



Domstolen præciserer begrebet »mindsteløn« til udstationerede arbejdstagere

Direktivet om udstationering af arbejdstagere ¹ fastslår, at for så vidt angår mindsteløn er de arbejds- og ansættelsesvilkår, som sikres udstationerede arbejdstagere, fastsat ved værtsmedlemsstatens lovgivning og/eller, inden for byggesektoren, ved kollektive aftaler, der finder generel anvendelse i værtsmedlemsstaten.

I henhold til den finske lov om udstationering af arbejdstagere fastsættes mindstelønnen på grundlag af en kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna (»ESA«), som er et polsk selskab, har i Polen og på grundlag af polsk ret indgået arbejdsaftaler med 186 arbejdstagere og herefter udstationeret dem ved sin finske filial med henblik på udførelse af elarbejder på byggepladsen ved atomkraftværket Olkiluoto i Eurajoki kommune i Finland.

Under henvisning til, at ESA ikke har betalt dem den mindsteløn, som de havde krav på i henhold til de finske kollektive overenskomster for elområdet og bygningsinstallationsområdet, der finder generel anvendelse, har de berørte arbejdstagere hver især overdraget deres lønkrav til Sähköalojen ammattiliitto (finsk fagforening på elområdet) med henblik på, at denne fagforening inddriver disse krav.

For Satakunnan kärjäoikeus (ret i første instans i Satakunta) har Sähköalojen ammattiliitto gjort gældende, at arbejdstagernes mindsteløn i henhold til de nævnte kollektive overenskomster skal beregnes på grundlag af kriterier, som er gunstigere for arbejdstagerne end dem, som ESA har anvendt. Disse kriterier vedrører navnlig fremgangsmåden med hensyn til indplacering af arbejdstagerne i lønklasser, aflønningsform (timeløn eller akkordløn) samt ydelse af feriepenge, dagpenge, rejsetidsgodtgørelse samt afholdelse af udgifter til logi. ESA har navnlig gjort gældende, at Sähköalojen ammattiliitto ikke har søgsmålskompetence på vegne af de udstationerede arbejdstagere, fordi det i henhold til polsk ret er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold.

Satakunnan kärjäoikeus har forelagt Domstolen spørgsmålet, om retten til adgang til effektive retsmidler, som er fastslået i chartret om grundlæggende rettigheder, er til hinder for, at lovgivning i en medlemsstat, i medfør af hvilken det er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold, kan hindre, at en fagforening anlægger et søgsmål for en ret i værtsmedlemsstaten med henblik på inddrivelse af krav, som er blevet overdraget til den af udstationerede arbejdstagere. Den har ligeledes forelagt spørgsmålet, om direktivet om udstationering af arbejdstagere skal fortolkes således, at begrebet mindsteløn omfatter de i hovedsagen omhandlede lønelementer, således som de er fastlagt i en kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse.

I sin dom af dags dato fastslår Domstolen, at spørgsmålet om Sähköalojen ammattiliittos søgsmålskompetence for den forelæggende ret er reguleret i finsk procesret, og at det utvetydigt

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

fremgår af direktivet om udstationering af arbejdstagere, at spørgsmål vedrørende mindsteløn, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, reguleres i lovgivningen i værtsmedlemsstaten, altså i det foreliggende tilfælde Finland. Domstolen bemærker, at der i den foreliggende sag ikke er noget grundlag for at anfægte Sähköalojen ammattiliittos søgsmål for Satakunnan käräjäoikeus og dermed adgangen til effektive retsmidler, som er sikret ved chartret.

Domstolen henviser dernæst til, at direktivet tjener et dobbelt formål: For det første skal bestemmelsen sikre en loyal konkurrence mellem indenlandske virksomheder og virksomheder, der leverer grænseoverskridende tjenesteydelser, og for det andet har bestemmelsen til formål at garantere over for udstationerede arbejdstagere, at en kerne af ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse i værtsmedlemsstaten finder anvendelse. Domstolen fremhæver dog, at direktivet ikke har harmoniseret det materielle indhold af disse regler, selv om det indeholder visse angivelser herom.

Domstolen bemærker derfor, at direktivet udtrykkeligt henviser til national lovgivning eller praksis i værtsmedlemsstaten med henblik på fastlæggelsen af mindstelønnen, for så vidt som denne definition ikke medfører hindringer for den frie udveksling af tjenesteydelser mellem medlemsstaterne. Domstolen slutter heraf, at metoden til beregning af mindstelønnen og de kriterier, der anvendes i den forbindelse, ligeledes skal være et anliggende for værtsmedlemsstaten.

På baggrund af disse betragtninger konkluderer Domstolen, at direktivet ikke er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser, forudsat at denne beregning og indplacering foretages efter regler, som er bindende og gennemsigtige, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve.

Dernæst bemærker Domstolen, at dagpengene, som er bestemt til at sikre den sociale beskyttelse af de berørte arbejdstagere ved at kompensere for de ulemper, der følger af udstationeringen, ikke udbetales til arbejdstagerne som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen. Heraf følger, at de skal kvalificeres som en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og at de dermed i henhold til direktivet er en del af mindstelønnen på samme vilkår som dem, der gælder for, at de indgår i den mindsteløn, der udbetales til lokale arbejdstagere i forbindelse med, at de udstationeres inden for den berørte medlemsstat.

Domstolen bemærker desuden, at eftersom en rejsetidsgodtgørelse ikke udbetales som en godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt af arbejdstageren i forbindelse med udstationeringen, skal den i henhold til direktivet betragtes som en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og dermed som en del af mindstelønnen.

Endvidere bemærker Domstolen, at hverken ESA's afholdelse af udgifterne til de berørte arbejdstageres logi eller udleveringen af spisebilletter til arbejdstagerne med henblik på at dække de leveomkostninger, som arbejdstagerne reelt har afholdt i forbindelse med udstationeringen, ikke kan udgøre elementer, der indgår i mindstelønnen.

Hvad angår ydelse af feriepenge henviser Domstolen til, at enhver arbejdstager har ret til årlig ferie med løn. Heraf følger, at direktivet skal fortolkes således, at det mindstebeløb i feriepenge, som en udstationeret arbejdstager har ret til i forbindelse med det mindste antal betalte feriedage pr. år, svarer til den mindsteløn, som arbejdstageren har ret til under referenceperioden.


BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

www.curia.europa.eu

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)«  (+32) 2 2964106