



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
PRIIT PIKAMÄE
föredraget den 26 november 2019¹

Mål C-610/18

AFMB Ltd m.fl.

mot

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

(begäran om förhandsavgörande från Centrale Raad van Beroep (Appellationsdomstolen för mål som rör socialrätt och offentliganställda, Nederländerna))

”Begäran om förhandsavgörande – Fastställande av tillämplig lagstiftning – Förordning (EEG) nr 1408/71 – Artikel 14.2 a – Förordning (EG) nr 883/2004 – Artikel 13.1 b – Internationella lastbilschaufförer – Bildandet av ett bolag i en annan medlemsstat – Begreppet arbetsgivare – Begreppet missbruk”

1. I förevarande begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF har Centrale Raad van Beroep (Appellationsdomstolen för mål som rör socialrätt och offentliganställda i Nederländerna) (nedan kallad den hänskjutande domstolen) ställt tre frågor till EU-domstolen angående tolkningen av artikel 14.2 a i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen, i dess lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 1606/98 av den 29 juni 1998² (nedan kallad förordning nr 1408/71) och av artikel 13.1 b i) i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen,³ i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012⁴ (nedan kallad förordning nr 883/2004).

2. Denna begäran om förhandsavgörande har sitt ursprung i en tvist mellan AFMB Ltd (nedan kallat AFMB), ett bolag som är etablerat på Cypern, och flera internationella lastbilschaufförer å ena sidan, och Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (styrelsen för socialförsäkringsmyndigheten) (nedan kallad RSVB) å andra sidan, angående RSVB:s beslut om att det inte var den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet som var tillämplig på chaufförerna utan den nederländska lagstiftningen om social trygghet. AFMB bestred detta förvaltningsbeslut och åberopade de anställningsavtal som slutits med chaufförerna, i vilka AFMB uttryckligen anges som ”arbetsgivare”, för att den cypriotiska lagstiftningen skulle bli tillämplig, trots att chaufförerna vanligtvis ställs till de nederländska transportföretagens förfogande med vilka AFMB har ingått avtal om förvaltning av en fordonsflotta.

1 Originalspråk: franska.

2 EGT L 209, 1998, s. 1.

3 EUT L 166, 2004, s. 1

4 EUT L 149, 2012, s. 4.

3. Klargörandet av den omtvistade frågan om vem som ska anses vara "arbetsgivare" i den mening som avses i artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004 i det nationella målet – AFMB eller de nederländska företagen – är av stor vikt, eftersom det gör det möjligt att fastställa vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig i syfte att säkerställa de internationella lastbilschaufförernas rätt att omfattas av de nationella trygghetssystemen oavsett om de har anställts i andra medlemsstater än deras ursprungsstat. I detta sammanhang kan det dock inte bortses från de effekter på den inre marknaden i Europeiska unionen, bland annat på principerna om fri rörlighet och fri konkurrens, som kan följa av tillämpningen av en medlemsstats nationella lagstiftning som eventuellt föreskriver lägre sociala kostnader än i den medlemsstat där arbetstagaren generellt är bosatt eller arbetar. Eftersom unionsrätten i detta skede av sin utveckling endast samordnar systemen för social trygghet i stället för att harmonisera dem,⁵ kan det finnas stora skillnader mellan dem. I vissa fall kan det följaktligen inte uteslutas att vad som av en medlemsstat betraktas som en legitim fördel i konkurrenshänseende avseende företags säte, av en annan medlemsstat uppfattas som ett missbruk av de grundläggande friheter som avses i fördragen. Dessa fall utgör endast några exempel på de särskilt känsliga aspekter som ska beaktas vid analysen av de bakomliggande juridiska frågorna.

I. Tillämpliga bestämmelser

A. Förordning nr 1408/71

4. Förordning nr 1408/71 antogs den 14 juni 1971 och trädde i kraft den 1 oktober 1972. Förordningen har därefter ändrats flera gånger. Den är även tillämplig på de stater som ingår i Europeiska frihandelssammanslutningen (Efta) enligt avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet)⁶ och enligt de respektive bilaterala avtal⁷ som ingåtts med Schweiziska edsförbundet.⁸

5. Avdelning II i förordning nr 1408/71, med rubriken "Bestämmande av tillämplig lagstiftning", omfattar artiklarna 13–17.

6. Artikel 13 i förordning nr 1408/71 har rubriken "Allmänna regler", vari följande föreskrivs i punkt 1:

"Om något annat inte följer av artiklarna 14c och 14f skall personer för vilka denna förordning gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Denna lagstiftning skall bestämmas enligt bestämmelserna i denna avdelning."

7. I artikel 13.2 i förordningen föreskrivs följande:

"Om något annat inte följer av artikel 14–17 gäller följande:

a) Den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller om det företag eller den person som han är anställd hos har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.

..."

5 Dom av den 14 oktober 2010, van Delft m.fl. (C-345/09, EU:C:2010:610, punkt 84).

6 Avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EGT L 1, 1994, s. 3). Förordning nr 1408/71 ingick i avtalet då det undertecknades och de trädde i kraft samtidigt den 1 januari 1994.

7 Avtal mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan om fri rörlighet för personer (EGT L 114, 2002, s. 6).

8 För enkelhetens skull ska begreppet "medlemsstat", såsom det används i detta förslag till avgörande, förstås så, att det förutom unionens medlemsstater omfattar EES-staterna och Schweiziska edsförbundet.

8. Artikel 14 i förordningen har rubriken ”Särskilda regler för andra egenföretagare än sjömän” och i punkt 1 föreskrivs följande:

”Artikel 13.2 a skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

- 1) a) Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, till vilket han normalt är knuten, och som av detta företag sänds till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbete där för detta företags räkning skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, under förutsättning att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader och han inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.

...”

9. I artikel 14.2 i förordningen anges följande:

”För den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier skall fråga om tillämplig lagstiftning avgöras på följande sätt:

- a) En person som hör till den resande eller flygande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av passagerare eller gods med järnväg, landsvägstransporter, flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning med följande begränsningar:

...

- ii) Den som huvudsakligen arbetar inom den medlemsstats territorium där han är bosatt skall omfattas av denna stats lagstiftning, även om det företag hos vilket han är anställd inte har sitt säte eller någon filial eller permanent representation inom det territoriet.

...”

B. Förordning nr 883/2004

10. Förordning nr 1408/71 upphävdes genom förordning nr 883/2004, som antogs den 29 april 2004 och trädde i kraft den 1 maj 2010. Den är tillämplig på Eftastaterna enligt EES-avtalet⁹ och enligt de respektive bilaterala avtal som ingåtts med Schweiziska edsförbundet.¹⁰

11. Avdelning II i förordning nr 883/2004 har rubriken ”Fastställande av tillämplig lagstiftning” och omfattar artiklarna 11–16.

12. Artikel 11.1 i förordning nr 883/2004 har rubriken ”Allmänna bestämmelser”, och föreskriver följande:

”De personer som denna förordning tillämpas på skall omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning. Denna lagstiftning skall fastställas i enlighet med denna avdelning.”

⁹ Förordning nr 883/2004 inkorporerades i EES-avtalet genom gemensamma EES-kommitténs beslut nr 76/2011 av den 1 juli 2011 om ändring av bilaga VI (Social trygghet) och protokoll 37 till EES-avtalet (EUT L 262, 2011, s. 33). Den är tillämplig i Norge, Island och i Liechtenstein sedan den 1 juni 2012.

¹⁰ Förordning nr 883/2004 inkorporerades i avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer, genom beslut nr 1/2012 av Gemensamma kommittén som inrättats genom avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer av den 31 mars 2012 om ersättande av bilaga II (Samordningen av socialförsäkringssystemen) till avtalet (EUT L 103, 2012, s. 51). Den är tillämplig i Schweiziska edsförbundet sedan den 1 april 2012.

13. Artikel 12 i förordningen har rubriken ”Särskilda regler” och punkt 1 lyder enligt följande:

”En person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten ska, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person.

...”

14. Artikel 13.1 i förordningen har följande lydelse:

”En person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater ska

- a) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt om han eller hon utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstaten, eller
- b) om han eller hon inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt,
 - i) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget, om han eller hon är anställd av ett företag eller en arbetsgivare

...”

15. Artikel 90 i förordning nr 883/2004 har rubriken ”Upphävande” och punkt 1 lyder enligt följande:

”Förordning [nr 1408/71] skall upphöra att gälla den dag då denna förordning börjar tillämpas.

Emellertid skall förordning [nr 1408/71] fortsätta att gälla och skall ha kvar sin rättsverkan med avseende på

...

- c) avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer och andra avtal som innehåller en hänvisning till förordning [nr 1408/71], så länge som dessa avtal inte har ändrats med hänsyn till denna förordning.”

II. Bakgrund till tvisten, förfarandet i de nationella målen och tolkningsfrågorna

16. Som nämnts ovan har begäran om förhandsavgörande framställts i ett mål mellan AFMB och flera internationella lastbilschaufförer med hemvist i Nederländerna å ena sidan, och RSVB å andra sidan, angående utfärdandet av ”A1-intygen”¹¹ mellan den 2 oktober 2013 och den 9 juli 2014, i vilka RSVB intygade att de aktuella arbetstagarna omfattades av den nederländska lagstiftningen om social trygghet. De perioder som avses i dessa intyg varierar i varje enskilt fall, men inget intyg är daterat före den 1 oktober 2011 eller efter den 26 maj 2015 (nedan kallade de omtvistade perioderna).

¹¹ ”A1-intyg” är en handling som utfärdas av den behöriga institutionen i en medlemsstat i enlighet med förordning nr 883/2004 (tidigare kallat E101-intyget inom ramen för förordning nr 1408/71), som intygar att en arbetstagare som flyttar inom unionen är ansluten till den medlemsstatens sociala trygghetssystem. Intyget är nödvändigt för att visa att sociala avgifter har betalats i en annan medlemsstat i unionen, exempelvis för utsända arbetstagare eller personer som arbetar i flera medlemsstater samtidigt.

17. RSVB ansåg att de nederländska transportföretagen som hade rekryterat chaufförerna, vilka helt hade ställts till dessa transportföretags förfogande på obestämd tid, som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot chaufförerna och som det faktiskt åligger att bära lönekostnaderna, skulle betraktas som "arbetsgivare" vid tillämpningen av unionsbestämmelserna om samordning av de sociala trygghetssystemen.

18. AFMB bestred denna bedömning och gjorde i huvudsak gällande att AFMB skulle betraktas som "arbetsgivare" på grund av de anställningsavtal som hade ingåtts med chaufförerna i vilka de uttryckligen hade kommit överens om att cypriotisk rätt skulle vara tillämplig och därför skulle den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet anses vara tillämplig.

19. I flera beslut som meddelades i juli 2014 fann RSVB att de invändningar som hade gjorts för AFMB:s räkning mot besluten från oktober 2013 var ogrundade.

20. Genom dom av den 25 mars 2016 ogillade Tribunal de première instance d'Amsterdam (Förstainstansdomstolen i Amsterdam, Nederländerna) överklagandet för AFMB:s räkning mot de ovannämnda besluten från juli 2014.

21. Den hänskjutande domstolen, vid vilken domstolsförfarandet pågår, anser att lösningen av tvisten i de nationella målen bland annat beror på tolkningen av unionsbestämmelserna om samordning av de sociala trygghetssystemen. Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i vem som var chaufförernas "arbetsgivare" under de omtvistade perioderna – de transportföretag som är etablerade i Nederländerna eller AFMB – och således fastställa den medlemsstat vars lagstiftning om social trygghet som ska tillämpas.

22. Mot denna bakgrund har Centrale Raad van Beroep (Appellationsdomstolen för mål som rör socialrätt och offentliganställda, Nederländerna) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

"1A. Ska artikel 14.2 a i förordning (EEG) nr 1408/71 tolkas så, att en anställd internationell lastbilschaufför under sådana omständigheter som de i det nationella förfarandet ska anses som personal

- a. hos transportföretaget som rekryterat honom, till vilket han faktiskt står till obegränsat förfogande tills vidare och vilket utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot honom och vilket faktiskt ska bära lönekostnaderna, eller
- b. hos företaget som formellt har ingått ett anställningsavtal med honom och som enligt överenskommelse med transportföretaget som nämns i punkt a betalade lön till honom och i det avseendet betalade avgifter i medlemsstaten i vilken detta företag har sitt säte, och inte i medlemsstaten i vilken transportföretaget som nämns i punkt a har sitt säte, eller
- c. hos både företaget som nämns i punkt a och företaget som nämns i punkt b?

1B. Ska artikel 13.1 b i förordning (EG) 883/2004 tolkas så, att den anställda internationella lastbilschaufförens arbetsgivare under sådana omständigheter som de i det nationella förfarandet ska anses vara

- a. transportföretaget som har anställt den berörda och till vilket denne faktiskt står till obegränsat förfogande tills vidare, vilket utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot den berörda och som faktiskt ska bära lönekostnaderna, eller

- b. företaget som formellt har ingått ett anställningsavtal med lastbilschauffören och vilket enligt överenskommelse med transportföretaget som nämns i punkt a betalade lön till honom och i det avseendet betalade avgifter i medlemsstaten i vilken detta företag har sitt säte, och inte i medlemsstaten i vilken transportföretaget som nämns i punkt a har sitt säte, eller
 - c. både företaget som nämns i punkt a och företaget som nämns i punkt b?
2. För det fall att företaget som omnämns i fråga 1A punkt b och fråga 1B punkt b under sådana omständigheter som de i det nationella förfarandet ska anses vara arbetsgivare:

Gäller de specifika villkor under vilka sådana arbetsgivare som bemanningsföretag och andra förmedlare kan åberopa undantagen från anställningsstatsprincipen som föreskrivs i artikel 14.1 a i förordning (EEG) nr 1408/71 och artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004 i det nationella förfarandet helt eller delvis på motsvarande sätt vid tillämpningen av artikel 14.2 a i förordning (EEG) nr 1408/71 och artikel 13.1 b i förordning (EG) nr 883/2004?

3. För det fall att företaget som omnämns i fråga 1A punkt b och fråga 1B punkt b under sådana omständigheter som de i det nationella förfarandet ska anses vara arbetsgivare och fråga 2 besvaras nekande:

Är de fakta och omständigheter som återgetts i förevarande begäran om förhandsavgörande sådana faktiska omständigheter som anses utgöra missbruk av unionsrätten och/eller missbruk av Efta-rättigheter? Vilka följder får det om denna fråga ska besvaras jakande?"

III. Förfarandet vid domstolen

23. Beslutet om hänskjutande av den 20 september 2018 inkom till domstolens kansli den 25 september 2018.

24. Parterna i de nationella målen, den nederländska, den tjeckiska, den franska, den cypriotiska, den ungerska, den österrikiska regeringen och regeringen i Förenade kungariket samt Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden inom den frist som anges i artikel 23 i domstolens stadga.

25. Vid förhandlingen den 17 september 2019 yttrade sig ombuden för parterna i det nationella målet, den nederländska, den franska, den cypriotiska och den österrikiska regeringen samt kommissionen.

IV. Rättslig bedömning

A. Inledande anmärkningar

1. Mål och funktionssätt för unionsbestämmelserna om samordning av de sociala trygghetssystemen

26. För att bättre förstå den hänskjutande domstolens tolkningsfrågor och de utmaningar som den hänskjutande domstolen har ställts inför i de nationella målen ska det först erinras om att syftet med och funktionssättet för unionsbestämmelserna om samordning av de sociala trygghetssystemen.

27. Såsom framgår av skälen 1 och 45 i förordning nr 883/2004 – genom vilken bestämmelserna i förordning nr 1408/71 har moderniserats och förenklats, samtidigt som den har samma ändamål som sistnämnda förordning – syftar denna förordning till att samordna medlemsstaternas nationella system för social trygghet för att garantera att rätten till fri rörlighet för personer kan utövas effektivt, och till

att därigenom bidra till att förbättra levnadsstandarden och arbetsvillkoren för personer som rör sig inom unionen.¹²

28. Bestämmelserna i avdelning II ("Fastställande av tillämplig lagstiftning") i dessa förordningar, vari de bestämmelser som domstolen ska tolka i förevarande mål ingår, utgör ett heltäckande och enhetligt system av lagvalsregler, som syftar till att arbetstagare som flyttar inom Europeiska unionen endast ska omfattas av en enda medlemsstats system för social trygghet, för att undvika situationer där flera nationella lagstiftningar är tillämpliga samtidigt och de svårigheter som kan följa av detta, men även att förhindra att personer som omfattas av förordningarnas tillämpningsområden inte berövas ett socialförsäkringsskydd om ingen lagstiftning är tillämpning.¹³

29. I unionslagstiftningen om samordning av de sociala trygghetssystemen föreskrivs således objektiva kriterier för att fastställa vilka nationella lagbestämmelser som är tillämpliga på en arbetstagare i en gränsöverskridande situation. I artikel 11.3 a i förordning nr 883/2004 fastställs den allmänna principen om "lex loci laboris", enligt vilken arbetstagaren omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där personen utför arbete som anställd. Denna allmänna princip syftar till att alla arbetstagare som utför arbete i samma medlemsstat ska omfattas av samma lagstiftning om social trygghet och berörs av samma avgifter.¹⁴ Det är det enda sättet att förebygga icke önskvärda former av konkurrens genom lönekostnader och följaktligen ett tryck på de nationella sociala trygghetssystemen.

30. Denna princip har dock flera undantag som är tillämpliga i de specifika situationer som föreskrivs i de efterföljande bestämmelserna och bland annat i artikel 13.1 a i förordningen. Det framgår av bestämmelsen att en person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt om han eller hon utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstaten. För det fall personen inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt föreskriver däremot artikel 13.1 b i förordningen att lagstiftningen i den medlemsstat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget ska vara tillämplig, om han eller hon är anställd av ett företag eller en arbetsgivare.

31. Det framgår av beslutet om hänskjutande¹⁵ att den nationella domstolen anser att artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 är tillämplig i de nationella målen, med anledning av att chaufförerna normalt arbetade som anställda i två eller flera medlemsstater i unionen eller i Efta. Såsom den hänskjutande domstolen har angett arbetade chaufförerna delvis men inte huvudsakligen i den medlemsstat där de var bosatta, nämligen Nederländerna, och de utförde inte där en väsentlig del av deras arbete som ska beaktas. Den nationella domstolen drog härav slutsatsen att den nederländska lagstiftningen inte kan anses vara tillämplig på grundval av att det land där de är bosatta fastställs enligt artikel 13.1 a i förordningen, utan enbart på grundval av att det land där arbetsgivaren har sitt säte fastställs enligt artikel 13.1 b. Den hänskjutande domstolen har förklarat att ställningen som arbetsgivare är av avgörande betydelse för att avgöra de nationella målen, eftersom AFMB har sitt säte på Cypern. Enligt min mening kan inte denna bedömning ifrågasättas, eftersom det ankommer på den nationella domstolen att fastställa de faktiska omständigheterna i de nationella målen och att tillämpa de relevanta unionsbestämmelserna.

32. Eftersom frågan om huruvida artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 är tillämplig utgör kärnan i de nationella målen, ska bestämmelsen undersökas närmare. Enligt denna bestämmelse är anknytningspunkten för att fastställa vilken nationell lagstiftning som är tillämplig där arbetsgivaren har sitt säte. I detta sammanhang vill jag konstatera att lagstiftaren inte har återgett ordalydelsen i tidigare artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71, som innehöll en specifik bestämmelse som var tillämplig på ett företags resande personal som för andras räkning bedrev internationell befordran av

12 Dom av den 13 juli 2017, *Szoja* (C-89/16, EU:C:2017:538, punkt 34).

13 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2006, *Piatkowski* (C-493/04, EU:C:2006:167, punkt 21).

14 Dom av den 6 september 2018, *Alpenrind m.fl.* (C-527/16, EU:C:2018:669, punkterna 97 och 98).

15 Se punkt 7.1.3 i beslutet om hänskjutande.

gods med landsvägstransporter och som även föreskrev att den nationella lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivaren hade sitt säte skulle vara tillämplig. Trots skillnaden i ordalydelsen avser bestämmelserna exakt samma sak.¹⁶ Det verkar nämligen som om lagstiftaren helt enkelt övergav den mer detaljerade lydelsen av den tidigare bestämmelsen som avsåg det specifika fallet med internationell landsvägstransport till förmån för en mer generellt formulerad bestämmelse. Den nya bestämmelsen är tillräckligt vid för att inte endast omfatta landsvägstransport utan även annat arbete som anställd i två eller flera medlemsstater. Den hänskjutande domstolen tycks ha varit medveten om detta, eftersom den i den första tolkningsfrågan hänvisade till båda bestämmelserna. Av detta följer att omständigheterna i de nationella målen kan omfattas av båda bestämmelsernas tillämpningsområde. Jag anser följaktligen att det i princip är möjligt att ge artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71 och artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 en gemensam tolkning.

2. Det geografiska tillämpningsområdet (*ratione loci*) och det tidsmässiga tillämpningsområdet (*ratione temporis*) för förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 i förevarande fall

33. Även om de båda förordningarna har samma lagstiftningssyfte är det nödvändigt att pröva frågan om förordningarnas tillämpningsområde *ratione loci* och *ratione temporis*, eftersom vissa av de medlemsstater som har inkommit med yttranden har uttryckt tvivel om huruvida tolkningsfråga 1A, som gäller tolkningen av förordning nr 1408/71, kan tas upp till sakprövning.

34. Såsom angetts i erinran om bakgrunden till de nationella målen, ska det konstateras att AFMB bildades den 10 maj 2011 och att de omtvistade perioderna för chaufförernas yrkesverksamhet sträckte sig från den 1 oktober 2011 till den 26 maj 2015. Med andra ord inträffade händelserna efter den 1 maj 2010, efter det att förordning nr 883/2004 hade trätt i kraft i Europeiska unionen. Vid ett första påseende förefaller det således som om endast den förordningen är tillämplig i de nationella målen.

35. Jag anser dock att den tolkning som ska göras av förordning nr 883/2004 även kan vara användbar för att säkerställa en bättre förståelse för förordning nr 1408/71, särskilt som denna förordning fortsatte att gälla under en viss tid i Efta-staterna,¹⁷ där chaufförerna även antas ha arbetat under de omtvistade perioderna. Domstolens gemensamma tolkning av bestämmelserna i de båda förordningarna kan ge användbara riktlinjer i andra liknande mål som omfattas av en av de två förordningarnas tillämpningsområde, vilket gör att det går säkerställa att de tillämpas enhetligt i unionen och i Efta-staterna.¹⁸ Det är mot denna bakgrund som tolkningsfrågan 1A, i vilken domstolen ombeds att även tolka förordning nr 1408/71, ska anses kunna tas upp till sakprövning.

16 Såsom generaladvokaten Bot angav i sitt förslag till avgörande i målet Chain (C-189/14, EU:C:2015:345, punkt 25), har ordalydelsen i artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 inte genomgått någon grundläggande förändring.

17 Till och med den 31 maj 2012 i Island, Liechtenstein och Norge och till och med den 31 mars 2012 i Schweiz.

18 Vad gäller Island, Liechtenstein och Norge gäller, såsom domstolen har angett i sin praxis, endast domstolens behörighet att, med stöd av artikel 267 FEUF, tolka EES-avtalet i unionen, medan Eftadomstolen är behörig att uttala sig om tolkningen av EES-avtalet i Efta-staterna enligt artikel 108.2 i nämnda avtal och artikel 34 i Eftas övervakningsavtal (se dom av den 15 juni 1999, Andersson och Wåkerås-Andersson, C-321/97, EU:C:1999:307, punkterna 28 och 29). Oaktat denna fördelning av domstolsbehörigheten, som återspeglar den institutionella strukturen med "två pelare" inom EES – som utgörs av unionen och Efta – har en domstolsdialog upprättats, vilket bidrar till en enhetlig tolkning och tillämpning av de gemensamma rättsakterna (se förslag till avgörande av generaladvokaten Trstenjak i målet Marques Almeida, C-300/10, EU:C:2012:414, fotnot 25). Vad gäller Schweiz finns det även en institutionell parallellism, i den meningen att domstolens behörighet att tolka de bilaterala avtalen enligt artikel 267 FEUF endast är giltig i unionen, medan Schweiziska edsförbundets domstolar och, i sista instans, Tribunal fédéral (Federala domstolen) är behöriga i Schweiz (se dom av den 6 oktober 2011, Graf och Engel, C-506/10, EU:C:2011:643). Inom området för fri rörlighet för personer beaktar dock Tribunal fédéral relevant rättspraxis från EU-domstolen. Det kan således inte uteslutas att Eftadomstolen och de schweiziska domstolarna i framtiden kan komma att överväga att tillämpa EU-domstolens praxis som följer av förevarande mål avseende förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen, vilka är inkorporerade i EES-avtalet och det bilaterala avtalet om fri rörlighet för personer.

36. Mot bakgrund av vad som anförts ovan kommer min bedömning särskilt att avse bestämmelserna i förordning nr 883/2004 samtidigt som jag även kommer att hänvisa till motsvarande bestämmelser i förordning nr 1408/71 när jag anser att det är nödvändigt. Följande påpekanden är relevanta för de motsvarande bestämmelserna i de båda förordningarna.¹⁹

B. Den första tolkningsfrågan

1. Behovet av att utveckla kriterier för att fastställa tillämplig nationell lagstiftning

37. Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan – som av de skäl som angavs ovan ska besvaras gemensamt gällande de aspekter som avser båda förordningarna – för att få klarhet i vem som, vid tillämpningen av artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004,²⁰ har ställning som ”arbetsgivare” för en lastbilschaufför som är anställd inom internationell vägtransport när vederbörande helt har ställts till förfogande till ett transportföretag som det åligger att bära de faktiska lönekostnaderna och som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot den berörda personen, men när lastbilschauffören har slutit anställningsavtal med ett annat företag som utbetalar lön enligt ett avtal som slutits med transportföretaget.

38. Begreppet arbetsgivare definieras inte i unionsrätten. Förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen innehåller inte heller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar i syfte att fastställa begreppets innebörd och tillämpningsområde. Enligt domstolens fasta praxis följer det av såväl kravet på en enhetlig tillämpning av unionsrätten som av likhetsprincipen att begreppet i regel i en sådan situation ska ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela Europeiska unionen,²¹ med beaktande av det sammanhang i vilket bestämmelsen används och det mål som eftersträvas med förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen.²²

39. Jag anser att en självständig tolkning är desto viktigare i och med att begreppet ”arbetsgivare” utgör anknytningspunkten för tillämpningen av den lagvalsregel som syftar till att fastställa tillämplig lagstiftning om social trygghet i endast en stat. Det är uppenbart att denna målsättning inte uppnås om skillnader mellan medlemsstaternas lagstiftningar leder till olika rättsordningar.

40. Den hänskjutande domstolen önskar få klarhet i huruvida den under omständigheter som de i de nationella målen, vid fastställandet av vem som har ställning som ”arbetsgivare”, ska grunda sig på enbart anställningsavtalet, på flera objektiva kriterier, eller om båda alternativen ska kombineras. Jag anser att om endast en avtalsrättslig relation är avgörande innebär det en orimligt formalistisk ståndpunkt. Det finns legitima skäl till att ett sådant synsätt inte kan godtas, bland annat risken för att det skydd som ges enligt förordningarna om samordning kringgås genom konstlade juridiska konstruktioner. Det förefaller således lämpligare att välja ett tillvägagångssätt som på vederbörligt sätt beaktar arbetstagarnas verklighet på den inre marknaden och de komplexa anställningsförhållanden som förekommer i dag. Olikheterna i tänkbara juridiska konstruktioner inom privaträtten mellan den som efterfrågar en tjänst och den som tillhandahåller en tjänst, som i sin tur kan tillhandahålla tjänsten själv, använda sig av en underleverantör eller sända ut en arbetstagare eller använda sig av andra sätt för att uppfylla sina avtalsenliga förpliktelser, kräver nämligen ett mer flexibelt synsätt vid

19 Se, angående domstolens praxis att omformulera tolkningsfrågorna beroende på om unionsrätten är tillämplig *ratione temporis* i syfte att ge den nationella domstolen ett användbart svar, dom av den 14 september 2017, Delgado Mendes (C-503/16, EU:C:2017:681, punkterna 31 och 32), och dom av den 25 oktober 2018, Roche Lietuva (C-413/17, EU:C:2018:865, punkterna 17–20).

20 Bestämmelsen motsvarar artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71, i den rättsliga bedömningen.

21 Se, bland många exempel, dom av den 18 oktober 2016, Nikiforidis (C-135/15, EU:C:2016:774, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

22 Se dom av den 6 september 2018, Alpenrind m.fl. (C-527/16, EU:C:2018:669, punkterna 88–98).

bedömningen. Jag anser att det lämpligaste tillvägagångssättet att fastställa "arbetsgivaren" är på grundval av en prövning av samtliga relevanta omständigheter i varje enskilt fall och genom att använda objektiva kriterier. Det bör förhindra att grundläggande friheter på den inre marknaden utnyttjas eller bidrar till ett kringgående.

2. Analys av domstolens rättspraxis

41. Domstolens praxis i fråga om social trygghet, anställningsförhållanden och i fråga om internationell privaträtt förefaller enligt min mening ge flera referenspunkter som ger stöd för ett differentierat synsätt. I det följande resonemanget ska jag identifiera några användbara kriterier för att göra en sådan prövning från fall till fall.

a) Omständigheter som kännetecknar ett anställningsförhållande

42. Jag vill understryka att det i rättspraxis verkar ha fästs större vikt vid arbetstagarens roll än arbetsgivarens roll. Det finns nämligen relativt lite uppgifter om vad som kännetecknar arbetsgivarens roll. Det är naturligtvis omöjligt att analysera en "arbetstagarers" rättigheter och skyldigheter och samtidigt bortse från "arbetsgivarens" rättigheter och skyldigheter, eftersom de i slutändan är knutna till varandra genom ett anställningsförhållande.

43. För att klargöra "arbetsgivarens" roll ska jag följaktligen först ta upp den allmänna definitionen av anställningsförhållande i rättspraxis. Enligt fast rättspraxis är det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och att förstnämnda person får ersättning för detta arbete.²³ De kriterier som domstolen har utvecklat ska således identifieras i syfte att avgöra om det föreligger ett underordnat förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, vilket kännetecknar ett anställningsförhållande inom de tre ovannämnda områdena i unionsrätten.

b) Kriterier enligt rättspraxis i fråga om social trygghet

44. Det framgår av rättspraxis i fråga om social trygghet att det är arbetstagarens faktiska situation som är avgörande, och inte enbart avtalsförhållandena. Alla relevanta och objektiva omständigheter i målet ska beaktas för att fastställa om det föreligger ett underordnat förhållande, vilket är kännetecknande för ett anställningsförhållande.

45. Det följer av fast rättspraxis att tillämpningen av lagvalssystemet i förordningarna om samordning endast är avhängig den objektiva situation som arbetstagaren befinner sig i, såsom de följer av alla relevanta omständigheter i målet.²⁴ Domstolen har närmare angett i domen av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11, Format,²⁵ hur man ska gå tillväga för att fastställa vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig i det fall där arbetstagaren har arbetat i två eller flera medlemsstater. I målet slog domstolen fast att i förekommande fall ska, "förutom avtalshandlingarnas lydelse", även hänsyn tas till "sådana faktorer som det sätt på vilket anställningsavtalen mellan berörd arbetsgivare och arbetstagare tidigare tillämpats i praktiken, de omständigheter som rådde när dessa avtal slöts, och,

23 Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 34).

24 Se dom av den 14 oktober 2010, van Delft m.fl. (C-345/09, EU:C:2010:2010, punkt 52 och där angiven rättspraxis), och dom av den 16 maj 2013, Wencel (C-589/10, EU:C:2013:303, punkt 52).

25 Dom av den 4 oktober 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606).

mer allmänt, särdragen av och formen för den verksamhet som berört företag bedriver, i den mån som sådana omständigheter kan belysa den faktiska arten av arbetet i fråga”. Domstolen tillade att ”oavsett avtalshandlingarnas utformning, [ska den nationella myndighet som ska göra prövningen] grunda sin bedömning på den anställdes faktiska situation”.²⁶

46. Jag anser att domen i målet *Manpower*,²⁷ angående arbetstagare som sänts ut av ett bemanningsföretag är av särskild relevans i detta sammanhang, eftersom domstolen fastställde användbara kriterier i domen. Av denna dom går det att dra slutsatsen att den part som har ansvar för att anställa arbetstagaren, utbetala lön till denne och att vidta sanktionsåtgärder mot arbetstagaren eller avskeda personen kan anses som ”arbetsgivare”, i den mening som avses i förordningarna om samordning.²⁸ Detta visar att domstolen beaktar den faktiska situationen och inte endast grundar sig på anställningsavtalet.

c) Kriterier enligt rättspraxis i fråga om anställningsförhållanden

47. En analys av rättspraxis i fråga om anställningsförhållanden gör det även möjligt att dra slutsatsen att arbetsgivaren ska fastställas med hjälp av samtliga relevanta och objektiva omständigheter i målet. Den person som arbetstagaren formellt ingått ett anställningsavtal med är inte, ur detta perspektiv, nödvändigtvis ”arbetsgivaren”.

48. I domen i målet *Danosa*,²⁹ som avsåg tolkningen av direktiv 92/85/EEG,³⁰ erinrade domstolen först om det ovan nämnda³¹ grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande, och som utgörs av det underordnade förhållande inom vilket arbetstagaren är föremål för kontroll,³² för att därefter precisera att ”[a]nställningsförhållandets rättsliga kvalificering enligt nationell rätt och förhållandets form liksom beskaffenheten av det rättsliga band som binder de båda personerna ... därvidlag inte [är] avgörande”.³³

49. Jag vill även hänvisa till domen i målet *Albron Catering*,³⁴ gällande tolkningen av direktiv 2001/23/EG,³⁵ där domstolen slog fast att arbetsgivaren även kan vara det företag där arbetstagarna är faktiskt verksamma ”trots avsaknaden av anställningsavtal med dessa arbetstagare”.³⁶

50. Vad slutligen beträffar det underordnade förhållandet som kännetecknar alla anställningsförhållanden, ska domen i målet *Haralambidis*³⁷ anges. Målet avsåg frågan om ordförande för en hamnmyndighet hade ställning som arbetstagare i den mening som avses i artikel 45.1 FEUF. Domstolen besvarade frågan jakande och ansåg att den italienska ministern för infrastruktur och

26 Dom av den 4 oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, punkterna 45 och 46).

27 Dom av den 17 december 1970, *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120).

28 Dom av den 17 december 1970, *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120, punkterna 17 och 18).

29 Dom av den 11 november 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674).

30 Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, 1992, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).

31 Se ovan punkt 43.

32 Dom av den 11 november 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 46 och 47).

33 Dom av den 11 november 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 39 och 40).

34 Dom av den 21 oktober 2010, *Albron Catering* (C-242/09, EU:C:2010:625).

35 Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 2001, s. 16).

36 Dom av den 21 oktober 2010, *Albron Catering* (C-242/09, EU:C:2010:625, punkterna 21 och 31).

37 Dom av den 10 september 2014, *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185).

transport hade befogenhet att leda och övervaka, liksom, i förekommande fall, att vidta sanktionsåtgärder med avseende på ordföranden.³⁸ Vad gäller den rättsliga karaktären av förhållandet mellan dessa två personer erinrade domstolen om sin fasta rättspraxis enligt vilken ”det inte [är] avgörande... om anställningsförhållandet är av civilrättslig eller offentlighetsrättslig karaktär”.³⁹

d) Kriterier enligt rättspraxis i fråga om internationell privaträtt

51. Domstolen har även ställt sig positiv till en bedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet vid tolkningen av lagvalsreglerna på privaträttens område. Enligt förevarande rättspraxis ankommer det på den nationella domstolen att hänvisa till en rad indicier för att konkret fastställa den ort där den anställde fullgör sina skyldigheter mot arbetsgivaren.

52. I domen i målet Voogsgeerd,⁴⁰ som avsåg tolkningen av bestämmelserna i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980 (nedan kallad Romkonventionen),⁴¹ fann domstolen att för att bedöma om ett företag faktiskt har ställning arbetsgivare, ska den nationella domstolen beakta ”alla de objektiva faktorer som kan leda till slutsatsen att den faktiska situationen är en annan än vad som framgår av avtalet”.⁴²

53. I domen i målet Koelzsch,⁴³ som även avsåg tolkningen av bestämmelserna i Romkonventionen och som, liksom i förevarande mål, avsåg arbete inom transportsektorn, ansåg EU-domstolen att den nationella domstolen ska beakta samtliga omständigheter som är utmärkande för den anställdes verksamhet, och bland annat i ”vilken stat den ort är belägen från vilken den anställde utför sina transportuppdrag, mottar instruktioner avseende sina uppdrag och organiserar sitt arbete samt i vilken stat den ort är belägen där den anställde har sina arbetsredskap”.⁴⁴ Den nationella domstolen ”ska dessutom ta ställning till inom vilka orter transporten huvudsakligen genomförs, på vilka orter varorna avlossas och till vilken ort den anställde återvänder efter sina uppdrag”.⁴⁵

54. Domen av den 14 september 2017 i de förenade målen C-168/16 och C-169/16, Nogueira m.fl.,⁴⁶ som rörde tolkningen av Bryssel I-förordningen⁴⁷ inom sektorn för lufttransport av passagerare, är även relevant för att fastställa den ort där den anställde fullgör sina skyldigheter gentemot sin arbetsgivare. I domen upprepade domstolen giltigheten av de indicier som nämnts ovan och som är tillämpliga på anställningsförhållanden inom transportsektorn och som de nationella domstolarna ska beakta.⁴⁸ Enligt domstolen gör nämnda metod det ”möjligt att bättre återspegla de verkliga rättsförhållandena i det att man härigenom måste beakta samtliga omständigheter som är utmärkande för arbetstagarens verksamhet”.⁴⁹ I detta sammanhang är det viktigt att understryka att domstolen varnade för risken att anknytningspunkten ”instrumentaliseras eller bidrar till att strategier för kringgående genomförs”.⁵⁰

38 Dom av den 10 september 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 30).

39 Dom av den 10 september 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 40).

40 Dom av den 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

41 EGT L 266, 1980, s. 1.

42 Dom av den 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punkt 62).

43 Dom av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).

44 Dom av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punkt 49).

45 Dom av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punkt 49).

46 Dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl. (C-168/16 och C-169/16, EU:C:2017:688).

47 Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (nedan kallad Bryssel I-förordningen) (EGT L 12, 2001, s. 1).

48 Dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl. (C-168/16 och C-169/16, EU:C:2017:688, punkterna 59 och 60).

49 Dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl. (C-168/16 och C-169/16, EU:C:2017:688, punkt 62).

50 Dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl. (C-168/16 och C-169/16, EU:C:2017:688, punkt 62).

55. Domstolen har mer nyligen i domen i målet *Bosworth och Hurley*⁵¹ tolkat konventionen om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område⁵² och bland annat begreppet arbetstagare. Efter att ha erinrat om den underordnade ställning som ligger till grund för alla anställningsförhållanden och behovet att fastställa ett sådant förhållande i varje enskilt fall med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna, fann domstolen att "avsaknaden av ett formellt avtal inte utgör hinder mot att ett anställningsförhållande omfattas av begreppet 'anställningsavtal'", i den mening som avses i de relevanta bestämmelserna i konventionen.⁵³

3. Tillämpning av ovannämnda kriterier på omständigheterna i de nationella målen

56. Efter att ha identifierat en rad kriterier som gör det möjligt att fastställa arbetsgivarens ställning i ett anställningsförhållande, ska de nu tillämpas på omständigheterna i de nationella målen. Även om det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra de nödvändiga kontrollerna av de faktiska omständigheterna och att eventuellt tillämpa artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004⁵⁴ i de mål som anhängiggjorts vid den, åligger det däremot EU-domstolen att tolka unionsrätten mot bakgrund av de faktiska och rättsliga omständigheter som beskrivits av den nationella domstolen, för att ge denna de uppgifter som den behöver för att lösa tvisten i fråga.⁵⁵

57. Jag vill först påpeka att avtalsförhållandet, enligt vilket AFMB formellt är chaufförernas arbetsgivare, endast har ett vägledande värde. Det framstår således som berättigat att ifrågasätta den ställning som arbetsgivare som AFMB gör gällande – åtminstone när det gäller bestämmelserna om samordning på området för social trygghet – för det fall det inte återspeglar det verkliga anställningsförhållandet, vilket ska prövas nedan på grundval av de faktiska omständigheterna i målet.

58. Som den hänskjutande domstolen har angett,⁵⁶ var de berörda personerna såväl före som under de aktuella perioderna anställda som chaufförer inom internationell vägtransport och de körde uteslutande lastbilar för de i Nederländerna etablerade transportföretagens räkning och risk. Under de aktuella perioderna ställdes chaufförerna i själva verket under en obegränsad tid helt till förfogande för transportföretagen, hos vilka de flesta av chaufförerna hade varit anställda innan de aktuella perioderna.

59. Som den hänskjutande domstolen har påpekat,⁵⁷ är det inget eller ett fåtal saker som har förändrats i relationen mellan arbetstagarna och deras ursprungliga arbetsgivare som är etablerade i Nederländerna vad gäller det dagliga arbetet efter AFMB:s formella inträde i oktober 2011. Dessa arbetsgivare fortsatte nämligen att i praktiken besluta om rekrytering, de grundläggande arbetsvillkoren, verksamheten och om uppsägning av arbetstagare. Det förefaller som om AFMB inte själv har anställt chaufförerna, utan att det snarare är de transportföretag som är etablerade i Nederländerna som placerade sina arbetstagare under AFMB:s ledning. Som exempel på den kontrollbefogenhet som transportföretagen etablerade i Nederländerna hade över de grundläggande arbetsvillkoren hänvisade dessutom den hänskjutande domstolen⁵⁸ till AFMB:s praxis att omedelbart säga upp de chaufförer som företagen inte längre behövde.

51 C-603/17 (EU:C:2019:310).

52 Konventionen undertecknades i Lugano den 30 oktober 2007, och godkändes på gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2009/430/EG av den 27 november 2008 (EUT L 147, 2009, s. 1).

53 Dom av den 11 april 2019, *Bosworth och Hurley* (C-603/17, EU:C:2019:310, punkt 27).

54 Eller eventuellt artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71, beroende på om bestämmelserna om samordning på området för social trygghet är tillämpliga i geografiskt hänseende och *ratione temporis*.

55 Dom av den 9 november 2006, *Chateignier* (C-346/05, EU:C:2006:711, punkt 22).

56 Se punkt 5.2.2 i beslutet om hänskjutande.

57 Se punkt 5.2.6 i beslutet om hänskjutande.

58 Se punkt 5.2.6 i beslutet om hänskjutande.

60. Vad gäller lönekostnaderna ska det konstateras att även om AFMB direkt betalade lön till chaufförerna, finansierades tydligen bolaget av de företag som är etablerade i Nederländerna och som, enligt uppgifter från den hänskjutande domstolen,⁵⁹ var skyldiga att betala vissa belopp till AFMB enligt de avtal som hade slutits med AFMB. Även om AFMB inte helt enkelt kan betraktas som en ”brevlåda”, kan bolaget trots allt betraktas som en typ av löneförvaltare, men inte som en riktig arbetsgivare. I beskrivningen av de faktiska omständigheterna⁶⁰ ansåg till och med den hänskjutande domstolen att AFMB i det närmaste endast var arbetsgivare ”på pappret”. Dessa uppgifter, liksom lydelsen av den första tolkningsfrågan, ger intryck av att det är de företag som är etablerade i Nederländerna som har en lednings- och kontrollbefogenhet gentemot chaufförerna.

61. Med hänsyn till det ovan anförda och utan att det påverkar den bedömning av de faktiska omständigheterna som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, anser jag att det endast är de transportföretag som är etablerade i Nederländerna som ska anses vara ”arbetsgivare” för de chaufförer som är aktuella i de nationella målen, i den mening som avses i artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004.

62. Av detta följer att den lagstiftning om social trygghet som är tillämplig på en situation som den nu aktuella är lagstiftningen i den stat där det transportföretag som har rekryterat den berörda personen, till vilket personen faktiskt står till obegränsat förfogande på obegränsad tid, som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot personen och som faktiskt ska bära lönekostnaderna, är etablerat, i förevarande fall Nederländerna.

4. Svaret på den första frågan

63. Mot bakgrund av dessa överväganden ska den första tolkningsfrågan besvaras på följande sätt: Artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004 ska tolkas så, att under omständigheter som de nu aktuella ska arbetsgivaren för lastbilschaufförer som är anställda inom internationell vägtransport, anses vara det transportföretag som rekryterat den berörda personen, till vilket han eller hon faktiskt helt står till förfogande på obegränsad tid, som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot personen och som faktiskt ska bära lönekostnaderna, med förbehåll för den prövning av de faktiska omständigheterna som åligger den hänskjutande domstolen.

C. Den andra frågan

64. Den hänskjutande domstolen har ställt den andra tolkningsfrågan i andra hand för att få klarhet i om de specifika villkor som gäller vid utsändande av arbetstagare helt eller delvis på motsvarande sätt gäller i de nationella målen vid tillämpning av artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71 och artikel 12 i förordning nr 883/2004, för det fall AFMB ska anses vara ”arbetsgivare”. Hänvisningen till en möjlig analogi förklaras av att parterna i de nationella målen inte har bestridit att dessa bestämmelser inte är tillämpliga i de nationella målen.

65. Eftersom det föreslås att den första frågan ska besvaras så, att endast de företag som är etablerade i Nederländerna ska betraktas som ”arbetsgivare”, saknas anledning att besvara den andra frågan. För det fall domstolen skulle komma fram till en annan slutsats, anser jag att frågan ska besvaras nekande av de skäl som jag kommer att redogöra för nedan.

⁵⁹ Se punkt 5.2.3 i beslutet om hänskjutande.

⁶⁰ Se punkt 7.1.5 i beslutet om hänskjutande.

66. Liksom inom min bedömning avseende den första frågan, kommer jag att fokusera på tolkningen av artikel 12 i förordning nr 883/2004, eftersom den innehåller samma bestämmelse som artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71, trots de minimala skillnaderna i ordalydelsen.⁶¹

67. Jag anser att artikel 12 i förordning nr 883/2004 inte kan tillämpas i de nationella målen på grund av att det inte är fråga om ett ”utsändande” i egentlig mening, utan snarare om att AFMB på obestämd tid har ”ställt” anställda ”till förfogande” för de företag som är etablerade i Nederländerna.

68. Behovet av en tydlig åtskillnad är uppenbar mot bakgrund av tolkning av begreppet ”utsändande” i rättspraxis. I domen i målet FTS⁶² slog domstolen fast att undantagen till principen om anställningsstaten, som föreskrivs i ovannämnda bestämmelser, endast kan tillämpas för det fall ett företag för uthyrning av arbetskraft inträder om två villkor är uppfyllda. Enligt det första villkoret, som rör den nödvändiga kopplingen mellan det företag som sänder ut arbetstagaren till en annan medlemsstat än den där det är etablerat och den utsända arbetstagaren, ska ett anställningsförhållande mellan företaget och arbetstagaren upprätthållas under den tid arbetstagaren är utsänd. Det andra villkoret, som rör förhållandet mellan företaget och den medlemsstat där företaget är etablerat, kräver att företaget vanligtvis bedriver en betydande verksamhet inom denna medlemsstats territorium.⁶³

69. För att fastställa att ett sådant anställningsförhållande föreligger, är det enligt rättspraxis⁶⁴ viktigt att av samtliga omständigheter dra slutsatsen att arbetstagaren lyder under detta företag. Detta villkor innebär nödvändigtvis att företaget för uthyrning av arbetskraft ska ha befogenhet att leda och övervaka, liksom, i förekommande fall, att vidta sanktionsåtgärder mot arbetstagaren. Med andra ord ska företaget för uthyrning av arbetskraft ha befogenheter som typiskt sett är förbehållna ”arbetsgivaren”. Det har emellertid redan fastställts i samband med svaret på den första frågan att dessa uppgifter inom de nationella målen ankom på de transportföretag som var etablerade i Nederländerna.⁶⁵ Det framgår dessutom av handlingarna i målet att kopplingen mellan chaufförerna och AFMB huvudsakligen var begränsad till utbetalning av lön och erläggande av sociala avgifter till den cypriotiska myndigheten. Det ska för övrigt påpekas att AFMB inte har tillbakavisat denna information i yttrandet. Jag anser följaktligen att det första villkoret inte är uppfyllt i förevarande fall.

70. Vad gäller det andra villkoret konstaterar domstolen inledningsvis – i likhet med flera av deltagarna i förfarandet – att villkoret inte föreskrivs i artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004.⁶⁶ Den anknytningspunkt som föreskrivs i dessa bestämmelser är helt enkelt den plats där arbetsgivaren har sitt säte. Jag anser således att det är problematiskt att genom tolkning införa ett ytterligare villkor som kräver ”betydande verksamhet inom den medlemsstats territorium där [företaget] har sitt säte”, trots bestämmelsernas entydiga lydelse. Det ska hållas i minnet att det aktuella villkoret ursprungligen fastställdes i rättspraxis avseende en annan bestämmelse, nämligen artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71,⁶⁷ som motsvarar artikel 12.1 i förordning nr 883/2004 som nu är i kraft. Om villkoret tillämpas på en annan bestämmelse utan att ta hänsyn till bestämmelsens särdrag innebär det ett åsidosättande av gränserna för tillämpningsområdet för artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004. Till detta kommer att rådet nyligen avfärdade en lagändring i denna riktning, vilket kommissionen

61 Se ovan punkt 36.

62 Dom av den 10 februari 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

63 Dom av den 10 februari 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punkterna 21–24), och dom av den 6 februari 2018, Altun m.fl. (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 34).

64 Dom av den 10 februari 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punkt 24).

65 Se ovan punkt 61.

66 Och inte heller i artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71, motsvarande bestämmelse.

67 Dom av den 10 februari 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punkt 40).

påpekade i sitt yttrande.⁶⁸ Bortsett från tvivlen kring genomförandet av förevarande tillvägagångssätt i praktiken, noterar jag att den hänskjutande domstolen själv har svårt att tillämpa det föreslagna villkoret "väsentlig del av sin verksamhet", då det saknas uppgifter i detta hänseende. Det framgår nämligen av beslutet om hänskjutande att den hänskjutande domstolen inte kan utläsa av handlingarna i målen huruvida AFMB uppfyller detta villkor.⁶⁹ Jag kan följaktligen inte se hur detta tillvägagångssätt kan vara relevant för utgången i förevarande nationella mål.

71. Av ovan angivna skäl föreslår jag att den andra tolkningsfrågan ska besvaras nekande.

D. Den tredje frågan

1. Begreppet rättsmissbruk enligt rättspraxis

72. Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje tolkningsfrågan i tredje hand för att få klarhet i huruvida sådana omständigheter som de nu aktuella – för det fall att AFMB ska betraktas som "arbetsgivare" och om de särskilda villkoren om utsändande av arbetstagare inte är tillämpliga – kan utgöra en situation i vilken unionsrätten missbrukas.⁷⁰

73. Med hänsyn till de föreslagna svaren på den första och den andra frågan kommer jag endast att behandla denna tredje fråga för fullständighetens skull, för det fall domstolen skulle ge andra svar på de två första frågorna.

74. Enligt fast rättspraxis får inte enskilda åberopa unionsrättsliga bestämmelser på ett sätt som är bedrägligt eller utgör missbruk.⁷¹ Samma sak gäller normer i unionens rättsakter som har inkorporerats i EES-avtalet⁷² och i de bilaterala avtalen med Schweiziska edsförbundet. Ett objektiva och ett subjektivt rekvisit ska vara uppfyllt för att det ska anses föreligga ett förfarande som utgör missbruk.⁷³ Vad gäller det objektiva rekvisitet ska det föreligga vissa objektiva förhållanden av vilka det framgår att målsättningen med de berörda unionsbestämmelserna inte har uppnåtts, trots att de villkor som uppställs i dessa bestämmelser formellt sett har uppfyllts.⁷⁴ För att det ska anses vara fråga om ett förfarande som utgör missbruk krävs även att ett subjektivt rekvisit är uppfyllt i den meningen att det ska föreligga vissa objektiva förhållanden av vilka det framgår att de ifrågavarande transaktionernas huvudsakliga syfte varit att uppnå en otillbörlig fördel.⁷⁵ Förbudet mot förfaranden som utgör missbruk är nämligen inte relevant när det kan finnas en annan motivering för transaktionerna än att uppnå en fördel.

68 År 2016 föreslog kommissionen i sitt förslag till förordning om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och av förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 (handling (COM (2016)815)), att ersätta den befintliga punkt 5a i artikel 14 i förordning (EG) nr 987/2009 med följande punkt: "5a. Vid tillämpning av avdelning II i grundförordningen ska 'säte eller verksamhetsställe' avse det säte eller verksamhetsställe där företagets väsentliga beslut fattas och där dess centrala förvaltningsfunktioner utförs, *förutsatt att företaget bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna medlemsstat*". Min kursivering. Ministerrådet avfärdade dock att kriteriet "väsentlig del av sin verksamhet" skulle införas.

69 Se punkt 7.2.5 i beslutet om hänskjutande.

70 Den hänskjutande domstolen har nämnt "Eftarrätten" i sin fråga. Det är emellertid troligt att den hänskjutande domstolen i själva verket hänvisar till EES-rätten och till samverkansavtalet med Schweiziska edsförbundet. Frågan ska därför omformuleras.

71 Se dom av den 21 februari 2006, Halifax m.fl. (C-255/02, EU:C:2006:121, punkt 68), och dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 37).

72 Se Eftadomstolens dom av den 13 september 2017, Yara International ASA (E-15/16, (2017) Efta Court report, 434, punkt 49, där det framgår att förbudet mot rättsmissbruk utgör ett "grundläggande kännetecken för EES-rätten", och dom av den 3 oktober 2012, Arcade Drilling (E-15/11, (2012) Efta Court report 676, punkterna 88 och 89), där Eftadomstolen stödde sig på EU-domstolens praxis.

73 Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 38).

74 Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

75 Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

2. Tillämpning i förevarande fall av de kriterier som fastställts i rättspraxis

75. En tolkning av beslutet om hänskjutande⁷⁶ visar att den juridiska konstruktion som AFMB och dess avtalsparter, de vägtransportföretag som är etablerade utanför Cypern, har använt sig av, har betraktats kritiskt. Den hänskjutande domstolen hyser konkret tvivel om huruvida en juridisk konstruktion som gör det möjligt för ett bolag att välja säte i syfte att bolagets personal i rättsligt hänseende omfattas av lagstiftningen om social trygghet i en medlemsstat i unionen eller i Efta där de sociala avgifterna är relativt låga, är förenlig med unionsrätten.

76. Innan frågan besvaras ska det erinras om att domstolen inte själv kan avgöra om ett beteende ska anses utgöra missbruk. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att, i enlighet med nationella bestämmelser om bevisning, pröva huruvida rekvisiten för ett sådant förfarandemissbruk är uppfyllda i de nationella målen.⁷⁷ EU-domstolen kan emellertid, när den meddelar ett förhandsavgörande, bidra med preciseringar för att vägleda den hänskjutande domstolen vid dennas tillämpning av unionsrätten.⁷⁸

a) Prövning av det objektiva rekvisitet

77. Efter att ha gjort en grundlig undersökning av de faktiska omständigheterna och med avseende på det objektiva rekvisitet, anser jag att de villkor som är förbundna med AFMB:s ställning som "arbetsgivare", vid tillämpningen av artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004, endast är formellt uppfyllda i de nationella målen. Såsom jag angav ovan⁷⁹ tilldelades AFMB endast denna ställning genom en utstuderad privaträttslig juridisk konstruktion, trots att bolagets avtalspartner hade den faktiska kontrollen över de anställda, vilket i ett anställningsförhållande vanligtvis omfattas av arbetsgivarens befogenheter.⁸⁰ Till detta tillkommer att AFMB har kunnat åberopa de grundläggande rättigheterna på den inre marknaden för att etablera sig på Cypern och därifrån tillhandahålla sina tjänster – gällande förvaltning av löner och sociala avgifter – till företag etablerade i Nederländerna. Det är samtliga dessa faktorer som har gjort att AFMB har kunnat framställa sig som "arbetsgivare" inför de behöriga myndigheterna i fråga om social trygghet och tydligen erhålla ett erkännande som "arbetsgivare" i vissa medlemsstater.⁸¹

78. Jag anser att de behöriga nationella myndigheterna har gjort en felaktig tillämpning av artikel 13.1 b 1 i förordning nr 883/2004 när de i förekommande fall tillerkände AFMB ställning som "arbetsgivare" och följaktligen utfärdade A1-intygen på grundval av uppgifterna i de nationella målen, eftersom det innebär att den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet, och inte den nederländska, tillämpas på chaufförerna – trots att deras verkliga arbetsgivare är etablerad i Nederländerna.⁸² Ett sådant resultat strider mot det bakomliggande syfte med lagvalsreglerna som består i att göra det möjligt för nationella myndigheter att lätt fastställa, det vill säga på grundval av objektiva, tydliga och förutbestämda kriterier, de anställdas verkliga arbetsgivare, orten där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe och därmed slutligen fastställa det sociala trygghetssystem som är tillämpligt i ett

76 Se punkt 7.3 i beslutet om hänskjutande.

77 Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkterna 41 och 42 och där angiven rättspraxis).

78 Se dom av den 17 december 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, 34), och dom av den 22 november 2017, Cussens m.fl. (C-251/16, EU:C:2017:881, punkt 59).

79 Se ovan punkterna 57–61.

80 Se, i detta sammanhang, dom av den 17 december 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, punkt 50), i vilken domstolen avfärdade missbruk och angav som exempel ingående av avtal som utgjorde ett rent konstlat upplägg för att dölja identiteten på den som tillhandahöll en tjänst.

81 Enligt uppgifter från AFMB har medlemsstater som Belgien, Tyskland, Spanien, Polen och Rumänien betraktat AFMB som arbetsgivare och ansett att på grundval av bolagets säte var den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet tillämplig i deras respektive bosättningsort.

82 Såsom domstolen angav i domen av den 6 februari 2018, Altun m.fl. (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 51), innebär det objektiva rekvisitet att villkoren för att erhålla och åberopa ett E 101-intyg inte är uppfyllda.

visst fall. Det ska för övrigt påpekas att skillnaden mellan hur situationen i de nationella målen verkar och hur den verkligen är kan medföra förvirring för de behöriga nationella myndigheterna, trots att lagvalsreglerna är relativt enkla, och därmed ska denna skillnad anses äventyra den mekanism för samordning av de sociala trygghetssystemen som införts av unionslagstiftaren.

b) Prövning av det subjektiva rekvisitet

79. När det gäller det subjektiva rekvisitet, noterar jag att domstolen har slagit fast att detta andra rekvisit avseende de berörda personernas avsikter kan styrkas till exempel genom bevis för att transaktionerna är helt konstruerade.⁸³ Jag anser att det subjektiva rekvisitet i förevarande fall framgår av den uppenbara avsikten hos AFMB och dess avtalsparter att kringgå den nederländska lagstiftningen om social trygghet i syfte att optimera deras ekonomiska verksamhet.⁸⁴ Som nämnts ovan⁸⁵ var de flesta av de aktuella chaufförerna anställda i Nederländerna innan de anställdes av AFMB. AFMB:s formella anställande tycks syfta till att undandra sig tillämpningen av den nederländska lagstiftningen, vilken normalt borde ha tillämpats på grundval av artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004.

80. Såsom domstolen har understrukit i sin rättspraxis⁸⁶ är emellertid lagvalsreglerna i förordningarna om samordning tvingande för medlemsstaterna och det kan inte godtas att de socialförsäkrade personer som omfattas av tillämpningsområdet för dessa regler skulle kunna undgå verkningarna härav genom att ha möjlighet att välja att inte omfattas av bestämmelserna. Att nämnda regler är tvingande gör det möjligt att säkerställa att samordningsmekanismen fungerar väl. Det är därför nödvändigt att andra aktörer, inklusive arbetsgivare, som vanligtvis är skyldiga att bidra till de sociala avgifterna också är skyldiga att iakttä tillämpningen av dem.

81. Med förbehåll för den bedömning som den hänskjutande domstolen ska göra, förefaller genomförandet av denna juridiska konstruktion ha lett till en försämring av chaufförernas sociala skydd, medan de tidigare arbetsgivarna verkar ha gynnats i fråga om lönekostnader. Det är just detta som tycks vara AFMB:s syfte om hänsyn tas till vittnesmål från bolagets uppdragsgivare, som den hänskjutande domstolen hänvisade till⁸⁷ och som har publicerats på AFMB:s webbplats, och i dessa framhåller uppdragsgivarna fördelarna, nämligen att de har gjort besparingar inom lönekostnader och samtidigt bibehållit den effektiva kontrollen över chaufförerna.

82. Följaktligen är jag benägen att med stöd av tillgängliga uppgifter dra slutsatsen att det föreligger ett rättsmissbruk.

83. Om den hänskjutande domstolen fastställer att de två rekvisit som kännetecknar ett rättsmissbruk är uppfyllda, är den skyldig att dra konsekvenserna av detta genom att inte tillämpa artikel 13.1 b i) i förordning (EG) nr 883/2004⁸⁸ i de nationella målen. AFMB kan således inte åberopa sin påstådda ställning som arbetsgivare för att begära att RSVB ska fastställa att den aktuella cypriotiska lagstiftningen är tillämplig på chaufförerna.⁸⁹

83 Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkterna 41 och 42 och där angiven rättspraxis).

84 Se domen av den 6 februari 2018, Altun m.fl. (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 52), av vilken det framgår att det subjektiva rekvisitet normalt är uppfyllt när den berörda har för avsikt att kringgå eller undandra sig en tillämpning av de villkor som gäller för utfärdande av E101-intyget, i syfte att erhålla den förmån som är knuten till intyget.

85 Se ovan punkt 58.

86 Se dom av den 14 oktober 2010, van Delft m.fl. (C-345/09, EU:C:2010:610), och dom av den 13 juli 2017, Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, punkt 42).

87 Se punkt 5.2.9 i beslutet om hänskjutande.

88 Detsamma gäller för artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71, beroende på om bestämmelserna om samordning i fråga om social trygghet är tillämpliga *ratione loci* och *ratione temporis*.

89 Denna konsekvens är enligt min mening en följd av generaladvokaten Poirares Maduros resonemang i förslaget till avgörande i målet Halifax m.fl. (C-255/02, EU:C:2005:200, punkterna 68, 71 och 97), enligt vilken det är förbjudet att åberopa en rättslig bestämmelse som ger upphov till en rättighet för att uppnå fördelar som är rättsstridiga och som uppenbarligen inte har något samband med denna bestämmelses syfte. I praktiken innebär det att den rättsliga bestämmelsen i fråga ska tolkas så, att den tvärt emot sin direkta ordalydelse inte ger upphov till rättigheten i fråga.

3. Svaret på den tredje frågan

84. Med hänsyn till samtliga dessa omständigheter ska den tredje tolkningsfrågan besvaras så, att de fakta och omständigheter som beskrivs i beslutet om hänskjutande visar på en situation där det föreligger rättsmissbruk. AFMB kan följaktligen inte med framgång åberopa artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 för att fastställa en anknytning till den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet.

V. Förslag till avgörande

85. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen besvarar de tolkningsfrågor som ställts av Centrale Raad van Beroep (Appellationsdomstolen för mål som rör socialrätt och offentliganställda, Nederländerna) på följande sätt:

1. Artikel 14.2 a i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen, i dess lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 1606/98 av den 29 juni 1998, och artikel 13.1 b i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012, ska tolkas så, att under omständigheter som de nu aktuella ska arbetsgivaren för lastbilschaufförer som är anställda inom internationell vägtransport anses vara det transportföretag som rekryterat den berörda personen, till vilket han eller hon faktiskt står till förfogande på obegränsad tid, som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot personen och som faktiskt ska bära lönekostnaderna, med förbehåll för den prövning av de faktiska omständigheterna som åligger den hänskjutande domstolen.
2. De specifika villkor under vilka arbetsgivare, såsom bemanningsföretag och andra förmedlare, kan åberopa de undantag från anställningsstatsprincipen som föreskrivs i artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71 och i artikel 12 i förordning nr 883/2004 gäller inte på motsvarande sätt vid tillämpningen av artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71 och artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004.
3. De fakta och omständigheter som beskrivs i beslutet om hänskjutande visar på en situation där det föreligger rättsmissbruk. AFMB kan följaktligen inte med framgång åberopa artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71 eller artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 för att fastställa en anknytning till den cypriotiska lagstiftningen om social trygghet.