Bestemmelserne i artikel 13, litra a) i EØF-Rådets forordning nr. 3 om social sikring af vandrende arbejdstagere finder anvendelse på en arbejdstager, som er ansat af en virksomhed, der udøver sin aktivitet i en medlemsstat, og som, idet han modtager løn fra denne virksomhed og især er underlagt den i spørgsmål om fejl og afskedigelse, på denne virksomheds vegne skal tilbagelægge en arbejdsperiode i en anden virksomhed i en anden medlemsstat.

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 17. december 1970.

A. Van Houtte
Justitssekretær

R. Lecourt
Præsident

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT ALAIN DUTHEILLET DE LAMOTHE FREMSAT DEN 8. DECEMBER 1970

Høje Ret.

Dette er vel det første tilfælde, hvor Domstolen skal tage stilling til, hvorledes de aktiviteter, som udfoldes af virksomheder for »midlertidig hjælp« eller »vikararbejde«, skal bedømmes efter de fællesskabsretlige bestemmelser vedrørende vandrende arbejdstagere.

Domstolen har derfor ønsket nogle oplysninger vedrørende disse virksomheder og omfanget af deres aktiviteter i de fem medlemsstater, hvor de er tilladt.

Kommissionen har desværre ikke kunnet give Domstolen noget samlet overblik.

Jeg har på min side kun kunnet fremskaffe nogle statistiske oversigter, som udelukkende vedrører Frankrig, og nogle retssammenlignende undersøgelser fra et værk, som i 1968 blev offentliggjort af Instituttet for sociologi ved det frie universitet i Bruxelles.

Hvor brudstykkeagtige og unøjagtige disse oplysninger, som jeg således har kunnet indsamle, end måtte være, mener jeg ikke, at jeg spilder Domstolens tid ved at gengive dem i korthed.

Vikarbureauerne, som tilsyneladende først er opstået i Storbritannien, udviklede sig mellem de to verdenskrige især i De forenede Stater.

Ganske vist dukkede der også nogle virksomheder af denne type op i visse europæiske lande på det pågældende tidspunkt, især i Frankrig hvor den første, »Business Aid«, blev grundlagt i 1926, men de var dog kun af meget ringe betydning, og deres aktivitet bestod i første række i at dække virksomhedernes behov for kontorvikarer (maskinskrivere, telefonister osv.).

Først efter den anden verdenskrig tog vikarbureauerne et uhyre opsving i fem af medlemsstaterne.

I 1967—68 optaltes der i Frankrig cirka 150 vikarbureauer, hvoraf 117 var tilknyttet et »Chambre nationale des entreprises de travail temporaire«, som spiller en betydelig rolle, da det tilsyneladende er lykkedes det at standardisere de kontrakter, som indgås mellem disse vikarbureauer og deres arbejdstagere.

Den samlede omsætning i disse bureauer synes i 1967 at have udgjort 450 millioner francs.

Antallet af de gennem disse bureauer beskæftigede arbejdstagere udgjorde 0,6 eller 0,7 % af den arbejdende franske befolkning; der var nemlig ca. 105 000 arbejdstagere, heraf 64 000 i fabrikker og 41 000 i kontorfaget.

I 1967 fremstod selskabet Manpower som den største franske virksomhed af denne art, idet der gennem det var beskæftiget mere end 13 000 arbejdstagere.

Disse vikarbureauer stillede alle medlemsstaterne over for det samme retlige problem: spørgsmålet om deres forenelighed med de internationale overenskomster og med den nationale lovgivning om arbejdsformidling.

Som Domstolen ved, er arbejdsformidlingskontorer med erhvervsmæssigt formål forbudt både ifølge konvention nr. 96 fra ILO (Den internationale Arbejdsorganisation) og ifølge de ofte meget ensartede nationale lovgivninger, og i almindelighed er det statslige myndigheder eller institutioner, der er godkendt af staten, som har monopol på arbejdsformidling.

Derfor opstod det spørgsmål, om vikarbureauernes virksomhed ikke kan sidestilles med den virksomhed, som udøves af arbejdsformidlingskontorer med erhvervsmæssigt formål.

Et enkelt land har antaget dette: Italien, hvor Corte di Cassazione (kassationsretten) har afsagt to domme herom, og hvor parlamentet ved en lov nr. 1369 af 23. oktober 1960 udtrykkeligt har bekræftet denne fortolkning og endog udvidet dens rækkevidde.

Alle de andre medlemsstater anså derimod ikke sidestillingen for mulig og anerkendte således lovligheden af vikarbureauerne.

Denne anerkendelse skete temmelig let i visse stater, som for eksempel i Frankrig; men den var vanskeligere i andre stater, som for eksempel i Tyskland hvor man for at afgøre spørgsmålet måtte afvente en dom af 4. april 1967 fra Bundesverfassungsgericht i Karlsruhe, der erklærede en lovbestemmelse, som netop havde til formål at forbyde vikarbureauernes aktivitet, for forfatningsstridig.

Men selv om det er lykkedes disse virksomheder at opnå »borgerret« i de fem medlemsstater, fremgår det af den undersøgelse, som er foretaget ved det frie universitet i Bruxelles, at de i struktur og virksomhedsform varierer betydeligt fra land til land.

I Frankrig for eksempel er disse virksomheder for det meste handelsselskaber, og den kontrakt, som de indgår med arbejdstagerne, er af den franske Cour de Cassation (kassationsretten) blevet klassificeret som en arbejdskontrakt. I Belgien er situationen endnu mere kompliceret. Visse af disse virksomheder er handelsselskaber, andre er handelsselskaber, medens atter andre er »associations de fait«. De kontrakter, de indgår med personer, som henvender sig til dem, er dels arbejdskontrakter, dels entreprisekontrakter, som indgås med selvstændige erhvervsdrivende, og dels kontrakter vedrørende enkle fuldmagter; den samme mangfoldighed genfindes i de andre medlemsstater. Endelig skal det bemærkes, at man i flere medlemsstater er ved at udarbejde en lovgivning, der skal regulere disse virksomheders aktivitet: dette er tilfældet i Frankrig og Forbundsrepublikken Tyskland, men for øjeblikket har kun Nederlandene ved en lov af 31. juli 1965 reguleret vikarbureauernes — eller som man undertiden siger »interimagenturernes« — virksomhed.

Som De ser mine herrer, skal Domstolen, på et tidspunkt hvor den nationale retstilstand endnu er flydende og kun i ringe omfang reguleret, tage stilling til spørgsmålet, hvorledes visse af vikarbureauernes aktiviteter skal bedømmes i forhold til fællesskabsretten.

Tvisten i hovedsagen opstod således: anpartsselskabet Manpower, distriktsafdelingen i Strasbourg, havde den 11. august 1969 ansat en fransk faglært arbejder Francis Fehlmann.

Selskabet havde fra den 11. august til den 28. september 1969 ladet ham arbejde på det franske område og derefter fra den 29. september i en tysk virksomhed i Karlsruhe. Men på selve den første arbejdsdag blev Fehlmann på arbejdspladsen offer for en arbejdsulykke, der lykkeligvis ikke medførte nogen arbejdsstandsning men gav anledning til visse læge- og medicinudgifter.

Selskabet Manpower gav i overensstemmelse med den franske arbejdslovgivning meddelelse om ulykken til Caisse primaire de Strasbourg med anmodning om, at denne ville tilsende den tyske læge de for betalingen af hans honorar nødvendige formularer, som er foreskrevet ved de fællesskabsretlige bestemmelser om vandrende arbejdstagere.

Sygekassen afviste kategorisk denne anmodning. Den mente, at bestemmelserne i forordning nr. 3, artikel 13, litra a), som selskabet Manpower henviste til, ikke kunne finde anvendelse på det foreliggende tilfælde, og at de franske sygekasser ikke kunne sikre nogen ydelse for den indtrufne ulykke.

Selskabet Manpower anfægtede denne beslutning efter den procedure, som er fastlagt i de franske bestemmelser om tvister vedrørende social sikring, og Commission de première instance de Strasbourg udsatte, efter at have undersøgt den mellem Manpower og Fehlmann indgåede kontrakt, sagen under hensyn til den betydning, som spørgsmålet kunne have på fællesskabsplan, og forelagde ved en anmodning om præjudiciel afgørelse Domstolen følgende spørgsmål:

> »Kan en virksomhed i en medlemsstat, der udøver en aktivitet som den, der udøves af anpartsselskabet Manpower, påberåbe sig bestemmelserne i artikel 13, litra a) i forordning nr. 3?«

Som Domstolen ved, er artikel 13 i forordning nr. 3 den bestemmelse, som fastsætter en række undtagelser til den i artikel 12 opstillede grundsætning, hvorefter den sociale lovgivning, der gælder for en arbejdstager, principielt er lovgivningen på det sted, hvor han er beskæftiget.

Den første af disse undtagelser er fastlagt ved denne artikel 13's litra a).

Denne bestemmelse er efter ændringen i 1964, som jeg senere skal vende tilbage til, affattet således:

> »Arbejdstagere og dermed ligestillede personer, som er beskæftiget af en virksomhed, der på en medlemsstats område har en bedrift, hvortil de pågældende *normalt er knyttet,* og som af denne virksomhed *udsendes* til en anden medlemsstats område for dér at udføre et arbejde *for* denne virksomhed, forbliver omfattet af den førstnævnte stats lovgivning, som om de fortsat var beskæftiget på dens område, forudsat at den sandsynlige varighed af deres beskæftigelse ikke overstiger 12 måneder, og at de ikke udsendes for at afløse andre arbejdstagere, hvis udsendelsesperiode er udløbet«.

I

Et synes sikkert: forfatterne til denne bestemmelse har ved affattelsen sandsynligvis ikke tænkt på vikarbureauerne. De situationer, som de har villet regulere, er tydeligvis mere enkle og oftere forekommende: for eksempel det tilfælde hvor en fabrikant ved leveringen af en maskine til udlandet lader den ledsage af en tekniker, der skal overvåge opstillingen og afprøvningen og i en periode hjælpe aftagerens personale med at få maskinen til at fungere.

Hvis man vil anvende denne bestemmelse på vikarbureauer, må der altså foretages visse sidestillinger.

Kommissionen opfordrer Domstolen til at gøre dette og forklarer udførligt, at en sådan sidestilling er ønskelig af hensyn til arbejdstagernes interesser og i overensstemmelse med en teleologisk fortolkning af forordning nr. 3.

Caisse primaire de sécurité sociale de Strasbourg anfører herimod, at en sådan fortolkning strider mod selve ordlyden af teksten, der som en undtagelsesbestemmelse skal fortolkes strengt.

Kommissionen har sikkert ret i sit anbringende om, at det under alle omstændigheder er i overensstemmelse med ånden og de grundlæggende principper i fællesskabsforordningen under bestemte forudsætninger at erklære bestemmelserne i artikel 13, litra a) for anvendelige på vikarbureauernes arbejdstagere.

Domstolen har nemlig allerede ved sin dom af 5. december 1967 (sag 19/67, Sml. 1965 — 1968, s. 411; org. ref. Recueil XIII — 1967, s. 446) fastslået, at denne forordning »sigter mod såvel i arbejdstagernes som i sy-

gekassernes interesse at forhindre enhver overflødig sammenlægning eller sammenblanding af afgifter og forpligtelser, der følger af en samtidig eller alternativ anvendelse af flere lovgivninger«.

Men det er evident, at en undladelse af at anvende forordningen på arbejdstagere, som er ansat gennem et vikarbureau, direkte vil føre til overflødige komplikationer og sammenblandinger.

Tilfældet Fehlmann, som ligger til grund for den foreliggende sag, viser dette ganske tydeligt: Fehlmann har fra den 11. august til den 28. september arbejdet i Frankrig og derefter fra den 29. september til den 1. oktober i Tyskland. Man ser hvilke komplikationer, der vil opstå for ham selv og måske i endnu højere grad for hans mulige familie, hvis han under disse to måneders beskæftigelse skifter fra en fransk til en tysk sygekasse.

Ikke desto mindre støder den sidestilling, som Domstolen er blevet opfordret til at foretage af situationen for vikarbureauernes personale med den af artikel 13, litra a) omfattede situation, på nogle alvorlige retlige hindringer, som jeg herefter skal undersøge.

II

A — Den første af disse retlige hindringer følger af det forhold, at artikel 13, litra a) fastlægger en undtagelse fra den ved artikel 12 opstillede regel, hvorefter det principielt er beskæftigelsesstedet, der er afgørende for, hvilken sociallovgivning der gælder.

Men nu anfører man for Domstolen, at en fortolkning af denne bestemmelse, som går ud over dens ordlyd, er uforenelig med den almindelige retsgrundsætning, ifølge hvilken undtagelsesbestemmelser altid skal fortolkes strengt.

Jeg mener imidlertid, at det er temmelig let at forkaste dette argument.

I det foreliggende tilfælde drejer det sig nemlig ikke om ad fortolkningsvejen at udstrække anvendelsesområdet for artikel 13, litra a), i forordning nr. 3, således at den gives en sådan rækkevidde, at den under alle omstændigheder gælder for et vikarbureau, uden hensyn til under hvilke betingelser dette udøver sine aktiviteter og de retlige bånd, der knytter denne virksomhed til sine arbejdstagere. Det drejer sig snarere om at undersøge en retlig situation, som den nationale ret har forelagt Domstolen, med henblik på at konstatere, om denne situation kan ligestilles med den, som er omfattet af fællesskabsforordningens artikel 13.

Det, som selskabet Manpower anmoder om, og som Kommissionen anbefaler Domstolen, er egentlig ikke at udstrække anvendelsesområdet for artikel 13 til en retlig situation, som denne bestemmelse ikke er bestemt til at omfatte, men snarere en konstatering af, at den retlige situation, som retten i Strasbourg har undersøgt, efter sin natur må sidestilles med de af artikel 13 i forordning nr. 3 omhandlede situationer.

Denne undersøgelse ligner faktisk meget den, som Domstolen har foretaget i sin dom 19/67 vedrørende anvendelsen af denne artikel 13, litra a) på en anden retlig situation.

B — Den anden retlige indsigelse udledes netop at det forhold, at den forbindelse mellem arbejdstagere, stamvirksomhed og udnyttende virksomhed, som fællesskabsforordningen omfatter, ikke er den samme som den, der eksisterer ved fremskaffelse af midlertidigt personale, selv om det i begge tilfælde drejer sig om »trekantforbindelser«.

Denne indsigelse rejser faktisk tre spørgsmål: Første spørgsmål: vedbliver vikarbureauet med at være arbejdsgiver for arbejdstageren, når denne stilles til rådighed for den udnyttende virksomhed?

Andet spørgsmål: arbejder arbejdstageren stadig *for* vikarbureauet, når han arbejder *i* den udnyttende virksomhed?

Endelig det tredje spørgsmål: kan arbejdstageren, når han er stillet til rådighed for den udnyttende virksomhed, anses for at være *»udsendt«* ifølge forordning nr. 3?

a) Jeg mener, at svaret på det første spørgsmål hverken kan være generelt eller absolut.

Som generaladvokat Gand anførte i sit forslag til afgørelse i den ovennævnte sag 19/67, hvor der kunne stilles et tilsvarende spørgs-

mål som det, Domstolen skal afgøre i dag: »Alt afhænger faktisk af omstændighederne, dvs. aftalerne mellem de to virksomheder og mellem arbejdstageren og den virksomhed, der beskæftiger ham. Hvis det fremgår heraf, at den sidstnævnte virksomhed blot fremskaffer arbejdskraft, og at arbejdstageren efter først at være ansat helt er unddraget virksomhedens myndighed, er det utvivlsomt forfejlet at antage, at betingelserne ifølge artikel 13, litra a) er opfyldt«, men, som Gand sagde, »dette er et faktisk spørgsmål, som ofte vil være svært at afklare, fordi aftalerne mellem parterne kan indgås mundtligt«.

Men i det foreliggende tilfælde er vi heldigvis godt underrettet om arbejdsvilkårene for det ansatte personale, og følgende står ifølge oplysningerne fra retten i Strasbourg fast:

1. personalet stilles af Manpower til rådighed for det tyske firma mod betaling af en timetarif, som er udtrykt i fransk valuta;

2. Manpower hæfter for fejl, som begås af dette personale, og skal dække denne risiko ved at tegne en forsikring;

3. selv om arbejdstagerne på arbejdspladsen skal efterkomme arbejdslederens instrukser, har dette underordnelsesforhold ingen indflydelse på retsstillingen mellem Manpower og de nævnte arbejdstagere;

4. Manpowers repræsentant på arbejdspladsen forelægger hver uge arbejdslederen dokumentation for de ydede arbejdstimer med arbejdstagernes navne og kategorier til godkendelse, men det er Manpower, som udbetaler lønnen til arbejdstagerne;

5. endelig — det sidste punkt som blev forklaret under den mundtlige forhandling — er det Manpower, og kun Manpower, der kan afskedige arbejdstageren, hvis den udnyttende virksomhed anmelder alvorlige fejl.

Under disse omstændigheder tror jeg, mine herrer, at selv om der foreligger en vis delegation af instruktionsbeføjelse fra Manpower til den udnyttende virksomhed, består underordnelsesforholdet mellem arbejdstageren og selskabet Manpower fortsat således, at Manpower fremdeles er arbejdsgiver for denne arbejdstager, som forbliver *ansat* hos Manpower.

Repræsentanten for sygekassen i Strasbourg forsøgte ganske vist, under henvisning til romerretten og dennes sondring mellem »locatio conductio operis«, en slags entreprisekontrakt, og »locatio conductio operarum«, en slags arbejdskontrakt, at bevise for Domstolen, at arbejdstageren, som var ansat gennem Manpower, ikke længere, i det mindste ikke efter at være blevet stillet til rådighed for den udnyttende virksomhed, var ansat hos Manpower.

Denne slutning kan have meget vidtrækkende følger, hvis man lægger den til grund, thi man kan spørge sig selv, hvorfor sygekassen i Strasbourg fortsætter med at acceptere bidrag fra Manpowers distriktsafdeling i Strasbourg, når en af denne antaget arbejdstager arbejder inden for et af den omkringliggende franske sygekassers områder, Metz eller Thionville for eksempel, thi territorialitetsprincippet gælder også i fransk ret.

Men, mine herrer, det forekommer mig under alle omstændigheder vanskeligt at overføre romerrettens kategorier til den moderne arbejdsret.

Denne ret kender netop talrige eksempler på trekantforhold af den type, som Domstolen i dag skal tage stilling til.

Store industrikoncerner har faktisk oprettet serviceselskaber for ansættelse og forvaltning af deres personale, som stiller det af dem ansatte personale til rådighed for koncernens andre datterselskaber.

Så vidt jeg ved, har de nationale retter altid antaget, at serviceselskaberne vedbliver at være arbejdsgivere for arbejdstagerne, selv om disse arbejder i en anden af koncernens virksomheder og under dennes tekniske ledelse.

Der består således i den moderne ret mulighed for en vis adskillelse mellem arbejdsgiverens almindelige instruktionsbeføjelse og den mere specielle instruktionsbeføjelse for den, som til daglig leder arbejdstagerens arbejde. Jeg mener derfor, under hensyn til de ovenfor beskrevne beskæftigelsesvilkår, at

selskabet Manpower forbliver arbejdsgiver for de arbejdstagere, som det stiller til rådighed for de udnyttende virksomheder.

b) Det andet spørgsmål drejer sig om, hvorvidt arbejdstagerne stadig arbejder *for* Manpower, således som det kræves ifølge artikel 13, når de arbejder *i* den udnyttende virksomhed.

Jeg mener, at dette spørgsmål af to grunde må besvares bekræftende.

1. Selv om man opfatter de i forordningen anvendte ord »udføre et arbejde for stamvirksomheden« i deres mest økonomiske betydning, kan man vanskeligt sige, at det midlertidige personales arbejde i det mindste ikke i et vist omfang udføres for vikarbureauet, da det er dette arbejde, som ligger til grund for den profit, som virksomheden for midlertidigt arbejde kan udlede af sin aktivitet, og da det endelig er denne virksomhed, som hæfter såvel for lønnen og socialsikringsbidragene som for de skadeforvoldende handlinger, som arbejdstageren måtte begå. Noget forenklet kan man sige, at det ikke er indlysende, hvorfor vikarbureauet, som udbetaler lønningerne og er ansvarligt for arbejdstagernes eventuelle fejl, ikke også skal være den virksomhed, som arbejdstageren arbejder for.

2. Og måske frem for alt: som jeg netop har anført, sondrer den moderne arbejdsret mellem begreberne arbejdsgiver og direkte udnytter af arbejdstagerens arbejde. Jeg tror ikke, at forfatterne til forordning nr. 3 har villet forhindre denne udviklingstendens, og jeg mener, at de med bestemmelsen om, at arbejdstageren, for at nyde godt af artikel 13, skal udføre et arbejde for den virksomhed, som udsender ham, langt mindre har villet fastlægge kravet om en økonomisk formålsbestemmelse end opretholdelsen af et direkte forhold mellem den oprindelige arbejdsgiver og arbejdstageren til trods for de særlige omstændigheder.

c) Det tredje spørgsmål, nemlig om den arbejdstager, som af vikarbureauet er stillet til rådighed for en af dets kunder, skal anses som »udsendt« efter betydningen af dette udtryk i forordning nr. 3, giver efter min mening anledning til et endnu mere delikat spørgsmål.

Udtrykket udsendelse var nemlig ikke indeholdt i den oprindelige affattelse af artikel 13, litra a) i forordning nr. 3, som blot bestemte, at den fandt anvendelse på arbejdstagere, »som har bopæl på en medlemsstats område«, men som er »beskæftiget« på en anden medlemsstats område af en virksomhed, som på den førstnævnte stats område har en bedrift, hvortil de *»normalt er knyttet«*.

Denne bestemmelse har givet anledning til misbrug.

Visse virksomheder oprettede arbejdspladser i udlandet og udskiftede det udsendte personale, så ofte det var nødvendigt, for at dette personale kunne vedblive med at være underkastet oprindelseslandets lovgivning, hvor socialbidragene var lavere end i beskæftigelseslandet. Denne trafik blev især konstateret i Frankrig inden for bygge- og træindustrien.

På den anden side var det især i forholdet mellem Nederlandene og Tyskland blevet konstateret, at »ansættende firmaer« eller »underentreprenører«, som ikke selv havde status som arbejdsgivere i det første land, stillede arbejdstagere, som forblev omfattet af det første lands socialsikringslovgivning, til rådighed for virksomheder i det andet land.

For at gøre en ende på disse misbrug, som udgjorde en ægte »omgåelse af loven«, blev affattelsen af artikel 13, litra a) ændret og tydeliggjort, og især indførtes begrebet »udsendelse« af arbejdstageren gennem virksomheden.

Kan denne handling, hvorved vikarbureauet stiller en arbejdstager, som det har ansat, til rådighed for en af sine kunder, sidestilles med den udsendelse, som er omhandlet i artikel 13, litra a)?

Ved et første blik kan dette synes tvivlsomt, og man kan mene, at der kun kan foreligge en udsendelse, når der foreligger en varig beskæftigelse i oprindelseslandet og en midlertidig beskæftigelse i udsendelseslandet.

Det vil i så fald være vanskeligt at anvende dette begreb vedrørende udsendelse på vikarbureauernes aktiviteter, da disse virksomheder ifølge deres definition ikke sikrer

arbejdstagerne nogen varig beskæftigelse i oprindelseslandet.

Efter lang tøven foreslår jeg dog ikke Domstolen denne løsning af følgende grunde:

1. Domstolen har allerede ved sin ovenfor citerede dom fastslået, at arbejdstageren, under ordningen efter den tidligere affattelse af artikel 13, litra a) i forordning nr. 3, kun kunne antages til den opgave, som han skulle udføre i udlandet, hvilket åbenbart udelukkede enhver betingelse om en varig beskæftigelse før denne udsendelse.

2. Skønt Domstolens dom kun vedrører fortolkningen af artikel 13, litra a) i dens oprindelige version, har Domstolen ved afgørelsen af et vanskeligt spørgsmål vedrørende forskellen på dette punkt mellem den nederlandske tekst og affattelsen på de andre fællesskabssprog fastslået, at denne forskel var forsvundet i den nederlandske version af forordning nr. 24/64, der ændrede de oprindelige bestemmelser i artikel 13, litra a); dette viser tydeligt, at Domstolen stiltiende er gået ud fra, at der vedrørende dette spørgsmål om varig eller midlertidig beskæftigelse ikke var sket nogen grundlæggende ændring fra den ene forordning til den anden.

3. Forfatterne til forordning nr. 24/64 var sig problemet fuldt ud bevidst. Hvis de havde villet begrænse udsendelsen til det tilfælde, hvor arbejdstageren udøver en varig beskæftigelse, ville de have præciseret dette i stedet for at bruge den noget vage formulering »udsendelse« gennem den virksomhed, som ejer den bedrift, »hvortil de pågældende *normalt* er knyttet«.

4. For så vidt angår mulighederne for omgåelse eller misbrug, kan medlemsstaternes myndigheder ved hjælp af formforskrifterne og procedureordningen ifølge artikel 11 i forordning nr. 4 i tilstrækkeligt omfang forhindre, at bestemmelserne i artikel 13, litra a) bliver fordrejet i forhold til deres formål.

Sammenfattende mener jeg følgelig, at det svar på det forelagte spørgsmål, som Kommissionen har foreslået Domstolen, er i overensstemmelse med ånden i forordning nr. 3 og hensigten hos dennes forfattere og ikke støder på nogen retlig indsigelse, som kan medføre ugyldighed.

Jeg foreslår derfor, at Domstolen kender for ret:

Arbejdstagere og dermed ligestillede personer, som, idet de normalt er tilknyttet et vikarbureau med sæde i en medlemsstat, af deres arbejdsgiver for en periode på ikke over tolv måneder udsendes til en anden medlemsstat for dér at udføre et arbejde for denne arbejdsgiver, og som forbliver retligt undergivet denne, er ifølge artikel 13, litra a) i forordning nr. 3 stadig omfattet af den førstnævnte stats lovgivning under forudsætning af, at de ikke udsendes til at afløse andre arbejdstagere, hvis udsendelsesperiode er udløbet, og at de ved artikel 11 i forordning nr. 4 fastlagte formkrav med henblik på at undgå omgåelse og misbrug er opfyldt.