

**Mål C-784/19****Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande i enlighet med artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande:**

22 oktober 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Administrativen sad Varna (Bulgarien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

4 oktober 2019

**Klagande:**

TEAM POWER EUROPE EOOD

**Motpart:**

Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna

**Saken i målet vid den nationella domstolen**

Överklagande av ett beslut från en förvaltningsmyndighet att neka att utfärda ett intyg om vilka lagbestämmelser som är tillämpliga på en person som arbetar som anställd i en medlemsstat för en arbetsgivare som är etablerad där och sänds ut till en annan medlemsstat av denne för att arbeta för samma arbetsgivares räkning.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Begäran om förhandsavgörande grundas på artikel 267 första stycket b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat FEUF) och avser tolkningen av artikel 14.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad genomförandeförordningen) jämförd med artikel 12.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad grundförordningen).

## Tolkningsfrågan

Ska artikel 14.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen tolkas så, att det krävs, för att ett bemanningsföretag ska anses normalt bedriva sin verksamhet i den medlemsstat där det är etablerat, att det tillhandahåller en omfattande del av uthyrningen av personal till andra företag som är etablerade i samma medlemsstat?

## Unionslagstiftning och unionsrättspraxis

Artiklarna 2.1, 11.1 och 12.1 i förordning nr 883/2004, artikel 14 i förordning nr 987/2009, EU-domstolens dom av den 17 december 1970, Manpower (C-35/70, EU:C:1970:120) och dom av den 10 februari 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

## Nationell lagstiftning

Artiklarna 51.1 och 52.1 i Konstitutsia na Republika Bulgaria (Republiken Bulgariens konstitution), artiklarna 107r.1 och 107s.2 i Kodeks na truda (arbetslagen), artiklarna 4.1 punkt 1 och 9.1 punkt 1 i Kodeks za sotsialno osiguryavane (socialförsäkringslagen), artikel 2.1 i Naredba za sluzhebните komandirovki i spetsializatsii v chuzhbina (förordning om utsändning av arbetstagare och specialistpraktiktjänstgöring i utlandet), artiklarna 88, 90.2, 91.1, 92.1, 95.1 och 97 i Danachno-osiguriteln protsesualen kodeks (skatte- och socialförsäkringslagen).

## Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet

- 1 Bolaget TEAM POWER EUROPE EOOD (nedan kallat bolaget) grundades enligt bulgarisk rätt för uthyrning av arbetskraft och arbetsförmedling i Bulgarien och i andra stater. Bolaget är registrerat för personaluthyrning hos den bulgariska arbetsförmedlingen (Agentsia po zaetostta) och har dessutom ett tillstånd för uthyrning av personal från den arbetsförmedlingen i Düsseldorf (Agentur für Arbeit Düsseldorf) som tillhör den nationella tyska arbetsförmedlingen.
- 2 Den 8 oktober 2018 ingick bolaget ett anställningsavtal med en bulgarisk medborgare (nedan kallad arbetstagaren). Enligt detta avtal åtog sig bolaget att sända arbetstagaren till Tyskland, där han skulle arbeta för bolaget CLW Clausthaler Laser- und Werkstofftechnik GmbH (nedan kallat CLW) under dess ledning och överinseende. I avtalet föreskrevs vidare att CLW fastställt arbetstagarens skyldigheter till ”maskinoperatör – metallbearbetning” i beskrivningen av uppgiftsområdet. Bolaget är skyldigt att betala lönen till arbetstagaren.

- 3 Den 9 maj 2019 begärde bolaget att Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia po prihodite (den nationella skattemyndighetens regionala avdelning) i Varna skulle utfärda ett intyg att arbetstagaren omfattades av bulgarisk lagstiftning under tiden för förmedlingen. I ansökan angav bolaget att anställningsavtalet mellan arbetstagaren och bolaget skulle fortsätta löpa under uthyrningsperioden samt att bolaget betalade ut lönen och betalade social- och sjukförsäkring för arbetstagaren.
- 4 Genom beslut av den 30 maj 2019 nekade den ansvariga förvaltningsmyndigheten att utfärda det begärda intyget med motiveringen att de två kumulativa villkoren för att arbetstagaren fortsatt skulle kunna omfattas av den bulgariska socialförsäkringsrätten inte var uppfyllda, eftersom den direkta förbindelsen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren upphör och arbetsgivaren inte utövar sin huvudsakliga verksamhet i Bulgarien.
- 5 Vad gäller det första villkoret utgår förvaltningsmyndigheten från att den direkta förbindelsen mellan arbetstagaren och bolaget upphör trots att bolaget i egenskap av arbetsgivare betalar ut lönen, eftersom arbetet enligt anställningsavtalet tillhandahålls för CLM samt under nämnda bolags ledning och överinseende samt det bestämmer arbetstagarens skyldigheter. Vad gäller det andra villkoret anser förvaltningsmyndigheten att bolaget inte utövar någon huvudsaklig verksamhet i Bulgarien, eftersom det i egenskap av ett bolag som är registrerat enligt Zakon za danaka varhu dobavenata stoynost (mervärdesskattelagen, nedan kallad ZDDS) uteslutande har anmält tillhandahållande av tjänster som ska fullgöras i Tyskland och det inte föreligger några uppgifter om avtal med avtalsparter som är verksamma i Bulgarien.
- 6 Bolaget begärde omprövning av beslutet att neka utfärdande av det begärda intyget. Den 11 juni 2019 fann Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (direktören vid den nationella skattemyndighetens regionala avdelning i Varna, nedan kallad skattemyndigheten) inte någon anledning att ändra sitt beslut.

### **Parternas huvudargument**

- 7 Bolaget anser att de båda kumulativa villkoren för att utfärda det begärda intyget är uppfyllda i förevarande mål.
- 8 Vad gäller det första villkoret hävdar bolaget att det föreligger en direkt förbindelse mellan det och arbetstagaren, eftersom det i egenskap av arbetsgivare betalar ut lönen till denne och är berättigad att avsluta anställningsförhållandet om det föreligger grunder för uppsägning. Dessutom är det enligt det avtal om personaluthyrning som ingåtts mellan bolaget och CLW förbjudet för CLW att erbjuda arbetstagaren att utföra ett annat arbete än det avtalade, vilket innebär att endast bolaget är berättigat att bestämma vilken typ av arbete den aktuella arbetstagaren får utföra. Vad gäller det andra villkoret har bolaget uppgett att det utövar den huvudsakliga verksamheten i Bulgarien vad gäller anställning, urval

och tillhandahållande av personal för uthyrning samt att omsättning från affärstransaktioner med kunder som är etablerade utanför Bulgarien inte innebär att bolaget utövar sin verksamhet utomlands.

- 9 Skattemyndigheten anser inte att något av de båda angivna villkoren är uppfyllda i förhållande till bolaget. Vad gäller den direkta förbindelsen mellan bolaget och arbetstagaren uppger myndigheten att denna påverkas, eftersom arbetstagaren enligt det anställningsavtal som ingåtts mellan honom och arbetsgivaren inte ska utföra något arbete för sin arbetsgivare i Bulgarien. Dessutom har avtalet ingåtts enligt tysk rätt på grundval av det tillstånd som de behöriga myndigheterna i Tyskland har utfärdat och inte på grundval av bolagets registrering hos arbetsförmedlingen i Bulgarien. Vad gäller frågan huruvida bolaget utövar sin huvudsakliga verksamhet i Bulgarien anser skattemyndigheten att bolaget inte har några arbetstagare i Bulgarien förutom administrativ personal och personer i ledande ställning och att dess inkomster i sin helhet härstammar från anställningsförhållanden i Tyskland.

#### **Kortfattad redogörelse för grunden till begäran om förhandsavgörande**

- 10 För att tvisten mellan parterna ska kunna avgöras anser Administrativen sad att det krävs en tolkning av artikel 14.2 i genomförandeförordningen jämförd med artikel 12.1 i grundförordningen.
- 11 Enligt artikel 12.1 i grundförordningen ska en person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten, 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 två kumulativa villkor är uppfyllda, nämligen att det finns en direkt förbindelse mellan denna person och arbetsgivaren och att den sistnämnda normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten.
- 12 Vad gäller det andra villkoret krävs det att arbetsgivaren enligt artikel 14.2 första meningen i genomförandeförordningen ”bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet på territoriet i den medlemsstat där företaget är etablerat, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget” för att man ska kunna anse att detta företag normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten. Enligt artikel 14.2 andra meningen i denna förordning måste ”[d]e relevanta kriterierna ... vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs”.
- 13 Det föreligger inte någon enhetlig rättspraxis från Administrativen sad – Varna med avseende på när det andra villkoret i artikel 12.1 i grundförordningen är uppfyllt. Dessa motstridigheter härstammar från olika tolkningar av artikel 14.2 i genomförandeförordningen, särskilt när det gäller frågan vilka kriterier som ska

ligga till grund för huruvida arbetsgivaren bedriver ”omfattande verksamhet” i den medlemsstat där företaget är etablerat.

- 14 För att kunna bedöma huruvida det andra villkoret i artikel 12.1 i grundförordningen är uppfyllt ska alla kriterier beaktas som är kännetecknande för arbetsgivarens verksamhet. Till dessa kriterier hör den plats där arbetsgivaren är etablerad, den administrativa personalstyrkans storlek i etableringsstaten respektive i den andra medlemsstaten till vilken arbetstagare har sänts ut, den plats där de arbetstagare som ska utstationeras rekryteras och där avtal sluts med andra företag, den lagstiftning som är tillämplig på de anställningsavtal som företaget har ingått med arbetstagarna, å ena sidan, och med kunderna, å andra sidan, samt omsättningen under en period som är tillräckligt karakteristisk i varje berörd medlemsstat (EU-domstolens dom av den 10 februari 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punkterna 42 och 43).
- 15 Det saknar betydelse att de utstationerade arbetstagarna utför andra arbetsuppgifter än de som omfattas av den huvudsakliga verksamheten från det företag som har anställt och utstationerat dem. Således bedriver ett företag för uthyrning av arbetskraft i vanliga fall sin verksamhet i den medlemsstat där det är etablerat när det vanligtvis utför en betydande verksamhet inom denna stats territorium (dom av den 10 februari 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punkterna 44 och 45).
- 16 Det kan inte utläsas av dessa domar från EU-domstolen huruvida det är tillräckligt för att det andra villkoret i artikel 12.1 i grundförordningen ska vara uppfyllt om arbetsgivaren ingår anställningsavtal med den utstationerade arbetstagaren i den medlemsstat där denne är etablerad eller om det krävs att en omfattande del av personaluthyrningsverksamheten riktar sig till andra företag som är verksamma i den medlemsstat där arbetsgivaren är etablerad.
- 17 Eftersom bolagets huvudsakliga verksamhet utgörs av uthyrning av personal och arbetsförmedling i Bulgarien och andra stater, förefaller mot denna bakgrund en tolkning vara möjlig enligt vilken det krävs att en omfattande del av dess avtal ingås och fullgörs med andra företag som är etablerade i Bulgarien, för att det ska kunna antas att bolaget normalt bedriver sin verksamhet i Bulgarien.
- 18 Det andra möjliga tolkningsalternativet är att det, oberoende av att alla andra företag är etablerade i Tyskland och verksamma där och alla arbetstagare utstationeras för att arbeta för tyska företag, är tillräckligt att bolaget är registrerat i Bulgarien och ingår anställningsavtalen med de utstationerade arbetstagarna i denna medlemsstat för att det ska anses att bolaget normalt bedriver sin verksamhet i Bulgarien.