

RECHTSPRAAK

Isbir/DB Services GmbH

Uitleg minimumloon Detacheringsrichtlijn. Forfaitaire looncompensatie telt mee bij vaststelling minimumloon. Door overheid gesubsidieerde ‘opbouw in vermogen’ (spaarloonregeling) telt niet mee bij vaststelling minimumloon, daar de prestatie tussen werkgever en werknemer wijzigt

Isbir is sinds 1 januari 2004 in Duitsland als werknemer in de industriële schoonmaaksector werkzaam voor DB Services. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao ETV DB Services Nord, dat op 30 juni 2007 moest zijn ingetrokken, van kracht gebleven tot en met 31 maart 2008. Conform deze cao heeft Isbir tot en met 31 maart 2008 een uurloon van € 7,56 en vanaf 1 april 2008 een uurloon van € 7,90. Ter compensatie van de periode tussen 1 juli 2007 en 31 maart 2008 heeft Isbir tweemaal een forfaitair bedrag ontvangen. Daarnaast past DB Services de zogenoemde ‘vermogensbevorderingsregel’ op Isbir toe (beleggingen in spaarverzekeringen en andere uitgestelde prestaties). Deze regelingen werden deels door de overheid gesubsidieerd. Isbir stelt dat hij een uurloon van € 7,87 en vervolgens van € 8,15 had moeten ontvangen op grond van algemeen verbindend verklaarde cao’s, in plaats van een uurloon van € 7,56, respectievelijk € 7,90. De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 3 lid 1 tweede streepje sub c van Richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat loonbestanddelen als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, en die bestaan in (1) twee forfaitaire betalingen, waartoe werd besloten in onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst, en (2) een bijdrage aan de opbouw van vermogen (spaarloonregelingen e.d.), een bestanddeel vormen van het minimumloon.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Aangezien Richtlijn 96/71 geen harmonisatie beoogt van de stelsels tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de lidstaten, kunnen deze op nationaal niveau vrijelijk een stelsel kiezen dat niet uitdrukkelijk in deze richtlijn wordt genoemd, mits daardoor het verrichten van diensten tussen de lidstaten niet wordt belemmerd (arrest Laval un Partneri, punt 68). Voorts zij eraan herinnerd dat artikel 3 lid 1 tweede alinea van Richtlijn 96/71 uitdrukkelijk bepaalt dat voor de toepassing van die richtlijn het in de eerste alinea van datzelfde lid 1 bedoelde minimumloon wordt bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld. In deze context moet worden vastgesteld dat Richtlijn 96/71 zelf geen enkel materieel aanknopingspunt bevat voor een definitie van het minimumloon. Derhalve valt de zorg voor de opstelling – met het oog op de toepassing van die richtlijn – van een definitie van de constitutieve bestanddelen van het minimumloon, onder het recht van de

betrokken lidstaat, doch alleen voor zover deze definitie, zoals zij voortvloeit uit de toepasselijke nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten dan wel uit de uitlegging die daaraan wordt gegeven door de nationale rechterlijke instanties, niet tot gevolg heeft dat het verrichten van diensten tussen de lidstaten wordt belemmerd. In dit verband heeft het Hof reeds geoordeeld dat 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 worden beschouwd (arrest Commissie/Duitsland, punt 39). Het Hof was van oordeel dat wanneer de werkgever in bijzondere omstandigheden verlangt dat de werknemer meer werk verricht of meer uren maakt, het immers normaal is dat de werknemer voor deze extra prestatie een vergoeding ontvangt, zonder dat deze in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het minimumloon (reeds aangehaald arrest Commissie/Duitsland, punt 40). Derhalve kunnen enkel loonbestanddelen die geen wijziging brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt, in aanmerking worden genomen voor de berekening van het minimumloon in de zin van Richtlijn 96/71. In omstandigheden als aan de orde in het hoofdgeding, dient derhalve in de eerste plaats te worden vastgesteld dat de forfaitaire betalingen voor augustus 2007 en januari 2008, zoals de verwijzende rechter beklemtoont, de tegenprestatie lijken te vormen voor de normale activiteit van de betrokken werknemers, zoals voorzien in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, te weten het ETV DB Services Nord. Deze betalingen hebben weliswaar plaatsgevonden buiten de periode waarover zij worden geacht de prestatie van de betrokken werknemers te vergoeden, maar die omstandigheid heeft op zichzelf geen invloed op de kwalificatie van deze vergoedingen, voor zover partijen bij het ETV DB Services Nord een verhoging wilden invoeren van de lonen als tegenprestatie voor het werk, mede gelet op de nationale praktijk om bij onderhandelingen over een dergelijke overeenkomst en bij het aflopen van de vorige overeenkomst door middel van forfaitaire betalingen te anticiperen op de nieuwe loonschalen. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om na te gaan of een dergelijke kwalificatie daadwerkelijk beantwoordt aan de bedoeling van partijen bij die collectieve arbeidsovereenkomst.

Wat, in de tweede plaats, de bijdrage aan de opbouw van vermogen betreft, deze lijkt – gelet op de doelstelling en kenmerken ervan zoals uiteengezet door de verwijzende rechter – een wijziging mee te brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt. Een dergelijke bijdrage moet, ook indien zij niet kan worden losgekoppeld van de arbeidsprestatie, worden onderscheiden van het loon in eigenlijke zin. Aangezien met deze bijdrage wordt beoogd, door het opbouwen van vermogen waarvan de werknemer op min of meer lange termijn profiteert, een doelstelling van sociaal beleid te verwezenlijken die met name wordt ondersteund door een financiële bijdrage door de overheid, kan zij niet worden geacht voor de toepassing van Richtlijn 96/71 te passen in het kader van de verhouding tussen de arbeidsprestatie en de financiële tegenprestatie die daarvoor wordt verlangd van de werkgever. Het staat aan de verwijzende rechter om uit te

maken of dit in het bij hem aanhangige geding het geval is. Gelet op het voorgaande moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 3 lid 1 tweede streepje sub c van Richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat het er niet aan in de weg staat dat loonbestanddelen die geen wijziging brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer enerzijds, en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt anderzijds, een bestanddeel vormen van het minimumloon. Het staat aan de verwijzende rechter om uit te maken of dit bij de in het hoofdgeding aan de orde zijnde loonbestanddelen het geval is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-11-2013

Zaaknummer: C-522/12