

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 7 oktober 2010*

I mål C-515/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen (Belgien) genom beslut av den 3 november 2008, som inkom till domstolen den 26 november 2008, i brottmålet mot

Vítor Manuel dos Santos Palhota,

Mário de Moura Gonçalves,

Fernando Luis das Neves Palhota,

Termiso Limitada,meddelar

* Rättegångsspråk: nederländska.

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna A. Rosas, U. Löhmus (referent), A. Ó Caoimh och A. Arabadjiev,

generaladvokat: P. Cruz Villalón,
justitiesekreterare: enhetschefen M.-A. Gaudissart,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 25 februari 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Vítor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves, Fernando Luis das Neves Palhota och Termiso Limitada, genom K. Stappers, advocaat,

- Belgiens regering, genom L. Van den Broeck, i egenskap av ombud, biträdd av V. Pertry och H. Gilliams, advocaten,

- Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg och R. Holdgaard, båda i egenskap av ombud,

- Tysklands regering, genom M. Lumma och B. Klein, båda i egenskap av ombud,

- Greklands regering, genom K. Georgiadis, I. Bakopoulos och M. Michelogiannaki, samtliga i egenskap av ombud,

- Frankrikes regering, genom G. de Bergues och A. Czubinski, båda i egenskap av ombud,

- Europeiska kommissionen, genom E. Traversa, W. Roels och I.V. Rogalski, samtliga i egenskap av ombud,

- Eftas övervakningsmyndighet, genom B. Alterskjær och O. Einarsson, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 5 maj 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

¹ Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF.

- 2 Begäran har framställts i ett brottmål, där åklagarmyndigheten har väckt åtal mot Vítor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves och Fernando Luis das Neves Palhota samt mot bolaget Termiso Limitada, Portugal (nedan kallade de tilltalade), bland annat med anledning av att de har underlåtit att upprätta det personliga konto som föreskrivs i belgisk rätt med avseende på 53 portugisiska arbetstagare som var utstationerade i Belgien.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

- 3 I artikel 1.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1), föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.”

4 I artikel 3.1 första stycket i detta direktiv föreskrivs följande:

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

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar,

och/eller

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

a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.

b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.

c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.

- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.

- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.

- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.

- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.”

Den nationella lagstiftningen

- 5 I artikel 8 i lagen av den 5 mars 2002 om införlivande av direktiv 96/71 och om införande av ett förenklat system för förande av anställningsrelaterade handlingar vid företag som stationerar ut arbetstagare i Belgien (loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique) (*Belgisch Staatsblad* av den 13 mars 2002) (nedan kallad lagen av den 5 mars 2002), föreskrivs att den arbetsgivare som uppfyller villkoren i artikel 6ter.2 i kunglig kungörelse nr 5 av den 23 oktober 1978 om förande av anställningsrelaterade handlingar (arrêté royal n° 5, du 23 octobre 1978, relatif à la tenue des documents sociaux) (*Belgisch Staatsblad* av den 2 december 1978) (nedan kallad kunglig kungörelse nr 5) bland annat, under den period som anges i nämnda punkt, är befriad från skyldigheten att upprätta det lönebesked som avses i artikel 15 i lagen av den 12 april 1965 om skydd för ersättning till arbetstagare (loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs) (nedan kallat lönebeskedet).

- 6 Genom artikel 9 i lagen av den 5 mars 2002 har ett kapitel II bis, vilket bland annat innehåller ovannämnda artikel 6ter, införts i kunglig kungörelse nr 5. I detta kapitel presenteras det förenklade system som föreskrivs i denna lag (nedan kallat det förenklade systemet). Enligt artikel 6ter.1 ska i detta kapitel med arbetsgivare, i den mening som avses i kunglig kungörelse nr 5, förstås personer som i Belgien sysselsätter arbetstagare som antingen regelmässigt arbetar i något annat eller några andra länder än Konungariket Belgien eller är anställda i ett annat land än Konungariket Belgien.

- 7 Enligt artikel 6ter.2 i kunglig kungörelse nr 5 är arbetsgivarna under en viss tidsperiod befriade från skyldigheten att upprätta och föra sådana anställningsrelaterade handlingar som föreskrivs i kapitel II i denna kungörelse, däribland det personliga konto som föreskrivs i artikel 4.1 i kungörelsen (nedan kallat det personliga kontot), under förutsättning att de uppfyller två villkor. För det första måste de skicka en anmälan om utstationering till de belgiska myndigheterna innan arbetstagarna påbörjar arbetet (nedan kallad föregående anmälan om utstationering). För det andra måste de hålla en kopia av de handlingar som föreskrivs i lagen i det land där arbetsgivaren är etablerad tillgänglig för dessa myndigheter. Dessa handlingar ska motsvara det personliga kontot eller lönebeskedet (nedan kallade de motsvarande handlingarna).

- 8 I artikel 2 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 om genomförande av det förenklade systemet för upprättande och förande av anställningsrelaterade handlingar vid företag som stationerar ut arbetstagare i Belgien och om fastställelse av den verksamhet inom byggsektorn som avses i artikel 6.2 i lagen av den 5 mars 2002 (arrêté royal du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, paragraphe 2, de la loi du 5 mars 2002) (*Belgisch Staatsblad* av den 17 april 2002) (nedan kallad kunglig kungörelse av den 29 mars 2002), fastställs den period som avses i artikel 6ter.2 i kunglig kungörelse nr 5 till sex månader från den dag då den första utstationerade arbetstagaren påbörjar sitt arbete i Belgien.

- 9 Enligt artikel 3 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 ska arbetsgivare som sysselsätter arbetstagare som är utstationerade i Belgien innan arbetet påbörjas, medels brev, e-post eller fax, skicka en anmälan om utstationering i enlighet med artikel 4 i denna kungörelse till tillsynsorganet för efterlevnad av sociallagstiftning. Nämda organ ska bekräfta att den har mottagit anmälan och att denna överensstämmer med gällande bestämmelser inom fem arbetsdagar från mottagandet av anmälan genom

att, medels ett av de kommunikationsmedel som nämns ovan, utfärda ett registreringsnummer till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får påbörja nämnda arbete först efter det att detta nummer har delgetts. Utan detta nummer kan arbetsgivaren inte dra nytta av det undantag från skyldigheten att upprätta och föra anställningsrelaterade handlingar som föreskrivs i det förenklade systemet.

¹⁰ I artikel 4 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 föreskrivs att anmälan om utstationering, vilken ska överensstämja med den modell som återfinns i en bilaga till denna kungörelse, ska innehålla följande uppgifter:

- ”1. Uppgifter om arbetsgivaren som utstationerar arbetstagare i Belgien: efternamn, förnamn, hemort eller företagets namn och säte, typ av verksamhet, adress, telefonnummer, faxnummer, e-postadress samt arbetsgivarens identifikations- eller registreringsnummer hos det behöriga socialförsäkringsorganet i ursprungsstaten.
2. Uppgifter om det ombud eller den företrädare för arbetsgivaren som ska hålla de motsvarande handlingarna tillgängliga i enlighet med artikel 5[.1] i kungörelsen: efternamn, förnamn, företagsnamn, adress, telefonnummer, faxnummer och e-postadress.
3. Uppgifter om var och en av de arbetstagare som utstationeras i Belgien: efternamn, förnamn, hemort, födelsedatum, civilstånd, kön, medborgarskap, adress, telefonnummer, typ av ID-handling och ID-nummer, datum för anställningsavtalets ingående, datum då arbetet påbörjas i Belgien samt befattning.

4. Uppgifter om vilka arbetsvillkor som gäller för de utstationerade arbetstagarna: antal arbetstimmar per vecka och arbetstidens förläggning.

 5. Uppgifter om utstationeringen: typ av tjänster som ska tillhandahållas inom ramen för utstationeringen, datum då utstationeringen påbörjas, hur länge den förväntas pågå samt på vilken plats arbetet ska utföras.

 6. Uppgifter om de motsvarande handlingarna: på vilken plats de förs och förvaras, i enlighet med artikel 5 i denna kungörelse.”
- 11 Artikel 5 i nämnda kungörelse handlar om hur de motsvarande handlingarna ska hållas tillgängliga och förvaras under den period som arbetstagarna är utstationerade i Belgien. I artikel 5.1 föreskrivs att en kopia av de motsvarande handlingarna ska hållas tillgänglig för de utsedda tillsynsorganen under den sexmånadersperiod som avses i artikel 2. Denna kopia ska antingen förvaras på den arbetsplats i Belgien där arbetstagaren är utstationerad, eller i den belgiska bostaden för den fysiska person som förvarar dokumenten i egenskap av ombud eller företrädare för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte iakttar dessa bestämmelser är han skyldig att upprätta och föra det personliga kontot och lönebeskedet. Enligt artikel 5.2 är arbetsgivaren, efter det att nämnda sexmånadersperiod har löpt ut, skyldig att förvara nämnda kopia under fem år samt, dessutom, att upprätta de anställningsrelaterade handlingar som föreskrivs i kapitel II i kunglig kungörelse nr 5 och lönebeskedet.
- 12 Artikel 6 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 handlar om hur de motsvarande handlingarna ska hållas tillgängliga och förvaras efter det att utstationeringen i Belgien är över. Enligt nämnda artikel ska arbetsgivaren när denna period är över antingen skicka kopian av de motsvarande handlingarna och en förteckning över desamma

med rekommenderat brev eller överlämna dessa handlingar, mot mottagningsbevis, till tillsynsorganet för efterlevnad av sociallagstiftningen.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 13 Det framgår av handlingarna i målet och av den belgiska regeringens skriftliga yttrande att bolaget Termiso Limitada regelbundet stationerar ut portugisiska svetsare och montörer till skeppsvarvet Antwerp Shiprepair NV för att dessa arbetstagare ska utföra arbeten på fartyg. Vid en kontroll av detta varv den 12 juli 2004 konstaterade tillsynsorganet att 53 av Termiso Limitadas portugisiska anställda arbetade där och att bolaget inte hade skickat in någon föregående anmälan om utstationering för någon av dem. Den portugisiska arbetsledaren kunde inte heller uppvisa några portugisiska lönehandlingar.
- 14 Enligt rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen konstaterade tillsynsorganet att de krav som ställs i lagen av den 5 mars 2002 och i direktiv 96/71 inte hade iakttagits, vilket medförde att bestämmelserna i belgisk sociallagstiftning om förande av anställningsrelaterade handlingar och, i synnerhet, det personliga kontot skulle tillämpas. De tilltalade (den första, den andra och den tredje i egenskap av chefer och ansvariga i bolaget Termiso Limitada och det sistnämnda i egenskap av arbetsgivare och straffrättsligt ansvarig juridisk person) anklagades för att mellan den 31 maj och den 13 juli 2004 ha underlåtit att upprätta ett sådant personligt konto med avseende på de ovannämnda 53 arbetstagarna, i strid med bland annat flera bestämmelser i kunglig kungörelse nr 5. De anklagades även för en rad överträdelser av de belgiska bestämmelserna om lagstadgad minimilön och övertidsersättning.

- 15 Enligt den hänskjutande domstolen beror möjligheten att pröva överträdelserna av den belgiska sociallagstiftningen i sak på om lagen av den 5 mars 2002 är förenlig med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF (en arbetsgivare som inte rättar sig efter lagen av den 5 mars 2002 måste iakttä bestämmelserna i den belgiska sociallagstiftningen).
- 16 Under dessa omständigheter beslutade rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfråga till domstolen:

”Strider bestämmelserna i artikel 8 i lagen av den 5 mars 2002 och artiklarna 3, 4 och 5 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 (tillämpningsbestämmelser) mot artiklarna [56 FEUF] och [57 FEUF], genom att de föreskriver att utländska arbetsgivare som önskar stationera ut arbetstagare är skyldiga att i förväg sända en anmälan om utstationering till tillsynsorganet för efterlevnad av sociallagstiftningen och hålla handlingar som motsvarar det belgiska personliga kontot eller lönebeskedet tillgängliga för nämnda organ, varigenom dessa arbetsgivares tillträde till den belgiska marknaden för tjänster hindras eller åtminstone försvåras?”

Prövning av tolkningsfrågan

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning

- 17 Den belgiska regeringen har gjort gällande att tolkningsfrågan inte kan tas upp till sakprövning med anledning av att den grundar sig på det felaktiga antagandet att det förenklade systemet är tvingande. Utländska arbetsgivare som stationerar ut arbetstagare i Belgien kan emellertid välja att upprätta och föra anställningsrelaterade handlingar i enlighet med belgisk lagstiftning.

- 18 Även om det antas att nämnda domstol ansåg att det förenklade systemet är tvingande, grundar sig förfarandet enligt artikel 267 FEUF enligt fast rättspraxis på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen. EU-domstolen är endast behörig att uttala sig om tolkningen eller giltigheten av de unionsrättsakter som avses i nämnda artikel. Det ankommer inte på EU-domstolen att uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationell rätt eller att avgöra om den nationella domstolens tolkning av dessa är korrekt (se, bland annat, dom av den 18 januari 2007 i mål C-220/05, Auroux m.fl., REG 2007, s. I-385, punkt 25 och där angivna rättspraxis).
- 19 Den belgiska och den tyska regeringen har dessutom gjort gällande att den nationella domstolen i beslutet om hänskjutande inte redogör för de rättsliga ramarna eller förklarar sambandet mellan tvisten vid den nationella domstolen och den ställda frågan. Den belgiska regeringen har gjort gällande att frågan inte rör tolkningen av direktiv 96/71, vars tillämpning likväl har ifrågasatts i nämnda tvist. Nämnda regering betvivlar dessutom nyttan av att tolka artikel 57 FEUF, då det inte har bestritts att den verksamhet som bolaget Termiso Limitada och dess anställda utövar i Belgien utgör tillhandahållande av tjänster.
- 20 Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten, som ställs inom ramen för den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen har lämnat på eget ansvar, och vilka det inte ankommer på EU-domstolen att pröva riktigheten av, vara relevanta. En begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten vid den nationella domstolen, eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte förfogar över de uppgifter om sakförhållandena eller de rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att kunna besvara frågorna på ett ändamålsenligt sätt (se dom av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkt 61, och av den 23 december 2009 i mål C-45/08, Spector Photo Group och Van Raemdonck, REG 2009, s. I-12073, punkt 26).

- 21 Såsom framgår av punkterna 14 och 15 ovan kan man av beskrivningen av omständigheterna i målet och den tillämpliga lagstiftningen i beslutet om hänskjutande utläsa att de tilltalade, enligt den hänskjutande domstolens mening, inte kan bestraffas för att de inte har iakttagit skyldigheten, vilken endast föreligger när det förenklade systemet inte tillämpas, att upprätta ett personligt konto för de anställda i fråga när nationella bestämmelser såsom bestämmelserna om nämnda system inte överensstämmer med bestämmelserna i EUF-fördraget om frihet att tillhandahålla tjänster. Denna redogörelse, vilken förvisso är kort, räcker för att EU-domstolen ska kunna besvara den ställda frågan på ett ändamålsenligt sätt.
- 22 Den omständigheten att den hänskjutande domstolen inte begärt att direktiv 96/71 ska tolkas saknar för övrigt inverkan på EU-domstolens behörighet att besvara tolkningsfrågan, eftersom bestämmelserna i unionsrätten av vilka tolkning har begärts är relevanta för lösningen av tvisten vid den hänskjutande domstolen.
- 23 Härav följer att tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste skicka en föregående anmälan om utstationering samt hålla en kopia av de handlingar som motsvarar anställnings- och arbetsrelaterade handlingar, såsom ett personligt konto och ett lönebesked, som krävs i den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, tillgänglig för de nationella myndigheterna under utstationeringen.

- 25 I sitt yttrande har den belgiska regeringen påpekat att den hänskjutande domstolen inte har begärt att direktiv 96/71 ska tolkas. Det ska i det avseendet noteras att syftet med det förenklade systemet, såsom den belgiska regeringen har gjort gällande, visserligen är att kontrollera att arbetsgivare som stationerar ut utländska arbetstagare i Belgien iakttar de arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71. Sådana kontrollbestämmelser omfattas emellertid inte av tillämpningsområdet för detta direktiv och har inte heller harmoniserats på unionsnivå.
- 26 Direktiv 96/71 syftar nämligen till att samordna nationella materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, oberoende av underordnade administrativa föreskrifter som ska göra det möjligt att kontrollera att nämnda villkor iakttas.
- 27 Av detta följer att medlemsstaterna fritt kan bestämma innehållet i dessa föreskrifter, under iakttagande av fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, REG 2007, s. I-6095, punkt 19, och av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval un Partneri, REG 2007, s. I-11767, punkt 60).
- 28 I förevarande fall har det inte bestritts att målet vid den hänskjutande domstolen rör ett företag som är etablerat i en medlemsstat och som har stationerat ut sina egna arbetstagare under en viss tid på en arbetsplats i en annan medlemsstat för att de ska utföra tjänster där. Domstolen har redan fastställt att sådana faktiska omständigheter omfattas av artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF (se dom av den 25 oktober 2001 i de förenade målen C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 och C-68/98–C-71/98, Finalarte m.fl., REG 2001, s. I-7831, punkt 20).

Huruvida friheten att tillhandahålla tjänster inskränks

- 29 Enligt fast rättspraxis innebär artikel 56 FEUF inte bara att det är nödvändigt att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, utan även att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att tjänster som tillhandahålls av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där denne lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva (se, bland annat, dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I-8453, punkt 33, och av den 21 september 2006 i mål C-168/04, kommissionen mot Österrike, REG 2006, s. I-9041, punkt 36).
- 30 Det ska i detta sammanhang noteras att det förenklade system som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen enligt den belgiska regeringen inrättades genom lagen av den 5 mars 2002, efter det att EU-domstolen hade meddelat dom i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl. I punkt 3 i domslutet i denna dom konstaterar EU-domstolen att artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör hinder för att en medlemsstat ålägger ett företag etablerat i en annan medlemsstat, vilket tillfälligt utför arbeten i den förstnämnda staten, att upprätta anställningsrelaterade handlingar eller arbetshandlingar, såsom ett personligt konto för varje utstationerad arbetstagare, i den form som krävs enligt bestämmelserna i den förstnämnda staten, när det sociala skyddet för arbetstagare som kan berättiga dessa krav redan säkerställs genom att anställnings- och arbetsrelaterade handlingar som förs av det nämnda företaget i enlighet med etableringsstatens bestämmelser företes.
- 31 Det följer av nämnda lag och av kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 att det förenklade systemet, under en sexmånadersperiod från det att den första utstationerade arbetstagaren påbörjar sitt arbete, bland annat befriar arbetsgivare som stationerar ut arbetstagare i Belgien från skyldigheten att upprätta det personliga konto och det lönebesked som krävs i belgisk rätt, under förutsättning att arbetsgivaren för det första har skickat en föregående anmälan om utstationering till de belgiska myndigheterna

och för det andra håller en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig för dessa myndigheter.

- 32 Vad gäller begränsningen i tiden av denna befrielse ska dess eventuella inskränkande karaktär inte beaktas i förevarande mål, eftersom det är klarlagt att den här aktuella utstationeringen varade mindre än sex månader.
- 33 Vad för det första gäller den föregående anmälan om utstationering följer det av artikel 3 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 och av den belgiska regeringens yttrande att de belgiska myndigheterna ska bekräfta att de har mottagit anmälan och att den överensstämmer med gällande bestämmelser inom fem arbetsdagar från mottagandet av densamma genom att utfärda ett registreringsnummer till den utstationerande arbetsgivaren. Utstationeringen får påbörjas först efter det att detta nummer har delgetts. Om dessa förutsättningar inte är uppfyllda kan arbetsgivaren inte dra nytta av det förenklade systemet.
- 34 Domstolen konstaterar därmed att det förfarande som beskrivs i föregående punkt inte uteslutande kan anses som ett anmälningsförfarande. Såsom generaladvokaten har anfört i punkt 70 i förslaget till avgörande riskerar översändandet i sig av uppgifter till myndigheterna i värdmedlemsstaten och intygandet av mottagandet att omvandlas till kontroll- och tillståndsmekanismer innan tjänsterna börjar tillhandahållas. Eftersom nämnda delgivning ska föregå arbetsgivarens utstationering av arbetstagare och sker först efter det att de nationella myndigheterna har kontrollerat att den föregående anmälan om utstationering överensstämmer med gällande bestämmelser, ska ett sådant förfarande nämligen anses ha karaktären av ett administrativt tillståndsförfarande (se, analogt, domen i det ovannämnda målet kommissionen mot Österrike, punkt 41).

- 35 Ett förfarande enligt vilket ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat ska ha ett sådant administrativt tillstånd för att få utföra tjänster genom arbetstagare som har utstationerats inom det nationella territoriet kan utgöra en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster i den mening som avses i artikel 56 FEUF (se, analogt, dom av den 9 augusti 1994 i mål C-43/93, Vander Elst, REG 1994, s. I-3803, punkt 15, svensk specialutgåva, volym 16, s. I-59, och av den 19 januari 2006 i mål C-244/04, kommissionen mot Tyskland, REG 2006, s. I-885, punkt 34).
- 36 Ett sådant förfarande kan nämligen hindra den planerade utstationeringen – bland annat på grund av den frist som föreskrivs för delgivningen av tillståndet – och följaktligen arbetsgivarens utövande, genom de arbetstagare som ska stationeras ut, av verksamhet som utgör tillhandahållande av tjänster. Detta gäller i synnerhet när den tjänst som ska tillhandahållas kräver att arbetsgivaren agerar snabbt (se, för ett liknande resonemang, domen av den 19 januari 2006 i de ovannämnda målen kommissionen mot Tyskland, punkt 35, och kommissionen mot Österrike, punkt 39).
- 37 De tilltalade har i sina skriftliga yttranden betonat, utan att några invändningar häremot gjordes, att de arbetsuppgifter som skulle utföras för bolaget Antwerp Shiprepair NV var av brådskande karaktär, vilket gjorde det nödvändigt att påbörja arbetet så snart som möjligt efter det att avtalet härom hade slutits. Den belgiska regeringen har, som svar på en fråga från domstolen under förhandlingen, konstaterat att det förenklade systemet inte medger att undantag görs från det förfarande som beskrivs i punkt 33 ovan när det är fråga om brådskande utstationeringar.
- 38 Det är av ringa betydelse – såsom nämnda regering också anför under förhandlingen – att delgivningen av registreringen i praktiken skickas till den utstationerande arbetsgivaren inom två eller tre dagar efter det att den föregående anmälan om utstationering har mottagits. Arbetsgivaren kan nämligen inte på förhand utesluta att han kommer att få vänta minst de fem arbetsdagar som föreskrivs i det förenklade systemet för delgivning av registreringen innan han kan stationera ut arbetstagarna. Såväl för arbetsgivaren som för mottagaren av en tjänst som består i utstationering av arbetstagare utgör risken för en sådan väntan ett hinder för tjänsten, eller så innebär

den att tjänsten blir mindre attraktiv. Detta gäller i synnerhet när det rör sig om brådskande tjänster.

- 39 Det förfarande som beskrivs i punkt 33 ovan utgör dessutom en viktig beståndsdel av det förenklade systemet. Såsom framgår av artikel 3 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 kan en arbetsgivare, som stationerar ut arbetstagare i Belgien utan att ha delgetts ett registreringsnummer med anledning av en föregående anmälan om utstationering, inte, med avseende på denna utstationering, inskränka sig till att föra de motsvarande handlingarna, såsom föreskrivs i det förenklade systemet, utan måste upprätta belgiska anställningsrelaterade handlingar såsom det personliga kontot och lönebeskedet.
- 40 Av detta följer att kravet på en föregående anmälan om utstationering och delgivning av registreringsnumret för denna, såsom det föreskrivs i det förenklade systemet, inskränker friheten att tillhandahålla tjänster i den mening som avses i artikel 56 FEUF.
- 41 Denna slutsats påverkas inte av den belgiska regeringens konstaterande att det förenklade systemet är frivilligt, i den meningen att en arbetsgivare som önskar stationera ut arbetstagare i Belgien kan välja att inte underkasta sig detta system och i stället upprätta och föra de ovannämnda belgiska anställningsrelaterade handlingarna. Såsom det erinras om i punkt 30 ovan har domstolen redan, i domen i de ovannämnda förenade målen *Arblade m.fl.*, fastställt att en sådan skyldighet inte heller är förenlig med friheten att tillhandahålla tjänster. Det framgår dessutom av handlingarna i målet att i fallet med den aktuella belgiska lagstiftningen är överträdelse av en sådan skyldighet belagda med påföljd.
- 42 Vad för det andra gäller de skyldigheter som föreskrivs i artiklarna 5 och 6 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 för arbetsgivare som stationerar ut arbetstagare i Belgien, – vilka till att börja med utgörs av en skyldighet att hålla en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig för de belgiska myndigheterna, antingen på arbetsplatsen i Belgien, eller i arbetsgivarens ombuds eller företrädares bostad i Belgien,

därefter, efter det att utstationeringen är över, av en skyldighet att skicka nämnda kopia och en förteckning över de motsvarande handlingarna till de belgiska myndigheterna och, slutligen, efter en sexmånadersperiod, av en skyldighet att hålla en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig för nämnda myndigheter på ett av de utsedda ställena under fem år, – gör domstolen följande bedömning. Det kan inte uteslutas att dessa skyldigheter medför ytterligare utgifter och administrativa och ekonomiska pålagor för företag etablerade i en annan medlemsstat, vilket kan medföra att dessa inte befinner sig i samma konkurrensläge som företag som sysselsätter personer som normalt arbetar i Belgien.

- 43 Den belgiska regeringen har visserligen anfört att skyldigheten att hålla en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig för de belgiska myndigheterna under en period av fem år efter utstationeringens slut inte gäller för utstationeringar som varar mindre än sex månader, vilket är fallet med den här aktuella utstationeringen. Den belgiska regeringen har emellertid inte framfört några argument vad avser de båda andra skyldigheterna. Nämnda regering har till och med medgett att det inte kan uteslutas att de aktuella bestämmelserna kan inskränka friheten att tillhandahålla tjänster i den mening som avses i artikel 56 FEUF.
- 44 Under dessa omständigheter konstaterar domstolen att dessa båda skyldigheter inskränker friheten att tillhandahålla tjänster.

Huruvida inskränkningarna av friheten att tillhandahålla tjänster är motiverade

- 45 Enligt fast rättspraxis kan nationell lagstiftning inom ett område som ännu inte har varit föremål för harmonisering på unionsnivå och som tillämpas utan åtskillnad på alla personer eller företag som bedriver verksamhet på den berörda medlemsstatens territorium, trots sin restriktiva inverkan på friheten att tillhandahålla tjänster, rättfärdigas i den mån som den grundas på tvingande skäl av allmänintresse som inte redan säkerställts genom de bestämmelser som tjänsteleverantören måste följa i den

medlemsstat där denne är etablerad och förutsatt att den är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med lagstiftningen uppnås och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet (se dom i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkterna 34 och 35, och i det ovannämnda målet kommissionen mot Österrike, punkt 37).

- 46 Såsom anges i punkt 25 ovan syftar det förenklade systemet, enligt den belgiska regeringen, till att kontrollera att arbetsgivare som stationerar ut utländska arbetstagare i Belgien bland annat iakttar de arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i artikel 3.1 i direktiv 96/71. Med nämnda system önskar den belgiska lagstiftaren således ta till vara det allmänintresse som består i socialt skydd för arbetstagare.
- 47 Domstolen har vid upprepade tillfällen fastställt att skyddet för arbetstagare utgör ett av de tvingande skäl av allmänintresse som kan berättiga en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster (se, bland annat, domarna i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 36, och Finalarte m.fl., punkt 33, samt dom av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg, REG 2004, s. I-10191, punkt 29).
- 48 Domstolen har också fastställt att medlemsstaterna har möjlighet att kontrollera att de nationella och unionsrättsliga bestämmelserna om tillhandahållande av tjänster iakttas. Den har vidare fastställt att de kontrollåtgärder som är nödvändiga för att kontrollera att krav iakttas är berättigade när kraven är berättigade av skäl av allmänintresse (se, för ett liknande resonemang, dom i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 38, och av den 19 januari 2006 i det ovannämnda målet kommissionen mot Tyskland, punkt 36).
- 49 Domstolen ska följaktligen pröva huruvida sådana åtgärder som dem som har vidtagits inom ramen för det förenklade systemet är ägnade att säkerställa förverkligandet av målet att skydda arbetstagare och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

- 50 För det första, vad gäller den föregående anmälan om utstationering, har den belgiska regeringen gjort gällande att denna anmälan gör att myndigheterna kan utöva faktisk kontroll över löne- och arbetsvillkor när arbetstagare utstationeras i Belgien. Under förhandlingen preciserade nämnda regering att de belgiska myndigheterna utan en sådan anmälan inte skulle kunna kontrollera vilken dag som utstationeringen i Belgien inleds, eftersom dylika uppgifter saknas i de motsvarande handlingarna.
- 51 Domstolen har redan fastställt att skyldigheten för en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat att i förväg underrätta de lokala myndigheterna om närvaron av en eller flera utstationerade avlönade arbetstagare, den tidsperiod som förutses för denna närvaro och den eller de tjänster som tillhandahålls och som motiverar utstationeringen, utgör en åtgärd som är lika effektiv som en åtgärd för beviljande av arbetstillstånd, en föregående kontroll eller en bekräftelse på utstationering, och är samtidigt mindre restriktiv. En sådan skyldighet skulle nämligen göra det möjligt för dessa myndigheter att kontrollera efterlevnaden av värdmedlemsstatens socialförsäkrings- och lönelagstiftning under den tid som utstationeringen varar, samtidigt som de skyldigheter som arbetsgivaren redan har att efterkomma, enligt de socialrättsliga bestämmelser som är tillämpliga i ursprungsmedlemsstaten, beaktas (se dom i det ovannämnda målet kommissionen mot Luxemburg, punkt 31, dom av den 19 januari 2006 i det ovannämnda målet kommissionen mot Tyskland, punkt 45, och dom i det ovannämnda målet kommissionen mot Österrike, punkt 52).
- 52 Av detta följer att den föregående anmälan om utstationering utgör ett tillvägagångssätt som är ägnat att ge de belgiska myndigheterna de upplysningar som anges i punkt 50 ovan. Ett registrerings- och delgivningsförfarande i vilket nämnda anmälan, såsom anges i punkt 34 ovan, utgör en administrativ åtgärd för beviljande av tillstånd, går däremot utöver vad som är nödvändigt för att säkerställa skyddet av utstationerade arbetstagare.
- 53 Det följer nämligen av den rättspraxis som domstolen erinrar om i punkt 51 ovan att en föregående anmälan, i den mån som den möjliggör en kontroll av efterlevnaden

av värdmedlemsstatens socialförsäkrings- och lönelagstiftning under den tid som utstationeringen varar, utgör en åtgärd som är mer proportionerlig för att uppnå detta syfte än ett sådant tillstånd eller föregående kontroll. Den belgiska regeringen har inte heller uppgett att det förenklade systemet har något annat syfte än att möjliggöra en faktisk kontroll av löne- och arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare under den period som utstationeringen varar.

- 54 I den mån som kravet på en föregående anmälan utgör en lämplig åtgärd för att möjliggöra nödvändig kontroll och förhindra bedrägerier, bör myndigheterna ge den arbetsgivare som stationerar ut arbetstagare i Belgien möjlighet att visa att han har gjort en anmälan som innehåller alla de upplysningar som krävs.
- 55 För det andra, vad avser de handlingar som motsvarar det personliga kontot och lönebeskedet, har den belgiska regeringen i sitt skriftliga yttrande förklarat att det personliga kontot innehåller uppgifter om de tjänster som tillhandahålls av en arbetstagare och den ersättning som arbetstagaren uppbär härför samt att lönebeskedet informerar om hur ersättningen har beräknats, med beaktande av antalet arbetstimmar och antalet semesterdagar, och om avdrag som har gjorts från ersättningen.
- 56 Såsom anges i punkt 42 ovan följer det dessutom av artiklarna 5 och 6 i kunglig kungörelse av den 29 mars 2002 att en arbetsgivare som stationerar ut arbetstagare i Belgien är skyldig att hålla en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig för de belgiska myndigheterna, antingen på arbetsplatsen i Belgien, eller i arbetsgivarens ombuds eller företrädares bostad i Belgien. Efter utstationeringen ska arbetsgivaren skicka denna kopia och en förteckning över de motsvarande handlingarna till de belgiska myndigheterna.

- 57 Det framgår att skyldigheten att hålla en kopia av de motsvarande handlingarna tillgänglig på det sätt som anges i punkt 55 ovan är ägnad att göra det möjligt för myndigheterna att kontrollera att de arbetsvillkor som räknas upp i artikel 3.1 i direktiv 96/71 efterlevs, med avseende på utstationerade arbetstagare, och därmed att säkerställa skyddet av sådana arbetstagare.
- 58 Det följer för övrigt av fast rättspraxis att i den mån som de upplysningar som tillhandahålls i de handlingar rörande de utstationerade arbetstagarna som krävs i bestämmelserna i etableringsstaten sammantaget räcker för att de nödvändiga kontrollerna ska kunna genomföras i värdmedlemsstaten, så utgör tillhandahållandet inom en rimlig tidsfrist av dessa handlingar eller en kopia av desamma, alternativt tillgänglighållandet av samma handlingar eller en kopia av desamma på byggarbetsplatsen eller på en tillgänglig och klart definierad plats i värdmedlemsstaten, en mindre restriktiv åtgärd för att säkerställa det sociala skyddet för nämnda arbetstagare än upprättandet av handlingar som överensstämmer med denna stats bestämmelser (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda förenade målen *Arblade m.fl.*, punkterna 64–66, och *Finalarte m.fl.*, punkt 74).
- 59 Domstolen har dessutom fastställt att skyldigheten att, efter det att utstationeringen har avslutats, skicka de handlingar som arbetsgivaren är skyldig att upprätta enligt bestämmelserna i etableringsmedlemsstaten, eller en kopia av dessa handlingar, till de nationella myndigheterna i värdmedlemsstaten som kan kontrollera och eventuellt förvara dem, utgör en mindre restriktiv åtgärd för att säkerställa att efterlevnaden av bestämmelserna om skydd av arbetstagare kan kontrolleras än en skyldighet för arbetsgivaren att förvara dessa handlingar i denna medlemsstat efter denna period (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen *Arblade m.fl.*, punkt 78).
- 60 Med beaktande av vad som har anförts ovan ska sådana bestämmelser anses stå i proportion till målet att skydda arbetstagare.

61 Den ställda frågan ska följaktligen besvaras enligt följande:

- Artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste skicka en föregående anmälan om utstationering i den mån som den planerade utstationeringen får inledas först efter det att nämnda arbetsgivare har delgetts ett registreringsnummer med anledning av nämnda anmälan och de nationella myndigheterna i den förstnämnda staten har fem arbetsdagar på sig att genomföra denna delgivning från det att anmälan mottas.

- Artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör inte hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste hålla en kopia av de handlingar som motsvarar anställnings- eller arbetsrelaterade handlingar som krävs i den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning tillgänglig för de nationella myndigheterna i denna medlemsstat under utstationeringen samt skicka denna kopia till nämnda myndigheter efter utstationeringens slut.

Rättegångskostnader

62 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 (andra avdelningen) följande:

Artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste skicka en föregående anmälan om utstationering i den mån som den planerade utstationeringen får inledas först efter det att nämnda arbetsgivare har delgetts ett registreringsnummer med anledning av nämnda anmälan och de nationella myndigheterna i den förstnämnda staten har fem arbetsdagar på sig att genomföra denna delgivning från det att anmälan mottas.

Artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF utgör inte hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste hålla en kopia av de handlingar som motsvarar anställnings- eller arbetsrelaterade handlingar som krävs i den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning tillgänglig för de nationella myndigheterna i denna medlemsstat under utstationeringen samt skicka denna kopia till nämnda myndigheter efter utstationeringens slut.

Underskrifter