



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 12 februari 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF — Direktiv 96/71/EG — Artiklarna 3, 5 och 6 — Arbetstagare i ett bolag med säte i en medlemsstat A, som utstationerats i en medlemsstat B — Minimilön enligt kollektivavtal i medlemsstat B — Talerätt för en facklig organisation med säte i medlemsstat B — Lagstiftning i medlemsstat A som förbjuder att fordringar avseende lön överläts till tredje man”

I mål C-396/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Satakunta tingsrätt (Finland) genom beslut av den 12 juli 2013, som inkom till domstolen den 15 juli 2013, i målet

Sähköalojen ammattiliitto ry

mot

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av ordföranden på sjätte avdelningen S. Rodin, tillika tillförordnad ordförande på första avdelningen, samt domarna A. Borg Barthet, E. Levits (referent), M. Berger och F. Biltgen,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: handläggaren I. Illesy,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 juni 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Sähköalojen ammattiliitto ry, genom J. Kailiala, advokat, och J. Hellsten,
- Elektrobudowa Spółka Akcyjna, genom V.-M. Lanne, advokat, och W. Popiołek, advokat,
- Finlands regering, genom J. Heliskoski, i egenskap av ombud,
- Belgiens regering, genom M. Jacobs och L. Van den Broeck, båda i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom M. Wolff och C. Thorning, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: finska.

- Tysklands regering, genom T. Henze och B. Beutler, båda i egenskap av ombud,
 - Österrikes regering, genom G. Hesse, i egenskap av ombud,
 - Polens regering, genom B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga och D. Lutostańska, samtliga i egenskap av ombud,
 - Sveriges regering, genom A. Falk och C. Hagerman, båda i egenskap av ombud,
 - Norges regering, genom P. Wennerås, i egenskap av ombud,
 - Europeiska kommissionen, genom E. Paasivirta och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 18 september 2014 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, artiklarna 12 och 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), protokoll (nr 30) om Polens och Förenade kungarikets tillämpning av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (vilket protokoll fogats till EUF-fördraget), artiklarna 3, 5 andra stycket och 6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1) och artikel 14.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, s. 6, och rättelse i EUT L 309, 2009, s. 87).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Sähköalojen ammattiliitto ry (nedan kallad Sähköalojen ammattiliitto), en finländsk fackförening i elbranschen, och Elektrobudowa Spółka Akcyjna (nedan kallat ESA), ett bolag etablerat i Polen. Målet rör lönefordringar till följd av anställningsförhållanden.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Direktiv 96/71 föreskriver följande i artikel 1, som har rubriken ”Tillämpningsområde”:
”1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.
...
3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:
...
b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

...”

- 4 Artikel 3 i direktivet, med rubriken ”Arbets- och anställningsvillkor”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller

— i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:

...

b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.

c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; ...

...

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt c första raden den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

...

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

...”

- 5 Artikel 5 i direktivet, med rubriken ”Åtgärder”, stadgar följande:

”Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.”

- 6 Artikel 6 i samma direktiv, med rubriken ”Rättslig behörighet”, har följande lydelse:

”För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.”

- 7 Bilagan till direktiv 96/71 innehåller en förteckning över de verksamheter som avses i artikel 3.1 andra strecksatsen. De omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, enligt vad som specificeras i bilagan.

Finländsk rätt

- 8 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (26.1.2001/55) stadgar följande:

”Arbetsgivaren skall iakttä åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

...”

- 9 2 § 4 mom. lagen om utstationerade arbetstagare (9.12.1999/1146) föreskriver följande:

”Till en ... utstationerad arbetstagare ska betalas minimilön. Som minimilön betraktas ett vederlag som bestäms utifrån ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. ...”

- 10 De relevanta kollektivavtalen i den mening som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är de för elektrifierings- och elinstallationsbranscherna inom bygginstallationsbranschen, vilka rör sådana verksamheter som avses i bilagan till direktiv 96/71. Dessa kollektivavtal har allmän giltighet i den mening som avses i artikel 3.8 i direktiv 96/71. De innehåller bestämmelser om uppdelning av arbetstagare i lönegrupper, om semesterlön, dagtraktamente och reseersättning samt om boendekostnader.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 11 ESA, ett bolag etablerat i Polen, är verksam i elbranschen. Bolaget har en filial i Finland.
- 12 För att utföra elektrifieringsarbeten vid Olkiluoto kärnkraftverk i Euraåminne kommun (Finland) ingick ESA, i Polen och med tillämpning av polsk rätt, arbetsavtal med 186 arbetstagare. Dessa utstationerades vid bolagets finländska filial. De arbetade på bygget på Olkiluoto och var inkvarterade i lägenheter i Euraåminne, ungefär 15 kilometer från bygget. Parterna i målet tvistar om arbetstagarnas dagliga restid till och från arbetsplatsen.
- 13 Arbetstagarna ansåg att ESA inte hade gett dem den minimilön de hade rätt till enligt de finländska kollektivavtal i elektrifierings- och bygginstallationsbranscherna som enligt unionsrätten ska tillämpas. De överlät därför sina individuella fordringar till Sähköalojen ammattiliitto för att denna organisation skulle kräva in dem.
- 14 Sähköalojen ammattiliitto anförde inför Satakunta tingsrätt att dessa kollektivavtal föreskriver att arbetstagarnas minimilön ska beräknas enligt mer fördelaktiga kriterier än de som ESA har tillämpat. De kriterierna rör bland annat hur arbetstagarna delas upp i lönegrupper, om lönen ska utgöra timlön eller ackordslön, semesterlön, dagtraktamente, reseersättning och betalt boende.

- 15 Genom talan i två fall som väcktes den 8 augusti 2011 respektive den 3 januari 2012 yrkade Sähköalojen ammattiliitto att ESA skulle förpliktas att betala sammanlagt 6 648 383,15 euro jämte ränta till organisationen, vilket motsvarade de fordringar som överlätits till denna.
- 16 ESA yrkade att talan skulle ogillas. Företaget gjorde gällande bland annat att Sähköalojen ammattiliitto saknar rätt att föra talan i de utstationerade arbetstagarnas namn, eftersom polsk rätt förbjuder överlåtelse av fordringar som härrör från ett anställningsförhållande.
- 17 Satakunta tingsrätt beslutade på Sähköalojen ammattiliittos yrkande att kvarstadsbelägga ett tillräckligt belopp för att täcka fackföreningens fordringar upp till 2 900 000 euro. Efter det att detta beslut hade vunnit laga kraft ställde ESA en bankgaranti på detta belopp till den behöriga myndigheten, med giltighetstid till den 30 september 2015.
- 18 Satakunta tingsrätt hyste tvivel om tolkningen av unionsrätten, särskilt artikel 3 i direktiv 96/71 jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, och beslutade därför att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till EU-domstolen:

”1) Kan en fackförening som agerar i arbetstagarnas intresse direkt åberopa artikel 47 i [stadgan] som omedelbart tillämplig rättskälla gentemot en tjänsteleverantör från en annan medlemsstat, när den bestämmelse som uppges stå i strid med artikel 47 (artikel 84 i den polska lagen om arbete) är en helt och hållet nationell bestämmelse?

2) Följer det av unionsrätten, närmare bestämt principen om ett effektivt domstolsskydd som fastslås i artikel 47 i [stadgan] samt i artiklarna 5 andra stycket och 6 i [direktiv 96/71], tolkade mot bakgrund av den föreningsfrihet på fackföreningsområdet som fastslås i artikel 12 i [stadgan], att den nationella domstolen, i ett domstolsförfarande som rör fordringar som har förfallit till betalning i den stat där arbetet utförs, i den mening som avses i nämnda direktiv, inte får tillämpa en arbetsrättslig bestämmelse i arbetstagarnas hemstat, som hindrar att en lönefordran överläts till en fackförening i den stat där arbetet utförs så att fackföreningen kan driva in fordran, om det enligt motsvarande bestämmelse i den stat där arbetet utförs är tillåtet att överlåta såväl en lönefordran som har förfallit till betalning, och därmed talerätten, till en fackförening i vilken alla arbetstagare som har överlåtit sina fordringar är medlemmar?

3) Ska bestämmelserna i protokoll (nr 30) till EUF-fördraget tolkas så, att även en nationell domstol som inte ligger i Polen eller i Förenade kungariket måste beakta dessa bestämmelser, om den aktuella tvisten har en nära koppling till Polen, och framför allt om tillämplig rätt för anställningsavtalen är polsk rätt? Med andra ord, hindrar [detta protokoll] att en finländsk domstol fastställer att lagar eller andra författningar, administrativ praxis eller förvaltningsåtgärder i Polen strider mot de grundläggande rättigheter, friheter och principer som anges i [stadgan]?

4) Ska artikel 14.2 i [förordning nr 593/2008], jämförd med artikel 47 i [stadgan], tolkas så, att den utgör hinder mot tillämpningen av en nationell bestämmelse i en medlemsstat som förbjuder överlåtelse av fordringar och anspråk som grundar sig på ett anställningsförhållande?

5) Ska artikel 14.2 i [förordning nr 593/2008] tolkas så, att tillämplig rätt för överlåtelser av fordringar som grundar sig på anställningsavtalet är den lagstiftning som gäller för det aktuella anställningsavtalet enligt [förordning nr 593/2008], oavsett om innehållet i ett enskilt anspråk även påverkas av bestämmelserna i annan lagstiftning?

6) Ska artikel 3 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, tolkas så, att begreppet minimilön omfattar grundtimlön efter lönegrupp, ackordsgarantilön, semesterlön, fast dagtraktamente och ersättning för den dagliga resan till och från arbetet (reseersättning) i överensstämmelse med de anställnings- och arbetsvillkor som har fastställts i ett kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet och som omfattas av bilagan till direktivet?

- a) Ska artikel 56 FEUF [och artikel 57 FEUF] och/eller artikel 3 i [direktiv 96/71] tolkas så, att de hindrar att värdmedlemsstaten i sina nationella bestämmelser (kollektivavtal med allmän giltighet) ålägger tjänsteleverantörer från andra medlemsstater att betala reseersättning och dagtraktamente till arbetstagare som är utstationerade till dess territorium, med hänsyn till att alla utstationerade arbetstagare enligt de nationella bestämmelserna i fråga anses resa till sin arbetsplats under hela utstationeringen, vilket innebär att arbetstagaren har rätt till reseersättning och dagtraktamente?
- b) Ska artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF och/eller artikel 3 i [direktiv 96/71] tolkas så, att de hindrar att den nationella domstolen väljer att inte erkänna en eventuell lönegruppsindelning som ett företag från en annan medlemsstat har upprättat och använt i domstolsstaten, om så har skett?
- c) Ska artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF och/eller artikel 3 i direktiv 96/71 tolkas så, att en arbetsgivare från en annan medlemsstat får fastställa indelningen av arbetstagarna i lönegrupper, så att detta får bindande verkan gentemot domstolen i den stat där arbetet utförs, om det föreskrivs en annan lönegruppsindelning i ett kollektivavtal som har allmän giltighet i den stat där arbetet utförs, eller kan värdmedlemsstaten, till vilken arbetstagare från den andra medlemsstaten har utstationerats, föreskriva vilka bestämmelser tjänsteleverantören ska följa vid indelningen av arbetstagarna i lönegrupper?
- d) Ska, vid tolkningen av artikel 3 i [direktiv 96/71] jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, den logi som arbetsgivaren betalar enligt det kollektivavtal som avses i fråga 6, och de matkuponger som tilldelas av en tjänsteleverantör från en annan medlemsstat i enlighet med anställningsavtalet, betraktas som ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, eller omfattas detta av begreppet minimilön, i den mening som avses i artikel 3.1 i direktivet?
- e) Ska artikel 3 i [direktiv 96/71] jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF tolkas så, att ett allmängiltigt kollektivavtal i den stat där arbetet ska utföras, vid tolkningen av frågan rörande ackordslön, reseersättning och dagtraktamente, ska anses vara motiverat av hänsyn hänförliga till krav som uppstår till följd av *ordre public*?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Frågorna 1–5

- 19 Satakunta tingsrätt har ställt frågorna 1–5, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida direktiv 96/71 jämfört med artikel 47 i stadgan, under sådana omständigheter som de i det nationella målet, utgör hinder för att en lagstiftning i den medlemsstat där ett företag som har utstationerat arbetstagare i en annan medlemsstat har sitt säte – enligt vilken lagstiftning fordringar till följd av anställningsförhållanden inte får överlåtas – kan hindra att en fackförening såsom Sähköalojen ammattiliitto väcker talan vid domstol i den andra medlemsstaten där arbetet utförs för att inkräva de utstationerade arbetstagarnas lönefordringar, som dessa överlåtit till fackföreningen.
- 20 Det framgår inte bara av de upplysningar som Satakunta tingsrätt lämnat till EU-domstolen, utan även av de svar som getts på frågorna under förhandlingen vid EU-domstolen, att Sähköalojen ammattiliittos talerätt vid Satakunta tingsrätt regleras av finländsk processrätt, som är tillämplig i egenskap av *lex fori*. Det är också utrett att käranden enligt finländsk processrätt har rätt att föra talan i de utstationerade arbetstagarnas namn.
- 21 Den polska lagen om anställningsförhållanden, som ESA åberopat, är således inte relevant för frågan om Sähköalojen ammattiliittos talerätt vid Satakunta tingsrätt och utgör inte hinder för fackföreningen i fråga att väcka talan vid Satakunta tingsrätt.

- 22 Det ska även påpekas att det nationella målet rör fastställande av räckvidden av begreppet minimilön i den mening som avses i direktiv 96/71, som de polska arbetstagarna utstationerade i Finland kan göra anspråk på.
- 23 Det framgår otvetydigt av artikel 3.1 andra strecksatsen i det direktivet att frågor om minimilön i direktivets mening regleras av lagstiftningen i den medlemsstat där arbetstagarna är utstationerade för att utföra arbetet, i detta fall alltså Finland, oavsett vilket lands lag som är tillämplig på anställningsförhållandet.
- 24 Det framgår också bland annat av lydelsen av Satakunta tingsrätts andra fråga att det är förenligt med finländsk rätt att överlåta lönefordringarna till Sähköalojen ammattiliitto för att denna ska kunna inkräva dem åt de utstationerade arbetstagarna samt att det polska företaget, som anställt arbetstagarna, har en filial i Finland där dessa utstationerats.
- 25 Under dessa omständigheter finns det, tvärtemot vad ESA gjort gällande, inget stöd för att ifrågasätta Sähköalojen ammattiliittos rätt att väcka talan vid Satakunta tingsrätt.
- 26 Frågorna 1–5 ska därmed besvaras på följande sätt. Under sådana omständigheter som de i det nationella målet utgör direktiv 96/71, jämfört med artikel 47 i stadgan, hinder för att en lagstiftning i den medlemsstat där ett företag som har utstationerat arbetstagare i en annan medlemsstat har sitt säte – enligt vilken lagstiftning fordringar till följd av anställningsförhållanden inte får överlåtas – kan hindra att en fackförening såsom Sähköalojen ammattiliitto väcker talan vid domstol i den andra medlemsstaten där arbetet utförs för att inkräva de utstationerade arbetstagarnas lönefordringar, som avser minimilön i den mening som avses i direktiv 96/71 och som arbetstagarna överlåtit till fackföreningen, när denna överlåtelse är förenlig med den senare medlemsstatens nationella rätt.

Fråga 6

- 27 Satakunta tingsrätt har ställt den sjätte frågan för att få klarhet i huruvida artikel 3 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, ska tolkas så, att den hindrar att begreppet minimilön exkluderar följande former av ersättning, som är aktuella i det nationella målet: Ersättning som anses ingå i grundtimlön eller ackordsgarantilön efter lönegrupp, semesterlön, dagtraktamente och reseersättning samt ersättning för logi som fastställts i ett kollektivavtal som omfattas av bilagan till nämnda direktiv och som förklarats ha allmän giltighet i den medlemsstat där arbetstagarna är utstationerade, samt utdelning av matkuponger, enligt vad som följer av anställningsförhållandet mellan de utstationerade arbetstagarna och deras arbetsgivare i ursprungsmedlemsstaten.
- 28 EU-domstolen erinrar därvid om att unionslagstiftaren antagit direktiv 96/71 i syfte att, som framgår av skäl 6, i arbetsgivarnas och de anställdas intresse fastställa arbets- och anställningsvillkoren för anställningsförhållanden när ett företag som är etablerat i en medlemsstat tillfälligt utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla tjänster (dom Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 58, och Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, punkt 33).
- 29 För att säkerställa att en kärna av tvingande regler för minimiskydd iaktas föreskrivs i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71 att medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, ska se till att företag i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i denna bestämmelse (dom Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punkt 73).
- 30 Det ska i detta sammanhang påpekas att artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71 har dubbla syften. Den ska för det första säkerställa en lojal konkurrens mellan inhemska företag och företag som tillhandahåller tjänster över gränserna genom att de sistnämnda företagen åläggs en skyldighet att gentemot sina arbetstagare på ett begränsat antal angivna områden tillämpa arbets- och

anställningsvillkor som fastställts i värdmedlemsstaten. För det andra syftar bestämmelsen till att säkerställa att värdmedlemsstatens regler om minimiskydd tillämpas på de utstationerade arbetstagarna, såvitt gäller arbets- och anställningsvillkor på de områden som nämnts ovan, under den tid som de tillfälligt utför arbete i värdmedlemsstaten (dom Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punkterna 74 och 76).

- 31 Direktivet har däremot inte harmoniserat det materiella innehållet i reglerna om minimiskydd, även om det ger viss information om detta.
- 32 Artikel 3.1 andra stycket i direktiv 96/71 hänvisar uttryckligen till nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad när det gäller att fastställa den minimilön som avses i artikel 3.1 första stycket (dom Isbir, EU:C:2013:711, punkt 36).
- 33 Artikel 3.7 andra stycket i direktivet preciserar i vilken utsträckning ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av minimilönen vad gäller arbets- och anställningsvillkoren enligt artikel 3 i direktivet.
- 34 Med förbehåll för vad som anges i artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 ska rekvisiten för minimilön vid tillämpningen av detta direktiv bestämmas i lagstiftningen i värdmedlemsstaten, under förutsättning att denna definition – såsom den anges i relevant nationell lagstiftning, relevanta nationella kollektivavtal eller de nationella domstolarnas tolkning därav – inte medför att friheten att tillhandahålla tjänster mellan medlemsstaterna hindras (dom Isbir, EU:C:2013:711, punkt 37).
- 35 EU-domstolen har redan haft tillfälle att precisera vissa delar av lönen som inte ingår i minimilönen.
- 36 Enligt domstolens fasta praxis kan sådana löneförhöjningar och tillägg som inte definieras som en del av minimilönen enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad, och som ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag han eller hon uppbär, inte anses utgöra en del av minimilönen enligt bestämmelserna i direktiv 96/71 (dom kommissionen/Tyskland, C-341/02, EU:C:2005:220, punkt 39, och Isbir, EU:C:2013:711, punkt 38).
- 37 Det är mot bakgrund av dessa överväganden som EU-domstolen ska pröva de olika delar av lönen som Satakunta tingsrätt tagit upp, för att avgöra om de ingår i minimilönen i den mening som avses i artikel 3 i direktiv 96/71.

Grundtimlön och/eller ackordsgarantilön efter lönegrupp

- 38 För att kunna avgöra målet har Satakunta tingsrätt frågat EU-domstolen huruvida artikel 3.1 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, ska tolkas så, att den hindrar att en minimitimlön och/eller minimiackordslön beräknas utifrån en uppdelning av arbetstagarna i lönegrupper, enligt vad som föreskrivs i relevanta kollektivavtal i värdmedlemsstaten.
- 39 Det framgår uttryckligen av lydelsen av artikel 3.1 andra stycket i direktiv 96/71 att minimilönen fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad. Den lydelsen innebär att det är värdmedlemsstaten som har att bestämma även beräkningssättet för minimilönen och kriterierna för detta.
- 40 Av vad som anförts följer för det första att de bestämmelser som är i kraft i värdmedlemsstaten kan avgöra huruvida minimilönen ska beräknas som timlön eller som ackordslön. För att kunna göras gällande gentemot den arbetsgivare som utstationerat arbetstagarna i värdmedlemsstaten, måste dessa bestämmelser emellertid vara bindande och uppfylla kraven på öppenhet, vilket bland annat innebär att de ska vara tillgängliga och klara.

- 41 Vid tillämpning av dessa kriterier kan den minimilön som beräknas på grundval av relevanta kollektivavtal således inte vara avhängig den utstationerande arbetsgivarens fria val som görs enbart för att erbjuda dessa anställdas arbete till ett lägre pris än priset för lokala arbetstagare.
- 42 I det nationella målet ankommer det på Satakunta tingsrätt att kontrollera att de bestämmelser om beräkning av minimilön som ska tillämpas enligt relevanta kollektivavtal är bindande och transparenta.
- 43 Av vad som anförts följer för det andra att de bestämmelser om klassificeringen av arbetstagare i lönegrupper som tillämpas i värdmedlemsstaten på grundval av olika kriterier såsom arbetstagarnas kvalifikationer, utbildning och erfarenhet och/eller arbetets art, ska tillämpas i stället för de bestämmelser som gäller för de utstationerade arbetstagarna i ursprungsmedlemsstaten. Det är bara vid en jämförelse mellan de arbets- och anställningsvillkor enligt artikel 3.7 första stycket i direktiv 96/71 som tillämpas i ursprungsmedlemsstaten och de i värdmedlemsstaten som klassificeringen i värdmedlemsstaten ska beaktas, när det är förmånligare för arbetstagaren.
- 44 För att kunna göras gällande gentemot den utstationerande arbetsgivaren måste emellertid de bestämmelser om klassificering av arbetstagarna i lönegrupper som tillämpas i värdmedlemsstaten också vara av bindande art och uppfylla kraven på öppenhet, vilket bland annat betyder att de ska vara tillgängliga och klara. Det ankommer på Satakunta tingsrätt att pröva huruvida dessa villkor är uppfyllda i det nationella målet.
- 45 Med hänsyn till det ovanstående ska artikel 3.1 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, tolkas så, att den inte hindrar att en minimitimlön och/eller minimiackordslön beräknas utifrån en klassificering av arbetstagarna i lönegrupper, såsom föreskrivs i relevanta kollektivavtal i värdmedlemsstaten, förutsatt att beräkningen och klassificeringen görs enligt bindande och transparenta bestämmelser, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

Dagtraktamente

- 46 Vad gäller frågan huruvida ett dagtraktamente, som det i det nationella målet, ingår i minimilönen i den mening som avses i artikel 3 i direktiv 96/71, framgår det av handlingarna i målet att de relevanta kollektivavtalen i Finland föreskriver att utstationerade arbetstagare ska beviljas dagtraktamente. Enligt dessa kollektivavtal består traktamentet av en dagersättning med ett fast belopp, som för den aktuella perioden uppgick till mellan 34 och 36 euro.
- 47 Enligt vad som framgår av handlingarna betalas detta traktamente inte ut till arbetstagarna som ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen i den mening som avses i artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71.
- 48 Traktamentet är nämligen avsett att säkerställa de berörda arbetstagarnas sociala skydd, genom att de kompenseras för de olägenheter som utstationeringen innebär till följd av att de berörda personerna tvingas flytta iväg från sin vanliga miljö.
- 49 Ett sådant traktamente ska därför betraktas som en ersättning ”som hör ihop med utstationeringen” i den mening som avses i artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71.
- 50 Enligt nämnda direktivsbestämmelse ingår en sådan ersättning i minimilönen.
- 51 Under dessa omständigheter ska dagtraktamentet betalas till utstationerade arbetstagare, som de i det nationella målet, på lika villkor som till lokala anställda som har rätt till traktamente vid utstationering i Finland.

- 52 Av vad som anförts följer att ett sådant dagtraktamente som det i det nationella målet ska anses utgöra en del av minimilönen, på samma villkor som de som gäller för inkluderandet av traktamentet i den minimilön som betalas till lokala arbetstagare vid utstationering inom den berörda medlemsstaten.

Reseersättning

- 53 EU-domstolen vill inledningsvis påpeka att tolkningsfrågan inte, i den mån den rör reseersättning, avser ersättning för kostnader som arbetstagarna har för att transportera sig till och från arbetet, utan endast huruvida artikel 3 i direktiv 96/71 ska tolkas så, att reseersättningen ska anses ingå i arbetstagarnas minimilön.
- 54 Enligt relevanta bestämmelser i de finländska kollektivavtalen har arbetstagarna rätt till reseersättning om den dagliga resan till och från arbetet tar mer än en timme.
- 55 Vid beräkningen av restiden måste det avgöras hur lång tid de berörda utstationerade arbetstagarna faktiskt, i det konkreta fallet, behöver för att ta sig mellan boendet i Finland och byggarbetsplatsen i Finland. Det ankommer på Satakunta tingsrätt att med hänsyn till de faktiska omständigheterna i det nationella målet pröva huruvida tidsvillkoret enligt tillämpliga finländska bestämmelser om reseersättning är uppfyllda för arbetstagarna i fråga.
- 56 Eftersom en sådan reseersättning inte betalas ut som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit för arbetstagarna till följd av utstationeringen, ska den i enlighet med artikel 3.7 andra stycket i direktiv 96/71 anses vara en ersättning som hör ihop med utstationeringen och därmed anses utgöra en del av minimilönen.
- 57 EU-domstolen konstaterar följaktligen att en reseersättning som den i det nationella målet, som betalas ut till arbetstagarna på villkor att den dagliga restiden till och från arbetet överskrider en timme, ska anses utgöra en del av minimilönen för de utstationerade arbetstagarna, förutsatt att dessa villkor är uppfyllt, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

Boendekostnader

- 58 Vad gäller frågan huruvida artikel 3 i direktiv 96/71 jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF ska tolkas så, att betalt boende för de berörda arbetstagarna ska anses utgöra en del av deras minimilön, konstaterar EU-domstolen att enligt lydelsen av artikel 3.7 i detta direktiv kan så inte vara fallet.
- 59 Ordalydelsen i den bestämmelsen utesluter förvisso endast ersättning för boendekostnader som faktiskt uppkommit till följd av utstationeringen, och EAS har – enligt de uppgifter EU-domstolen förfogar över – betalat dessa kostnader för de berörda arbetstagarna utan att dessa behövt lägga ut kostnaden för boendet och sedan begära återbetalning. På vilket sätt ESA konkret valt att stå för kostnaderna saknar dock betydelse för hur dessa ska kvalificeras rättsligt.
- 60 Som generaladvokaten påpekat i punkt 111 i sitt förslag till avgörande, skulle det dessutom strida mot syftet med artikel 3.7 i direktiv 96/71 att beakta kostnaderna för de utstationerade arbetstagarnas boende vid beräkningen av deras minimilön.

Matkuponger

- 61 Vad gäller tolkningen av artikel 3 i direktiv 96/71 jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF beträffande begreppet minimilön, och huruvida de matkuponger som ESA delat ut till de berörda arbetstagarna ska beaktas i detta sammanhang, vill EU-domstolen påpeka följande. Utdelningen av

dessa kuponger föranleds inte av några bestämmelser i värdmedlemsstatens lagar eller förordningar eller av de relevanta kollektivavtal som Sähköalojen ammattiliitto åberopat, utan följer av det i Polen upprättade anställningsförhållandet mellan de utstationerade arbetstagarna och arbetsgivaren ESA.

- 62 I likhet med de ersättningar som betalats ut för att kompensera för boendekostnader, har dessa ersättningar betalats ut som kompensation för levnadsomkostnader som faktiskt uppkommit för arbetstagarna till följd av utstationeringen.
- 63 Det framgår således tydligt av själva lydelsen av artikel 3.1 och 3.7 i direktiv 96/71 att denna ersättning inte ska anses utgöra en del av minimilönen i den mening som avses i artikel 3 i direktivet.

Semesterlön

- 64 Vad gäller semesterlönen erinrar EU-domstolen inledningsvis om att varje arbetstagare enligt artikel 31.2 i stadgan har rätt till årlig betald semester.
- 65 Den rättigheten, som preciseras i artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9), från vilket det enligt direktivet inte är tillåtet att avvika, ger varje arbetstagare rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. Minimisemesterlön, som enligt fast rättspraxis måste betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk, tillkommer således varje arbetstagare, oberoende av dennes tjänstgöringsort inom unionen (se, för ett liknande resonemang, dom Schutz-Hoff m.fl., C-350/06 och 520/06, EU:C:2009:18, punkt 54, och dom Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 14).
- 66 Det framgår också tydligt av domstolens praxis att uttrycket ”årlig betald semester” i artikel 31 i stadgan och artikel 7.1 i direktiv 2003/88 betyder att lön måste utgå under den årliga semestern i den mening som avses i dessa bestämmelser. Arbetstagaren ska med andra ord få ordinarie lön under denna viloperiod (se dom Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50, och dom Lock, EU:C:2014:351, punkt 16).
- 67 Enligt denna rättspraxis behandlar direktiv 2003/88 rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna årliga semester som två delar av en och samma rättighet. Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder denne arbetar (se dom Lock, EU:C:2014:351, punkt 17 och där angiven rättspraxis).
- 68 Semesterlönen utgör således, som generaladvokaten påpekat i punkt 89 i sitt förslag till avgörande, en inneboende del av den ersättning som arbetstagaren erhåller som motprestation för sitt arbete.
- 69 Av detta följer att artikel 3 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, ska tolkas så, att den minsta lön som arbetstagaren har rätt till under perioden med minsta antal betalda semesterdagar per år enligt artikel 3.1 andra strecksatsen b i direktivet motsvarar den minimilön som arbetstagaren har rätt till under referensperioden.
- 70 Av vad som anförts följer att den sjätte frågan ska besvaras så, att artikel 3.1 och 3.7 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, ska tolkas på följande sätt:
- Den hindrar inte att en minimitimlön och/eller minimiackordslön beräknas utifrån en klassificering av arbetstagarna i lönegrupper, såsom föreskrivs i relevanta kollektivavtal i värdmedlemsstaten, förutsatt att beräkningen och klassificeringen görs enligt bindande och transparenta bestämmelser, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

- Ett sådant dagtraktamente som det i det nationella målet ska anses utgöra en del av minimilönen, på samma villkor som de som gäller för inkludandet av traktamentet i den minimilön som betalas till lokala arbetstagare vid utstationering inom den berörda medlemsstaten.
- En reseersättning som betalas ut till arbetstagarna på villkor att den dagliga restiden till och från arbetet överskrider en timme, ska anses utgöra en del av minimilönen för de utstationerade arbetstagarna, förutsatt att detta villkor är uppfyllt, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.
- Betalt boende för de berörda arbetstagarna ska inte anses utgöra en del av deras minimilön.
- Ersättning i form av matkuponger ska inte anses utgöra en del av arbetstagarnas minimilön.
- Den lön som de utstationerade arbetstagarna har rätt till under perioden med minsta antal betalda semesterdagar per år motsvarar den minimilön som arbetstagarna har rätt till under referensperioden.

Rättegångskostnader

- ⁷¹ Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

- 1) Under sådana omständigheter som de i det nationella målet utgör Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, jämfört med artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, hinder för att en lagstiftning i den medlemsstat där ett företag som har utstationerat arbetstagare i en annan medlemsstat har sitt säte – enligt vilken lagstiftning fordringar till följd av anställningsförhållanden inte får överlåtas – kan hindra att en fackförening såsom Sähköalojen ammattiliitto ry väcker talan vid domstol i den andra medlemsstaten där arbetet utförs för att inkräva de utstationerade arbetstagarnas lönefordringar, som avser minimilön i den mening som avses i direktiv 96/71 och som arbetstagarna överlätit till fackföreningen, när denna överlåtelse är förenlig med den senare medlemsstatens nationella rätt.
- 2) Artikel 3.1 och 3.7 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF, ska tolkas på följande sätt:
 - Den hindrar inte att en minimitimlön och/eller minimiackordslön beräknas utifrån en klassificering av arbetstagarna i lönegrupper, såsom föreskrivs i relevanta kollektivavtal i värdmedlemsstaten, förutsatt att beräkningen och klassificeringen görs enligt bindande och transparenta bestämmelser, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.
 - Ett sådant dagtraktamente som det i det nationella målet ska anses utgöra en del av minimilönen, på samma villkor som de som gäller för inkluderandet av traktamentet i den minimilön som betalas till lokala arbetstagare vid utstationering inom den berörda medlemsstaten.
 - En reseersättning som betalas ut till arbetstagarna på villkor att den dagliga restiden till och från arbetet överskrider en timme, ska anses utgöra en del av minimilönen för de utstationerade arbetstagarna, förutsatt att detta villkor är uppfyllt, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.
 - Betalt boende för de berörda arbetstagarna ska inte anses utgöra en del av deras minimilön.
 - Ersättning i form av matkuponger ska inte anses utgöra en del av arbetstagarnas minimilön.
 - Den lön som de utstationerade arbetstagarna har rätt till under perioden med minsta antal betalda semesterdagar per år motsvarar den minimilön som arbetstagarna har rätt till under referensperioden.

Underskrifter