



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 16 juli 2020 \*

”Begäran om förhandsavgörande – Migrerande arbetstagare – Social trygghet – Tillämplig lagstiftning – Förordning (EEG) nr 1408/71 – Artikel 14 led 2 a – Begreppet ’person som hör till den resande personalen hos ett företag’ – Förordning (EG) nr 883/2004 – Artikel 13.1 b – Begreppet ’arbetsgivare’ – Lastbilschaufförer som normalt arbetar som anställda i två eller flera medlemsstater eller i Europeiska frihandelssammanslutningen (Efta) – Lastbilschaufförerna har ingått ett anställningsavtal med ett företag men det är ett annat företag som utövar den faktiska arbetsledningsrätten över nämnda lastbilschaufförer och sistnämnda företag har sin hemvist i den medlemsstat där lastbilschaufförerna är bosatta – Fastställelse av vilket företag som ska anses vara ’arbetsgivare’”

I mål C-610/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Centrale Raad van Beroep (Appellationsdomstolen för social- och förvaltningsrättsliga mål, Nederländerna) genom beslut av den 20 september 2018, som inkom till domstolen den 25 september 2018, i målet

**AFMB Ltd m.fl.**

mot

**Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,**

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (referent), P.G. Xuereb, L.S. Rossi och I. Jarukaitis samt domarna E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, T. von Danwitz, C. Toader, C. Lycourgos och A. Kumin,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren M.-A. Gaudissart,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 17 september 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– AFMB Ltd m.fl., genom M. van Dam, advocaat,

\* Rättegångsspråk: nederländska.

- Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, genom H. van der Most och M. Wickenhagen, båda i egenskap av ombud,
- Nederländernas regering, genom M.K. Bulterman, P. Huurnink och J. Hoogveld, samtliga i egenskap av ombud,
- Tjeckiens regering, genom M. Smolek, J. Vláčil och J. Pavliš, samtliga i egenskap av ombud,
- Frankrikes regering, genom A.-L. Desjonquères, A. Daly och R. Coesme, samtliga i egenskap av ombud,
- Cyperns regering, genom N. Ioannou och D. Kalli, båda i egenskap av ombud,
- Ungerns regering, genom M.Z. Fehér, M. Tátrai och V. Kiss, samtliga i egenskap av ombud,
- Österrikes regering, genom J. Schmoll och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,
- Förenade kungarikets regering, genom Z. Lavery, i egenskap av ombud, biträdd av K. Apps, barrister,
- Europeiska kommissionen, genom D. Martin och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 26 november 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 14 leden 1 a och 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 familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 631/2004 av den 31 mars 2004 (EUT L 100, 2004, s. 1) (nedan kallad förordning nr 1408/71), och av artiklarna 12 och 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 (EUT L 149, 2012, s. 4) (nedan kallad förordning nr 883/2004).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan AFMB Ltd, ett bolag med hemvist i Cypern, och internationella lastbilschaufförer och, å andra sidan, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (styrelsen för socialförsäkringskassan, Nederländerna) (nedan kallad Svb). Målet rör de beslut genom vilka Svb har slagit fast att den nederländska lagstiftningen om social trygghet är tillämplig på dessa lastbilschaufförer.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Förordning nr 1408/71*

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

4 I artikel 13, med rubriken ”Allmänna regler”, i den förordningen föreskrivs följande:

”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.

2. 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 I artikel 14 i nämnda förordning 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.

...

2) 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.

...”

6 Enligt artikel 84a i förordning nr 1408/71 ska de institutioner och personer som omfattas av denna förordning vara skyldiga att informera och samarbeta med varandra för att säkerställa en korrekt tillämpning av denna förordning.

### ***Förordning (EEG) nr 574/72***

7 I artikel 12a i rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning nr 1408/71, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt förordning nr 118/97, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 647/2005 av den 13 april 2005 (EUT L 117, 2005, s. 1) (nedan kallad förordning nr 574/72), återfinns bland annat bestämmelser om informationsutbyte mellan behöriga nationella myndigheter vid tillämpningen av artikel 14.2 i förordning nr 1408/71.

**Förordning nr 883/2004**

8 Skälen 1, 4, 18a och 45 i förordning nr 883/2004 har följande lydelse:

”(1) Bestämmelserna om samordning av de nationella systemen för social trygghet faller inom ramen för den fria rörligheten för personer och bör bidra till att förbättra människors levnadsstandard och arbetsvillkor.

...

(4) Det är nödvändigt att respektera särdragen i nationell lagstiftning om social trygghet och begränsa sig till att utarbeta ett system för samordning.

...

(18a) Principen om en enda tillämplig lagstiftning är ytterst viktig och bör stärkas. ...

...

(45) Eftersom målet för den föreslagna åtgärden, nämligen samordnande åtgärder för att garantera att rätten till fri rörlighet för personer kan utövas effektivt, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför på grund av åtgärdens omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. ...”

9 Artikel 2 i denna förordning har rubriken ”Personkrets”. I artikel 2.1 föreskrivs följande:

”Denna förordning skall tillämpas på alla som är medborgare i en medlemsstat, statslösa och flyktingar som är bosatta i en medlemsstat och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.”

10 Avdelning II i förordningen har rubriken ”Fastställande av tillämplig lagstiftning” och omfattar artiklarna 11–16.

11 I artikel 11, med rubriken ”Allmänna bestämmelser”, i samma förordning föreskrivs följande:

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

...

3. Om inget annat följer av artiklarna 12–16, skall

a) en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,

...”

12 Artikel 12, med rubriken ”Särskilda bestämmelser”, i förordning nr 883/2004 har följande lydelse:

”1. 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.

2. En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat och som skall bedriva liknande verksamhet i en annan medlemsstat, skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att verksamheten inte förväntas vara längre än 24 månader.”

13 I artikel 13.1 i nämnda förordning föreskrivs följande:

”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, eller

...”

14 Avdelning V i nämnda förordning har rubriken ”Diverse bestämmelser”. I artikel 76 som har rubriken ”Samarbete”, i förordningen, föreskrivs bland annat olika möjligheter och skyldigheter för de institutioner och personer som omfattas av förordningen att informera varandra och samarbeta.

15 Avdelning VI, som rör övergångsbestämmelser och slutbestämmelser, i samma förordning, innehåller artiklarna 87–91.

16 Artikel 90 i förordning nr 883/2004 har rubriken ”Upphävande”. I artikel 90.1 föreskrivs 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 [av den 2 maj 1992 (EGT L 1, 1994, s. 3)] och avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer [undertecknat i Luxemburg den 21 juni 1999 och som godkänts å Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets och, i fråga om avtalet om vetenskapligt och tekniskt samarbete, kommissionens beslut 2002/309/EG av den 4 april 2002 om ingående av sju avtal med Schweiziska edsförbundet (EGT L 114, 2002, s. 6)] 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.”

### **Förordning (EG) nr 987/2009**

- 17 I artikel 16 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning nr 883/2004 (EUT L 284, 2009, s. 1) föreskrivs, såsom framgår av dess rubrik, ett förfarande vid tillämpningen av artikel 13 i förordning nr 883/2004.

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 18 AFMB bildades den 10 maj 2011 i Cypern. Bolaget ingick avtal om förvaltning av fordonsflottor med transportföretag med hemvist i Nederländerna. Enligt dessa avtal åtog sig AFMB att mot betalning av en provision ombesörja förvaltningen av de tunga fordon som dessa företag använder inom ramen för sin verksamhet, för nämnda företags räkning, varvid de företagen skulle stå risken. AFMB ingick även anställningsavtal med internationella lastbilschaufförer bosatta i Nederländerna för olika långa tidsperioder mellan den 1 oktober 2011 och den 26 maj 2015. I dessa avtal angavs AFMB vara arbetsgivare till dessa arbetstagare och den cypriotiska arbetsrätten förklarades vara tillämplig.
- 19 Enligt den hänskjutande domstolen hade de berörda internationella lastbilschaufförerna varken bott eller arbetat på Cypern innan anställningsavtalen ingicks. Vid fullgörandet av dessa avtal fortsatte de att bo i Nederländerna och utförde för nämnda transportföretags räkning sitt arbete i två eller flera medlemsstater, eller till och med, för vissa av dessa lastbilschaufförer, även i en eller flera stater i Europeiska frihandelssammanslutningen (Efta). Av beslutet om hänskjutande framgår även att dessa lastbilschaufförer under denna period inte utförde en väsentlig del av sitt arbete i Nederländerna. Dessutom var vissa av dem tidigare anställda av dessa företag.
- 20 AFMB begärde, med stöd av artikel 16 i förordning nr 987/2009, att Svb med avseende på samma tidsperiod skulle bekräfta att de internationella lastbilschaufförer med vilka AFMB hade ingått nämnda anställningsavtal inte omfattades av den nederländska lagstiftningen om social trygghet enligt artikel 13 i förordning nr 883/2004. AFMB angav bland annat att den behöriga cypriotiska institutionen inte kunde utfärda A1-intyg för dessa lastbilschaufförer förrän Svb hade bekräftat att den nederländska lagstiftningen om social trygghet inte var tillämplig på dem.
- 21 Genom beslut som antogs i oktober 2013 slog Svb fast att den nederländska lagstiftningen om social trygghet var tillämplig på lastbilschaufförerna och utfärdade A1-intyg om detta.
- 22 AFMB begärde omprövning av dessa beslut. Besluten fastställdes dock genom beslut som Svb antog i juli 2014.
- 23 AFMB och ett antal lastbilschaufförer som hade ingått anställningsavtal med AFMB överklagade Svb:s sistnämnda beslut till Rechtbank Amsterdam (domstolen i Amsterdam, Nederländerna). Den domstolen ogillade överklagandet genom dom av den 25 mars 2016.
- 24 AFMB och en del av dessa lastbilschaufförer överklagade till den hänskjutande domstolen.
- 25 Till följd av nämnda överklagande vilandeförklarades det samråds- och förlikningsförfarande, avseende de A1-intyg som utfärdats av Svb, som den behöriga cypriotiska institutionen hade inlett i enlighet med beslut A1 av den administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen av den 12 juni 2009 om inrättande av ett samråds- och förlikningsförfarande när det gäller handlingars giltighet, fastställande av tillämplig lagstiftning och utgivande av förmåner enligt Europaparlamentets och rådets förordning nr 883/2004 (EUT C 106, 2010, s. 1).
- 26 Den hänskjutande domstolen har, med avseende på det nationella målet, för det första sökt klarhet i huruvida lastbilschaufförerna i det nationella målet ska anses som "personer som hör till ... personalen" hos AFMB eller hos transportföretagen, i den mening som avses i artikel 14 led 2 a i

förordning nr 1408/71, och om de ska anses ha det förstnämnda eller de sistnämnda som "arbetsgivare" i den mening som avses i artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004. Den hänskjutande domstolen önskar således få klarhet i vilket eller vilka företag som ska anses vara arbetsgivare till nämnda chaufförer vid tillämpningen av dessa bestämmelser och vilka kriterier som ska beaktas i detta avseende. Denna fråga är av avgörande betydelse i det nationella målet, eftersom den gör det möjligt att identifiera vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig på dessa chaufförer.

- 27 Den hänskjutande domstolen har härvidlag påpekat att varken förordning nr 1408/71 eller förordning nr 883/2004 innehåller någon definition av begreppet arbetsgivare eller någon hänvisning till nationell lagstiftning i detta avseende.
- 28 Den hänskjutande domstolen anser emellertid att det finns många omständigheter som talar för att unionsrätten ska tolkas på så sätt att transportföretagen, i ett sådant mål som det nationella målet, ska anses vara lastbilschaufförernas arbetsgivare. Den hänskjutande domstolen har dock påpekat att det finns nackdelar med en sådan tolkning när det gäller att fastställa vilken nationell lagstiftning som är tillämplig på området för social trygghet.
- 29 För det fall domstolen skulle finna att ett företag som har ingått anställningsavtal med lastbilschaufförerna, såsom AFMB, ska anses vara deras arbetsgivare, har den hänskjutande domstolen för det andra sökt klarhet i huruvida de särskilda villkoren för utstationeringssystemet i förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 kan tillämpas analogt på förevarande fall.
- 30 För det tredje har den hänskjutande domstolen, vad gäller den hypotes som angetts i föregående punkt och för det fall den andra frågan besvaras nekande, sökt klarhet i huruvida sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet utgör rättsmissbruk. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att trots att det i unionsrätten föreskrivs en etableringsfrihet, hade transportföretagen i det nationella målet och AFMB uppenbarligen som gemensamt huvudsakligt mål att kringgå nederländsk lagstiftning och bestämmelser genom att på ett konstlat sätt skapa förutsättningar för att dra fördel av unionsrätten. För det fall det konstateras föreligga ett sådant missbruk har den hänskjutande domstolen sökt klarhet i vilka konsekvenser detta ska få för utgången i det nationella målet.
- 31 Mot denna bakgrund har Centrale Raad van Beroep (appellationsdomstolen för social- och förvaltningsrättsliga mål, Nederländerna) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
  - "1) a) Ska artikel 14 led 2 a i förordning (EEG) nr 1408/71 tolkas så att en anställd internationell lastbilschaufför under sådana omständigheter som de i det nationella målet ska anses höra till den resande personalen
    - i) hos transportföretaget som rekryterat vederbörande, till vilket han eller hon faktiskt står till obegränsat förfogande tills vidare, vilket utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot honom eller henne och vilket faktiskt ska bära lönekostnaderna, eller
    - ii) hos företaget som formellt har ingått ett anställningsavtal med lastbilschauffören och som enligt överenskommelse med transportföretaget som nämns i punkt i) betalade lön till honom eller henne 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 i) har sitt säte, eller
    - iii) hos både företaget som nämns i punkt i) och företaget som nämns i punkt ii)?
  - b) Ska artikel 13.1 b i förordning [nr 883/2004] tolkas så att den anställda internationella lastbilschaufförens arbetsgivare under sådana omständigheter som de i det nationella målet ska anses vara
    - i) transportföretaget som har rekryterat vederbörande och till vilket han eller hon faktiskt står till obegränsat förfogande tills vidare, vilket utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot honom eller henne och som faktiskt ska bära lönekostnaderna, eller

- ii) företaget som formellt har ingått ett anställningsavtal med lastbilschauffören och vilket enligt överenskommelse med transportföretaget som nämns i punkt i) betalade lön till honom eller henne 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 i) har sitt säte, eller
  - iii) både företaget som nämns i punkt i) och företaget som nämns i punkt ii)?
- 2) För det fall att företaget som omnämns i fråga 1 a ii) och fråga 1 b ii) under sådana omständigheter som de i det nationella målet 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 led 1 a i förordning [nr 1408/71] och artikel 12 i förordning [nr 883/2004] i det nationella målet helt eller delvis på motsvarande sätt vid tillämpningen av artikel 14 led 2 a i förordning [nr 1408/71] och artikel 13.1 b i förordning [nr 883/2004]?

- 3) För det fall att företaget som omnämns i fråga 1 a ii) och fråga 1 b ii) under sådana omständigheter som de i det nationella målet ska anses vara arbetsgivare och fråga 2 besvaras nekande:

Är de fakta och omständigheter som [kännetecknar det nationella målet] sådana att det ska anses föreligga missbruk av unionsrätten och/eller missbruk av Eftarrättigheter? Vilka följder får det om denna fråga ska besvaras jakande?"

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Inledande synpunkter*

- 32 Den tjeckiska, den cypriotiska och den österrikiska regeringen samt Förenade kungarikets regering har ifrågasatt huruvida förordning nr 1408/71 är tillämplig i tiden (*ratione temporis*) på det nationella målet, eftersom samtliga berörda anställningsperioder inföll efter den tidpunkt då den förordningen ersattes av förordning nr 883/2004. De anser att domstolen därför ska besvara tolkningsfrågorna endast i den del de avser förordning nr 883/2004.
- 33 Domstolen påpekar i detta avseende att, såsom framgår av punkt 18 i förevarande dom, samtliga de tidsperioder under vilka de i det nationella målet aktuella lastbilschaufförerna var knutna till AFMB genom ett anställningsavtal inföll efter den 1 maj 2010, då förordning nr 1408/71 upphävdes och ersattes av förordning nr 883/2004.
- 34 Av detta följer att sistnämnda förordning är tillämplig på situationen för de lastbilschaufförer i det nationella målet som var yrkesverksamma i två eller flera medlemsstater.
- 35 Vad beträffar de lastbilschaufförer i det nationella målet som var yrkesverksamma såväl i en eller flera medlemsstater som i en eller flera Eftastater, erinrar domstolen om att enligt artikel 90 i förordning nr 883/2004, är förordning nr 1408/71 fortfarande i kraft och dess rättsverkningar har bibehållits, med avseende på bland annat avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och avtalet mellan Europeiska unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om den fria rörligheten för personer, så länge som nämnda avtal inte har ändrats med hänsyn till förordning nr 883/2004. Till följd av sådana ändringar blev sistnämnda förordning tillämplig först från och med den 1 april 2012 med avseende på Schweiziska edsförbundet och från och med den 1 juni 2012 med avseende på Island, Liechtenstein och Norge.



- 36 Av detta följer att förordning nr 1408/71 fortfarande var i kraft i dessa Eftastater under en del av de tidsperioder som är aktuella i det nationella målet och att om, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, lastbilschaufförer har utfört sitt arbete på en av dessa staters territorium under tidsperioder som föregår en av dessa tidpunkter, är den förordningen tillämplig i detta avseende.
- 37 Under dessa omständigheter är det, för att ge den hänskjutande domstolen alla användbara svar, nödvändigt att i förevarande mål beakta såväl förordning nr 1408/71 som förordning nr 883/2004.

### *Prövning av den första frågan*

- 38 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71 och artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004 ska tolkas så, att en internationell lastbilschaufförs arbetsgivare, i den mening som avses i dessa bestämmelser, är det transportföretag som har rekryterat chauffören, till vilket denne faktiskt står till obegränsat förfogande, vilket utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot densamme och som i praktiken ska bära lönekostnaderna eller är det företag med vilket nämnda lastbilschaufför har ingått ett anställningsavtal och som betalar ut lön med stöd av ett avtal som ingåtts med transportföretaget.
- 39 Det framgår av beslutet om hänskjutande att denna fråga har uppkommit genom att parterna i det nationella målet är oense om vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig på internationella lastbilschaufförer som har ingått ett anställningsavtal med AFMB men som utför sitt arbete för de i det nationella målet aktuella transportföretagens räkning. Svb anser nämligen att endast dessa transportföretag, med hemvist i Nederländerna, ska anses vara lastbilschaufförernas arbetsgivare, vilket innebär att den nederländska lagstiftningen är tillämplig på nämnda chaufförer, medan AFMB och lastbilschaufförerna anser att AFMB ska anses vara arbetsgivare och att den cypriotiska lagstiftningen är tillämplig på dem, eftersom AFMB har sitt säte i Cypern.
- 40 Domstolen erinrar härvidlag om att bestämmelserna i avdelning II i förordning nr 1408/71, i vilken artikel 14 led 2 a ingår, och bestämmelserna i avdelning II i förordning nr 883/2004, i vilken artikel 13.1 b ingår, utgör fullständiga och enhetliga system av lagvalsregler. Syftet med dessa bestämmelser är inte enbart att förhindra att olika nationella lagstiftningar tillämpas samtidigt, med de komplikationer som kan följa därav, utan också att förhindra att de personer som omfattas av någon av dessa förordningars tillämpningsområde blir utan skydd på området för social trygghet på grund av att det saknas lagstiftning som är tillämplig på dem (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 februari 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, punkt 58, och dom av den 25 oktober 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, punkt 41).
- 41 När en person ingår i den personkrets som omfattas av tillämpningsområdet för förordning nr 1408/71 eller förordning nr 883/2004, enligt definitionen i artikel 2 i båda förordningarna, är regeln i artikel 13.1 i förordning nr 1408/71 respektive i artikel 11.1 i förordning nr 883/2004 om att lagstiftningen i endast en av medlemsstaterna ska gälla sålunda i princip tillämplig. Den tillämpliga nationella lagstiftningen bestäms i enlighet med bestämmelserna i avdelning II i en av dessa förordningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 februari 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, punkt 59, och dom av den 25 oktober 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, punkt 42).
- 42 I artikel 13.2 a i förordning nr 1408/71 och artikel 11.3 a i förordning nr 883/2004 anges principen att en person som arbetar som anställd i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten.
- 43 Det anges dock, i den första av nämnda bestämmelser, att denna princip gäller "[o]m något annat inte följer av artikel 14–17" i förordning nr 1408/71 och, i den andra av bestämmelserna, "[o]m inget annat följer av artiklarna 12–16" i förordning nr 883/2004. I vissa särskilda situationer finns det nämligen en

risk för att en undantagslös tillämpning av nämnda princip inte skulle förhindra, utan tvärtom skapa, administrativa svårigheter för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren och institutionerna för social trygghet, vilket skulle kunna hindra den fria rörligheten för personer som omfattas av nämnda förordningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 september 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punkt 16, och dom av den 6 februari 2018, Altun m.fl., C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 31).

- 44 Till dessa särskilda situationer hör den situation som avses i artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71 respektive artikel 13.1 i förordning nr 883/2004 och som avser en person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater.
- 45 Enligt artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71 ska en person som hör till den resande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av gods med landsvägstransporter och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium omfattas av denna stats lagstiftning om, vilket är fallet med de lastbilschaufförer som är i fråga i det nationella målet som förordningen kan vara tillämplig på, personen inte huvudsakligen arbetar inom den medlemsstats territorium där denne är bosatt. Om så är fallet ska den berörda personen omfattas av lagstiftningen i bosättningsmedlemsstaten.
- 46 Vad beträffar artikel 13.1 i förordning nr 883/2004 föreskrivs i led b i) i samma artikel att en person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater och inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt, ska 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. Domstolen har i detta avseende preciserat att en person endast kan omfattas av tillämpningsområdet för nämnda artikel 13 om han eller hon vanligtvis utför en betydande del av arbetet inom två eller flera medlemsstaters territorier (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 september 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punkterna 18 och 19). Såsom framgår av de handlingar som domstolen har tillgång till är detta villkor uppfyllt när det gäller lastbilschaufförerna i det nationella målet.
- 47 Det framgår av de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat att samtliga transportföretag som är i fråga i det nationella målet har sitt säte i Nederländerna. När det gäller AFMB har den hänskjutande domstolen understrukit att det bolagets säte ska anses vara beläget i Cypern, varför bedömningen ska göras utifrån det antagandet.
- 48 Under dessa omständigheter, och såsom den hänskjutande domstolen i huvudsak har påpekat, är tolkningen av begreppet "person som hör till ... personalen hos ett företag", i den mening som avses i artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71, och begreppet arbetsgivare, i den mening som avses i artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004, vilket begrepp i detta sammanhang ska likställas med begreppet företag som används i samma bestämmelse i sistnämnda förordning, av avgörande betydelse vid bedömningen av vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig på lastbilschaufförerna i det nationella målet.
- 49 Det ska i detta sammanhang påpekas att det i nämnda förordningar inte hänvisas till nationell lagstiftning eller praxis för att fastställa innebörden av dessa begrepp.
- 50 Enligt domstolens fasta praxis följer det såväl av kravet på en enhetlig tillämpning av unionsrätten som av likhetsprincipen, att ordalydelsen i en unionsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för fastställandet av bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde, i regel ska ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela Europeiska unionen, med beaktande av det sammanhang i vilket bestämmelsen förekommer och det mål som eftersträvas med den aktuella lagstiftningen (dom av den 19 mars 2020, Compañía de Tranvías de La Coruña, C-45/19, EU:C:2020:224, punkt 14 och där angiven rättspraxis).

- 51 Eftersom de begrepp som avses i punkt 48 i förevarande dom är av avgörande betydelse vid fastställandet av tillämplig nationell lagstiftning på området för social trygghet enligt lagvalsreglerna i artikel 14 i förordning nr 1408/71 respektive artikel 13 i förordning nr 883/2004, är en självständig tolkning av dessa begrepp än mer viktig, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 39 i sitt förslag till avgörande, på grund av den ovan i punkt 41 nämnda regeln om att endast en medlemsstats lagstiftning ska vara tillämplig.
- 52 Vad inledningsvis gäller de uttryck som används ska, enligt domstolens fasta praxis, deras normala betydelse i vanligt språkbruk beaktas, eftersom det saknas definitioner i förordning nr 1408/71 och förordning nr 883/2004 av begreppen "person som hör till ... personalen hos ett företag", i den mening som avses i artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71, och "arbetsgivare" i den mening som avses i artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004 (se, analogt, dom av den 3 september 2014, Deckmyn och Vrijheidsfonds, C-201/13, EU:C:2014:2132, punkt 19 och där angiven rättspraxis).
- 53 Vad gäller ordens normala betydelse ska det påpekas att förhållandet mellan en arbetsgivare och dennes anställda personal i allmänhet kännetecknas av att det är hierarkiskt.
- 54 Vad därefter beträffar det sammanhang i vilket de begrepp som avses i punkt 48 i förevarande dom ingår, ska det inledningsvis erinras om att man vid tillämpningen av det system med lagvalsregler som införts genom de förordningar i vilka dessa begrepp återfinns endast beaktar den objektiva situation som den berörda arbetstagaren befinner sig i (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juni 2015, Fischer-Lintjens, C-543/13, EU:C:2015:359, punkt 38 och där angiven rättspraxis).
- 55 Inom ramen för tolkningen av de förordningar om social trygghet som föregick förordning nr 883/2004, och särskilt bestämmelserna om lagvalsregler vid utstationering av arbetstagare i artikel 13 a i rådets förordning nr 3 av den 25 september 1958 om social trygghet för migrerande arbetstagare (EGT 30, 1958, s. 561), och därefter i artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71, har domstolen i huvudsak slagit fast att det företag "till vilket [den ifrågavarande arbetstagaren] normalt är knuten" i den mening som avses i nämnda bestämmelser är det företag som arbetstagaren lyder under. Den bedömningen ska göras med beaktande av samtliga omständigheter som rör anställningen i fråga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 december 1967, van der Vecht, 19/67, EU:C:1967:49, s. 457, och dom av den 10 februari 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punkt 24).
- 56 Domstolen har bland annat slagit fast att ett företag som har sänt en anställd till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbete där vid en annan enhet ska anses vara denne anställdes enda arbetsgivare, särskilt med hänsyn till att det föreligger ett hierarkiskt förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under hela anställningsperioden, vilket innebär att arbetet ska anses ha utförts för detta företag i den mening som avses i artikel 13 a i förordning nr 3. Domstolen preciserade att det hierarkiska förhållandet bland annat följde av att företaget i fråga betalade ut lönen och kunde säga upp arbetstagaren på grund av fel som han eller hon gjort sig skyldig till vid fullgörandet av sitt arbete vid den enhet som använde sig av arbetstagarens arbetskraft (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 1970, Manpower, 35/70, EU:C:1970:120, punkterna 17, 18 och 20).
- 57 Domstolen har även understrukit att vid bedömningen av huruvida en arbetstagare omfattas av begreppet "den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier" i den mening som avses i artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71, ett begrepp som numera återfinns i artikel 13.1 i förordning nr 883/2004, ska hänsyn tas till huruvida det eventuellt föreligger skillnader mellan, å ena sidan, de uppgifter som återfinns i de aktuella anställningsavtalen och, å andra sidan, det sätt på vilket skyldigheterna har iakttagits i praktiken inom ramen för fullgörandet av dessa avtal (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punkt 41).

- 58 Domstolen har särskilt preciserat att den berörda institutionen, utöver avtalshandlingarnas lydelse, i förekommande fall kan beakta sådana omständigheter som det sätt på vilket anställningsavtalen mellan berörd arbetsgivare och arbetstagare tidigare har tillämpats i praktiken, de omständigheter som förelåg när dessa avtal ingicks, och, mer allmänt, särdragen hos och formerna för det berörda företags verksamhet, i den mån dessa omständigheter kan klargöra den faktiska arten av arbetet i fråga (dom av den 4 oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, punkt 45).
- 59 Domstolen har tillagt att när det framgår av andra relevanta omständigheter än av avtalshandlingarna att en anställds situation faktiskt skiljer sig från den som beskrivs i sådana handlingar, innebär skyldigheten att tillämpa förordning nr 1408/71 på ett korrekt sätt att det ankommer på den berörda institutionen att, oavsett avtalshandlingarnas lydelse, grunda sin bedömning på den anställdes faktiska situation (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, punkt 46).
- 60 Med hänsyn till vad som anges i punkterna 52–59 i förevarande dom ska, vad gäller de begrepp som avses i punkt 48 i denna dom, den objektiva situation som den anställde i fråga befinner sig i och samtliga omständigheter kring hans anställning beaktas.
- 61 Även om ingåendet av ett anställningsavtal mellan den anställde och ett företag kan vara en indikation på att det föreligger ett hierarkiskt förhållande mellan den förstnämnda och det sistnämnda, är denna omständighet inte i sig tillräcklig för att göra det möjligt att på ett avgörande sätt sluta sig till att det föreligger ett sådant förhållande. Vid denna slutsats ska nämligen inte bara de uppgifter som formellt anges i anställningsavtalet beaktas, utan även det sätt på vilket såväl den anställdes som det aktuella företags skyldigheter i praktiken iakttas inom ramen för fullgörandet av anställningsavtalet. Oavsett anställningshandlingarnas lydelse är det således nödvändigt att identifiera den enhet som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot arbetstagaren, som i praktiken ska bära lönekostnaderna och som har den faktiska möjligheten att säga upp arbetstagaren.
- 62 Det ska framhållas att den tolkning som det redogörs för i punkterna 60 och 61 i förevarande dom har stöd i de syften som eftersträvas med de bestämmelser som nämns i punkt 48 i denna dom och, mer allmänt, med förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 som helhet betraktade.
- 63 Domstolen erinrar i detta hänseende om att syftet med förordning nr 1408/71 är att säkerställa fri rörlighet för arbetstagare och egenföretagare inom Europeiska unionen, samtidigt som hänsyn tas till särdragen i nationell lagstiftning om social trygghet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2006, *Piatkowski*, C-493/04, EU:C:2006:167, punkt 19). Såsom bland annat framgår av skälen 1 och 45 i förordning nr 883/2004 syftar den förordningen 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 (dom av den 13 juli 2017, *Szoja*, C-89/16, EU:C:2017:538, punkt 34). Genom sistnämnda förordning har bestämmelserna i förordning nr 1408/71 moderniserats och förenklats, samtidigt som den har samma ändamål som sistnämnda förordning (dom av den 6 juni 2019, *V*, C-33/18, EU:C:2019:470, punkt 41 och där angiven rättspraxis).
- 64 Såsom framgår av punkterna 42–44 i förevarande dom omfattas artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71 av detta mål, eftersom den innehåller bestämmelser om undantag från huvudregeln om tillämpning av anställningsmedlemsstatens lagstiftning som föreskrivs i artikel 13.2 a i denna förordning, vilka just syftar till att undvika de komplikationer som annars skulle kunna följa av att den nämnda huvudregeln tillämpas på situationer där arbete utförs i två eller flera medlemsstater. Detsamma gäller artikel 13.1 i förordning nr 883/2004, som innebär en förenkling av bestämmelserna i artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71 samtidigt som den, i likhet med den sistnämnda bestämmelsen, syftar till att undvika samma komplikationer.

- 65 Undantagsbestämmelserna i de ovan i punkt 48 nämnda bestämmelserna syftar således till att, i enlighet med den regel om en enda tillämplig lagstiftning som det erinrats om i punkt 41 i denna dom, säkerställa att anställda som utför arbete i två eller flera medlemsstater omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat, genom att för detta ändamål fastställa anknytningskriterier med beaktande av dessa anställdas objektiva situation för att underlätta deras fria rörlighet.
- 66 En tolkning av de begrepp som används i dessa bestämmelser som inte tar hänsyn till den anställdas objektiva situation utan enbart grundas på formella överväganden, såsom ingåendet av ett anställningsavtal, skulle emellertid innebära att företagen tilläts flytta den ort som ska anses vara relevant för att fastställa tillämplig nationell lagstiftning om social trygghet, utan att en sådan flytt i själva verket utgör en del av syftet att säkerställa det faktiska utövandet av den fria rörligheten för arbetstagare.
- 67 Att på det sätt som angetts i föregående punkt tillåta företagen att flytta den ort som ska anses vara relevant vid fastställandet av tillämplig nationell lagstiftning om social trygghet skulle dessutom, såsom följer av den rättspraxis som det erinrats om i punkt 54 i förevarande dom, innebära ett förbiseende av den omständigheten att lagvalsreglerna i bland annat artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71 och artikel 13.1 i förordning nr 883/2004 inte är beroende av den anställdes, företagets eller de behöriga nationella myndigheternas fria val, utan av den objektiva situation som den anställda befinner sig i.
- 68 Det system som införts genom var och en av dessa förordningar är visserligen endast ett system för samordning av medlemsstaternas lagstiftningar om social trygghet och inte en harmonisering av nämnda lagstiftningar. Det ligger i ett sådant systems natur att det kvarstår skillnader mellan medlemsstaternas system för social trygghet, bland annat vad gäller nivån på de sociala avgifter som ska erläggas med avseende på ett visst utfört arbete (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 januari 1986, Pinna, 41/84, EU:C:1986:1, punkt 20, och dom av den 9 mars 2006, Piatkowski, C-493/04, EU:C:2006:167, punkt 20 och där angiven rättspraxis).
- 69 Syftet med nämnda förordningar, såsom det erinrats om i punkt 63 i förevarande dom, skulle emellertid äventyras om tolkningen av de begrepp som avses i punkt 48 i denna dom innebar att det blev lättare för företag att använda rent konstlade upplägg för att tillämpa unionslagstiftningen enbart i syfte att dra fördel av skillnaderna mellan de nationella ordningarna. En sådan tillämpning av denna lagstiftning skulle i synnerhet riskera att utsätta medlemsstaternas system för social trygghet för hårt tryck och eventuellt, i slutändan, ha negativ inverkan på den skyddsnivå som erbjuds genom systemen.
- 70 Ovan angivna överväganden påverkas inte av argumentet att dessa begrepp uteslutande borde grunda sig på kriteriet att det ska föreligga ett anställningsavtal, då det kriteriet, som är lätt att kontrollera, skulle ha fördelar i rättssäkerhetskänslighet, eftersom det gör det möjligt att säkerställa en bättre förutsebarhet i det tillämpliga systemet för social trygghet.
- 71 Såsom den nederländska regeringen med rätta har gjort gällande gör nämligen en tolkning av dessa begrepp genom tillämpning av kriterier som syftar till att fastställa den berörda arbetstagarens faktiska situation det möjligt att säkerställa att rättssäkerhetsprincipen iakttas.
- 72 För övrigt föreskrivs såväl i förordningarna nr 1408/71 och nr 574/72 som i förordningarna nr 883/2004 och nr 987/2009 mekanismer för information och samarbete som syftar till att säkerställa en korrekt tillämpning av de bestämmelser som nämns i punkt 48 i förevarande dom.
- 73 Utöver den omständigheten att de institutioner och personer som omfattas av artikel 84a i förordning nr 1408/71 åläggs en ömsesidig skyldighet att informera och samarbeta, föreskrivs i artikel 12a i förordning nr 574/72 bland annat regler om informationsutbyte för tillämpningen av artikel 14 led 2 i förordning nr 1408/71.

- 74 Vidare syftar de ömsesidiga möjligheter och skyldigheter att informera och samarbeta som föreskrivs i förordning nr 883/2004 för de institutioner och personer som omfattas av denna förordning, såsom de som anges i artikel 76 i förordningen, och det förfarande för tillämpning av artikel 13 i samma förordning som föreskrivs i artikel 16 i förordning nr 987/2009, till att ge institutionerna och de berörda personerna tillgång till de uppgifter som behövs för att säkerställa en korrekt tillämpning av begreppet arbetsgivare i samband med fastställandet av tillämplig lagstiftning enligt artikel 13.1 b i förordning nr 883/2004.
- 75 Av det ovan anförda följer att vid tillämpningen av såväl artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71 som artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004 ska en internationell lastbilschaufför inte anses vara anställd av det företag med vilket han eller hon formellt har ingått ett anställningsavtal, utan av det transportföretag som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot arbetstagaren, som i praktiken ska bära lönekostnaderna och som har den faktiska möjligheten att säga upp arbetstagaren.
- 76 I förevarande fall framgår det av de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen att de berörda lastbilschaufförerna, under de tidsperioder som är aktuella i det nationella målet, var knutna till AFMB genom anställningsavtal där AFMB angavs vara arbetsgivare till dessa arbetstagare och att den cypriska arbetsrätten förklarades vara tillämplig.
- 77 Det framgår emellertid av begäran om förhandsavgörande att dessa lastbilschaufförer, som hela tiden har varit bosatta i Nederländerna under dessa tidsperioder, innan anställningsavtalen ingicks med AFMB hade valts ut av transportföretagen själva och att de, efter ingåendet av nämnda avtal, utövade sin yrkesverksamhet för dessa transportföretags räkning och att företagen stod risken för denna verksamhet. Även om AFMB, enligt de ”avtal om förvaltning av fordonsflottor” som slutits mellan nämnda transportföretag och AFMB, skulle ombesörja förvaltningen av lastbilarna och även om AFMB gavs i uppdrag att ansvara för löneförvaltningen, följer det av den hänskjutande domstolens uppgifter att de transportföretag som är aktuella i det nationella målet i själva verket svarade för de faktiska lönekostnaderna genom den provision som betalades till AFMB. Ett transportföretags beslut att inte längre anlita en lastbilschaufför innebär i allmänhet att AFMB omedelbart sade upp denna chaufför. Transportföretaget hade således den faktiska rätten till uppsägning, vilket det dock ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.
- 78 Det ska slutligen tilläggas att en del av de lastbilschaufförer som är i fråga i det nationella målet redan var anställda av transportföretagen före ingåendet av anställningsavtalen med AFMB och att, i enlighet med vad den hänskjutande domstolen har konstaterat, ”det löpande arbetet fortskred som vanligt eller knappt ändrades efter det att AFMB trädde in i förhållandet mellan [lastbilschaufförerna] och [dessa företag]”, eftersom dessa faktiskt stod till obegränsat förfogande för nämnda företag och dessa utövade den faktiska arbetsledningsrätten gentemot arbetstagarna.
- 79 Det följer av det ovan anförda att oberoende av vilken unionslagstiftning som lastbilschaufförerna i det nationella målet omfattas av, det vill säga förordning nr 1408/71 eller förordning nr 883/2004, förefaller dessa lastbilschaufförer under de aktuella tidsperioderna ha utgjort en del av transportföretagens personal och ha haft dessa företag som arbetsgivare i den mening som avses i artikel 14 led 2 a i förstnämnda förordning respektive i artikel 13.1 b i sistnämnda förordning, varför den lagstiftning om social trygghet som är tillämplig på dem förefaller vara den nederländska lagstiftningen, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 80 Av det anförda följer att den första frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 14 led 2 a i förordning nr 1408/71 och artikel 13.1 b i) i förordning nr 883/2004 ska tolkas så, att en internationell lastbilschaufförs arbetsgivare, i den mening som avses i dessa bestämmelser, är det företag som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot lastbilschauffören, som i praktiken bär lönekostnaderna och som i praktiken har rätt att säga upp vederbörande, och inte det företag med vilket nämnda lastbilschaufför har ingått ett anställningsavtal och som i det avtalet formellt anges som arbetsgivare till samma lastbilschaufför.

### *Andra och tredje frågan*

- 81 Med hänsyn till svaret på den första frågan, saknas anledning att besvara den andra och den tredje frågan.

### **Rättegångskostnader**

- 82 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

**Artikel 14 led 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 familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 631/2004 av den 31 mars 2004, och 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, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 465/2012 av den 22 maj 2012, ska tolkas så, att en internationell lastbilschaufförs arbetsgivare, i den mening som avses i dessa bestämmelser, är det företag som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot lastbilschauffören, som i praktiken bär lönekostnaderna och som i praktiken har rätt att säga upp vederbörande, och inte det företag med vilket nämnda lastbilschaufför har ingått ett anställningsavtal och som i det avtalet formellt anges som arbetsgivare till samma lastbilschaufför.**

Underskrifter