

RECHTSPRAAK

Vijf jaar verjaringstermijn op overtreding loonvoorschriften grensoverschrijdende detachering niet in strijd met Unierecht.*Feiten*

GVAS s.r.o., een in Slowakije gevestigde onderneming, heeft verschillende werknemers gedetacheerd in Oostenrijk. Op basis van tijdens een controle op 19 juni 2016 gedane constatering heeft het districtsbestuur Hartberg-Fürstenfeld op grond van § 7i lid 5 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (wet tot aanpassing van het arbeidsovereenkomstenrecht (hierna: AVRAG) aan LM, in zijn hoedanigheid van vertegenwoordiger van GVAS, een geldboete van € 6.600 opgelegd wegens niet-nakoming van loonverplichtingen jegens vier ter beschikking gestelde werknemers. Dit besluit is op 20 februari 2020 aan LM betekend. LM heeft tegen dat besluit beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, het Landesverwaltungsgericht Steiermark (bestuursrechter in eerste aanleg van de deelstaat Stiermarken, Oostenrijk). Deze rechter wijst erop dat hij twijfelt aan de verenigbaarheid met het Unierecht van § 7i lid 7 AVRAG, waarin is voorzien in een verjaringstermijn van vijf jaar voor de overtreding die LM op grond van § 7i lid 5 AVRAG wordt verweten. Hij is van mening dat een dergelijke termijn bijzonder lang is wanneer het gaat om een lichte, door nalatigheid begane overtreding op het gebied van het bestuursstrafrecht, en dat het niet zeker is dat een persoon zich naar behoren kan verdedigen, vooral niet wanneer die verdediging bijna vijf jaar na de ten laste gelegde feiten plaatsvindt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Vijf jaar verjaringstermijn op overtreding loonvoorschriften grensoverschrijdende detachering niet in strijd met Unierecht

Met betrekking tot een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, moet worden opgemerkt dat, zoals blijkt uit punt 35 van het onderhavige arrest, een regeling die de onderbetaling van ter beschikking gestelde werknemers bestraft en voor een dergelijke overtreding een verjaringstermijn van vijf jaar vaststelt, ertoe strekt de naleving te verzekeren van de minimumloonverplichting van artikel 3 lid 1, eerste alinea, onder c Richtlijn 96/71/EG. Het grensoverschrijdende karakter van de terbeschikkingstelling van werknemers en de vervolging van een dergelijke overtreding kunnen het werk van de bevoegde nationale autoriteiten relatief ingewikkeld maken en aldus rechtvaardigen dat een voldoende lange verjaringstermijn is vastgesteld om die bevoegde nationale autoriteiten in staat te stellen die

overtreding te vervolgen en te bestraffen. Bovendien kan, gelet op het belang dat Richtlijn 96/71/EG aan de minimumloonverplichting toekent, van de dienstverrichters die werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een lidstaat redelijkerwijze worden verwacht dat zij de bewijzen betreffende de betaling van de lonen aan deze werknemers meerdere jaren bewaren. In dit verband moet overigens worden opgemerkt dat artikel 9 lid 1 onder c Richtlijn 2014/67/EU de lidstaten uitdrukkelijk toestaat om in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichters te verplichten om na de periode van detachering op verzoek van de bevoegde instanties binnen een redelijke termijn bepaalde documenten, waaronder de betalingsbewijzen van lonen, te verstrekken.

Gelet op de overwegingen in de twee voorgaande punten is het niet onredelijk dat in andere lidstaten gevestigde dienstverrichters op grond van een verjaringstermijn als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, gedurende een periode van vijf jaar de betalingsbewijzen van lonen moeten bewaren en kunnen overleggen. In die omstandigheden kan de vaststelling van een verjaringstermijn van vijf jaar voor een overtreding inzake de onderbetaling van ter beschikking gestelde werknemers kennelijk niet het risico meebrengen dat een behoedzame marktdeelnemer niet in staat is om naar behoren zijn standpunt kenbaar te maken over de elementen waarop het bestuursorgaan zijn besluit om hem wegens een dergelijke overtreding een sanctie op te leggen, wil baseren, of dat hij zijn zaak, met inbegrip van zijn bewijsmateriaal, niet voor de rechter kan brengen.

Conclusie

Uit een en ander volgt dat op de gestelde vraag dient te worden geantwoord dat artikel 5 Richtlijn 96/71/EG, gelezen in samenhang met artikel 47 Handvest en tegen de achtergrond van het algemene Unierechtelijke beginsel van behoorlijk bestuur, aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die in geval van niet-nakoming van de verplichtingen inzake de beloning van ter beschikking gestelde werknemers voorziet in een verjaringstermijn van vijf jaar.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 10-02-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:89

Zaaknummer: C-219/20

Rechters: L. Bay Larsen, N. Jääskinen en M. Safjan

Wetsartikelen: Richtlijn 96/71/EG, 47 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, 6 EVRM en Richtlijn 96/71/EG