



PERSCOMMUNIQUÉ nr. 200/22

Luxemburg, 15 december 2022

Arrest van het Hof in zaak C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Een collectieve overeenkomst die uitzendkrachten een lager loon toekent dan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn genomen moet voorzien in compenserende voordelen

Een dergelijke collectieve overeenkomst moet kunnen worden onderworpen aan een doeltreffende rechterlijke toetsing

Tussen januari en april 2017 had TimePartner Personalmanagement GmbH, een uitzendbureau, CM in dienst als uitzendkracht, krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. CM werd tijdens haar opdracht aan een inlenende onderneming in de detailhandel ter beschikking gesteld als orderafhandelaar.

Voor dat werk heeft zij overeenkomstig de toepasselijke collectieve overeenkomst voor uitzendkrachten die was gesloten tussen de belangenorganisatie en de vakbond waar TimePartner respectievelijk CM lid van waren, een brutoloon van 9,23 EUR per uur ontvangen.

Deze collectieve overeenkomst week af van het in het Duitse recht erkende beginsel van gelijk loon¹ en voorzag voor uitzendkrachten in een loon dat lager was dan het loon dat volgens een collectieve overeenkomst voor werknemers in de detailhandel in Beieren (Duitsland) aan de werknemers van de inlenende onderneming werd toegekend, namelijk een brutoloon van 13,64 EUR per uur.

CM heeft bij het Arbeitsgericht Würzburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Würzburg, Duitsland) een procedure ingeleid tot betaling van een bedrag van 1 296,72 EUR, te weten het verschil in loon tussen uitzendkrachten en vergelijkbare werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst waren genomen. Zij heeft in dit verband aangevoerd dat het in artikel 5 van richtlijn 2008/104² vastgelegde beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten was geschonden. Haar beroep is in eerste en in tweede aanleg afgewezen. Daarop heeft CM beroep in Revision ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), dat aan het Hof vijf prejudiciële vragen heeft gesteld over de uitlegging van deze bepaling.

Het Hof omschrijft de voorwaarden waaraan een door de sociale partners gesloten collectieve overeenkomst moet voldoen om overeenkomstig artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104³ te mogen afwijken van het beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten. Het verduidelijkt met name de draagwijdte van de „algemene bescherming van de uitzendkrachten” die collectieve overeenkomsten volgens deze bepaling in acht moeten nemen en het reikt de

¹ Voor de periode van januari tot maart 2019 in § 10, lid 4, eerste volzin, van het Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (wet tot regeling van de uitzendarbeid) van 3 februari 1995 (BGBl. 1995 I, blz. 158), in de versie ervan die van toepassing was tot 31 maart 2017, en, voor wat de maand april 2017 betreft, in § 8, lid 1, van dezelfde wet, in de versie ervan die van toepassing is vanaf 1 april 2017.

² Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008, betreffende uitzendarbeid (PB 2008, L 327, blz. 9).

³ Dit lid 3 verleent de lidstaten de bevoegdheid de sociale partners de mogelijkheid te bieden om collectieve overeenkomsten voort te zetten of te sluiten waarin verschillen in behandeling op het vlak van essentiële arbeidsvoorwaarden ten aanzien van uitzendkrachten worden toegestaan mits de algemene bescherming van uitzendkrachten wordt gewaarborgd.

criteria aan waarmee kan worden beoordeeld of die algemene bescherming daadwerkelijk is verzekerd. Het Hof geeft tevens aan dat dergelijke collectieve overeenkomsten aan een doeltreffende rechterlijke toetsing moeten kunnen worden onderworpen.

Beoordeling door het Hof

Het Hof herinnert allereerst aan de tweeledige doelstelling van artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104 om uitzendkrachten te beschermen en tegelijkertijd rekening te houden met de diversiteit van de arbeidsmarkten, en preciseert vervolgens dat de verwijzing naar het begrip „algemene bescherming van de uitzendkrachten” in deze bepaling niet betekent dat voor uitzendkrachten een specifieke bescherming in aanmerking moet worden genomen die meer omvat dan die welke in het nationale recht en het Unierecht met betrekking tot de essentiële arbeidsvoorwaarden voor werknemers in het algemeen is vastgelegd.

Wanneer de sociale partners echter bij een collectieve overeenkomst een verschil in behandeling ten nadele van uitzendkrachten op het vlak van de essentiële arbeidsvoorwaarden toestaan, moet die collectieve overeenkomst, om de algemene bescherming van de uitzendkrachten te waarborgen, in ruil voordelen op het gebied van die essentiële voorwaarden⁴ aan hen verlenen waardoor het door hen geleden verschil in behandeling wordt gecompenseerd.

De algemene bescherming van uitzendkrachten zou immers hoe dan ook worden afgezwakt indien een dergelijke overeenkomst er zich ten aanzien van deze werknemers toe zou beperken een of meer van die essentiële voorwaarden minder gunstig te maken.

Voorts vereist de uitzonderingsbepaling van artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104 dat in concreto wordt beoordeeld of de verplichting om de algemene bescherming van uitzendkrachten in acht te nemen is nagekomen. Daartoe moeten voor een bepaalde functie de essentiële arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst zijn genomen, worden vergeleken met die welke gelden voor uitzendkrachten. Aan de hand hiervan dient te worden **vastgesteld of de met betrekking tot die essentiële voorwaarden toegekende compenserende voordelen de effecten van het verschil in behandeling kunnen ondervangen.**

Deze verplichting om de algemene bescherming van uitzendkrachten in acht te nemen geldt niet alleen indien de betrokken uitzendkracht aan het uitzendbureau is gebonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104 biedt immers de mogelijkheid om ten aanzien van alle uitzendkrachten van het beginsel van gelijke behandeling af te wijken, ongeacht of ze door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aan een uitzendbureau gebonden zijn.

Daarnaast houdt die verplichting niet in dat de lidstaten op gedetailleerde wijze de voorwaarden en criteria moeten vaststellen waaraan de collectieve overeenkomsten dienen te voldoen.

De sociale partners beschikken dus bij het onderhandelen over en het sluiten van collectieve overeenkomsten over een ruime beoordelingsmarge, maar zij moeten daarbij wel het Unierecht in het algemeen en richtlijn 2008/104 in het bijzonder eerbiedigen.

Het feit dat de bepalingen van deze richtlijn de lidstaten niet verplichten om een bepaalde regeling vast te stellen om te waarborgen dat de algemene bescherming van uitzendkrachten in acht wordt genomen in de zin van artikel 5, lid 3, van deze richtlijn, neemt dus niet weg dat **de lidstaten en hun rechterlijke instanties ervoor moeten zorgen dat collectieve overeenkomsten die een verschil in behandeling op het vlak van essentiële arbeidsvoorwaarden toestaan, met name de algemene bescherming van de uitzendkrachten verzekeren.**

⁴ Het begrip „essentiële arbeidsvoorwaarden” wordt gedefinieerd in artikel 3, lid 1, onder f), van richtlijn 2008/104 en verwijst naar de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen, en de bezoldiging.

Deze collectieve overeenkomsten moeten dus kunnen worden onderworpen aan een doeltreffende rechterlijke toetsing om na te gaan of de sociale partners hun verplichting om deze bescherming te waarborgen zijn nagekomen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst van het arrest en de samenvatting](#) is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" 📠 (+32) 2 2964106

Volg ons!

