



**För att ett bemanningsföretag ska anses ”normalt bedriv[a] sin verksamhet” i en medlemsstat måste en betydande del av dess verksamhet bestående av uthyrning av arbetstagare vara riktad till kundföretag som är etablerade och verksamma i denna medlemsstat**

*Om verksamheten i den medlemsstat där bemanningsföretaget är etablerat består av urval och rekrytering av arbetstagare som ska hyras ut, så räcker detta inte för att detta företag ska anses bedriva ”omfattande verksamhet” där*

Under år 2018 ingick en bulgarisk medborgare ett anställningsavtal med Team Power Europe, som är ett bolag bildat enligt bulgarisk rätt, vars verksamhetsföremål är uthyrning av arbetskraft och arbetsförmedling i Bulgarien och i andra länder. Enligt avtalet hyrdes han ut till ett kundföretag med säte i Tyskland. Mellan den 15 oktober och den 21 december 2018 skulle han utföra sitt arbete under detta tyska företags ledning och kontroll.

Med hänsyn till dels att det direkta förhållandet mellan Team Power Europe och den aktuella arbetstagaren inte hade upprätthållits, dels att detta företag inte bedrev någon betydande verksamhet i Bulgarien, avtog skattemyndighetens regionala avdelning i staden Varna (Bulgarien) Team Power Europes ansökan om utfärdande av ett A1-intyg med intygande att den bulgariska lagstiftningen om social trygghet är tillämplig på den aktuella arbetstagaren under den period då han är uthyrd. Enligt denna myndighet omfattades denne arbetstagares situation inte av tillämpningsområdet för artikel 12.1 i förordning nr 883/2004<sup>1</sup>, enligt vilken denna bulgariska lagstiftning skulle ha varit tillämplig. Det administrativa klagomål som Team Power Europe ingav mot skattemyndighetens beslut avlogs.

Det är i ett detta sammanhang som Administrativen sad - Varna (Förvaltningsdomstolen i Varna, Bulgarien), till vilken beslutet om avslag på detta administrativa klagomål hade överklagats, beslutade att fråga EU-domstolen om vad som är de relevanta kriterier som ska beaktas vid bedömningen av huruvida ett bemanningsföretag generellt sett bedriver ”annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet”, i den mening som avses i artikel 14.2 i förordning nr 987/2009<sup>2</sup>, i vilken artikel 12.1 i förordning nr 883/2004 preciseras. Frågan huruvida Team Power Europe uppfyller detta krav är nämligen en förutsättning för att sistnämnda bestämmelse ska vara tillämplig i det målet.

<sup>1</sup> 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, och rättelse i EUT L 200, 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) (nedan kallad förordning nr 883/2004). I artikel 12.1 i denna förordning anges närmare bestämt att "[e]n 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".

<sup>2</sup> 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 (EUT L 284, 2009, s. 1). Enligt artikel 13.2 i denna förordning ska "[v]id tillämpningen av artikel 12.1 i grundförordningen ... uttrycket 'som normalt bedriver sin verksamhet där', avse en arbetsgivare som vanligtvis 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. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs".

I sin dom, som meddelas av stora avdelningen, preciserar domstolen, vad gäller företag som bedriver uthyrning av arbetskraft, räckvidden av begreppet arbetsgivare som "normalt bedriver sin verksamhet" i en medlemsstat, i den mening som avses i denna bestämmelse, och vilken preciseras i artikel 14.2 i förordning nr 987/2009.

#### Domstolens bedömning

Domstolen gör till att börja med en bokstavstolkning av sistnämnda bestämmelse och påpekar att ett bemanningsföretag kännetecknas av att det bedriver en mängd verksamheter som består i att välja ut, rekrytera och hyra ut arbetstagare till kundföretag. Domstolen anger härvidlag att även om verksamhet som består i urval och rekrytering av arbetstagare som ska hyras ut inte kan kvalificeras som en "rent intern administrativ verksamhet", i den mening som avses i denna bestämmelse, så räcker denna verksamhet i den medlemsstat där ett sådant företag är etablerat inte för att detta företag ska anses bedriva "omfattande verksamhet" där. Urvalet av och rekryteringen av arbetstagare som bemanningsföretaget hyr ut har nämligen endast till syfte att detta företag i ett senare skede ska kunna hyra ut sådana arbetstagare till kundföretagen. Domstolen påpekar härvidlag att även om ett bemanningsföretags urval och rekrytering av arbetstagare för uthyrning bidrar till att generera omsättning för detta företag, eftersom denna verksamhet utgör en nödvändig förutsättning för att sådana arbetstagare i ett senare skede ska kunna hyras ut, är det endast den omständigheten att dessa arbetstagare hyrs ut till kundföretagen för att fullgöra de avtal som bemanningsföretaget har ingått för detta ändamål som faktiskt genererar denna omsättning. Ett sådant företags intäkter beror nämligen på storleken på den ersättning som betalas ut till de arbetstagare som hyrts ut till kundföretagen.

Vad därefter gäller det sammanhang i vilket den aktuella bestämmelsen ingår, erinrar domstolen om att situationen att en arbetstagare som utstationerats för att utföra ett arbete i en annan medlemsstat fortsätter att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten utgör ett undantag från huvudregeln enligt vilken en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten<sup>3</sup>. Den bestämmelse som reglerar en sådan situation ska följaktligen tolkas restriktivt. Under dessa omständigheter kan denna undantagsbestämmelse inte tillämpas på ett bemanningsföretag som inte alls, eller i obetydlig omfattning, hyr ut sådana arbetstagare till kundföretag som också är etablerade i den medlemsstaten. Definitionerna av begreppen "bemanningsföretag" och "arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag" i direktiv 2008/104<sup>4</sup>, ger dessutom – genom att anknyta till syftet med ett bemanningsföretags verksamhet – stöd för tolkningen att ett sådant företag endast kan anses bedriva "omfattande verksamhet" i den medlemsstat där det är etablerat, om det i denna medlemsstat bedriver omfattande verksamhet bestående i att hyra ut arbetstagare till kundföretag som är etablerade och verksamma i samma medlemsstat.

Vad slutligen gäller det mål som eftersträvas med den berörda bestämmelsen, har domstolen angett att undantaget i artikel 12.1 i förordning nr 883/2004, vilket utgör en fördel som erbjuds företag som utövar sin frihet att tillhandahålla tjänster, inte är tänkt att gynna bemanningsföretag som uteslutande eller huvudsakligen riktar sig uthyrningsverksamhet till en eller flera andra medlemsstater än den där de är etablerade. En motsatt lösning skulle nämligen kunna uppmuntra dessa företag till forum shopping genom att de väljer att etablera sig i den medlemsstat som har den lagstiftning om social trygghet som är mest förmånlig för dem. En sådan lösning skulle på sikt riskera att leda till en minskning av skyddsnyvån i medlemsstaternas system för social trygghet. Domstolen understryker dessutom att om samma företag beviljades en sådan förmån, så skulle detta leda till att det uppstår snedvriden konkurrens till förmån för bemanningsföretag och till nackdel till företag som direktrekryterar sina arbetstagare, vilka är anslutna till socialförsäkringssystemet i den medlemsstat där arbetstagarna arbetar.

<sup>3</sup> Enligt artikel 11.3 a i förordning nr 883/2004.

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9).

Domstolen finner att **för att ett bemanningsföretag ska anses "normalt bedriv[a] sin verksamhet" i en medlemsstat måste en betydande del av dess verksamhet bestående av uthyrning av arbetstagare vara riktad till kundföretag som är etablerade och verksamma i den medlemsstaten.**

---

**PÅPEKANDE:** 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*