



Som arbetsgivare till lastbilschaufförer som anställts för internationella vägtransporter ska det företag anses vara som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot lastbilschaufförerna, som i praktiken bär lönekostnaderna och som har rätt att säga upp nämnda lastbilschaufförer

I sin dom av den 16 juli 2020 i mål C 610/18, AFMB m.fl., slog domstolen (stora avdelningen) fast att en internationell lastbilschaufförs arbetsgivare, i den mening som avses i förordningarna nr 1408/771¹ och nr 883/2004,² är det företag som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot lastbilschauffören, som i praktiken bär lönekostnaderna och som har rätt att säga upp vederbörande och inte det företag med vilket nämnda lastbilschaufför har ingått ett anställningsavtal och som formellt sett enligt det avtalet är arbetsgivare till samma lastbilschaufför.

I det nationella målet hade AFMB Ltd, ett bolag som bildats i Cypern, ingått "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 tunga fordon som tillhör dessa företag, för nämnda företags räkning och varvid de företagen står risken. AFMB hade även ingått anställningsavtal med internationella lastbilschaufförer bosatta i Nederländerna. I dessa avtal angavs AFMB vara lastbilschaufförernas arbetsgivare. De berörda lastbilschaufförerna utförde, för transportföretagens räkning, arbete i två eller flera medlemsstater, eller till och med i en eller flera stater i Europeiska frihandelssammanslutningen (Efta).

AFMB och chaufförerna bestred besluten från Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Styrelsen för socialförsäkringskassan, Nederländerna) (nedan kallad SvB), enligt vilka den nederländska lagstiftningen om social trygghet skulle anses vara tillämplig på dessa chaufförer. Enligt SvB var det nämligen endast transportföretag med hemvist i Nederländerna som skulle anses vara arbetsgivare till dessa chaufförer, vilket innebar att den nederländska lagstiftningen var tillämplig. AFMB och chaufförerna ansåg däremot att AFMB skulle anses vara arbetsgivare och att den cypriotiska lagstiftningen var tillämplig, då AFMB hade sitt säte på Cypern.

I detta sammanhang framhöll den hänskjutande domstolen att denna fråga är av avgörande betydelse för att fastställa vilken nationell lagstiftning om social trygghet som är tillämplig och begärde att domstolen ska klargöra om det är transportföretagen eller AFMB som ska anses vara de berörda chaufförernas "arbetsgivare". Enligt förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 ska nämligen personer, såsom de ifrågavarande chaufförerna, som utför sitt arbete i två eller flera medlemsstater utan att huvudsakligen arbeta i den medlemsstat där de är bosatta, i fråga om social trygghet omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe.

¹ 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), och särskilt artikel 14 led 2 a i den förordningen (nedan kallad förordning nr 1408/71).

² Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 2004, s. 1), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012 (EUT L 149, 2012, s. 4) och särskilt artikel 13.1 b i den förordningen.

Domstolen påpekade inledningsvis att det i förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 inte hänvisas till nationell lagstiftning eller praxis för att fastställa innebörden av begreppen arbetsgivare och personal. Det är därför nödvändigt att göra en självständig och enhetlig tolkning av detta begrepp, varvid inte bara begreppets lydelse ska beaktas, utan även det sammanhang i vilket de relevanta bestämmelserna förekommer och det mål som eftersträvas med den aktuella lagstiftningen.

När det gäller de uttryck som används och det sammanhang i vilket de ingår framhöll domstolen att förhållandet mellan en arbetsgivare och dennes personal kännetecknas av att det är hierarkiskt. Domstolen underströk vidare att den objektiva situation som den anställde befinner sig i och samtliga omständigheter som rör anställningen ska beaktas. Även om ingåendet av ett anställningsavtal kan vara en indikation på att det föreligger ett hierarkiskt förhållande, 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. Hänsyn ska nämligen inte bara tas till de uppgifter som formellt anges i anställningsavtalet, utan även till det sätt på vilket såväl arbetstagarens som det aktuella företagets skyldigheter iakttas i praktiken. 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.

Enligt domstolen skulle en tolkning som enbart tog hänsyn till formella överväganden, såsom ingåendet av ett anställningsavtal, 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 som eftersträvas med förordningarna nr 1408/71 och nr 883/2004 och som består i att säkerställa det faktiska utövandet av den fria rörligheten för arbetstagare. Domstolen påpekade att det system som införts genom dessa förordningar visserligen endast är ett system för samordning av medlemsstaternas lagstiftningar om social trygghet. Domstolen ansåg emellertid att det eftersträlvade syftet skulle äventyras om den valda tolkningen 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.

I förevarande fall konstaterade domstolen att chaufförerna förefaller ha utgjort en del av transportföretagens personal och ha haft dessa företag som arbetsgivare, 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. Dessa chaufförer hade nämligen, innan anställningsavtalen ingicks med AFMB, valts ut av transportföretagen själva och utövade, efter ingåendet av nämnda avtal, sin yrkesverksamhet för dessa transportföretags räkning och varvid företagen stod risken. Vidare svarade transportföretagen för deras faktiska lönekostnader genom den provision som betalades till AFMB. Transportföretagen föreföll slutligen ha den faktiska rätten till uppsägning och en del av chaufförerna var redan anställda i dessa företag innan anställningsavtalen ingicks med AFMB.

PÅPEKAND: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127