

RECHTSPRAAK

Dienstenrichtlijn van toepassing op grensoverschrijdend wegvervoer: verrekening dagvergoeding met minimumloon gastland mogelijk*Feiten*

Werknemers zijn als chauffeur in dienst van de Hongaarse werkgever Rapidsped. Op grond van het Hongaarse recht krijgt een werknemer dagvergoedingen voor de periode dat hij in het buitenland ter beschikking is gesteld. In de arbeidsovereenkomst was een premie voor besparing op brandstofkosten opgenomen. Op grond van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken chauffeurs ontvingen zij in 2018 daadwerkelijk een maandsalaris van € 545 bruto, ofwel € 3,24 per uur. Wat het verschil van € 6,52 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. Volgens de verwijzende rechter valt de situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, gesteld dat Richtlijn 96/71/EEG 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.

Oordeel

Het Hof oordeelt als volgt.

Verrekening onkostenvergoedingen met minimumloon

In herinnering dient te worden gebracht dat het Hof in punt 41 van het arrest van 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (zaak C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976), heeft geoordeeld dat Richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector.

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 Richtlijn 96/71, moet in herinnering worden gebracht dat krachtens artikel 3 lid 7, tweede alinea, 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. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde dagvergoeding is in de informatienota die Rapsipeds 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* (zaak C-396/13, ECLI: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. Bovendien blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt niet dat deze vergoeding wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding. 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 (HvJ EG 14 april 2005, zaak C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220 (*Commissie/Duitsland*), r.o. 39 en 40). 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. Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 3 lid 7, tweede alinea, 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, verblijfskosten 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:548

Zaaknummer: C-428/19

Rechters: J.C. Bonichot, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan en N. Jääskinen

Wetsartikelen: Richtlijn 96/71/EEG en Dienstenrichtlijn