



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

8 juli 2021 *

„Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 96/71/EEG – Artikel 1, lid 1, en artikelen 3 en 5 –
Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten –
Bestuurders in het internationale wegvervoer – Inachtneming van het minimumloon van het
land van terbeschikkingstelling – Dagvergoeding – Verordening (EG) nr. 561/2006 –
Artikel 10 – Vergoeding die aan werknemers wordt toegekend op basis van de
verbruikte brandstof”

In zaak C-428/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend
door de Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (bestuurs- en arbeidsrechter Gyula,
Hongarije) bij beslissing van 20 mei 2019, ingekomen bij het Hof op 4 juni 2019, in de procedure

OL,

PM,

RO

tegen

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, L. Bay Larsen (rapporteur), C. Toader,
M. Safjan en N. Jääskinen, rechters,

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

* Procestaal: Hongaars.

gelet op de opmerkingen van:

- OL, PM en RO, vertegenwoordigd door G. Lupkovics, ügyvéd,
- Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt., vertegenwoordigd door D. Kaszás, ügyvéd,
- de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door M. Z. Fehér, G. Koós en M. M. Tátrai als gemachtigden,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door A.-L. Desjonquères en C. Mosser als gemachtigden,
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door M. Bulterman en P. Huurnink als gemachtigden,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Europese Commissie, aanvankelijk vertegenwoordigd door W. Mölls, B.-R. Killmann en L. Havas, vervolgens door B.-R. Killmann en L. Havas als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 mei 2021,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1, lid 1, en de artikelen 3 en 5 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 10 van verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (PB 2006, L 102, blz. 1).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen OL, PM en RO enerzijds, en Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. (hierna: „Rapidsped”) anderzijds, over een verzoek van eerstgenoemden, in hun hoedanigheid van chauffeurs in het internationale wegvervoer, om van Rapidsped, hun werkgever, voor hun werktijd in Frankrijk een salaris te verkrijgen dat voldoet aan het Franse minimumloon.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 96/71

- 3 Artikel 1 van richtlijn 96/71, met als opschrift „Toepassingsgebied”, bepaalt:

„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.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op het zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen.

3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

a) een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze lidstaat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, [...]

[...]”

- 4 Artikel 2 van deze richtlijn, „Definitie”, luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder ‚ter beschikking gestelde werknemer’ verstaan, iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip ‚werknemer’ bepaald door het recht van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.”

- 5 Artikel 3 van die richtlijn, „Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden”, luidt:

„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:

[...]

- c) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;

[...]

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.

[...]”

- 6 Artikel 5, „Maatregelen”, van voornoemde richtlijn 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.”

- 7 Artikel lid 6, van richtlijn 96/71, „Rechterlijke bevoegdheid” luidt:

„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.”

Richtlijn 2003/59

- 8 Richtlijn 2003/59/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2003 betreffende de vakbekwaamheid en de opleiding en nascholing van bestuurders van bepaalde voor goederen- en personenvervoer over de weg bestemde voertuigen, tot wijziging van verordening (EEG)

nr. 3820/85 van de Raad en richtlijn 91/439/EEG van de Raad en tot intrekking van richtlijn 76/914/EEG van de Raad (PB 2003, L 226, blz. 4), vermeldt in overweging 10 dat de ontwikkeling van defensief rijgedrag, in combinatie met rationeel brandstofverbruik, zowel voor de samenleving als voor de vervoersector zelf positieve effecten zal hebben.

- 9 Artikel 1 van deze richtlijn, „Toepassingsgebied”, is als volgt verwoord:

„Deze richtlijn is van toepassing op het besturen van voertuigen door:

- a) onderdanen van een lidstaat,
- b) onderdanen van een derde land die in dienst zijn van of werken voor een in een lidstaat gevestigde onderneming,

hierna ‚bestuurders’ genoemd, die binnen de Gemeenschap over de openbare weg vervoer verrichten, met:

- voertuigen waarvoor een rijbewijs van een van de categorieën C1, C1+E, C, C+E, zoals omschreven bij richtlijn 91/439/EEG [van de Raad van 29 juli 1991 betreffende het rijbewijs (PB 1991, L 237, blz. 1)], of een als gelijkwaardig erkend rijbewijs vereist is;

[...]”

- 10 Bijlage I bij die richtlijn heeft als opschrift „Minimumeisen voor de beroepskwalificatie en -opleiding”. Volgens deel 1, punt 1.3, van deze bijlage moet de kennis die in aanmerking moet worden genomen bij de beoordeling door de lidstaten van de basiskwalificatie die de bestuurders bezitten en de nascholing die zij hebben genoten, onder meer betrekking hebben op de optimalisering van het brandstofverbruik in verband met de rijbewijzen C, C+E, C1, C1+E.

Richtlijn 2006/126

- 11 Richtlijn 2006/126/EG van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 betreffende het rijbewijs (PB 2006, L 403, blz. 18), heeft met ingang van 19 januari 2013 richtlijn 91/439 ingetrokken en is daarvoor in de plaats gekomen. Uit artikel 4 van richtlijn 2006/126, gelezen in samenhang met de concordantietabel in bijlage III bij richtlijn 2003/59, volgt dat de in laatstgenoemde richtlijn bedoelde rijbewijzen C, C+E, C1, C1+E betrekking hebben op voertuigen die met name dienen voor goederenvervoer over de weg met een toegestane maximummassa van meer dan 3,5 ton.
- 12 Volgens artikel 17, derde alinea, van richtlijn 2006/126 gelden verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn 91/439 als verwijzingen naar richtlijn 2006/126.

Verordening nr. 561/2006

- 13 Krachtens artikel 2, lid 1, onder a), van verordening nr. 561/2006 is deze verordening van toepassing op wegvervoer van met name goederen, waarbij de toegestane maximummassa van de voertuigen, dat van de aanhangwagens of opleggers inbegrepen, meer dan 3,5 ton bedraagt.

- 14 Artikel 10, lid 1, van deze verordening bepaalt:

„Een vervoersonderneming mag bestuurders die zij in dienst heeft of die haar ter beschikking zijn gesteld, niet betalen, zelfs niet wanneer dit geschiedt in de vorm van premies of loontoeslagen naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid vervoerde goederen, ingeval dergelijke betalingen van dien aard zijn [dat zij] de verkeersveiligheid in gevaar [...] brengen en/of inbreuken op deze verordening [aanmoedigen].”

Verordening nr. 44/2001

- 15 Artikel 68, lid 1, van verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 2001, L 12, blz. 1) bepaalde dat deze verordening in de betrekkingen tussen de lidstaten in de plaats kwam van het Verdrag van 27 september 1968 betreffende de rechterlijke bevoegdheid en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 1972, L 299, blz. 32), zoals gewijzigd bij de opeenvolgende verdragen betreffende de toetreding van de nieuwe lidstaten tot dit verdrag (hierna: „Verdrag van Brussel”), uitgezonderd ten aanzien van bepaalde grondgebieden van de lidstaten. Artikel 68, lid 2, van die verordening bepaalde dat voor zover deze verordening in de betrekkingen tussen de lidstaten in de plaats kwam van het Verdrag van Brussel, elke verwijzing naar dat verdrag als een verwijzing naar deze verordening gold.

Verordening nr. 1215/2012

- 16 Verordening (EU) nr. 1215/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 2012, L 351, blz. 1), vermeldt in overweging 8:

„Op 22 december 2000 heeft de Raad verordening [nr. 44/2001] vastgesteld, die in de plaats is gekomen van het [Verdrag van Brussel], voor wat betreft het grondgebied van de lidstaten zoals bestreken door het VWEU, met uitzondering van Denemarken. Bij besluit 2006/325/EG van de Raad [van 27 april 2006 betreffende de sluiting van de Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en het Koninkrijk Denemarken betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 2006, L 120, blz. 22)] heeft de Gemeenschap met Denemarken een overeenkomst gesloten ter waarborging dat de bepalingen van verordening [nr. 44/2001] in Denemarken verzekert. [...]”

- 17 Krachtens artikel 21, lid 1, onder a), van deze verordening kan een werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat worden opgeroepen voor de gerechten van de lidstaat waar hij zijn woonplaats heeft.
- 18 Volgens artikel 62, lid 1, van die verordening past het gerecht, om vast te stellen of een partij woonplaats heeft op het grondgebied van de lidstaat bij een van welks gerechten een zaak aanhangig is, zijn intern recht toe.
- 19 Ingevolge artikel 80 van verordening nr. 1215/2012 is verordening nr. 44/2001 bij deze verordening ingetrokken. Verwijzingen naar de ingetrokken verordening gelden als verwijzingen naar verordening nr. 1215/2012.

Hongaars recht

- 20 § 3, lid 2, van de a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (wet nr. I van 2012 tot vaststelling van het arbeidswetboek; hierna: „arbeidswetboek”) bepaalt dat dit wetboek, tenzij anders bepaald, van toepassing is wanneer de werknemer zijn arbeid gewoonlijk in Hongarije verricht.
- 21 § 285 van het arbeidswetboek luidt als volgt:
- „1. Werkgevers en werknemers kunnen hun op de arbeidsverhouding of op deze wet gebaseerde vorderingen, en vakbonden en ondernemingsraden kunnen hun op deze wet, op een collectieve arbeidsovereenkomst of op een ondernemingsovereenkomst gebaseerde vorderingen bij een rechter aanhangig maken.
- [...]
4. Overeenkomstig § 295 kunnen werknemers hun vorderingen die betrekking hebben op een periode waarin zij in Hongarije waren tewerkgesteld ook bij een Hongaarse rechter aanhangig maken.”
- 22 § 295, lid 1, van dit wetboek bepaalt:
- „Indien een werknemer door een buitenlandse werkgever op basis van een overeenkomst met een derde op het grondgebied van Hongarije is tewerkgesteld en de arbeidsverhouding op grond van § 3, lid 2, van deze wet is uitgesloten van het toepassingsgebied ervan, zijn, behoudens het bepaalde in lid 4, de bepalingen van Hongaars recht, met inbegrip van de bepalingen van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op die arbeidsverhouding voor wat betreft
- a) de duur van de langste arbeidstijd of de kortste rusttijd;
 - b) de minimale duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon;
 - c) het bedrag van het minimumloon;
 - d) de voorwaarden voor uitzendwerk zoals bepaald in § 214 tot en met § 222;
 - e) de voorschriften inzake de bescherming van werknemers;
 - f) de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden voor zwangere vrouwen, voor vrouwen met jonge kinderen en voor jeugdige werknemers, alsmede
 - g) het vereiste van gelijke behandeling.”
- 23 Overeenkomstig § 299 van dat wetboek heeft het met name tot doel om richtlijn 96/71 om te zetten in nationaal recht.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 24 OL, PM en RO (hierna: „betrokken chauffeurs”) hebben elk op respectievelijk 12 juni 2015, 7 juli 2016 en 26 augustus 2016 met Rapidsped, een in Hongarije gevestigde onderneming, een arbeidsovereenkomst gesloten voor tewerkstelling als vrachtwagenchauffeur.
- 25 Deze overeenkomsten, die op eenvormige wijze zijn opgesteld, bepalen dat de werknemer, hoewel hij naast het verrichten van internationaal goederenvervoer ook het verrichten van binnenlands goederenvervoer tot taak heeft, zijn werk gewoonlijk moet verrichten op plaatsen die vaak en hoofdzakelijk in het buitenland zijn gelegen, zonder dat de in het buitenland verrichte arbeid evenwel duurzaam van aard is.
- 26 Krachtens Hongaars recht heeft de werknemer recht op dagvergoedingen voor in het buitenland verrichte arbeid. Uit het dossier waarover het Hof beschikt, en met name uit een door Rapidsped opgesteld informatiedocument voor werknemers, blijkt dat hoe langer de periode van terbeschikkingstelling duurde, die volgens de overeenkomst naar keuze van de werknemer kon variëren van in beginsel drie tot vijf weken, des te hoger het bedrag van die vergoedingen was. In datzelfde document werd gepreciseerd dat die vergoedingen bestemd waren om de in het buitenland gemaakte onkosten te dekken.
- 27 Bovendien bepaalden de arbeidsovereenkomsten van de betrokken chauffeurs dat zij, wanneer zij brandstof bespaarden, naar goeddunken van de werkgever een premie konden ontvangen, die werd berekend op basis van een formule waarbij het brandstofverbruik wordt gerelateerd aan de afgelegde afstand.
- 28 De betrokken chauffeurs reisden voor de uitvoering van hun werkzaamheden met een minibus naar Frankrijk. Tijdens de gehele duur van de terbeschikkingstelling stelden de dispatchingdiensten van Rapidsped de te verrichten vervoerstaken vast, wat wil zeggen dat zij bepaalden op welke datum, met welk voertuig en langs welke route de goederen moesten worden vervoerd. Met het oog op de cabotageregels hebben de chauffeurs een aantal keren de grens overschreden.
- 29 Aan het begin van elke periode van terbeschikkingstelling verstrekke Rapidsped de betrokken chauffeurs een door een Hongaarse notaris gewaarmerkte verklaring, alsmede een detacheringsverklaring van het Franse ministerie van Arbeid, waaruit bleek dat hun uurloon 10,40 EUR per uur bedroeg, dat wil zeggen meer dan het Franse minimumuurloon voor de wegvervoersector, dat op 9,76 EUR per uur was vastgesteld.
- 30 De betrokken chauffeurs hebben bij de verwijzende rechter, de Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (bestuurs- en arbeidsrechter Gyula, Hongarije), een vordering ingesteld tegen Rapidsped op grond dat hun loon voor de in Frankrijk verrichte werktijd niet voldeed aan het Franse minimumloon.
- 31 Op grond van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken chauffeurs ontvingen zij in 2018 daadwerkelijk een maandsalaris van 545 EUR bruto, ofwel 3,24 EUR per uur. Wat het verschil van 6,52 EUR per uur tussen het Franse minimumloon en het door deze chauffeurs ontvangen uurloon betreft, betoogt Rapidsped voor de verwijzende rechter dat dit verschil werd gedekt door het bedrag van de hun betaalde dagvergoedingen en brandstofbesparingspremie, aangezien deze deel uitmaakten van hun salaris, hetgeen de chauffeurs betwisten.

- 32 Volgens de verwijzende rechter valt de situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, gesteld dat richtlijn 96/71 van toepassing is op het internationale goederenvervoer, onder deze richtlijn, aangezien de in Hongarije geregistreerde werkgever – Rapidsped – Hongaarse werknemers – de betrokken chauffeurs – ter beschikking stelt, die in andere lidstaten van de Europese Unie op grond van Hongaars arbeidsrecht worden tewerkgesteld voor rekening en onder leiding van die werkgever, met het oog op het verrichten van diensten op het gebied van goederenvervoer aan klanten op de plaats van terbeschikkingstelling. De werknemers hadden gedurende de gehele periode een arbeidsverhouding met Rapidsped, die verantwoordelijk was voor de terbeschikkingstelling.
- 33 Daarop heeft de Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Dient artikel 1, lid 1, van richtlijn [96/71], gelezen in samenhang met de artikelen 3 en 5 van die richtlijn en met de §§ 285 en 299 van het Hongaarse arbeidswetboek, aldus te worden uitgelegd dat Hongaarse werknemers zich in een bij de Hongaarse rechter aanhangig geding tegenover de Hongaarse werkgever kunnen beroepen op schending van deze richtlijn en van de bepalingen van Frans recht betreffende het minimumloon?
 - 2) Moet de dagvergoeding die werknemers gedurende hun terbeschikkingstelling in het buitenland ter dekking van hun onkosten ontvangen als onderdeel van het loon worden aangemerkt?
 - 3) Is een praktijk waarbij de werkgever vrachtwagenchauffeurs in geval van brandstofbesparing in verhouding tot de gereden afstand en het brandstofgebruik een op basis van een formule berekende premie toekent die geen deel uitmaakt van hun in de arbeidsovereenkomst vastgestelde loon en waarover zij geen belasting of premies betalen, in strijd met artikel 10 van verordening [nr. 561/2006]? Bij die praktijk worden de vrachtwagenchauffeurs, om brandstof te besparen, namelijk aangespoord tot een rijstijl (waarbij zij bijvoorbeeld hellingen afdalen met de versnelling zo lang mogelijk in de vrije stand) die de verkeersveiligheid op de weg in gevaar kan brengen.
 - 4) Is richtlijn [96/71] van toepassing op het internationale goederenvervoer, met name gezien het feit dat de Europese Commissie een inbreukprocedure tegen de Franse Republiek en de Bondsrepubliek Duitsland heeft ingeleid op de grond dat deze lidstaten hun nationale regelgeving inzake het minimumloon op de wegvervoersector toepassen?
 - 5) Kan een richtlijn op zichzelf – wanneer omzetting in nationale wetgeving uitblijft – verplichtingen scheppen voor particulieren en kan een vordering tegen een particulier in een bij de nationale rechter aanhangig geding rechtstreeks op deze richtlijn worden gebaseerd?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Vierde vraag

- 34 Met zijn vierde vraag, die als eerste dient te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector.

- 35 In herinnering dient te worden gebracht dat het Hof in punt 41 van het arrest van 1 december 2020, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:976), heeft geoordeeld dat dit het geval was.
- 36 Om die reden moet op de vierde vraag worden geantwoord dat richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector.

Eerste vraag

- 37 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 1, lid 1, van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 3 en 5 van deze richtlijn, aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een in een lidstaat gevestigde werkgever de voorschriften inzake het minimumloon van een andere lidstaat heeft geschonden, door vanuit eerstbedoelde lidstaat ter beschikking gestelde werknemers aan deze werkgever kan worden tegengeworpen voor een rechterlijke instantie van deze lidstaat.
- 38 In dit verband moet in herinnering worden gebracht dat, teneinde de naleving van een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming te verzekeren, artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71 bepaalt dat de lidstaten erop toezien dat in een lidstaat gevestigde ondernemingen in het kader van een grensoverschrijdende dienstverrichting, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, voor de op het grondgebied van een andere lidstaat ter beschikking gestelde werknemers de op dat grondgebied geldende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen met betrekking tot de in deze bepaling genoemde aangelegenheden, waaronder de minimumlonen (zie in die zin arrest van 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Wat artikel 5 van richtlijn 96/71 betreft, draagt de tweede alinea van deze bepaling de lidstaten op om er met name zorg voor te dragen dat de ter beschikking gestelde werknemers over passende procedures beschikken om de naleving van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen. Deze werknemers moeten zich dus voor de rechter kunnen beroepen op de naleving van de in artikel 3, lid 1, van die richtlijn bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zoals die met betrekking tot het minimumloon.
- 40 Artikel 6 van richtlijn 96/71 bepaalt dat, naast de mogelijkheid voor ter beschikking gestelde werknemers om, teneinde het recht op de door artikel 3 van deze richtlijn gewaarborgde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, een rechtsvordering in te stellen in een lidstaat waarvan de rechterlijke instanties bevoegd zijn overeenkomstig de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, deze werknemers een dergelijk beroep ook kunnen instellen bij de bevoegde rechterlijke instanties van de lidstaat op het grondgebied waarvan zij ter beschikking zijn of waren gesteld.
- 41 Hieruit volgt dat artikel 3, lid 1, en de artikelen 5 en 6 van richtlijn 96/71 aldus moeten worden uitgelegd dat zij ter beschikking gestelde werknemers, ongeacht welk recht van toepassing is op de arbeidsverhouding, het recht waarborgen om voor een van de in het vorige punt bedoelde bevoegde rechterlijke instanties de bepalingen van de gastlidstaat inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden met betrekking tot de in deze eerste bepaling genoemde aangelegenheden, waaronder de minimumlonen, in te roepen en te doen gelden.

- 42 Tot slot dient te worden opgemerkt dat volgens artikel 21, lid 1, onder a), van verordening nr. 1215/2012, waar artikel 6 van richtlijn 96/71 indirect naar verwijst door melding te maken van „bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid”, een werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat kan worden opgeroepen voor de gerechten van de lidstaat waar hij zijn woonplaats heeft.
- 43 Voorts bepaalt artikel 62, lid 1, van die verordening dat een gerecht, om vast te stellen of een partij woonplaats heeft op het grondgebied van de lidstaat bij een van welks gerechten een zaak aanhangig is, zijn intern recht toepast.
- 44 Het staat dus in casu aan de verwijzende rechter om, teneinde vast te stellen of hij bevoegd is op grond van verordening nr. 1215/2012, na te gaan of de werkgever van de betrokken chauffeurs op grond van de Hongaarse wetgeving moet worden geacht in Hongarije te wonen.
- 45 Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, en artikel 6 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met artikel 5 ervan, aldus moeten worden uitgelegd dat zij vereisen dat het feit dat een in een lidstaat gevestigde werkgever de bepalingen van een andere lidstaat inzake het minimumloon heeft geschonden, door vanuit eerstbedoelde lidstaat ter beschikking gestelde werknemers tegenover deze werkgever kan worden ingeroepen voor een rechterlijke instantie van deze lidstaat, indien deze bevoegd is.

Tweede vraag

- 46 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat dagvergoedingen ter dekking van de onkosten die gedurende de terbeschikkingstelling van werknemers in het buitenland zijn gemaakt, moeten worden geacht deel uit te maken van het minimumloon.
- 47 In dit verband dient te worden opgemerkt dat artikel 3, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 96/71 voor de vaststelling van de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn bedoelde minimumlonen uitdrukkelijk verwijst naar de nationale wetgeving of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld (arrest van 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 48 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 (arrest van 12 februari 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, punt 33).
- 49 Wat de vraag betreft of een dagvergoeding als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, deel uitmaakt van het minimumloon in de zin van artikel 3 van richtlijn 96/71, moet in herinnering worden gebracht dat krachtens artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 vergoedingen als „toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling” die deel uitmaken van het minimumloon moeten worden aangemerkt, wanneer zij niet aan de werknemers worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten.
- 50 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde dagvergoeding is in de informatienota die Rapidsped ten behoeve van haar personeel heeft opgesteld, weliswaar aldus omschreven dat die bedoeld is om de door de ter beschikking gestelde werknemers in het buitenland gemaakte onkosten te dekken,

maar dit neemt niet weg dat het bedrag van deze vergoeding verschilt naargelang die terbeschikkingstelling drie, vier of vijf weken of zelfs langer duurt. Dit tweede gegeven, in het bijzonder het forfaitaire en progressieve karakter van die vergoeding, lijkt erop te wijzen dat deze vergoeding niet zozeer beoogt om de onkosten van werknemers in het buitenland te dekken, maar eerder, net als de vergoeding die aan de orde was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 12 februari 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, EU:C:2015:86, punt 48), 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.

- 51 Bovendien blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt niet dat deze vergoeding wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.
- 52 Niettemin dient in herinnering te worden gebracht dat de 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, volgens richtlijn 96/71 niet als bestanddelen van het minimumloon kunnen worden beschouwd. Het is immers volstrekt normaal dat wanneer de werkgever in bijzondere omstandigheden verlangt dat de werknemer meer werk verricht of meer uren maakt, de werknemer voor deze extra prestatie een vergoeding ontvangt, zonder dat deze vergoeding in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het minimumloon (arrest van 14 april 2005, *Commissie/Duitsland*, C-341/02, EU:C:2005:220, punten 39 en 40).
- 53 Aangezien het Hof in casu niet over alle relevante informatie beschikt, staat het aan de verwijzende rechter om in dit verband de noodzakelijke verificaties te verrichten.
- 54 Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat een dagvergoeding waarvan het bedrag verschilt naargelang van de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer, een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling vormt die deel uitmaakt van het minimumloon, tenzij deze wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, of tenzij het gaat om een toeslag die wijziging brengt in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt.

Derde vraag

- 55 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 10 van verordening nr. 561/2006 aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een wegvervoersonderneming bestuurders een premie toekent die wordt berekend op basis van besparingen in de vorm van een verlaging van het brandstofverbruik in verhouding tot het afgelegde traject.
- 56 Volgens artikel 10, lid 1, van verordening nr. 561/2006 mag een vervoersonderneming de bestuurders die zij in dienst heeft of die haar ter beschikking zijn gesteld, niet betalen, zelfs niet wanneer dit geschiedt in de vorm van premies of loontoeslagen naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid vervoerde goederen, ingeval dergelijke betalingen van dien aard zijn dat zij de verkeersveiligheid in gevaar brengen en/of inbreuken op deze verordening aanmoedigen.

- 57 Voor de toepasselijkheid van deze bepaling moet dus aan twee voorwaarden worden voldaan. Ten eerste moet de vergoeding van bestuurders, ook als deze wordt toegekend in de vorm van premies of loontoeslagen, worden berekend op basis van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid vervoerde goederen. Ten tweede moet een dergelijke vergoeding van dien aard zijn dat zij de verkeersveiligheid in gevaar brengt en/of inbreuken op verordening nr. 561/2006 aanmoedigt.
- 58 Bovendien kan worden opgemerkt dat uit richtlijn 2003/59, en in het bijzonder uit overweging 10 ervan en bijlage I erbij, gelezen in samenhang met richtlijn 2006/126, blijkt dat het vereiste dat bestuurders van voertuigen voor goederenvervoer over de weg met een massa van meer dan 3,5 ton die onder verordening nr. 561/2006 vallen, worden opgeleid om hun brandstofverbruik te optimaliseren, zowel voor de samenleving als voor de vervoersector zelf positieve effecten kan hebben.
- 59 Aangezien het Unierecht vereist dat bestuurders van deze voertuigen in staat zijn om op rationele en zuinige wijze te rijden, kan artikel 10, lid 1, van verordening nr. 561/2006 niet aldus worden uitgelegd dat het vervoersondernemingen in beginsel verbiedt om dit soort rijgedrag te bevorderen door middel van een geldelijke stimulans in de vorm van een premie.
- 60 Een dergelijke premie zou echter niet verenigbaar zijn met die bepaling indien zij, in plaats van uitsluitend aan de brandstofbesparing te zijn gekoppeld, een dergelijke besparing beloont naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid te vervoeren goederen op een wijze die de bestuurder aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen en/of de bestuurder aanzet tot inbreuken op verordening nr. 561/2006.
- 61 Het staat dus aan de verwijzende rechter om, gelet op deze overwegingen inzake de draagwijdte van artikel 10, lid 1, van verordening nr. 561/2006, de kenmerken en de gevolgen van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde premie te bepalen.
- 62 Volledigheidshalve moet worden opgemerkt dat de brandstofbesparing afhangt van een groot aantal factoren, zodat de enkele veronderstelling dat een brandstofbesparingspremie bepaalde bestuurders ertoe zou kunnen aanzetten om hellingen af te dalen met de versnelling in de vrije stand, op zich niet de conclusie wettigt dat een dergelijke premie in strijd is met het verbod van artikel 10, lid 1, van verordening nr. 561/2006.
- 63 Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 10, lid 1, van verordening nr. 561/2006 aldus moet worden uitgelegd dat het zich er in beginsel niet tegen verzet dat een wegvervoersonderneming bestuurders een premie toekent die wordt berekend op basis van besparingen in de vorm van een verlaging van het brandstofverbruik in verhouding tot het afgelegde traject. Een dergelijke premie zou echter wel in strijd zijn met die bepaling indien zij, in plaats van uitsluitend aan de brandstofbesparing te zijn gekoppeld, een dergelijke besparing beloont naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid te vervoeren goederen op een wijze die de bestuurder aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen en/of hem aanzet tot inbreuken op verordening nr. 561/2006.

Vijfde vraag

- 64 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of een richtlijn die niet in nationaal recht is omgezet, voor een particulier een verplichting kan doen ontstaan die een andere particulier tegenover hem in rechte kan inroepen.

- 65 Dienaangaande is het weliswaar vaste rechtspraak dat, wanneer een conforme uitlegging van het nationale recht onmogelijk blijkt, zelfs een duidelijke, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn die tot doel heeft particulieren rechten te verlenen of hun verplichtingen op te leggen, niet als zodanig kan worden toegepast in geschillen tussen uitsluitend particulieren (zie in die zin arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punten 41 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak), doch moet worden vastgesteld dat, zoals de advocaat-generaal in punt 74 van zijn conclusie heeft opgemerkt, de verwijzende rechter in casu niet heeft verduidelijkt waarom hij de onderhavige vraag heeft gesteld, noch wat het verband is tussen de relevante bepalingen van richtlijn 96/71 – die deze rechter overigens niet heeft aangeduid – en de op het hoofdgeding toepasselijke nationale wetgeving.
- 66 Krachtens artikel 94, onder c), van het Reglement voor de procesvoering van het Hof dient ieder verzoek om een prejudiciële beslissing een uiteenzetting te bevatten „van de redenen die de verwijzende rechter ertoe hebben gebracht om zich over de uitlegging of de geldigheid van bepalingen van het recht van de Unie vragen te stellen, alsook het verband tussen die bepalingen en de op het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling.”
- 67 Voorts is het volgens vaste rechtspraak van het Hof onontbeerlijk, teneinde het Hof in het kader van een prejudiciële verwijzing in staat te stellen zijn taak overeenkomstig de Verdragen te vervullen, dat de nationale rechterlijke instanties precies uiteenzetten waarom zij van mening zijn dat een antwoord op hun vragen noodzakelijk is voor de beslechting van het hoofdgeding (beschikking van 14 april 2021, Casa di Cura Città di Parma, C-573/20, niet gepubliceerd, EU:C:2021:307, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 68 Bijgevolg is de vijfde vraag niet-ontvankelijk.

Kosten

- 69 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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) **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 moet aldus worden uitgelegd dat zij van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector.**
- 2) **Artikel 3, lid 1, en artikel 6 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met artikel 5 ervan, moeten aldus worden uitgelegd dat zij vereisen dat het feit dat een in een lidstaat gevestigde werkgever de bepalingen van een andere lidstaat inzake het minimumloon heeft geschonden, door vanuit eerstbedoelde lidstaat ter beschikking gestelde werknemers tegenover deze werkgever kan worden ingeroepen voor een rechterlijke instantie van deze lidstaat, indien deze bevoegd is.**

- 3) Artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 moet aldus worden uitgelegd dat een dagvergoeding waarvan het bedrag verschilt naargelang van de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer, een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling vormt die deel uitmaakt van het minimumloon, tenzij deze wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, of tenzij het gaat om een toeslag die wijziging brengt in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt.
- 4) Artikel 10, lid 1, van verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad moet aldus worden uitgelegd dat het zich er in beginsel niet tegen verzet dat een wegvervoersonderneming bestuurders een premie toekent die wordt berekend op basis van besparingen in de vorm van een verlaging van het brandstofverbruik in verhouding tot het afgelegde traject. Een dergelijke premie zou echter wel in strijd zijn met die bepaling indien zij, in plaats van uitsluitend aan de brandstofbesparing te zijn gekoppeld, een dergelijke besparing beloont naargelang van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid te vervoeren goederen op een wijze die de bestuurder aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen en/of hem aanzet tot inbreuken op verordening nr. 561/2006.

ondertekeningen