkt als een bestanddeel van hun minimumloon, moet worden vastgesteld dat dit volgens de bewoordingen van artikel 3, lid 7, van die richtlijn niet het geval is.

- 59 Ook al sluiten die bewoordingen enkel de vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte verblijfkosten uit, en heeft ESA volgens de informatie waarover het Hof beschikt die kosten van de betrokken werknemers voor haar rekening genomen zonder dat zij de bedragen in kwestie hoefden voor te schieten of om teruggaaf ervan hoefden te verzoeken, de door ESA gekozen wijze om dergelijke kosten te dekken is irrelevant voor de juridische kwalificatie ervan.
- 60 Bovendien staat het doel zelf van artikel 3, lid 7, van richtlijn 96/71 eraan in de weg dat uitgaven voor logies van de gedetacheerde werknemers in aanmerking worden genomen bij de berekening van hun minimumloon, zoals de advocaat-generaal in punt 111 van zijn conclusie heeft uiteengezet.

#### Maaltijdbonnen

- 61 Aangaande de uitlegging van artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, voor zover het de vraag betreft of maaltijdbonnen die door ESA aan de betrokken werknemers worden verstrekt onder het begrip minimumloon vallen, moet erop worden gewezen dat de toekenning van die bonnen niet is gebaseerd op wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaat van ontvangst, noch op de door de Sähköalojen ammattiliitto aangevoerde toepasselijke cao's, maar haar oorsprong vindt in de arbeidsverhouding die in Polen tussen de gedetacheerde werknemers en ESA, hun werkgever, tot stand is gekomen.
- 62 Bovendien worden die toeslagen uitgekeerd ter vergoeding van de kosten van levensonderhoud die de werknemers daadwerkelijk in verband met hun terbeschikkingstelling maken, net als de toeslagen die worden betaald ter vergoeding van de verblijfkosten.
- 63 Bijgevolg volgt duidelijk uit de bewoordingen zelf van artikel 3, leden 1 en 7, van richtlijn 96/71 dat die toeslagen niet kunnen worden aangemerkt als een deel van het minimumloon in de zin van artikel 3 van die richtlijn.

#### Vakantiegeld

- 64 Wat de uitkering van vakantiegeld betreft, moet vooraf in herinnering worden gebracht dat overeenkomstig artikel 31, lid 2, van het Handvest iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- 65 Op grond van dit recht, dat nader wordt omschreven in artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299, blz. 9) en waarvan ingevolge die richtlijn niet kan worden afgeweken, genieten alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken. Het recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat volgens vaste rechtspraak moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Europese Unie, wordt dus toegekend aan alle werknemers, ongeacht waar in de Unie zij worden tewerkgesteld (zie in die zin arresten *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 54, en *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 14).
- 66 Voorts blijkt duidelijk uit de rechtspraak van het Hof dat de uitdrukking „jaarlijkse vakantie met behoud van loon” in artikel 31 van het Handvest en artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 betekent dat het loon gedurende de jaarlijkse vakantie in de zin van die bepalingen moet worden doorbetaald en dat, met andere woorden, de werknemer voor die rustperiode zijn normale loon dient te ontvangen (zie arresten *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punt 50, en *Lock*, EU:C:2014:351, punt 16).

- 67 Volgens die rechtspraak behandelt richtlijn 2003/88 het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan namelijk als twee aspecten van één recht. Het vereiste van betaling van vakantieloon heeft tot doel, de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te brengen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes (zie arrest Lock, EU:C:2014:351, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 68 Zoals de advocaat-generaal in punt 89 van zijn conclusie heeft uiteengezet, vormt het vakantiegeld dus een intrinsiek deel van de beloning die de werknemer ontvangt in ruil voor de door hem verrichte diensten.
- 69 Daaruit volgt dat artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat het minimumvakantiegeld dat overeenkomstig artikel 3, lid 1, tweede streepje, onder b), van deze richtlijn aan de werknemer moet worden toegekend voor het minimumaantal betaalde vakantiedagen, overeenkomt met het minimumloon waarop die werknemer in de referentieperiode recht heeft.
- 70 Gelet op het voorgaande moet op de zesde vraag worden geantwoord dat artikel 3, leden 1 en 7, van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus moet worden uitgelegd dat:
- het zich niet verzet tegen een berekening van het minimumuurloon en/of het minimumloon voor stukwerk die is gebaseerd op de indeling van de werknemers in loongroepen zoals die in de toepasselijke cao's van de lidstaat van ontvangst is vastgesteld, mits die berekening en die indeling volgens bindende en transparante regels worden verricht; het staat aan de nationale rechter na te gaan of aan deze voorwaarde is voldaan;
  - een dagvergoeding als die in het hoofdgeding als een deel van het minimumloon moet worden aangemerkt onder dezelfde voorwaarden als die waaronder de betrokken vergoeding begrepen is in het minimumloon dat wordt betaald aan lokale werknemers die binnen de betrokken lidstaat worden gedetacheerd;
  - een dagelijkse reistijdvergoeding die aan de werknemers wordt uitgekeerd mits de reis die zij dagelijks naar en van hun werkplek maken, meer dan een uur in beslag neemt, moet worden aangemerkt als een deel van het minimumloon van de gedetacheerde werknemers voor zover aan deze voorwaarde is voldaan; het staat aan de nationale rechter na te gaan of dat het geval is;
  - de bekostiging van de huisvesting van die werknemers niet kan worden aangemerkt als een bestanddeel van hun minimumloon;
  - een toeslag in de vorm van aan die werknemers verstrekte maaltijdbonnen niet kan worden aangemerkt als een deel van hun minimumloon, en
  - het vakantiegeld dat aan de gedetacheerde werknemers moet worden toegekend voor het minimumaantal betaalde vakantiedagen, overeenkomt met het minimumloon waarop zij in de referentieperiode recht hebben.

### **Kosten**

- 71 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.



Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

- 1) **In omstandigheden als die van het hoofdgeding staat richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, gelezen in samenhang met artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, eraan in de weg dat een regeling van de lidstaat waar de onderneming is gevestigd die werknemers naar een andere lidstaat heeft gedetacheerd – volgens welke de overdracht van schuldvorderingen uit arbeidsverhoudingen verboden is – een vakbond als de Sähköalojen ammattiliitto ry belet een beroep in te stellen bij een rechterlijke instantie van de tweede van deze lidstaten, waar de werkzaamheden worden verricht, om ten behoeve van de gedetacheerde werknemers voldoening te verkrijgen van aan hem overgedragen loonaanspraken die betrekking hebben op het minimumloon in de zin van richtlijn 96/71, aangezien die overdracht in overeenstemming is met het recht dat in laatstbedoelde lidstaat geldt.**
- 2) **Artikel 3, leden 1 en 7, van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, moet aldus moet worden uitgelegd dat:**
  - **het zich niet verzet tegen een berekening van het minimumuurloon en/of het minimumloon voor stukwerk die is gebaseerd op de indeling van de werknemers in loongroepen zoals die in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten van de lidstaat van ontvangst is vastgesteld, mits die berekening en die indeling volgens bindende en transparante regels worden verricht; het staat aan de nationale rechter na te gaan of aan deze voorwaarde is voldaan;**
  - **een dagvergoeding als die in het hoofdgeding als een deel van het minimumloon moet worden aangemerkt onder dezelfde voorwaarden als die waaronder de betrokken vergoeding begrepen is in het minimumloon dat wordt betaald aan lokale werknemers die binnen de betrokken lidstaat worden gedetacheerd;**
  - **een dagelijkse reistijdvergoeding die aan de werknemers wordt uitgekeerd mits de reis die zij dagelijks naar en van hun werkplek maken, meer dan een uur in beslag neemt, moet worden aangemerkt als een deel van het minimumloon van de gedetacheerde werknemers voor zover aan deze voorwaarde is voldaan; het staat aan de nationale rechter na te gaan of dat het geval is;**
  - **de bekostiging van de huisvesting van die werknemers niet kan worden aangemerkt als een bestanddeel van hun minimumloon;**
  - **een toeslag in de vorm van aan die werknemers verstrekte maaltijdbonnen niet kan worden aangemerkt als een deel van hun minimumloon, en**
  - **het vakantiegeld dat aan de gedetacheerde werknemers moet worden toegekend voor het minimumaantal betaalde vakantiedagen, overeenkomt met het minimumloon waarop zij in de referentieperiode recht hebben.**

ondertekeningen