

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 19 juni 2008\*

I mål C-319/06,

angående en talan om fördragsbrott enligt artikel 226 EG, som väckts den 20 juli 2006,

**Europeiska gemenskapernas kommission**, företrädd av J. Enegren och G. Rozet, båda i egenskap av ombud, med delgivningsadress i Luxemburg,

sökande,

mot

**Storhertigdömet Luxemburg**, företrädd av C. Schiltz, i egenskap av ombud,

svarande,

\* Rättegångsspråk: franska.

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna A. Tizzano, A. Borg Barthet, M. Ilešič och E. Levits (referent),

generaladvokat: V. Trstenjak,  
justitiesekreterare: R. Grass,

efter det skriftliga förfarandet,

och efter att den 13 september 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

**Dom**

- 1 Europeiska gemenskapernas kommission har yrkat att domstolen ska fastställa att Storhertigdömet Luxemburg har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artikel 3.1 och 3.10 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1) samt artiklarna 49 EG och 50 EG genom att

— förklara att bestämmelserna i punkterna 1, 2, 8 och 11 i artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002 om genomförande av Europaparlamentets och rådets



## Tillämpliga bestämmelser

### *De gemenskapsrättsliga bestämmelserna*

- 2 I artikel 3 i direktiv 96/71, med rubriken "Arbets- och anställningsvillkor", föreskrivs följande:

"1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar,

och/eller

— i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.

- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
  
- c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning, denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.
  
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
  
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
  
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
  
- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med minimilön enligt [första stycket c] den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

...

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

— arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör ordre public,

— arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på an[dra] verksamhet[er] än de som anges i bilagan.”

- 3 Förklaring nr 10 angående artikel 3.10 första strecksatsen i detta direktiv (nedan kallad förklaring nr 10) upptogs i Europeiska unionens råds protokoll när direktiv 96/71 antogs. Förklaringen har följande lydelse:

”Rådet och kommissionen har förklarat följande:

Begreppet 'bestämmelser som rör ordre public' skall anses omfatta de tvingande bestämmelser som inga undantag kan göras från och som, genom sin art och sitt syfte, uppfyller tvingande krav av allmänintresse. Bland dessa bestämmelser kan särskilt finnas förbudet mot tvångsarbete eller offentliga myndigheters åtagande att kontrollera att lagstiftningen om arbetsvillkor följs.”

*Den luxemburgska lagstiftningen*

4 I artikel 1 i lag av den 20 december 2002 föreskrivs följande:

”1) Alla bestämmelser i lagar och andra författningar, alla bestämmelser som följer av kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet eller av en skiljedom med ett tillämpningsområde som liknar det som gäller för kollektivavtal med allmän giltighet som avser

1. det skriftliga anställningsavtalet eller den handling som upprättats enligt [rådets] direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet [EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97],
2. minimilön och den automatiska justeringen av lönerna till utvecklingen av levnadsomkostnaderna,
3. arbetstid och veckovila,
4. betalda semesterdagar,
5. avtalad semesterperiod,

6. lagstadgade helgdagar,
  
7. reglering av uthyrning och utlåning av arbetskraft,
  
8. reglering av deltidsarbete och tidsbegränsade anställningsavtal,
  
9. skyddsbestämmelser som gäller för arbets- och anställningsvillkor för barn och unga samt för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn,
  
10. icke-diskriminerande behandling,
  
11. kollektiva anställningsavtal,
  
12. obligatoriskt arbetsuppehåll i enlighet med lagstiftningen om arbetsinställelse på grund av otjänlig väderlek eller tekniska omständigheter,
  
13. svartarbete och illegalt arbete samt bestämmelserna om arbetstillstånd för arbetstagare som inte kommer från en medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och



14. arbetstagares säkerhet och hälsa på arbetsplatsen i allmänhet och den statliga olycksfallsförsäkringsanstaltens (Association d'assurance contre les accidents) föreskrifter om förebyggande av olyckor enligt artikel 154 i socialförsäkringslagen (Code des assurances sociales) samt minimiföreskrifter om säkerhet och hälsa, som uppställts i storhertiglig förordning efter obligatoriskt yttrande från Conseil d'État och i samråd med ordförandena i deputeradekammaren på grundval av artikel 14 i lag av den 17 juni 1994 (ändrad) om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen i synnerhet (loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail), utgör tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen, framför allt vad gäller bestämmelserna om kollektivavtal och individuella anställningsavtal enligt lag av den 27 mars 1986 om godkännande av Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag på avtalsförpliktelser (loi du 27 mars 1986 portant approbation de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles), och gäller som sådana för alla arbetstagare som utför arbete inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium, inbegripet arbetstagare som tillfälligt har utstationerats i Luxemburg, oavsett utstationeringens varaktighet och syfte.

2) De bestämmelser som det hänvisas till i första stycket i denna artikel är tillämpliga på alla arbetstagare, oavsett deras nationalitet, som är anställda i vilket företag som helst, och oavsett företagets nationalitet och var det har sitt juridiska eller faktiska säte.”

5 I artikel 2 i lag av den 20 december 2002 anges följande:

”1) De bestämmelser som det hänvisas till i artikel 1 i denna lag är dessutom tillämpliga på alla företag som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium, med undantag för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

2) Med begreppet utstationering avses enligt ovannämnda punkt 1 följande verksamhet som bedrivs av de berörda företagen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden:

1. Utstationering av en arbetstagare, även om utstationeringstiden är kort eller begränsad i förväg, för och under ledning av de företag som avses i punkt 1 i denna artikel inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken är etablerad eller bedriver verksamhet i Luxemburg.

2. Utstationering av en arbetstagare, även om utstationeringstiden är kort eller begränsad i förväg, inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium på en arbetsplats inom det utstationerande företaget eller i ett företag som tillhör samma koncern.

3. Utan att det påverkar tillämpningen av lag av den 19 maj 1994 om reglering av uthyrning och tillfällig utlåning av arbetskraft (loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre), utstationering av en arbetstagare genom uthyrningsföretag eller inom ramen för utlåning av arbetskraft, även om utstationeringstiden är kort eller begränsad i förväg, till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium.

3) Med begreppet utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligtvis arbetar utomlands och som under en begränsad tid utför arbete inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium.

4) Begreppet anställningsförhållande definieras i enlighet med luxemburgsk lagstiftning.”

6 I artikel 7 i lag av den 20 december 2002 föreskrivs följande:

”1) Vid tillämpningen av denna lag är företag (inklusive företag som har sitt säte eller som normalt bedriver sin verksamhet utanför Storhertigdömet Luxemburg) skyldiga, när en eller flera av dess arbetstagare utövar verksamhet i Luxemburg (inklusive dem som är tillfälligt utstationerade i enlighet med bestämmelserna i artiklarna 1 och 2 i denna lag), att, innan arbetet påbörjas, på förfrågan och snarast möjligt bland annat ställa följande uppgifter, som är nödvändiga för tillsynsändamål, till yrkesinspektionens förfogande:

- Arbetstagarnas efternamn, förnamn, födelseort och födelsedatum, civilstånd, nationalitet och yrke.
  
  - Arbetstagarnas exakta yrkeskvalifikationer.
  
  - Den egenskap i vilken de anställts av företaget och den verksamhet som de vanligtvis utövar där.
  
  - Arbetstagarnas bosättningsort och eventuellt deras hemvist.
  
  - Eventuellt uppehålls- eller arbetstillstånd.
  
  - Arbetsplatsen eller arbetsplatserna i Luxemburg och arbetets varaktighet.
  
  - En kopia av blanketten E 101 eller i förekommande fall exakta uppgifter om de socialförsäkringsinstitutioner där arbetstagarna är försäkrade under vistelsen inom Storhertigdömet Luxemburgs territorium.
  
  - En kopia av arbetstagarnas skriftliga anställningsavtal eller den handling som upprättats på grundval av direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- 2) En storhertiglig förordning kan i framtiden precisera hur denna artikel skall tillämpas.”

7 I artikel 8 i samma lag anges följande:

”Företag som är etablerade utomlands och som har sitt säte där eller som saknar fast driftställe i Luxemburg, i den mening som avses i skattelagstiftningen, är skyldiga, när en eller flera av deras arbetstagare utövar någon form av verksamhet i Luxemburg, att hos ett ad hoc-ombud som är bosatt i Luxemburg förvara de handlingar som är nödvändiga för tillsynen av att företaget följer sina skyldigheter enligt denna lag, särskilt enligt artikel 7.

Dessa handlingar ska snarast möjligt tillhandahållas yrkesinspektionen (Inspection du travail et des mines) på myndighetens begäran. Företaget eller det i föregående stycke angivna ombudet ska genom rekommenderat brev med mottagningsbevis i förväg, dock senast [innan] det påtänkta avlönade arbetet påbörjas, underrätta yrkesinspektionen om exakt var handlingarna förvaras.”

### **Det administrativa förfarandet**

8 Kommissionen uppmärksammade genom en formell underrättelse av den 1 april 2004 de luxemburgska myndigheterna på att lag av den 20 december 2002 eventuellt strider mot gemenskapsrätten, särskilt genom att denna lag

— ålägger företag som är etablerade i en annan medlemsstat och som utstationerar arbetstagare till Luxemburg att beakta arbets- och anställningsvillkor som går utöver vad som föreskrivs i artikel 3.1 och 3.10 i direktiv 96/71,

- förutom veckovila inte garanterar utstationerade arbetstagare annan vila (daglig vilotid),
  
  - föreskriver en skyldighet för företag som utstationerar arbetstagare i Luxemburg att innan arbetet påbörjas, på förfrågan och snarast möjligt, förse yrkesinspektionen med de uppgifter som denna behöver för att utöva sin tillsyn, varvid denna skyldighet har formulerats på ett så oklart sätt att rättssäkerheten äventyras,
  
  - inskränker friheten att tillhandahålla tjänster, genom att föreskriva en skyldighet för företag som har sitt säte utanför Storhertigdömet Luxemburg, eller som inte har fast driftställe där, att utse ett ad hoc-ombud, bosatt i Luxemburg, med uppdrag att förvara de handlingar som är nödvändiga för tillsynsändamål.
- 9 Storhertigdömet Luxemburg gjorde i sin svarsskrivelse av den 30 augusti 2004 gällande att de arbets- och anställningsvillkor som omfattas av den första anmärkningen i den formella underrättelsen utgör bestämmelser som rör ordre public, i den mening som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71.
- 10 Storhertigdömet erkände att den andra anmärkningen i den formella underrättelsen var välgrundad.
- 11 Vad gäller kommissionens tredje och fjärde anmärkningar anförde medlemsstaten dels att artikel 7 i lag av den 20 december 2002 inte innehåller ett krav på förhandsförklaring, dels att skyldigheten att till yrkesinspektionen meddela namnet på ett ad hoc-ombud som förvarar lagstadgade handlingar är ett icke-diskriminerande krav som är nödvändigt för att myndigheten ska kunna utöva sin tillsyn.

- 12 Kommissionen var inte nöjd med svaret och upprepade sina anmärkningar i ett motiverat yttrande av den 12 oktober 2005, där denna uppmanade Storhertigdömet Luxemburg att uppfylla sina skyldigheter inom två månader från det att Luxemburg mottar yttrandet.
- 13 Storhertigdömet Luxemburg begärde att tidsfristen skulle förlängas med sex veckor men ansåg sedan att det inte var nödvändigt att besvara det motiverade yttrandet.
- 14 Kommissionen har därför väckt förevarande talan om fördragsbrott enligt artikel 226 EG.

## **Talan**

*Den första anmärkningen: Felaktigt införlivande av artikel 3.1 och 3.10 i direktiv 96/71*

### Parternas argument

- 15 Kommissionen har som första anmärkning gjort gällande att Storhertigdömet Luxemburg har införlivat artikel 3.1 och 3.10 i direktiv 96/71 på ett felaktigt sätt.

- 16 Kommissionen anser närmare bestämt att Storhertigdömet Luxemburg, genom att felaktigt anse att de nationella bestämmelser som rör områden som omfattas av de omtvistade föreskrifterna utgör tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (*ordre public*) och således kräva att de företag som utstationerar arbetstagare i landet ska följa dessa nationella bestämmelser, har ålagt dessa företag skyldigheter som går utöver vad som föreskrivs i direktiv 96/71. Enligt kommissionen får den enskilda medlemsstaten inte ensidigt bestämma innebörden av begreppet *ordre public* i artikel 3.10 i direktivet, eftersom det inte står denna fritt att ensidigt ålägga tjänsteföretag som är etablerade i en annan medlemsstat att följa samtliga tvingande bestämmelser i sin arbetsrätt.
- 17 För det första föreskrivs en sådan skyldighet i artikel 1.1 punkt 1 i lag av den 20 december 2002, där det anges att endast personal som är knuten till företaget genom ett skriftligt anställningsavtal eller annan handling som anses likvärdig enligt direktiv 91/533 får utstationeras.
- 18 Kommissionen har i detta avseende påmint om att i vilket fall som helst åligger det, vid utstationering, myndigheterna i den medlemsstat där det berörda företaget är etablerat och som har införlivat direktiv 91/533 att se till att direktivets bestämmelser följs och inte värdmedlemsstatens.
- 19 Kommissionen har, vad gäller den automatiska justeringen av lönerna till utvecklingen av levnadsomkostnaderna som föreskrivs i artikel 1.1 punkt 2 i lag av den 20 december 2002, för det andra gjort gällande att den luxemburgska lagstiftningen strider mot direktiv 96/71, eftersom värdmedlemsstatens behörighet enligt direktivet när det gäller lönenivåer endast avser minimilön.
- 20 Kommissionen har, vad gäller reglerna om deltidsarbete och tidsbegränsad anställning i artikel 1.1 punkt 8 i lag av den 20 december 2002, för det tredje gjort gällande att värdmedlemsstaten enligt direktiv 96/71 inte har rätt att tillämpa sin lagstiftning om deltidsarbete och tidsbegränsad anställning på företag som utstationerar arbetstagare i denna stat.

- 21 Kommissionen har, vad gäller skyldigheten att följa kollektivavtal enligt artikel 1.1 punkt 11 i lag av den 20 december 2002, för det fjärde gjort gällande att en rättsakt inte kan anses utgöra tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public) bara för att den är av ett visst slag, utan hänsyn till vad den har för materiellt innehåll.
- 22 Storhertigdömet Luxemburg har gjort gällande att samtliga de föreskrifter som kommissionens första anmärkning är riktad mot hänför sig till tvingande regler som rör grunderna för rättsordningen (ordre public), i den mening som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71. Luxemburg har härvid anfört dels att förklaring nr 10 helt saknar tvingande rättsverkningar, dels att begreppet ”bestämmelser som rör ordre public” omfattar alla bestämmelser som enligt värdstaten svarar mot tvingande krav av allmänintresse. Storhertigdömet Luxemburg har vidare hänvisat till lagstiftningsförfarandet som ledde fram till antagandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden (EUT L 376, s. 36) (nedan kallat direktiv 2006/123).

## Domstolens bedömning

### — Inledande anmärkningar

- 23 Domstolen vill till att börja med, för att bemöta Storhertigdömet Luxemburgs viktigaste argument till sitt försvar, understryka att direktiv 2006/123, enligt artikel 3.1 a i detsamma, inte är avsett att ersätta direktiv 96/71 och att det senare har företrädare framför det förra, i händelse av konflikt. Denna medlemsstat kan således inte hänvisa till det lagstiftningsförfarande som ledde fram till antagandet av direktiv 2006/123 som stöd för sin tolkning av en bestämmelse i direktiv 96/71.



- 24 Av skäl 13 i direktiv 96/71 framgår att medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas, så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka ska följas i värdstaten av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare (se dom av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval un Partneri, REG 2007, s. I-11767, punkt 59).
- 25 I artikel 3.1 första stycket i detta direktiv föreskrivs således att medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, ska se till att nämnda företag på de områden som avses i denna artikel garanterar arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs (dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, REG 2007, s. I-6095, punkt 18).
- 26 I detta syfte anges i denna bestämmelse uttömmande på vilka områden medlemsstaterna kan besluta att värdmedlemsstatens regler har företräde.
- 27 Enligt artikel 3.10 första strecksatsen direktiv 96/71 har medlemsstaterna dock rätt, med iakttagande av EG-fördraget, att på ett icke-diskriminerande sätt ålägga företag som utstationerar arbetstagare på deras territorium att iaktta arbets- och anställningsvillkor som rör andra frågor än de som avses i artikel 3.1 första stycket, i den mån det är fråga om bestämmelser som rör ordre public.
- 28 Såsom framgår av artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002, i vilken det anges att de bestämmelser som avses i punkterna 1–14 i samma bestämmelse ska anses utgöra tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public), har Storhertigdömet Luxemburg velat stödja sig på artikel 3.10 första strecksatsen i nämnda direktiv.

- 29 Domstolen vill härvid erinra om att när en medlemsstat kvalificerar vissa bestämmelser som tvingande regler är det fråga om bestämmelser som ansetts vara så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i den berörda medlemsstaten att denna har bedömt att det är nödvändigt att föreskriva att de ska gälla för alla personer som befinner sig inom denna medlemsstats territorium och för alla rättsförhållanden inom denna medlemsstat (dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I-8453, punkt 30).
- 30 Undantaget avseende ordre public utgör således, tvärtemot vad Storhertigdömet Luxemburg har hävdat, en avvikelse från den grundläggande principen om frihet att tillhandahålla tjänster, som ska tolkas restriktivt och vars räckvidd inte kan bestämmas ensidigt av varje medlemsstat (se, vad gäller fri rörlighet för personer, dom av den 31 januari 2006 i mål C-503/03, kommissionen mot Spanien, REG 2006, s. I-1097, punkt 45).
- 31 Artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 utgör i direktivets sammanhang ett undantag från principen att artikel 3.1 första stycket i direktivet innehåller en uttömmande uppräkningslista av de områden där värdmedlemsstaten kan göra gällande sin lagstiftning mot företag som utstationerar arbetstagare på dess territorium. Den förstnämnda bestämmelsen ska således tolkas restriktivt.
- 32 I förklaring nr 10, vilken, såsom generaladvokaten korrekt har påpekat i punkt 45 i sitt förslag till avgörande, kan åberopas när artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 ska tolkas, anges att begreppet "bestämmelser som rör ordre public" ska anses omfatta de tvingande bestämmelser från vilka inga undantag kan göras och vilka, genom sin art och sitt syfte, uppfyller tvingande krav av allmänintresse.
- 33 I vilket fall som helst följer av denna bestämmelse i direktiv 96/71 att omständigheten att en medlemsstat åberopar denna möjlighet till undantag inte medför att

denna befrias från sina skyldigheter enligt EG-fördraget, särskilt vad gäller friheten att tillhandahålla tjänster, vars främjande framhålls i skäl 5 i direktivet.

<sup>34</sup> Dessa överväganden ska tjäna som bakgrund vid bedömningen av föreskrifterna i artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002, som kommissionen hävdar inte kan anses utgöra tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public).

— Föreskriften i artikel 1.1 punkt 1 i lag av den 20 december 2002 om ett skriftligt anställningsavtal eller en motsvarande handling, i den mening som avses i direktiv 91/533

<sup>35</sup> Domstolen vill inledningsvis erinra om att denna föreskrift rör en fråga som inte nämns i uppräknigen i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71.

<sup>36</sup> Storhertigdömet Luxemburg har gjort gällande att den omtvistade föreskriften bara är en upprepning av det villkor som avses i artiklarna 2 och 3 i direktiv 91/533 och att den omfattas av ordre public, eftersom den har till syfte att skydda arbetstagarna.

<sup>37</sup> Såsom understryks i andra skälet i direktiv 91/533 är det av yttersta vikt att uppställa formkrav för anställningsförhållanden för att bättre skydda arbetstagare mot att deras rättigheter kränks och för att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.

- 38 Det framgår emellertid också av artikel 9.1 i nämnda direktiv att medlemsstaterna ska utfärda de lagar och andra författningar som behövs för att följa samma direktiv.
- 39 De skyldigheter som anges i direktiv 91/533 gäller således för alla arbetsgivare, inklusive de som utstationerar arbetstagare, såsom anges i artikel 4.1 i direktivet, i enlighet med lagstiftningen i den medlemsstat där de är etablerade.
- 40 Domstolen konstaterar således att det är medlemsstaten som de utstationerade arbetstagarna kommer från som ska se till att kravet i artikel 1.1 punkt 1 i lag av den 20 december 2002 uppfylls.
- 41 Den omtvistade föreskriften leder således till att företag som utstationerar arbetstagare i Luxemburg åläggs en skyldighet som de redan har i den medlemsstat där de är etablerade. Eftersom syftet med direktiv 96/71 är att se till att en minsta kärna av regler som skyddar arbetstagarna upprätthålls, är det än mer överflödigt att införa en ytterligare skyldighet av samma slag som dessutom, med hänsyn till de formkrav som den medför, är ägnad att avskräcka företag som är etablerade i andra medlemsstater att utnyttja sin frihet att tillhandahålla tjänster.
- 42 Enligt fast rättspraxis utgör gemenskapsrätten inte hinder mot att medlemsstaterna utsträcker sina lagstiftningar eller de kollektivavtal som sluts av arbetsmarknadens parter till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, även tillfälligt, oavsett i vilken medlemsstat arbetsgivaren är etablerad. Denna möjlighet får emellertid endast utnyttjas om de berörda arbetstagarna som tillfälligt utför arbete i värdmedlemsstaten inte har samma skydd eller ett i väsentliga delar jämförbart skydd i enlighet med de skyldigheter som redan åvilar deras arbetsgivare i den medlemsstat där denna är etablerad (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg, REG 2004, s. I-10191, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

43 Domstolen vill särskilt anmärka att den redan har fastställt att friheten att tillhandahålla tjänster, som är en grundläggande princip i fördraget, endast kan inskränkas genom regler som grundar sig på tvingande skäl av allmänintresse och som gäller för alla fysiska eller juridiska personer som utövar verksamhet i värdmedlemsstaten, i den mån detta intresse inte skyddas genom de regler vilka den som tillhandahåller tjänsten är underkastad i den medlemsstat där denne är etablerad (se domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 34, och dom av den 25 oktober 2001 i de förenade målen C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 och C-68/98–C-71/98, Finalarte m.fl., REG 2001, s. I-7831, punkt 31).

44 Så är fallet med det skydd som arbetstagare garanteras genom direktiv 91/533 och som Storhertigdömet Luxemburg har åberopat, men domstolen konstaterar att kravet i artikel 1.1 punkt 1 i lag av den 20 december 2002 inte överensstämmer med artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71, eftersom Luxemburg inte iakttog fördraget när man införde detta krav.

— Föreskriften om automatisk justering av lönerna till utvecklingen av levnadsomkostnaderna enligt artikel 1.1 punkt 2 i lag av den 20 december 2002

45 Det framgår av kommissionens talan att kommissionen inte vänder sig mot att minimilönerna är indexerade med hänsyn till levnadskostnaderna. Såsom Storhertigdömet Luxemburg har påpekat står det helt klart att en sådan föreskrift omfattas av artikel 3.1 första stycket c i direktiv 96/71. Det som kommissionen vänder sig mot är att denna indexering omfattar all slags lön, inklusive lön som inte faller under kategorin minimilön.

46 Storhertigdömet Luxemburg har emellertid gjort gällande att denna bestämmelse i direktiv 96/71 implicit ger värdmedlemsstaten rätt att kräva att företag som utstationerar arbetstagare på dess territorium tillämpar värdmedlemsstatens system för fastställande av samtliga löner.

- 47 Domstolen vill härvid understryka att gemenskapslagstiftaren genom artikel 3.1 första stycket c i direktiv 96/71 har velat inskränka medlemsstaternas rätt att vidta åtgärder på löneområdet till att endast omfatta minimilön. Härav följer att föreskriften i lag av den 20 december 2002 om automatisk anpassning av annan lön än minimilön till levnadskostnadernas utveckling inte omfattas av de områden som anges i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71.
- 48 Storhertigdömet Luxemburg har emellertid hävdad att syftet med artikel 1.1 punkt 2 i lag av den 20 december 2002 är att säkerställa arbetsfred i Luxemburg och att bestämmelsen därför rör ordre public, i den mening som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71, genom att den skyddar arbetstagarna mot inflationens effekter.
- 49 Domstolen erinrar härvid om att denna bestämmelse i direktiv 96/71 ger värdmedlemsstaten möjlighet att ålägga företag som utstationerar arbetstagare på dess territorium att iaktta arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71, i den mån det är fråga om bestämmelser som rör ordre public. Detta förbehåll anges i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 och utgör ett undantag från det system som har införts genom direktivet och är ett undantag från den grundläggande principen om frihet att tillhandahålla tjänster, som hela direktivet bygger på. Villkoret måste således tolkas restriktivt.
- 50 Domstolen har redan haft tillfälle att klargöra att även om det i huvudsak står medlemsstaterna fritt att bestämma vad som utgör krav med hänsyn till ordre public enligt vad som är nödvändigt för landet, ska detta begrepp, vad gäller gemenskapsrätten och i synnerhet när det används för att motivera ett undantag från den grundläggande principen om frihet att tillhandahålla tjänster, tolkas restriktivt, så att dess räckvidd inte kan bestämmas ensidigt av varje medlemsstat utan kontroll från Europeiska gemenskapens institutioners sida (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 oktober 2004 i mål C-36/02, Omega, REG 2004, s. I-9609, punkt 30). Således kan undantaget för ordre public med framgång åberopas enbart då det föreligger ett verkligt och tillräckligt allvarligt hot som påverkar ett grundläggande samhällsintresse (se dom av den 14 mars 2000 i mål C-54/99, Église de scientologie, REG 2000, s. I-1335, punkt 17).

- 51 Domstolen vill erinra om att de skäl som en medlemsstat kan åberopa som grund för ett undantag från principen om frihet att tillhandahålla tjänster ska åtföljas av en bedömning av lämpligheten och proportionaliteten av den inskränkande åtgärd som denna stat har vidtagit samt närmare uppgifter till stöd för dess argument (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 juni 2007 i mål C-254/05, kommissionen mot Belgien, REG 2007, s. I-4269, punkt 36 och där angiven rättspraxis).
- 52 Storhertigdömet Luxemburg borde därför, i syfte att göra det möjligt för domstolen att bedöma om de aktuella åtgärderna var nödvändiga och proportionerliga i förhållande till målet att skydda ordre public, ha lagt fram uppgifter som gör det möjligt att avgöra om och i vilken mån föreskriften om automatisk justering av löner till levnadskostnaderna kan antas bidra till att uppnå detta mål.
- 53 I förevarande fall konstaterar domstolen emellertid att Storhertigdömet Luxemburg endast rent allmänt har hänvisat till målen att skydda arbetstagarnas köpkraft och att uppnå arbetsfred, utan att framföra några uppgifter som gör det möjligt att avgöra om åtgärderna var nödvändiga och proportionerliga.
- 54 Storhertigdömet Luxemburg har således inte bevisat att artikel 1.1 punkt 2 i lag av den 20 december 2002 ingår bland de bestämmelser som rör ordre public, i den mening som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71.
- 55 Denna medlemsstat kan således inte åberopa undantaget för ordre public som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 till stöd för att ålägga företag som utstationerar arbetstagare på dess territorium att tillämpa automatisk anpassning av annan lön än minimilön till levnadsomkostnadernas utveckling.

— Föreskriften om deltidarbete och tidsbegränsade anställningsavtal i artikel 1.1 punkt 8 i lag av den 20 december 2002

- 56 Storhertigdömet Luxemburg hävdar att en sådan bestämmelse syftar till att se till att arbetstagarna skyddas genom att likabehandlingsprincipen och principen om lika lön för lika arbete tillämpas för arbetstagare som arbetar heltid respektive deltid. Denna princip har stadfästs genom rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, s. 9) och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43) (nedan kallat direktiv 1999/70).
- 57 Domstolen vill understryka att ovannämnda föreskrift rör en fråga som inte omnämns i förteckningen i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71.
- 58 Det är ostridigt att skyldigheterna enligt artikel 1.1 punkt 8 i lag av den 20 december 2002, med hänsyn till de begränsningar som de medför, kan göra det svårare för företag som önskar utstationera arbetstagare i Luxemburg att utnyttja sin frihet att tillhandahålla tjänster.
- 59 Domstolen konstaterar härvid att enligt artikel 2.1 i direktiv 97/81 respektive 1999/70 ska medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa dessa direktiv.
- 60 Eftersom det i medlemsstaten där det företag som önskar utstationera arbetstagare i Luxemburg är etablerat kontrolleras om detta företag uppfyller det krav som anges i den omtvistade nationella föreskriften, kan Storhertigdömet Luxemburg, av samma skäl som anges i punkterna 41–43 i denna dom, inte åberopa undantaget avseende



ordre public enligt artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 som stöd för den omtvistade nationella föreskriften.

<sup>61</sup> Av detta följer att artikel 1.1 punkt 8 i lag av den 20 december 2002 inte är förenlig med artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71.

— Föreskriften om tvingande bestämmelser i nationell lagstiftning angående kollektivavtal i artikel 1.1 punkt 11 i lag av den 20 december 2002

<sup>62</sup> I artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71 definieras vilka instrument som kan användas för att fastställa vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdmedlemsstaten vad avser de frågor som tas upp i punkterna a–g i samma bestämmelse och som utstationerade arbetstagare ska garanteras. Den andra strecksatsen i bestämmelsen rör särskilt kollektivavtal med allmän giltighet.

<sup>63</sup> I likhet med denna bestämmelse i direktivet anger artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002 att bestämmelser som bland annat följer av kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet och som rör de områden som anges i punkterna 1–14 i samma bestämmelse utgör tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public). I punkt 11 omnämns bestämmelser som rör kollektivavtal.

<sup>64</sup> En sådan bestämmelse kan emellertid inte anses utgöra ett undantag som rör ordre public, i den mening som avses i artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71.

- 65 För det första finns det inget som motiverar att bestämmelser som rör kollektivavtal, närmare bestämt bestämmelser som anger ramarna för hur dessa avtal ska ingås och verkställas, i sig och utan närmare precisering ska anses ingå i begreppet ordre public.
- 66 Samma konstaterande gör sig för det andra gällande för själva bestämmelserna i kollektivavtalen. Begreppet ordre public kan inte heller anses omfatta samtliga dessa bestämmelser endast av det skälet att de har sin grund i denna typ av rättsakter.
- 67 För det tredje har Storhertigdömet Luxemburg inte stöd för sitt påstående att artikel 1.1 punkt 11 in fine i lag av den 20 december 2002 konkretiserar den möjlighet som medlemsstaterna har givits enligt artikel 3.10 andra strecksatsen i direktiv 96/71. Faktum är att denna bestämmelse endast gäller arbets- och anställningsvillkor som fastställts genom kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. Så är dock inte fallet med nämnda artikel 1.1 punkt 11, som uttryckligen, och tvärtemot vad som anges i inledningen till samma artikel 1, gäller för vanliga kollektivavtal.
- 68 Artikel 1.1 punkt 11 i lag av den 20 december 2002 är således inte förenlig med artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71.
- 69 Av det ovanstående följer att kommissionens talan ska bifallas såvitt avser den första anmärkningen.

*Den andra anmärkningen: Ofullständigt införlivande av artikel 3.1 första stycket a i direktiv 96/71, som rör längsta tillåtna arbetstid och minsta tillåtna vilotid*

## Parternas argument

- 70 Kommissionen har som andra anmärkning gjort gällande att Storhertigdömet Luxemburg inte fullständigt har införlivat artikel 3.1 första stycket a i direktiv 96/71, som rör längsta tillåtna arbetstid och minsta tillåtna vilotid.
- 71 Storhertigdömet Luxemburg har erkänt att denna anmärkning är grundad och har förklarat att Luxemburg har antagit artikel 4 i lag av den 19 maj 2006 om ändring av lag av den 20 december 2002 (*Mémorial A 2006, s.1806*) för att den nationella lagstiftningen ska bli förenlig med relevanta bestämmelser i gemenskapsrätten.

## Domstolens bedömning

- 72 Domstolen erinrar om att förekomsten av ett fördragsbrott enligt fast rättspraxis ska bedömas mot bakgrund av den situation som rådde i medlemsstaten vid utgången av den frist som har angivits i det motiverade yttrandet och att domstolen inte ska beakta senare förändringar (se bland annat dom av den 14 september 2004 i mål C-168/03, kommissionen mot Spanien, REG 2004, s. I-8227, punkt 24, och av den 14 juli 2005 i mål C-433/03, kommissionen mot Tyskland, REG 2005, s. I-6985, punkt 32, samt domen av den 27 september 2007 i målet kommissionen mot Luxemburg, ej publicerad i rättsfallssamlingen, punkt 7).

73 I förevarande fall är det ostridigt att Storhertigdömet Luxemburg vid utgången av den tidsfrist som beviljats i det motiverade yttrandet inte hade vidtagit nödvändiga åtgärder för att fullständigt införliva artikel 3.1 första stycket a i direktiv 96/71 med nationell rätt.

74 Kommissionens talan ska således bifallas såvitt avser den andra anmärkningen.

*Den tredje anmärkningen: Åsidosättande av artikel 49 EG på grund av att det är oklart hur tillsyn ska ske enligt artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002*

#### Parternas argument

75 Kommissionen har som tredje anmärkning gjort gällande att artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002 är oklar och att den därför kan komma att medföra rättsosäkerhet för företag som vill skicka arbetstagare till Luxemburg. Skyldigheten för alla företag att innan arbetet påbörjas, på förfrågan och snarast möjligt, förse yrkesinspektionen med de uppgifter som denna behöver för sin tillsyn liknar, vid en utstationering, en del av ett förfarande för förhandsförklaring, vilket strider mot artikel 49 EG. Även om så inte skulle vara fallet, måste den omtvistade bestämmelsen ändras, för att undanröja samtliga rättsliga oklarheter.

76 Storhertigdömet Luxemburg anser att ordalydelsen i artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002 är tillräckligt klar och att bestämmelsen i vilket fall som helst inte innebär ett krav på förhandsförklaring. Luxemburg anser i detta sammanhang

att formuleringen ”innan arbetet påbörjas”, vad avser de uppgifter som är nödvändiga för tillsynsändamål, betyder att dessa uppgifter kan lämnas till yrkesinspektionen samma dag som arbetet påbörjas.

### Domstolens bedömning

- 77 Domstolen konstaterar till att börja med att eftersom lag av den 20 december 2002 inte föreskriver att det företag som utstationerar arbetstagare ska lämna några andra uppgifter till yrkesinspektionen, är det svårt att föreställa sig hur den senare skulle kunna kräva uppgifter från företaget innan arbetet påbörjas, med tanke på att yrkesinspektionen inte kan veta om att detta företag befinner sig i Luxemburg om företaget inte på något sätt på förhand har meddelat att det kommer att anlända. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 76 i sitt förslag till avgörande är det avgörande vilken roll som företaget som önskar utstationera arbetstagare har tilldelats, varvid företaget med nödvändighet måste ha tilldelats denna roll innan yrkesinspektionen begär upplysningar. Denna roll definieras i vilket fall som helst inte i lag av den 20 december 2002.
- 78 Storhertigdömet Luxemburgs tolkning av uttrycket ”innan arbetet påbörjas” i artikel 7.1 i nämnda lag kan inte anses rimlig. Det står nämligen klart att ett sådant uttryck inte har den inskränkta innebörden att uppgifterna ska lämnas den dag som arbetet påbörjas, utan även kan omfatta en kortare eller längre tid före denna dag.
- 79 Såsom generaladvokaten har anfört i punkt 74 i sitt förslag till avgörande framgår det för det andra av bestämmelserna i lag av den 4 april 1974 om yrkesinspektionens omorganisering (loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l’Inspection du travail

et des mines, *Mémorial A* 1974, s. 486) – som det hänvisas till i artikel 9.2 i lag av den 20 december 2002, vad avser definitionen av denna myndighets kontrollbefogenheter, och särskilt artiklarna 13–17 i denna lag av den 4 april 1974 – att yrkesinspektionen har rätt att med omedelbar verkan stoppa arbete som utförs av utstationerade arbetstagare, om deras arbetsgivare inte efterföljer ett föreläggande om att lämna upplysningar. I artikel 28 i nämnda lag föreskrivs vidare att om denna skyldighet inte iakttas, kan straffrättsliga åtgärder vidtas mot det berörda företaget.

80 Med hänsyn till dessa omständigheter ska det understrykas att det förfarande med förhandsförklaring som ett företag som önskar utstationera arbetstagare på Luxemburgs territorium måste följa inte är fritt från oklarheter.

81 De oklarheter som kännetecknar artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002 kan avskräcka företag som önskar utstationera arbetstagare i Luxemburg från att utnyttja sin frihet att tillhandahålla tjänster. För det första framgår det av denna bestämmelse inte klart hur omfattande rättigheter och skyldigheter dessa företag har. För det andra riskerar de företag som inte iakttar sina skyldigheter enligt nämnda bestämmelse långtgående sanktioner.

82 Artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002 är så oklar och tvetydig att den inte är förenlig med artikel 49 EG. Kommissionens talan ska således bifallas såvitt avser den tredje anmärkningen.

*Den fjärde anmärkningen: Åsidosättande av artikel 49 EG genom att de berörda företagen åläggs att utse ett ad hoc-ombud som är bosatt i Luxemburg som förvarar de handlingar som behöriga nationella myndigheter behöver för sin tillsyn*

## Parternas argument

83 Kommissionen anser i sin fjärde anmärkning att artikel 8 i lag av den 20 december 2002 inskränker friheten att tillhandahålla tjänster genom att det i denna bestämmelse föreskrivs att företag som har sitt säte utanför Luxemburg, och som utstationerar arbetstagare i detta land, innan arbetstagarna utstationeras måste överlämna de handlingar som behövs, för att det ska kunna kontrolleras om de uppfyller sina skyldigheter enligt nämnda lag, hos ett ad hoc-ombud som är bosatt i Luxemburg och som förvarar dessa handlingar för en obestämd tid efter det att arbetet har avslutats. I artikel 4 i direktiv 96/71 föreskrivs nämligen ett system för samarbete och informationsutbyte som gör att denna skyldighet är överflödig.

84 Storhertigdömet Luxemburg har inledningsvis angett att det system för samarbete som kommissionen hänvisar till inte gör det möjligt för behöriga nationella myndigheter att på ett effektivt sätt genomföra vanliga kontroller. Luxemburg har vidare anfört att den omtvistade nationella bestämmelsen inte innehåller något särskilt juridiskt formkrav vad avser ombudets uppgifter. Luxemburg har slutligen påpekat att utöver förvaring av de handlingar som är nödvändiga för tillsynsändamål under en viss tid efter utstationeringen, gäller kravet om förvaring av sådana handlingar endast från och med den dag då arbetet påbörjas.

## Domstolens bedömning

- 85 Det är ostridigt i målet att artikel 8 i lag av den 20 december 2002 medför extra utgifter och en extra administrativ och ekonomisk börda för de företag som är etablerade i en annan medlemsstat, så att dessa företag i konkurrensmässigt avseende inte är likställda med arbetsgivare som är etablerade i värdmedlemsstaten, vilket kan medföra att de avhålls från att tillhandahålla tjänster i sistnämnda medlemsstat.
- 86 För det första föreskrivs nämligen i den omtvistade bestämmelsen att det ombud som förvarar nödvändiga handlingar måste vara bosatt i Luxemburg.
- 87 För det andra medför nämnda bestämmelse en skyldighet att bevara handlingar som bland annat innehåller de uppgifter som anges i artikel 7 i lag av den 20 december 2002, utan att det har bestämts hur länge dessa handlingar måste bevaras eller om detta krav endast rör den närmaste tiden efter arbetets utförande eller om det i stället även omfattar tiden innan arbetet påbörjas.
- 88 Storhertigdömet Luxemburg har som motiv för denna inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster anfört att yrkesinspektionen effektivt måste kunna kontrollera om arbetsrätten följs.
- 89 Domstolen har i detta avseende fastställt att ett verksamt skydd för arbetstagare kan kräva att vissa handlingar ställs till förfogande på den plats där arbetet utförs eller åtminstone på en åtkomlig och klart angiven plats i värdmedlemsstaten för de myndigheter som i denna stat har ansvar för att utöva tillsyn (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen *Arblade m.fl.*, punkt 61).



- 90 Domstolen har emellertid i punkt 76 i domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl. – vad beträffar skyldigheten att förvara och hålla vissa handlingar tillgängliga hos en fysisk person som är bosatt i värdmedlemsstaten, och som förvarar dem i egenskap av ombud eller företrädare för den arbetsgivare som har utsett honom, även efter det att arbetsgivaren har upphört att sysselsätta arbetstagarare i denna stat – tillagt att det för en sådan inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster inte är ett tillräckligt skäl att det rent allmänt blir lättare för denna stats myndigheter att utöva sin tillsyn om sådana handlingar finns tillgängliga i värdmedlemsstaten. Ett ytterligare krav är att dessa myndigheter inte kan utöva sin tillsyn på ett effektivt sätt om inte detta företag har utsett ett ombud eller en företrädare i denna medlemsstat som förvarar dessa handlingar. Domstolen har härvid fastslagit att det inte kan anses som ett berättigat krav att den som förvarar handlingarna måste vara en fysisk person som har hemvist i värdmedlemsstaten (se domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 77).
- 91 I förevarande fall har Storhertigdömet Luxemburg inte anfört något konkret stöd för sitt påstående att de nationella myndigheterna endast kan utöva sin tillsyn om handlingarna förvaras hos ett ombud som är bosatt i Luxemburg. Alternativet att företaget utser en arbetstagarare som finns tillgänglig på den plats där arbetet utförs och som ansvarar för att förse de behöriga nationella myndigheterna med de handlingar som de behöver för att kunna utöva sin tillsyn är i vilket fall som helst en åtgärd som innebär en mindre inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster samtidigt som den är lika effektiv som den omtvistade skyldigheten.
- 92 Domstolen vill för övrigt erinra om att den i punkt 79 i domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl. har understrukt att det organiserade system för samarbete eller informationsutbyte mellan medlemsstaterna som föreskrivs i artikel 4 i direktiv 96/71 gör det överflödigt att förvara handlingar i värdmedlemsstaten efter det att arbetsgivaren har upphört att sysselsätta arbetstagarare där.
- 93 Därför kan Storhertigdömet Luxemburg inte kräva att företag som utstationerar arbetstagarare ska vidta nödvändiga åtgärder för att bevara dessa handlingar i Luxemburg efter det att företaget har slutat tillhandahålla tjänster där.

- 94 Därför kan det inte heller krävas att dessa handlingar ska förvaras hos ett ombud som är bosatt i Luxemburg om företaget är fysiskt närvarande i Luxemburg när arbetet utförs, varvid handlingarna i fråga kan förvaras hos en utstationerad arbetstagare.
- 95 Slutligen bör det påpekas att även om artikel 8.2 i lag av den 20 december 2002 inte uttryckligen föreskriver en skyldighet att bevara handlingar som är nödvändiga för tillsynsändamål i Luxemburg innan arbetet påbörjas, anges i denna bestämmelse att ombudet ska anmälas till de behöriga myndigheterna senast när det planerade avlönade arbetet påbörjas. Därför har Storhertigdömet Luxemburgs tolkning, nämligen att dessa handlingar inte behöver finnas tillgängliga förrän samma dag som det påtänkta avlönade arbetet påbörjas inget stöd i den omtvistade bestämmelsen. I vilket fall som helst utgör en sådan skyldighet att bevara dessa handlingar innan arbetet påbörjas ett hinder för friheten att tillhandahålla tjänster, vilket Storhertigdömet Luxemburg måste kunna motivera med starkare skäl än rena tvivel om huruvida systemet för samarbete eller utbyte av information mellan medlemsstaterna enligt artikel 4 i direktiv 96/71 är effektivt.
- 96 Av det ovanstående följer att eftersom artikel 8 i lag av den 20 december 2002 är oförenlig med artikel 49 EG, ska talan i sin helhet bifallas.
- 97 Domstolen konstaterar således att Storhertigdömet Luxemburg har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artikel 3.1 jämförd med artikel 3.10 i direktiv 96/71 samt artiklarna 49 EG och 50 EG genom att
- förklara att bestämmelserna i punkterna 1, 2, 8 och 11 i artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002 utgör tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public),

- införliva bestämmelserna i artikel 3.1 första stycket a i direktiv 96/71 på ett ofullständigt sätt,
  
- formulera villkoren om skyldighet att förse nationella behöriga myndigheter med de uppgifter som är nödvändiga för att de ska kunna utöva sin tillsyn enligt artikel 7.1 i lag av den 20 december 2002 på ett så oklart sätt att rättssäkerheten äventyras för de företag som önskar utstationera arbetstagare i Luxemburg, och
  
- föreskriva, i artikel 8 i denna lag, att handlingar som är nödvändiga för tillsynsändamål ska förvaras i Luxemburg, hos ett ad hoc-ombud som är bosatt där.

## Rättegångskostnader

<sup>98</sup> Enligt artikel 69.2 i rättegångsreglerna ska tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Kommissionen har yrkat att Storhertigdömet Luxemburg ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom Storhertigdömet Luxemburg har tappat målet, ska kommissionens yrkande bifallas.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

- 1) **Storhertigdömet Luxemburg har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artikel 3.1 jämförd med artikel 3.10 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster samt artiklarna 49 EG och 50 EG genom att**
  - **förklara att bestämmelserna i punkterna 1, 2, 8 och 11 i artikel 1.1 i lag av den 20 december 2002 om genomförande av direktiv 96/71 utgör tvingande regler som rör grunderna för den nationella rättsordningen (ordre public),**
  - **införliva bestämmelserna i artikel 3.1 första stycket a i direktiv 96/71 på ett ofullständigt sätt,**
  - **formulera villkoren om skyldighet att förse nationella behöriga myndigheter med de uppgifter som är nödvändiga för att de ska kunna utöva sin tillsyn i artikel 7.1 i den nämnda lag av den 20 december 2002 på ett så oklart sätt att rättssäkerheten äventyras för de företag som önskar utstationera arbetstagare i Luxemburg, och**
  - **föreskriva, i artikel 8 i nämnda lag, att handlingar som är nödvändiga för tillsynsändamål ska förvaras i Luxemburg, hos ett ad hoc-ombud som är bosatt där.**

**2) Storhertigdömet Luxemburg ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.**

Underskrifter