FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

föredraget den 25 juni 1998 *

Innehåll

I — Bakgrunden i målen vid den nationella domstolen I-8458

A — Talan mot Jean Claude Arblade och företaget Arblade I-8458

B — Talan mot Bernard Leloup, Serge Leloup och företaget Sofrage I-8460

II — Tolkningsfrågorna I-8461

III — Nationella bestämmelser I-8462

A — Belgisk lagstiftning I-8462

B — Fransk lagstiftning I-8464

IV — Gemenskapsrättsliga bestämmelser I-8466

V — Förfarandet vid denna domstol I-8468

A — Yttrandena I-8468

B — Svar på domstolens första skriftliga fråga I-8474

C — Svar på domstolens andra skriftliga fråga I-8475

D — Svar på domstolens tredje skriftliga fråga I-8476

VI — Behandling av tolkningsfrågorna I-8476

A — Inledande anmärkningar I-8476

B — Domstolens rättspraxis beträffande inskränkningarna i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen I-8477

C — Skyldigheten att till utstationerade arbetstagare betala ut den minimilön som har fastställts i mottagarstaten och för varje arbetstagare betala in avgifter till bonus för lojalitet och till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden (skyldigheterna nr 2 och 6 i den första tolkningsfrågan) . I-8480

D — Om den kontroll av att landets arbetslagstiftning iakttas som utövas av myndigheterna i mottagarstaten (skyldigheterna nr 1, 3, 4, 5, 9 och 10 i den första tolkningsfrågan) I-8490

E — Företagens skyldighet att samarbeta med yrkesinspektionen i mottagarstaten (skyldigheterna nr 7 och 8 i den första tolkningsfrågan) I-8494

F — Den andra tolkningsfrågan I-8494

VII — Förslag till avgörande I-8495

* Originalspråk: spanska.

1. Tribunal Correctionnel de Huy i Belgien har begärt en tolkning av artiklarna 59 och 60 i EG-fördraget för att kunna avgöra två tvister som omfattas av dess behörighet och som har sitt ursprung i de klagomål som yrkesinspektionen i Belgien har riktat mot två franska företag därför att de inte skall ha uppfyllt vissa arbetsrättsliga bestämmelser. Det är särskilt fråga om att bedöma huruvida gemenskapsrätten utgör hinder för en mottagarstat att förplikta företag, som är etablerade i en annan medlemsstat och som utstationerar sina arbetstagare på mottagarstatens territorium för att tillhandahålla en tjänst, att, i syfte att skydda arbetstagare och bekämpa bedrägerier i samband med arbetet när dessa företag redan har samma eller liknande skyldigheter i etableringsstaten för samma arbetstagare och samma verksamhetsperiod, iaktta nationella bestämmelser om förande och förvaring av handlingar om arbetstagarna och att betala ut minimilön.

I — Bakgrunden i målen vid den nationella domstolen

2. Det framgår av handlingarna i målen att Sucrerie Tirlemontoise de Wanze i Belgien under år 1990 undertecknade ett avtal med det franska bolaget Atelier de construction métallique du bocage (ACMB) om att detta åt det förstnämnda företaget skulle bygga en siloanläggning avsedd för lagring av vitt kristallsocker och med en lagringskapacitet på 40 000 ton. ACBM lade ut monteringen av metallkonstruktioner i denna anläggning på olika franska företag och särskilt på Sàrl Sofrage (nedan kallat Sofrage) och bolaget BSI, vilket i sin tur lade ut kontraktet på Arblade et Fils, Sàrl (nedan kallat Arblade). Arblade utstationerade sjutton arbetstagare i Wanze vid två tillfällen, varje gång för en period av omkring sex månader. Sofrage utstationerade nio arbetstagare vid fyra tillfällen, varvid det rörde sig om perioder på mellan fem och åtta månader.

3. Under 1993 begärde avdelningarna vid yrkesinspektionen i Belgien att bolagen Arblade och Sofrage i enlighet med belgisk sociallagstiftning skulle förete olika handlingar. Eftersom de arbetstagare som tillhandahöll tjänster i Belgien åt bolagen fortsatte att vara föremål för sociallagstiftningen i Frankrike ansåg dessa bolag sig inte ha någon sådan förpliktelse. Då yrkesinspektionen ansåg att företagen skulle uppfylla sina skyldigheter enligt belgisk rätt, väckte den talan mot dem.

A — *Talan mot Jean Claude Arblade och företaget Arblade*

4. Åklagarmyndigheten anklagar Jean Claude Arblade och företaget Arblade, vilka båda är etablerade i Frankrike, för

att de mellan den 1 januari och den 31 maj 1992 och mellan den 26 april och den 15 oktober 1993 skall ha gjort sig skyldiga till olika brott, både i Wanze och på andra platser i Huys domkrets. I egenskap av arbetsgivare, ombud eller företrädare anklagas Jean Claude Arblade för:

— att inte ha förvarat de anställningsrelaterade handlingarna (personalregister och personliga konton) vid hemvisten för den fysiska person i Belgien som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare, eftersom bolaget inte har säte i Belgien,

— att inte till sina arbetstagare ha betalat den minimilön som har fastställts i det kollektivavtal som, inom ramen för den partssammansatta kommittén för byggnadssektorn, slöts den 28 mars 1991, ett avtal som reglerar arbetsvillkor och särskilt minimilöner för arbetstagare som är anställda i ett företag inom bygg- och anläggningsbranschen, och som genom en kunglig förordning av den 22 juni 1992 har förklarats vara bindande.

— att inte ha fört ett särskilt personalregister på arbetsplatsen,

— att inte för sina sjutton arbetstagare ha utfärdat ett personligt registerkort, som föreskrivs i artikel 4.3 i kunglig förordning nr 5 av den 23 oktober 1978 om anställningsrelaterade handlingar och kunglig förordning av den 8 mars 1990 om förande av personligt registerkort,

— att inte ha utsett ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra personliga konton i Belgien,

— att för det första och andra kvartalet 1992 och för det andra och tredje kvartalet 1993 inte ha betalat avgifter till systemet med kuponger varigenom en arbetstagares lön kompletteras under dagar då "ogynnsamma väderförhållanden" utgör ett hinder för arbetets normala gång ("timbres intempéries") eller bonus för "lojalitet" ("timbres fidelité"). Vid bokslutet av den 3 oktober 1995 uppgick dessa avgifter till 343 762 BEF för sjutton arbetstagare och för ifrågavarande perioder.

5. Vart och ett av dessa brott bestraffas med fängelse i mellan åtta dagar och tre månader och böter på mellan 50 000 BEF och 100 000 BEF.

6. Åklagarmyndigheten begär att företaget Arblade i civilrättsligt hänseende skall

förklaras ansvarigt för de böter och utgifter som påförts den verkställande direktören.

B — *Talan mot Bernard Leloup, Serge Leloup och företaget Sofrage*

7. Åklagarmyndigheten anklagar Bernard Leloup och Serge Leloup, i deras egenskap av företagsledare respektive verkställande direktör, och företaget Sofrage, vilka alla är etablerade i Frankrike, för att de mellan den 1 januari och den 31 augusti 1991, mellan den 1 juli och den 31 december 1991, mellan den 1 mars och den 31 juli 1992 och mellan den 1 mars och den 31 oktober 1993 skall ha gjort sig skyldiga till olika brott, både i Wanze och på andra platser i Huys domkrets. De två förstnämnda åtalas för:

— att inte ha utsett ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra personliga konton i Belgien,

— att ha hindrat den kontroll som har utförts enligt den kungliga förordningen nr 5 av den 23 oktober 1978 om förande av anställningsrelaterade handlingar.

— att ha hindrat den kontroll som har utförts enligt lagen av den 16 november 1972 om yrkesinspektion,

— att inte ha öppnat personliga konton för nio arbetstagare för åren 1991, 1992 och 1993,

— att inte ha fört ett särskilt personalregister på arbetsplatsen,

— att inte ha upprättat en arbetsordning,

— att inte ha förvarat de anställningsrelaterade handlingarna (personalregister och personliga konton) vid hemvisten för den fysiska person i Belgien som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare, eftersom bolaget inte har säte i Belgien,

— att inte för sina nio arbetstagare ha utfärdat ett personligt registerkort, som föreskrivs i artikel 4.3 i den kungliga förordningen nr 5 av den 23 oktober 1978 om anställningsrelaterade handlingar och den kungliga förord-

ningen av den 8 mars 1990 om förande av personliga registerkort,

8. De flesta av dessa brott bestraffas med fängelse i mellan åtta dagar och tre månader och böter på mellan 50 000 BEF och 100 000 BEF.

9. Åklagarmyndigheten begär att Sofrage i civilrättsligt hänseende skall förklaras ansvarigt för de böter och utgifter som påförts företagsledaren och den verkställande direktören.

II — Tolkningsfrågorna

10. Innan den avgjorde tvisterna förordnade Tribunal Correctionnel de Huy om att målen skulle vilandeförklaras och ställde för varje mål två delvis sammanfallande tolkningsfrågor till domstolen, vilka kan sammanfattas enligt följande:

"1) Skall artiklarna 59 och 60 i fördraget tolkas så att det enligt dessa är förbjudet för en medlemsstat att ålägga ett företag, som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillfälligt utför arbete i den första staten, att då ett företag, som är etablerat i en annan medlemsstat och vars verksamhet tillfälligt utövas i den första staten, redan i etableringsstaten är föremål för skyldigheter som även om dessa inte är identiska, åtminstone för samma arbetstagare och samma verksamhetsperioder, har ett jämförbart syfte, ålägga detta att

1. förvara de anställningsrelaterade handlingarna (personalregister och personliga konton) där den fysiska person som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare har sin hemvist,

2. till sina arbetstagare betala minimilön enligt kollektivavtal,

3. föra ett särskilt personalregister,

4. utfärda ett personligt registerkort för varje arbetstagare,

5. utse ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra löntagarnas personliga konton, och

6. avseende stämplar för 'ogynnsamma väderförhållanden' och för 'lojalitet' för varje arbetstagare betala avgifter till systemet med kuponger varigenom en arbetstagares lön kompletteras under dagar då 'ogynnsamma väderförhållanden' utgör ett hinder för arbetets normala gång ('timbres intempéries') och till bonus för 'lojalitet' för varje arbetstagare ('timbres fidelité'),

7. inte hindra den kontroll som inrättas genom lagstiftningen i denna

stat angående handhavande av anställningsrelaterade handlingar,

8. inte hindra den kontroll som utförs enligt lagstiftningen i denna stat angående yrkesinspektion,

9. öppna ett personligt konto för varje arbetstagare,

10. upprätta en arbetsordning,

2) Kan artiklarna 59 och 60 i EEG-fördraget av den 25 mars 1957 om upprättandet av Europeiska gemenskaperna medföra att artikel 3 första stycket i Code Civil angående belgisk lagstiftning om allmän ordning och säkerhet inte får tillämpas?"

III — Nationella bestämmelser

A — *Belgisk lagstiftning*

11. Skyldigheterna i samband med förande och förvaring av anställningsrelaterade handlingar fastställs i den kungliga förordningen nr 5 av den 23 oktober 1978 och har preciserats i de kungliga förordningarna av den 8 augusti 1980 och av den 8 mars 1990. Denna reglering syftar till att säkerställa skyddet för arbetstagarnas individuella rättigheter och förpliktar arbetsgivaren att förvara nedan angivna handlingar på företagets etableringsort eller dess säte om dessa platser ligger i Belgien eller, i annat fall, vid hemvisten i Belgien för den fysiska person som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare. Det är fråga om följande handlingar:

— Det huvudsakliga personalregistret, med uppgifter både om företaget och om arbetstagaren. Dessutom skall arbetsgivaren på varje arbetsplats föra ett särskilt personalregister över de arbetstagare som är anställda där. För företag inom bygg- och anläggningsbranschen motsvaras det särskilda personalregistret av en personlig handling för varje arbetstagare som är sysselsatt på någon arbetsplats där företagen bedriver sin verksamhet. Genom den kungliga förordningen av den 8 mars 1990 förpliktades arbetsgivarna att ge sina arbetstagare personliga registerkort. År 1990 jämställdes det person-

liga registerkortet med den personliga handlingen och arbetstagaren skulle alltid ha det med sig. Från och med den 1 januari 1995 har det personliga registerkortet ersatts med ett identitetskort. Syftet med detta är att möjliggöra kontrollen av arbetstagares närvaro på en arbetsplats.

— Ett personligt konto för varje arbetstagare, där alla deras prestationer för en arbetsgivare under ett år tas upp för de olika avlöningsperioderna, liksom den lön som uppburits. Denna handling gör det möjligt att undersöka om löneskalorna i kollektivavtalet har följts och om ersättning har utgått för helgdagar, årlig semester och bonus i slutet av året. Arbetstagaren skall få en kopia av sitt personliga konto om anställningskontraktet upphör att gälla eller vid årets slut.

Yrkesinspektionen är ansvarig för att övervaka huruvida arbetsgivarna uppfyller bestämmelserna om förande och förvaring av anställningsrelaterade handlingar. Varje överträdelse av detta kan få straffrättsliga konsekvenser.

12. Arbetsgivarna är också skyldiga att fastställa en arbetsordning.

13. I fråga om lön föreskrivs i lagstiftningen tre olika skyldigheter för arbetsgivare: De skall till sina arbetstagare vid äventyr av påföljd betala ut den minimilön som har fastställts i kollektivavtal. Genom avgifter skall de dessutom bidra till att finansiera både det system, enligt vilket arbetstagarna erhåller bonus för lojalitet, och det kupongsystem, enligt vilket en arbetstagares lön kompletteras under dagar då ogynnsamma väderförhållanden utgör ett hinder för arbetets normala gång (nedan kallat kuponger för ogynnsamma väderförhållanden).

14. I detta mål fastställdes minimilönen i kollektivavtalet för bygg- och anläggningsbranschen av den 28 mars 1991, ett avtal som till följd av den kungliga förordningen av den 22 juni 1992 blev bindande.

15. Utbetalning av bonus för lojalitet till arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen sker en gång om året, och utgör en belöning till arbetstagaren för att han eller hon har arbetat inom branschen en viss tid. Systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden har införts av företag inom bygg- och anläggningsbranschen för att kompensera arbetstagare för den lön som de går miste om när ogynnsamma väderförhållanden hindrar dem från att påbörja en arbetsdag eller tvingar dem att avbryta sitt arbete. Bonusen och kupongerna förvaltas genom Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction (nedan kallad fonden) och

finansieras genom avgifter från företagen inom branschen.

16. Bonusen för lojalitet och systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden regleras i bestämmelserna i det kollektivavtal som undertecknades den 28 april 1988 inom ramen för den partssammansatta kommittén för byggnadssektorn, och som till följd av den kungliga förordningen av den 15 juni 1988 blev bindande. Enligt artikel 2 förpliktas alla de företag som är beroende av denna partssammansatta kommitté att till fonden betala in en avgift som motsvarar 9,12 procent av bruttolönen för varje arbetstagare. 9 procent går till utbetalning av arbetstagarnas bonus för lojalitet och 0,12 procent till förvaltningskostnader. De företag inom branschen, vilkas arbetstagare till följd av ogynnsamma väderförhållanden riskerar att få avbryta sitt arbete skall enligt artikel 3 också betala in avgifter till fonden på 2,1 procent av bruttolönen för varje arbetstagare. 2 procent går till utbetalning av kuponger och 0,1 procent till förvaltningskostnader.

17. I slutet av varje räkenskapsår, som omfattar perioden mellan den 1 juli och den 30 juni vad beträffar bonusen för lojalitet och den 1 januari till den 31 december vad beträffar kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden, skickar det organ som handhar uppbörden av avgifter, Office patronal d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence (nedan kallat OPOC), de kort till arbetsgivarna som intygar att avgifterna har betalats in. Detta kort, som berättigar arbetstagaren att få ut sin bonus för lojalitet, skall överlämnas till varje arbetstagare senast den 30 september, medan kortet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden skall överlämnas till arbetstagaren senast den 29 april följande räkenskapsår. Arbetstagarna kan välja mellan att begära utbetalning av det belopp som bonusen eller kupongerna uppgår till från OPOC eller från sin fackförening. Bonusen för lojalitet betalas ut från och med den första arbetsdagen i november, medan kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden betalas ut från och med den 30 april. Den belgiska regeringen har i sitt skriftliga yttrande fastställt och under sammanträdet bekräftat att arbetstagare i utländska företag uppbär det belopp som bonusen och kupongerna uppgår till genom internationellt postgiro.

B — *Fransk lagstiftning*

18. Skyldigheterna i samband med innehav och förvaring av anställningsrelaterade handlingar fastställs i arbetslagen. Av dessa förpliktelser är följande av intresse:

— att föra ett enda personalregister, där samtliga arbetstagare listas efter anställningstid och med personuppgifter. Detta register skall föras vid företagets säte och på varje ställe där

företaget har verksamhet och skall hållas tillgängligt för yrkesinspektionen.

— att till arbetstagare överlämna ett lönebesked, med uppgifter om arbetsgivarens namn och adress, den arbetsplats där den anställde arbetar, det organ till vilket avgifterna betalas, tillämpligt kollektivavtal, den anställdes namn och adress, befattning och yrkeskategori, arbetstid, bruttolön, bonus och traktamenten samt arbetsgivaravgifter och övriga lönebikostnader som innehållits från bruttolönen.

— att föra en avlöningsbok som, för att yrkesinspektionen skall kunna undersöka om arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter, skall innehålla samma uppgifter som lönebeskeden.

— att vid företagets säte till yrkesinspektionens förfogande föra en förteckning över alla bygg- och anläggningsarbeten och andra verksamheter av begränsad varaktighet.

— Under den omstridda perioden, det vill säga mellan år 1991 och 1993, förpliktades arbetsgivarna enligt fransk lagstiftning att till arbetstagaren vid anställningen utfärda ett personligt utdrag ur personalregistret, ett anställningsintyg, ett anställningsavtal eller en annan handling av vilken anställningsdagen framgick och som föreskrevs i kollektivavtalet. Arbetsgivaren skulle behålla ett exemplar av dessa handlingar tills han hade överlämnat det första lönebeskedet till den anställde och en kopia av detta hade förts in i avlöningsboken.

I de flesta fall kan underlåtenhet att iaktta dessa förpliktelser få straffrättsliga följder.

19. Arbetsgivaren är också skyldig att fastställa en intern ordning för företaget, vilken särskilt skall omfatta bestämmelser om arbetarskydd och yrkeshygien, den disciplinära ordningen och arbetstagarnas skydd.

20. Vad beträffar löner råder det vissa inskränkningar i friheten att fastställa löner. För det första är arbetsgivare förpliktade att iaktta den minimilön som har fastställts enligt gällande bestämmelser och som går under benämningen garanterad minimilön för tillväxt (SMIC), en minimi-

lön som syftar till att säkerställa köpkraft och deltagande i landets ekonomiska utveckling bland de lägst avlönade. För det andra skall arbetsgivare iaktta de minimilöner för olika yrken som anges i det kollektivavtal som är tillämpligt på företaget, och i fråga om bolagen Arblade och Leloup är det kollektivavtalet för bygg- och anläggningsarbeten.

Dessutom förpliktar arbetslagen en arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen att till sina anställda utbetala lön som kompensation då "ogynnsamma väderförhållanden" utgör ett hinder för arbetets normala gång. Utbetalningen av denna lön, som verkställs direkt av arbetsgivaren, sköts genom fonderna vid de så kallade kassorna för utbetalning av lön för dagar då inget arbete utförts, kassor som uteslutande finansieras genom arbetsgivaravgifter.

I kollektivavtalet för bygg- och anläggningsbranschen fastställs likaså utbetalning av en bonus som går under benämningen för semester och som beviljas på grundval av arbetstagares tjänstetid i företaget. Denna skall, i enlighet med de olika kategorierna, överskrida antingen sex månader eller 1 675 arbetstimmar vid årets slut. Enligt kapitlet om betald semester har de anställda beroende på sin tjänstetid i företaget också rätt till mellan två och fyra extra dagars ledighet.

IV — Gemenskapsrättsliga bestämmelser

21. Friheten att tillhandahålla tjänster i gemenskapen regleras av bestämmelserna i kapitel 3 i avdelning III i fördraget, avseende fri rörlighet för personer, tjänster och kapital. Relevanta för avgörandet av dessa två mål är artiklarna 59 och 60, vilka har följande ordalydelse:

"*Artikel 59*

Inom ramen för nedanstående bestämmelser skall inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen gradvis avvecklas under övergångstiden för medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan stat inom gemenskapen än mottagaren av tjänsten.

Artikel 60

Som 'tjänster' i detta fördrags mening skall anses prestationer som normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller

under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital och personer.

Med tjänster skall särskilt avses verksamhet

a) av industriell natur,

b) av kommersiell natur,

c) inom hantverk,

d) inom fria yrken,

Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i kapitlet om etableringsrätt får den som tillhandahåller en tjänst i detta syfte tillfälligt utöva sin verksamhet i det land där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare."

22. I artikel 66 i fördraget föreskrivs att artiklarna 55—58 i kapitlet om etableringsrätt skall tillämpas på friheten att tillhandahålla tjänster. Bland dessa är särskilt artiklarna 56 och 58 av relevans. De har följande lydelse:

"*Artikel 56*

1. Bestämmelserna i detta kapitel, och åtgärder som vidtagits med stöd av dessa, skall inte hindra tillämpning av bestämmelser i lagar och andra författningar som föreskriver särskild behandling av utländska medborgare och som grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.

..."

"*Artikel 58*

Bolag som bildats i överensstämmelse med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen skall vid tillämpningen av bestämmelserna i detta kapitel likställas med fysiska personer som är medborgare i medlemsstaterna.

Med 'bolag' förstås bolag enligt civil- eller handelslagstiftning, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer, med undantag för sådana som inte drivs i vinstsyfte."

23. Från och med den 30 juni 1993 skulle medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning ha införlivat rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet [1] (nedan kallat direktiv 91/533). Förutom en detaljerad uppräkning av de upplysningar som arbetsgivaren skriftligen skall lämna till sina arbetstagare innehåller direktivet även föreskrifter beträffande utstationerade arbetstagare. Härvid preciseras ytterligare upplysningar som denne bör erhålla före sin avresa.

24. I slutet av december 1996 antog Europaparlamentet och rådet direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster [2] (nedan kallat direktiv 96/71), vari vissa situationer av det slag som utgör tvistefrågor i dessa två mål regleras. Tolkningen av dess bestämmelser kan emellertid inte direkt användas för att avgöra den nationella domstolens tolkningsfrågor, eftersom direktivet inte ens hade antagits då de händelser som ligger till grund för målen utspelade sig. För att anpassa sina respektive lagstiftningar förfogar medlemsstaterna i alla fall över en frist som inte går ut förrän den 16 december 1999.

V — Förfarandet vid denna domstol

A — *Yttrandena*

25. Inom den frist som fastställts i artikel 20 i EG-stadgan för domstolen har skriftligt yttrande i detta förfarande inlämnats av de tilltalade i de båda tvisterna vid den nationella domstolen, av den belgiska, den tyska, den österrikiska och den finländska regeringen samt av kommissionen.

26. Då det skriftliga förfarandet hade avslutats beslöt domstolens ordförande genom beslut av den 6 juni 1997 att dessa två mål skulle förenas vad gäller det muntliga förfarandet och domen.

27. Företrädarna för de tilltalade i tvisterna vid den nationella domstolen, för den belgiska, den tyska, den nederländska, den finländska och den engelska regeringen samt för kommissionen, infann sig under

1 — EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97.

2 — Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 november 1996 (EGT 1997, L 18, s. 1).

den muntliga förhandlingen den 19 maj 1998 för att muntligen framställa sina yttranden.

28. De tilltalade har undersökt den ena efter den andra av den första tolkningsfrågans olika delar, som omfattar de överträdelser som de åtalas för. De anser att de belgiska bestämmelser som det påstås att de skall följa på det hela taget är oförenliga med artiklarna 59 och 60 i fördraget i den mån de medför att företag som är etablerade i andra medlemsstater avskräcks från att komma till Belgien med sina arbetstagare för att tillhandahålla en tjänst. Enligt deras mening är ingen av dessa inskränkningar berättigad. Det är administrativa skäl som ligger till grund för de krav som i belgisk lagstiftning ställs på företagen, nämligen att förvara personalregister och personliga konton vid en fysisk persons hemvist i Belgien om det är ett utländskt företag som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare, att på varje byggarbetsplats föra ett särskilt personalregister, att ange ett ombud eller en företrädare som förvarar arbetstagarnas personliga konton, att fastställa personliga konton och att upprätta en arbetsordning. Dessa krav grundar sig inte i något fall på tvingande hänsyn till allmänintresset, som i förekommande fall skulle kunna motivera att friheten att tillhandahålla tjänster inskränks. Om domstolen inte delar denna uppfattning anför de tilltalade att allmänintresset redan har säkerställts genom det faktum att de skall uppfylla liknande krav i enlighet med lagstiftningen i etableringsstaten. De gör även gällande att de belgiska bestämmelserna inte är förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom samma resultat skulle kunna uppnås med mindre betungande åtgärder.

29. Beträffande skyldigheten att inte hindra yrkesinspektionens kontroll av att de belgiska bestämmelserna om förvaring av anställningsrelaterade handlingar iakttas, anser de tilltalade företagen att även den yrkesinspektion som fortlöpande skall kontrollera att dessa bestämmelser iakttas är oförenlig med artikel 59 i fördraget, eftersom bestämmelserna är det.

30. De tilltalade anser att företag, som är etablerade i medlemsstater där det inte har fastställts en obligatorisk minimilön eller där minimilönen är lägre än i Belgien, avskräcks från att bege sig till denna medlemsstat på grund av att skyldigheten att betala ut den belgiska minimilönen till arbetstagarna medför högre kostnader för dem än om de inte förflyttar sig. Dessutom är denna skyldighet i praktiken diskriminerande i förhållande till de företag som är etablerade i Belgien och som vid tillhandahållandet av samma slags tjänster inte behöver betala ut traktamenten till sina arbetstagare då dessa utstationeras. Syftet med att inskränka friheten att tillhandahålla tjänster är inte främst att skydda arbetstagare, ett skydd som för övrigt inte

är mindre omfattande i Frankrike. Enligt det inspektionsprotokoll som ligger till grund för talan och i vilket det hänvisas till "en utländsk arbetsgivares olagliga uppträdande, som innebär ett hot mot den konkurrensmässiga ställningen för belgiska arbetsgivare inom samma verksamhetsområde", är syftet i stället rent ekonomiskt.

31. Beträffande inbetalningen av avgifter för att finansiera bonusen för lojalitet och systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden anser de tilltalade företagen att även om det är fråga om en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster, handlar det om en inskränkning som har införts på grund av det allmänintresse som är förknippat med det sociala skyddet för arbetstagarna i branschen. Emellertid tillägger de tilltalade att dessa arbetstagare redan åtnjuter ett jämförbart skydd på grund av de arbetsgivaravgifter som har betalats in i etableringsstaten, avgifter som är avsedda att täcka samma risker och, som även om de inte har samma syften åtminstone har mycket liknande sådana. Därför är denna inskränkning inte berättigad.

Beträffande skyldigheten att utfärda ett personligt registerkort för varje arbetstagare, anför de att syftet med detta registerkort, som har överlämnats både i sin provisoriska och i sin godkända form från fonden, endast är att kontrollera om arbetsgivaren betalar in ovannämnda avgifter. Det provisoriska registerkortet, som arbetsgivaren skall fylla i under den första arbetsdagen i Belgien, godkänns nämligen endast om denne uppfyller sina skyldigheter gentemot fonden, nämligen att ansluta sig till denna fond, betala ett belopp på 250 BEF per arbetstagare och betala in avgifter. De tillägger att arbetsgivaren likaså är förpliktad att lämna in ett exemplar av blankett E 101 för att intyga att han fortsätter att erlägga avgifter till socialförsäkringssystemet i den medlemsstat där han är etablerad, vilket befriar honom från att även behöva betala in dem i Belgien.

32. I den mån som gemenskapsrättens regler i fråga om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster konkretiseras och fastställs i direktiv 96/71, anser den belgiska regeringen att de bestämmelser i direktivet som medlemsstaterna inte behöver utveckla hädanefter skall utgöra grundvalen för tolkningen av de rättigheter och skyldigheter som framgår av artiklarna 59 och 60 i fördraget. På grundval av detta fastställer denna regering att alla de skyldigheter för arbetsgivaren som räknas upp i den första tolkningsfrågan fastställs i lagstiftning om allmän ordning och säkerhet, och att en underlåtenhet att iaktta dessa bestämmelser får straffrättsliga konsekvenser. Sedan undersöker den dessa skyldigheter mot bakgrund av direktivets bestämmelser.

33. Enligt den belgiska regeringens mening kan skyldigheterna indelas i skyldigheter som avser anställningsrelaterade handlingar, skyldigheter som avser minimilönen

och en skyldighet att upprätta en arbetsordning. Beträffande de förstnämnda skyldigheterna påpekar denna regering att de praktiska problemen med att mottagarstaten skall godkänna de handlingar som ursprungsstaten utfärdar som bevis på att dess sociallagar har iakttagits blir oöverstigliga på gemenskapsrättens nuvarande stadium. I fråga om brott mot sociallagar har yrkesinspektionens avdelningar för det första territoriell behörighet. För det andra är det praktiskt taget omöjligt för myndigheterna i mottagarstaten att säkert känna till vilken karaktär och räckvidd de arbetsvillkor som fastställs i ursprungsstatens lagstiftning har, då det för närvarande inte finns ett organiserat system för samarbete eller informationsutbyte mellan medlemsstaterna. I detta sammanhang är en lämplig kontroll möjlig endast om lagstiftningen om anställningsrelaterade handlingar iakttas i mottagarstaten, där också tillämpliga arbets- och anställningsvillkor för arbetsgivaren fastställs.

34. Beträffande de skyldigheter som är att hänföra till den andra gruppen, exempelvis skyldigheten att utbetala minimilön, att erlägga avgifter till bonus för lojalitet och att bidra till finansieringen av systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden, förklarar den belgiska regeringen att det åligger tjänsteleverantören att intyga att arbetstagarna, i enlighet med ursprungsstatens bestämmelser och för samma period, i praktiken redan åtnjuter samma rättigheter som de skulle ha haft till följd av lagstiftningen i mottagarstaten. Det är dessutom nödvändigt att förvissa sig om att varje stats rättsordning täcker samma risker och har identiska syften samt att arbetstagare är garanterade det sociala skyddet på samma sätt och i samma omfattning. Till sist fastställer den att syftet med rättsordningarna inte endast skall bedömas med utgångspunkt i deras karaktär, utan också med hänsyn till betydelsen av de rättigheter som arbetstagare medges genom dessa rättsordningar.

35. Skyldigheten att upprätta en arbetsordning i syfte att informera arbetstagare om deras rättigheter och skyldigheter och att möjliggöra för yrkesinspektionen att kontrollera arbetsvillkoren, kan inte anses vara uppfylld genom att det inges en i utlandet upprättad arbetsordning, eftersom denna inte alls kan förse utstationerade arbetstagare med någon information om mottagarstatens gällande arbetsvillkor, exempelvis vad gäller förfarandet vid en arbetsolycka eller arbetstidens förläggning, särskilda lokala helgdagar eller dagar till vilka helgdagar som infaller på en söndag flyttas fram.

36. Den tyska regeringen anser att artiklarna 59 och 60 i fördraget skall tolkas så att de inte utgör hinder för en mottagarstat att förplikta företag, som är etablerade i en annan medlemsstat, och som utstationerar arbetstagare på mottagarstatens territorium för att utföra ett arbete, att betala arbetstagarna den minimilön som har fastställts i det relevanta kollektivavtalet för bygg- och anläggningsarbete i denna stat.

Beträffande övriga skyldigheter, vilka framgår av belgisk lagstiftning, anser den tyska regeringen att iakttagandet av gällande sociallagstiftning i etableringsstaten gör det möjligt för myndigheterna i denna stat att kontrollera att de arbetsvillkor som är tillämpliga på grundval av deras lagstiftning iakttas. När företaget utstationerar arbetstagare i en annan stat räcker det dock inte med att gällande sociallagstiftning iakttas i denna stat för att myndigheterna skall kunna kontrollera att de arbetsvillkor som tillämpas inom dess territorium iakttas.

37. Den finländska regeringen hävdar att de lönevillkor som har fastställts i kollektivavtalen, liksom i Belgien, också tillämpas på den verksamhet som utländska arbetstagare bedriver i Finland, oberoende av vilken lag avtalsparterna har valt att följa. På yrkesinspektionens begäran är den arbetsgivare som har utstationerat arbetstagare i Finland skyldig att informera dessa om tillämpliga arbetsvillkor. Den finländska regeringen anser att det inte finns någon anledning att arbetsgivarens skyldighet att betala gällande minimilön i den medlemsstat i vilken tjänsten tillhandahålls, och att direkt tillhandahålla andra liknande prestationer till arbetstagaren, skulle utgöra en dubbel börda för arbetsgivaren och att de bestämmelser som syftar till att i en medlemsstat säkerställa ett minimiskydd i fråga om arbetsvillkor, och då särskilt när det gäller minimilöner, oberoende av vilken arbetsgivarens ursprungsstat är, ändå är bindande på det nationella området och inte strider mot gemenskapsrätten. Den anser att ett företag i en annan medlemsstat kan åläggas administrativa skyldigheter i den mån detta är erforderligt för att säkerställa att nationella arbetsrättsliga föreskrifter iakttas, även om detta innebär att arbetsgivaren i ursprungsstaten är föremål för jämförbara skyldigheter med samma syfte.

38. Den österrikiska regeringen anser att artiklarna 59 och 60 i fördraget skall tolkas så att de inte utgör hinder för en mottagarstat att ålägga en utländsk arbetsgivare att iaktta rättsliga eller avtalade bestämmelser om utbetalning av minimilön till de arbetstagare som har utstationerats på dess territorium, att en minimilön omfattar arbetsgivaravgifter till bonus för lojalitet och kuponger för ogynnsamma väderförhållanden, då dessa är ett slags lön för ett utfört arbete, och att den omständigheten att domstolen har tillerkänt medlemsstaterna en rätt att på grund av tvingande hänsyn till allmänintresset inskränka friheten att tillhandahålla tjänster ovillkorligen innebär att de har en underförstådd rätt att kontrollera hur de skyddsåtgärder som syftar till att säkerställa detta allmänintresse iakttas.

39. Kommissionen anser att den arbetstagare som av sitt företag har utstationerats

i en annan medlemsstat för att utföra ett arbete skall åtnjuta den minimilön som har fastställts i denna stat för arbetstagarna inom branschen, utan att förlora rätten till att omfattas av förmånligare villkor av det slag som han åtnjutit i ursprungsstaten. Beträffande skyldigheten att erlägga avgifter till bonus för lojalitet och kuponger för ogynnsamma väderförhållanden hävdar den att de företag som utstationerar arbetstagare i Belgien skall befrias från att erlägga avgifter i denna stat endast om de redan är förpliktade att erlägga avgifter i sitt ursprungsland, för samma arbetstagare, samma risker och till system som i praktiken har samma syfte. Det tillkommer den nationella domstolen att göra en jämförelse mellan den lön som en arbetstagare skulle ha uppburit om han hade arbetat i ursprungslandet och den lön som skulle ha tillkommit honom i enlighet med tillämpliga belgiska bestämmelser och jämföra de avgifter som de båda staterna kräver inbetalning av. Kommissionen anser att mottagarstaten är behörig att kontrollera att dess sociala lagstiftning efterlevs, varvid proportionalitetsprincipen under alla omständigheter skall iakttas. Kravet på att utfärda ett personligt registerkort för varje arbetstagare och att föra övriga anställningsrelaterade handlingar skulle kort sagt varken öka den administrativa bördan eller ge upphov till ytterligare utgifter för arbetsgivaren. Beträffande kravet på att upprätta en arbetsordning hävdar kommissionen att denna handling enligt belgiska bestämmelser skall innehålla flera uppgifter än motsvarande handling i Frankrike. I detta land finns den största delen av dessa upplysningar i andra handlingar, som till exempel i arbetstagarens lönebesked och i personalregistret, vilka skall ställas till de belgiska myndigheternas förfogande. Slutligen hävdar kommissionen att de företag som utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat inte kan undandra sig de offentliga myndigheternas kontroll av att arbetslagstiftningen iakttas.

40. Vid utgången av den frist för att lämna in yttranden som fastställs i artikel 20 i EG-stadgan för domstolen beslöt denna att ställa några frågor till dem som hade deltagit i förfarandet för förhandsavgörande. Först frågade domstolen samtliga deltagare om de skyldigheter som fastställts i belgisk lagstiftning, och som dels består i att utse ett ombud eller en företrädare i Belgien till att föra arbetstagarnas personliga konton, dels i att förvara personalregister och personliga konton för varje arbetstagare vid en fysisk persons hemvist i Belgien, kan motsvara upprättandet av kontor, filialer eller dotterbolag i enlighet med artikel 52 i fördraget. Den andra frågan, som riktades till medlemsstaterna och kommissionen, avsåg samma skyldigheter och syftade till att precisera huruvida de utgör en direkt diskriminering på grund av nationalitet. Den tredje frågan riktades endast till den belgiska regeringen, som ombads precisera vilken lagstiftning eller praxis som omfattade bonusen för lojalitet och systemet med kuponger för ogynn-

samma väderförhållanden i form av minimilön.

B — *Svar på domstolens första skriftliga fråga*

41. De tilltalade i tvisterna vid den nationella domstolen har svarat att begreppet etablering i artikel 52 i fördraget inte är begränsat till att omfatta upprättandet av kontor, filialer eller dotterbolag, utan att det omfattar alla mindre specificerade typer av inrättningar, förutsatt att det är fråga om en viss varaktighet. De anser att de utmärkande egenskaperna för en etablering föreligger i detta mål, nämligen en konkret inrättning där handlingarna avseende arbetstagarna förvaras, en viss varaktighet, i den mån som arbetsgivarens skyldighet att förvara dessa handlingar under en frist på fem år utvidgas till att omfatta ombud eller företrädare med hemvist i Belgien, och denna konkreta inrättning är underordnad en huvudverksamhet i en annan medlemsstat. De har tillagt att ombudet i Belgien för en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat ovillkorligen skall ha rättsliga och administrativa befogenheter som gör att arbetsgivaren kan ställas till ansvar om de skyldigheter som har fastställts i belgisk lagstiftning inte iakttas.

42. Den belgiska regeringen anser däremot att ifrågavarande skyldigheter inte ger upphov till en etablering i den mening som avses i artikel 52 i fördraget och att den arbetsgivare som inte har ett säte i Belgien i praktiken vanligtvis hänvänder sig till ett secrétariat social (en inrättning som ombesörjer olika myndighetsärenden för medborgarnas räkning), ett förvaltningsbolag eller till ett bokföringsföretag, som han ger i uppdrag att förvara personalregistret och de anställningsrelaterade handlingarna. Det är fråga om en verksamhet som är begränsad till att konkret förvara och kunna tillhandahålla handlingar utan att ombudet har någon befogenhet att företräda arbetsgivaren inför utomstående. Alltså föreligger inte villkoren för att en etablering skall anses ha skett i enlighet med artikel 52, nämligen varaktighet och representantskap.

Under förhandlingen har den belgiska regeringens företrädare tillagt att personalregister och personliga konton kan förvaras på själva platsen där arbetet utförs under hela den tid som arbetet pågår, varvid den som ansvarar för arbetets utförande skall se till att dessa handlingar ställs till yrkesinspektionens förfogande. När uppgiften har utförts skall dessa handlingar emellertid under fem år förvaras vid en fysisk persons hemvist i Belgien. Av denna anledning föreskrivs det att ett ombud eller en företrädare skall utses till att ansvara för att handlingarna förvaras.

43. Den tyska regeringen har påpekat att det i belgisk lagstiftning ställs krav på att ett företag skall ha en viss närvaro i Belgien. I detta mål är det nödvändigt att avgöra om detta krav mot bakgrund av

proportionalitetsprincipen är förenligt med artikel 59 i fördraget.

44. Den finländska regeringen har hävdat att svaret på denna fråga är beroende av om det i belgisk lagstiftning ställs krav på att personalregister och personliga konton förvaras i Belgien eller om det räcker med att dessa handlingar på yrkesinspektionens begäran kan ställas till dennas förfogande, och att svaret även är beroende av hur länge handlingarna skall förvaras. Dessa uppgifter framgår inte av den nationella domstolens begäran om förhandsavgörande.

45. Den österrikiska regeringen anser att ett ombud eller en företrädare kan anförtros att föra personalregister och personliga konton genom ett enkelt avtal. Beroende på omständigheterna kan det föreskrivas att en inrättning skall skapas, men detta är ingen nödvändig konsekvens. Under alla omständigheter skall hänsyn tas till varaktigheten hos den verksamhet som tjänsteleverantören bedriver i mottagarstaten och arbetsgivarens uppträdande i allmänhet, till exempel att en inrättning har funnits ganska länge på den plats där tjänsterna utförs, eller medlemskap i yrkesorganisationer i mottagarstaten.

46. Kommissionen har svarat att kravet på att en tjänsteleverantör, utan huvudsäte i Belgien, skall utse ett ombud inte innebär skyldighet att upprätta en etablering eftersom ombudet, på grund av att hans roll är begränsad till att bevara vissa handlingar avseende arbetstagare, inte är behörig att sluta avtal för företagets räkning.

47. Under förhandlingen har företrädaren för Förenade kungariket hävdat att utländska företags skyldighet att i Belgien utse en företrädare till att vid sin hemvist förvara vissa handlingar inte innebär att dessa företag utövar en ekonomisk verksamhet genom denna företrädare och kan därför inte tolkas som en skyldighet att upprätta en filial eller ett kontor i enlighet med artikel 52 i fördraget.

C — *Svar på domstolens andra skriftliga fråga*

48. Såväl den belgiska, den tyska, den finländska, den österrikiska och den engelska regeringen som kommissionen anser att belgiska och utländska företag som tillhandahåller tjänster i Belgien har samma skyldighet att förvara personalregister och personliga konton och att det därför inte

föreligger en direkt diskriminering på grund av nationalitet.

D — *Svar på domstolens tredje skriftliga fråga*

49. För att besvara denna fråga inskränker den belgiska regeringen sig till att påminna om att bonusen för lojalitet och systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden infördes 1988 genom ett kollektivavtal, som förklarades vara bindande genom en kunglig förordning av den 15 juni 1988, att bonusen för lojalitet, som uppgår till 9 procent av bruttolönen, faktiskt motsvarar en bonus i slutet av året för arbetstagarna inom bygg- och anläggningsbranschen, att kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden, som uppgår till 2 procent av arbetstagarnas bruttolön och utgör en återbetalning från fonden intill ett belopp av 50 procent av den lön som arbetsgivaren inte har utbetalat för de dagar då arbetstagare har infunnit sig på arbetsplatsen men på grund av ogynnsamma väderförhållanden har hindrats från att påbörja eller tvingats att avbryta arbetet. Av denna anledning har den belgiska regeringen dragit den slutsatsen att arbetstagare på grund av anställningsförhållandet utan tvivel har rätt till ersättning i form av bonus och kuponger som utgör en del av årsinkomsten för arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen och som garanteras genom gällande rättsordning och vedertagen praxis, medan inbetalandet av de avgifter som är avsedda att finansiera de båda systemen är ett sätt att betala en del av den lön som arbetsgivaren inom denna bransch skall erlägga till sina arbetstagare.

VI — Behandling av tolkningsfrågorna

A — *Inledande anmärkningar*

50. Genom sin första fråga i de båda målen vill Tribunal Correctionnel de Huy veta om de skyldigheter som genom belgisk lagstiftning åläggs företag inom bygg- och anläggningsbranschen, vilka förflyttar sig till Belgien med sina arbetstagare för att bedriva viss verksamhet, utgör inskränkningar i strid med friheten att tillhandahålla tjänster i det fall då ifrågavarande företag är etablerade i en annan medlemsstat där de redan har skyldigheter med jämförbara syften med avseende på samma arbetstagare och samma verksamhetsperiod.

51. Vid det här laget tror jag att det inte råder något tvivel om att de skyldigheter som de belgiska myndigheterna vill ålägga de tilltalade bolagen att uppfylla i praktiken utgör inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster, eftersom de kan föra med sig kostnader och ytterligare administrativa bördor för företag som är etablerade i en annan medlemsstat, genom att de försvårar och gör det mindre lockande för dem att flytta till Belgien för att utföra

bygg- och anläggningsarbeten. Det är fråga om att, mot bakgrund av domstolens rättspraxis, undersöka om dessa inskränkningar är berättigade av tvingande hänsyn till allmänintresset eller om de är oförenliga med gemenskapsrätten.

52. För att kunna besvara tolkningsfrågorna kommer jag för det första att redogöra för domstolens rättspraxis beträffande inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster. Därefter kommer jag att behandla den första frågan och analysera de tio skyldigheter som den nationella domstolen räknar upp. Jag kommer att dela upp dessa skyldigheter i tre grupper: de skyldigheter som består i att betala ut den minimilön som har fastställts i mottagarstaten till utstationerade arbetstagare och för varje arbetstagare betala in avgifter för bonus för lojalitet och till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden (nr 2 och 6), de skyldigheter som syftar till att underlätta för myndigheterna i mottagarstaten att kontrollera att landets sociallagstiftning iakttas (nr 1, 3, 4, 5, 9 och 10) och de skyldigheter som innebär att företagen skall samarbeta med yrkesinspektionen (nr 7 och 8). Till sist skall jag behandla den andra frågan.

B — *Domstolens rättspraxis beträffande inskränkningarna i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen*

53. Genom artikel 59.1 i fördraget förpliktas medlemsstaterna att avveckla inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen under övergångsperioden för medborgare i medlemsstaterna som har etablerat sig i ett annat land i gemenskapen än mottagaren av tjänsten. Genom artikel 60 tredje stycket i fördraget tillerkänns den som tillhandahåller en tjänst rätten att tillfälligt utöva sin verksamhet i en annan medlemsstat på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare. Båda bestämmelserna har direkt effekt och kan från övergångstidens utgång åberopas vid de nationella domstolarna. [3]

54. I enlighet med domstolens rättspraxis, syftar artiklarna 48 och 59 i fördraget till att underlätta för medborgare i gemenskapens medlemsstater att utöva all slags yrkesverksamhet inom hela gemenskapens territorium samtidigt som de utgör hinder för nationella regler som skulle kunna missgynna dessa medborgare när de vill utvidga sin verksamhet till mer än en enda medlemsstats territorium. [4]

55. Skyldigheten att avskaffa inskränkningarna i friheten att tillhandahålla tjänster är, i fråga om den person som tillhandahåller tjänster, enligt domstolens tolkning främst ett förbud mot all diskriminering på grund av nationalitet eller den omständigheten att han är etablerad i en

3 — Dom av den 3 december 1974 i mål 33/74, Van Binsbergen (REG 1974, s. 1299; svensk specialutgåva, volym 2, s. 381), punkterna 24 och 27.

4 — Dom av den 7 juli 1988 i mål 143/87, Stanton (REG 1988, s. 3877; svensk specialutgåva, volym 9), i de förenade målen 154/87 och 155/87, Wolf m.fl. (REG, s. 3897), punkt 13, och av den 20 maj 1992 i mål C-106/91, Ramrath (REG 1992, s. I-3351; svensk specialutgåva, volym 12), punkt 28.

annan medlemsstat än den där tjänsten skall tillhandahållas. [5] Enligt vad domstolen har förklarat förbjuder principen om likabehandling, som artikel 59 i fördraget är ett särskilt uttryck för, inte enbart öppen diskriminering grundad på nationalitet utan även alla former av dold diskriminering som, genom tillämpning av andra särskiljande kriterier, faktiskt leder till samma resultat. [6]

56. Domstolen har i detta avseende fastslagit att nationella regler som inte utan åtskillnad är tillämpliga på tjänster oavsett deras ursprung, och som därmed är diskriminerande, endast är förenliga med gemenskapsrätten om de kan hänföras till en uttrycklig undantagsbestämmelse. [7] Enligt artikel 66 i fördraget tillämpas artiklarna 55—58 i kapitlet om etableringsrätt på friheten att tillhandahålla tjänster. De nationella bestämmelser som föreskriver särskild behandling av utländska medborgare och som motiveras genom hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa utgör enligt artikel 56 undantag från de båda friheterna. Hänsyn av ekonomisk art kan inte anses utgöra sådana hänsyn till allmän ordning som avses i artikel 56 i fördraget. [8]

57. Domstolen har även fastslagit att inskränkningar i den frihet som garanteras genom fördraget inom detta område, i avsaknad av harmoniserade regler som är tillämpliga på tjänster, dessutom kan härröra från tillämpningen av nationella regleringar — som gäller för alla personer som är etablerade på den ifrågavarande statens territorium — på personer som tillhandahåller tjänster och som är etablerade på en annan medlemsstats territorium, vilka redan måste uppfylla föreskrifterna i den statens lagstiftning. [9] I detta hänseende finns det en fast rättspraxis enligt vilken det i artikel 59 i fördraget inte endast krävs att all diskriminering på grund av nationalitet skall avskaffas gentemot personer som tillhandahåller tjänster, utan också fastställs att detsamma gäller för varje inskränkning som är ägnad att förbjuda eller på annat sätt störa verksamheten för den som tillhandahåller tjänster och är etablerad i en annan medlemsstat där han rättsenligt tillhandahåller motsvarande tjänster, till och med om inskränkningen är tillämplig utan åtskillnad mellan medborgare i det egna landet som tillhandahåller tjänster och medborgare från andra medlemsstater som tillhandahåller tjänster. [10] Domstolen har tillagt att med tanke på den inre marknaden och för att uppnå dess syften utgör friheten att tillhandahålla tjänster

5 — Dom i mål Van Binsbergen, punkt 25 (ovan fotnot 3). Se dessutom dom av den 18 januari 1979 i de förenade målen 110/78 och 111/78, Van Wesemael m.fl. (REG 1979, s. 35; svensk specialutgåva, volym 4, s. 263), punkt 27 och av den 17 december 1981 i mål 279/80, Webb (REG 1981, s. 3305; svensk specialutgåva, volym 6, s. 267), punkt 14.

6 — Dom av den 5 december 1989 i mål C-3/88, kommissionen mot Italien (REG 1989, s. 4035; svensk specialutgåva, volym 10), punkt 8 och av den 3 juni 1992 i mål C-360/89, kommissionen mot Italien (REG 1992, s. I-3401), punkt 11.

7 — Dom av den 26 april 1988 i mål 352/85, Bond van Adverteerders m.fl. (REG 1988, s. 2085; svensk specialutgåva, volym 9), punkt 32 och av den 18 juni 1991 i mål C-260/89, ERT (REG 1991, s. I-2925; svensk specialutgåva, volym 11), punkt 24.

8 — Dom i mål Bond van Adverteerders m.fl., punkt 34 (ovan fotnot 7).

9 — Dom av den 25 juli 1991 i mål C-288/89, Collectieve Antennevoorziening Gouda m.fl. (REG 1991, s. I-4007; svensk specialutgåva, volym 11), punkt 12, och av den 9 juli 1997 i de förenade målen C-34/95, C-35/95 och C-36/95, De Agostini och TV-Shop (REG 1997, s. I-3843), punkt 51.

10 — Dom av den 25 juli 1991 i mål C-76/90, Säger (REG 1991, s. 4221), punkt 12, och av den 5 juni 1997 i mål C-398/95, SETTG (REG 1997, s. I-3091), punkt 16.

även hinder för tillämpning av varje nationell reglering som medför att det blir svårare att tillhandahålla tjänster mellan medlemsstater än att tillhandahålla tjänster enbart internt inom en medlemsstat. [11]

58. I detta avseende har domstolen i sin tolkning kommit fram till att friheten att tillhandahålla tjänster, som är en grundläggande princip i fördraget, endast kan inskränkas genom bestämmelser som

1) är berättigade av hänsyn till allmänintresset och som är tillämpliga på alla personer eller företag som utövar en verksamhet på territoriet i den stat där tjänsten mottages och endast i den mån detta allmänintresse inte skyddas genom de bestämmelser som den som tillhandahåller tjänsten omfattas av i den medlemsstat där han är etablerad,

2) är nödvändiga för att garantera att det mål som eftersträvas uppnås och

3) inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. [12]

59. Under årens lopp har domstolen utformat en kasuistisk rättspraxis med avseende på tvingande hänsyn till allmänintresset som kan berättiga att det, i nationella bestämmelser, fastställs hinder för friheten att tillhandahålla tjänster. Som exempel och utan att vara uttömmande har domstolen som sådana hänsyn erkänt: skydd för immaterialrätt, [13] nödvändigheten av att skydda tjänstens mottagare, vilket kan berättiga att tjänsteleverantören underkastas mottagarstatens yrkesregler, [14] socialt skydd för arbetstagare, [15] konsumentskydd, [16] god handelssed, [17] en beständig kulturpolitik, som syftar till att bibehålla en nationell radio- och TV-verksamhet varigenom mångfalden säkerställs, [18] skyddet för god rättsskipning, [19] att säkerställa

11 — Dom av den 5 oktober 1994 i mål C-381/93, kommissionen mot Frankrike (REG 1994, s. I-5145; svensk specialutgåva, volym 16), punkt 17.

12 — Dom av den 4 december 1986 i mål 205/84, kommissionen mot Tyskland (REG 1986, s. 3755; svensk specialutgåva, volym 8), punkt 27, av den 26 februari 1991 i mål C-180/89, kommissionen mot Italien (REG 1991, s. I-709), punkterna 17 och 18 och Ramrath, punkterna 29—31 (ovan fotnot 4).

13 — Dom av den 18 mars 1980 i mål 62/79, Coditel (REG 1980, s. 881), punkt 18.

14 — Dom i mål Van Wesemael, punkt 28 (ovan fotnot 5).

15 — Dom i mål Webb, punkt 19 (ovan fotnot 5), av den 3 februari 1982 i de förenade målen 62/81 och 63/81, Seco (REG 1982, s. 223; svensk specialutgåva, volym 6, s. 299), punkt 14, av den 27 mars 1990 i mål C-113/89, Rush Portuguesa (REG 1990, s. I-1417; svensk specialutgåva, volym 10), punkt 18, av den 9 augusti 1994 i mål C-43/93, Vander Elst (REG 1994, s. I-3803; svensk specialutgåva, volym 16), punkt 23 och av den 28 mars 1996 i mål C-272/94, Guiot (REG 1996, s. I-1905), punkt 16.

16 — Dom av den 4 december 1986 i mål 220/83, kommissionen mot Frankrike (REG 1986, s. 3663), punkt 20, i mål 252/83, kommissionen mot Danmark (REG, s. 3713), punkt 20, kommissionen mot Tyskland, punkt 30 (ovan fotnot 12) och i mål 206/84, kommissionen mot Irland (REG s. 3817), punkt 20, av den 26 februari 1991 i mål C-198/89, kommissionen mot Grekland (REG 1991, s. I-727), punkt 21 och av den 9 juli 1997 i mål C-222/95, Parodi (REG 1997, s. I-3899), punkt 32.

17 — Dom i mål De Agostini och TV-Shop, punkt 53 (ovan fotnot 9).

18 — Dom i mål Collectieve Antennevoorziening Gouda, punkterna 23 och 25 (ovan fotnot 9), av den 25 juli 1991 i mål C-353/89, kommissionen mot Nederländerna (REG 1991, s. I-4069; svensk specialutgåva, volym 11), punkt 30 och av den 3 februari 1993 i mål C-148/91, Veronica Omroep Organisatie (REG 1993, s. I-487; svensk specialutgåva, volym 14), punkt 15.

19 — Dom av den 12 december 1996 i mål C-3/95, Reisebüro Broede (REG 1996, s. I-6511), punkt 36.

sambandet i ett skattesystem, [20] att bevara den nationella finanssektorns goda rykte, [21] att bevara nationella historiska arv och konstarv, [22] bedömning av arkeologisk, historisk och konstnärlig egendom och bästa möjliga spridning av kunskaper om ett lands konst och kulturarv [23] samt risken för att den ekonomiska balansen i systemet för social trygghet allvarligt rubbas. [24]

60. Domstolen har likaså fastslagit att det huvudsakliga syftet med artiklarna 59 och 60 är att göra det möjligt för den som tillhandahåller tjänster att utöva sin verksamhet i det land där tjänsten utförs utan att diskrimineras i förhållande till denna stats egna medborgare. Detta innebär dock inte att all nationell lagstiftning som gäller för denna stats egna medborgare, och som i allmänhet är tillämplig på permanent verksamhet som utförs av företag som är etablerade i den staten, kan tillämpas i sin helhet på samma sätt på verksamhet som är av tillfällig karaktär och som utövas av företag som är etablerade i andra medlemsstater. [25] Den har också understrukit att de villkor som föreskrivs i lagstiftningen i mottagarstaten inte får innebära att motsvarande lagstadgade villkor som redan har uppfyllts i etableringsstaten på nytt skall uppfyllas, och tillsynsmyndigheten i mottagarstaten måste ta hänsyn till de kontroller och undersökningar som redan har utförts i etableringsstaten. [26]

C — *Skyldigheten att till utstationerade arbetstagare betala ut den minimilön som har fastställts i mottagarstaten och för varje arbetstagare betala in avgifter till bonus för lojalitet och till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden (skyldigheterna nr 2 och 6 i den första tolkningsfrågan)*

61. Detta är första gången som domstolen får en direkt fråga från en nationell domstol om hur friheten att tillhandahålla tjänster påverkas av det faktum att företag som är etablerade i en annan medlemsstat och som flyttar med sina arbetstagare är skyldiga att betala ut den minimilön som har fastställts i mottagarstaten. Underligt nog finns det emellertid en fast rättspraxis i detta avseende, enligt vilken gemenskapsrätten inte förhindrar att medlemsstaterna utvidgar sin lagstiftning om minimilöner, eller de kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter om detta, till att omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete, även om detta bara är tillfälligt, på deras territorium oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad. Gemenskapsrät-

20 — Dom av den 28 januari 1992 i mål C-204/90, Bachmann (REG 1992, s. I-249; svensk specialutgåva, volym 12), punkt 28, i mål C-300/90, kommissionen mot Belgien (REG, s. I-305), punkt 21 och av den 14 november 1995 i mål C-484/93, Svensson och Gustavsson (REG 1995, s. I-3955), punkt 16.

21 — Dom av den 10 maj 1995 i mål C-384/93, Alpine Investments (REG 1995, s. I-1141), punkt 44.

22 — Dom av den 26 februari 1991 i mål kommissionen mot Italien, punkt 20 (ovan fotnot 12).

23 — Dom av den 26 februari 1991 i mål C-154/89, kommissionen mot Frankrike (REG 1991, s. I-659; svensk specialutgåva, volym 11), punkt 17, och kommissionen mot Grekland, punkt 21 (ovan fotnot 16).

24 — Dom av den 28 april 1998 i mål C-158/96, Kohll (REG 1998, s. I-1931), punkt 41.

25 — Dom i mål Webb, punkt 16 (ovan fotnot 5) och av den 10 juli 1991 i mål C-294/89, kommissionen mot Frankrike (REG 1991, s. I-3591), punkt 26.

26 — Dom i mål kommissionen mot Tyskland, punkt 47 (ovan fotnot 12).

ten förhindrar inte heller att medlemsstaterna med lämpliga medel säkerställer att dessa bestämmelser iakttas. Detta har för första gången fastställts av domstolen i domen i målet Seco,[27] och upprepats vid tre tillfällen.

62. I målet Seco var sökandebolagen etablerade i Frankrike och hade flyttat till Luxemburg med sina arbetstagare, som var medborgare i tredje land, för att utföra anläggnings- och underhållsarbeten på järnvägsnätet. Under den tid som arbetena utfördes i Luxemburg var de utstationerade arbetstagarna obligatoriskt anslutna till det franska socialförsäkringssystemet. De tvister som hade anhängiggjorts vid Cour de cassation du Luxembourg, som ställde tolkningsfrågorna, handlade om den skyldighet som genom luxemburgsk lagstiftning hade införts för de företag som tillfälligt utförde arbeten i Luxemburg med egna arbetstagare som var medborgare i tredje land att betala arbetsgivarens del av avgifter till försäkring för ålderdom och invaliditet för dessa arbetstagare. I detta fall förelåg dessutom andra omständigheter, nämligen att dessa arbetsgivare enligt fransk lagstiftning redan måste betala motsvarande avgifter för samma arbetstagare och för samma anställningsperioder, och att de avgifter som skulle betalas i Luxemburg inte gav dessa arbetstagare rätt till några sociala förmåner.

Enligt uppgifter från den luxemburgska socialförsäkringsinstitutionen skulle den förpliktelse som ålades arbetsgivarna anses vara berättigad då den syftade till att utjämna de ekonomiska fördelar som dessa kunde ha uppnått genom att inte iaktta nationella bestämmelser om minimilön. Socialförsäkringsinstitutionen hävdade att lönerna var höga i storhertigdömet och att det i praktiken var mycket svårt för mottagarstatens myndigheter att få de företag som med sin personal förflyttade sig dit för en relativt kort tidsperiod att iaktta lagarna om minimilön, trots att dessa betraktades som lagar avseende allmän ordning och säkerhet och var tillämpliga på alla personer som utförde ett avlönat arbete i Luxemburg. För att undvika en snedvridning av konkurrensen till förfång för en tjänsteleverantör som var etablerad i Luxemburg skulle alltså den som tillhandahöll samma slags tjänster och var etablerad i en annan medlemsstat inte vara befriad från att betala ovannämnda avgifter.

63. I sitt svar har domstolen fastställt att gemenskapsrätten förhindrar att en medlemsstat förpliktar en arbetsgivare som befinner sig i samma situation som företaget Seco ovan (det vill säga som redan

27 — Punkt 14 (ovan fotnot 15).

måste betala avgifter för samma arbetstagare och för samma anställningsperioder enligt lagstiftningen i den stat där han är etablerad, utan att de avgifter som betalas i den stat där tjänsten utförs ger dessa arbetstagare rätt till några sociala förmåner) att betala arbetsgivarens del av avgifterna till socialförsäkringen för dessa arbetstagare som utstationeras i denna stat och att en sådan förpliktelse inte heller är berättigad även om den syftar till att utjämna de ekonomiska fördelar som arbetsgivaren kan ha uppnått genom att inte iaktta bestämmelserna om minimilön i den stat där tjänsten utförs. [28]

64. I domen i målet Seco klargörs följaktligen att gemenskapsrätten inte utgör hinder för att medlemsstaterna utvidgar tilllämpningen av sin lagstiftning om minimilöner, eller de kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter om detta, till att omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete, även om detta bara är tillfälligt, på deras territorium, oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad, och att gemenskapsrätten inte heller förhindrar medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att dessa bestämmelser iakttas. Mot bakgrund av denna rättspraxis verkar det inte särskilt svårt att besvara tolkningsfrågorna från Tribunal Correctionnel de Huy. Enligt min redogörelse här nedan, efter min undersökning av tre andra domar som har ett direkt samband med ifrågavarande mål, är detta emellertid inte fallet.

65. Domstolen bekräftade denna rättspraxis i domen i målet Rush Portuguesa [29]. Ursprunget till denna tvist, som ledde till att Tribunal administratif de Versailles ställde flera tolkningsfrågor, var det protokoll som hade upprättats av yrkesinspektionen, som vid kontrollen av de bygg- och anläggningsarbeten som företaget Rush utförde i Frankrike upptäckte flera brott mot arbetslagarna. Dessa brott bestod i att arbetstagarna inte fått de arbetstillstånd som erfordras för medborgare i tredje land som utför avlönat arbete och inte heller hade anställts av Office national d'immigration, som enligt lagen har ensamrätt att anställa medborgare från tredje land. Det i Portugal etablerade företaget hade förflyttat sig till Frankrike med sina egna portugisiska arbetstagare, som vid tidpunkten för händelserna berördes av den övergångsperiod som gemenskapen och Portugal hade avtalat om i anslutningsakten med avseende på fri rörlighet för arbetstagare, särskilt vad gäller tillträde till anställning. [30]

28 — Ibidem, punkt 15.

29 — Punkt 18 (ovan fotnot 15).

30 — Akten om anslutningsvillkoren för Konungariket Spanien och Portugisiska republiken samt om anpassningarna av fördragen (EGT 1985, L 302, s. 23).

66. De lagar som företaget Rush klandrades för att ha brutit mot gällde allmän ordning och säkerhet i landet och var därför bindande för alla som befann sig inom det nationella territoriet. Trots detta ansåg domstolen att artikel 60 i fördraget, enligt vilken den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt får utöva sin verksamhet i en annan medlemsstat på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare, bör tolkas så att det enligt denna artikel innebär en diskriminering av sådana tjänsteleverantörer, jämfört med deras konkurrenter som är etablerade i mottagarlandet och obehindrat kan använda sig av sin egen personal, om tjänsteleverantörerna i samband med att de utstationerar arbetskraft skall åläggas att uppfylla villkor som begränsar deras handlingsfrihet, såsom exempelvis skyldighet att anställa personal på plats eller krav på arbetstillstånd, villkor som dessutom påverkar deras möjligheter att utföra tjänsten. [31] Med anledning av den oro som uttrycktes av den franska regeringen, som hävdade att arbetstagarna uppbar en mycket låg lön, har domstolen återupprepat att gemenskapsrätten inte utgör något hinder för att medlemsstaterna utvidgar sin lagstiftning om minimilön till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, även tillfälligt, inom deras territorium oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad.

67. I målet Vander Elst var det återigen fråga om huruvida det var möjligt för arbetstagare som inte åtnjöt någon rätt till fri rörlighet (det var vid detta tillfälle fråga om medborgare i tredje land) att arbeta i Frankrike vid tillhandahållande av tjänster från ett belgiskt företag, som var specialiserat på rivningsarbete och som förflyttade sig med sina arbetstagare. [32] Tribunal administratif de Châlons-sur-Marne ställde två tolkningsfrågor till domstolen, genom vilka den ville veta huruvida gemenskapsrätten utgör hinder för att en medlemsstat ställer krav på att företag etablerade i en annan medlemsstat som beger sig dit för att där utföra tjänster, och som lagligen och stadigvarande har medborgare i tredje land anställda, skall erhålla arbetstillstånd från en nationell invandrarmyndighet för dessa arbetstagare och betala de kostnader som är förenade med detta, med risk för att annars bli ålagda att betala administrativa böter.

68. Domstolens svar var naturligtvis jakande, och domen innehåller två precisioner av särskilt intresse för avgörandet av detta mål, trots att den inte tillför tidigare rättspraxis i denna fråga något nytt.

31 — Dom i mål Rush Portuguesa, punkt 12 (ovan fotnot 15).

32 — Punkt 23 (ovan fotnot 15).

Av domen i målet Seco har domstolen å ena sidan dragit den slutsatsen att bestämmelser i en medlemsstat, varigenom företag som är etablerade i en annan medlemsstat förpliktas att betala skatt för att inom dess territorium kunna anställa arbetstagare för vilka de redan för samma verksamhetsperioder har erlagt jämförbara skatter i sin etableringsstat, ger upphov till ytterligare en ekonomisk börda som belastar dessa företag mycket hårdare än de tjänsteleverantörer som är etablerade inom det nationella territoriet. [33]

Å andra sidan har domstolen återigen vederlagt argumentet att fransk lagstiftning var nödvändig för att hindra företag i övriga medlemsstater från att anställa arbetstagare i tredje länder och tillämpa mindre förmånlig lönesättning eller andra arbetsvillkor än dem som vanligen garanteras genom mottagarstatens lagstiftning, och den har erinrat om att alla medlemsstater kan utvidga tillämpningen av sin lagstiftning om minimilöner till att omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete på deras territorium oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad. Domstolen har också betonat att arbetstagare som var medborgare i tredje land och som hade anställts av företaget Vander Elst hade ett formenligt anställningskontrakt, som var föremål för belgisk lagstiftning.

69. Sist i denna rad av liknande rättsfall är hittills domen i målet Guiot, [34] som domstolen avkunnade år 1996 som svar på en tolkningsfråga från Tribunal Correctionnel d'Arlon i Belgien. Denna dom är intressant ur två aspekter. För det första bekräftar domstolen i denna dom sin fasta rättspraxis att gemenskapsrätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller de kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter beträffande minimilön till att gälla alla som innehar ett avlönat arbete, om än tillfälligt, inom dess territorium, oavsett i vilken stat arbetsgivaren är etablerad samt att det i gemenskapsrätten inte heller finns något förbud för medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att säkra att sådana regler efterlevs. Det andra som är av intresse är att målet handlade om de inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster som uppstod på grund av att en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som tillfälligt utför arbeten i Belgien enligt belgisk lag är skyldig att för varje arbetstagare betala in avgifter till bonus för lojalitet och till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden.

70. I denna dom fastställs det att en nationell regel, enligt vilken en arbetsgivare

33 — Ibidem, punkt 15.

34 — Punkt 12 (ovan fotnot 15).

som tillhandahåller tjänster i enlighet med fördraget, utöver de avgifter som denna redan betalar i den medlemsstat där han är etablerad, även måste betala arbetsgivaravgifter i den mottagande medlemsstaten, medför ytterligare en ekonomisk börda för arbetsgivaren så att han inte har möjlighet att konkurrera på samma villkor som de arbetsgivare som är etablerade i den mottagande medlemsstaten. I denna dom tilläggs att en sådan reglering, även om den tillämpas utan åtskillnad på inhemska tjänsteleverantörer och leverantörer från andra medlemsstater, utgör en inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 59 i fördraget. [35]

Domstolen medger sedan att även om allmänintresset i fråga om socialt skydd för arbetstagare inom byggnadssektorn, på grund av de särskilda villkor som gäller inom denna sektor, kan utgöra ett tvingande hänsyn som gör en sådan inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster befogad är detta emellertid inte fallet om de ifrågavarande arbetstagarna åtnjuter samma eller till stor del liknande skydd genom de arbetsgivaravgifter som arbetsgivaren redan betalar i den medlemsstat där han är etablerad. Den drar den slutsatsen att det åligger den nationella domstolen att undersöka om de krav som uppställs i den medlemsstat där företaget är etablerat är desamma som, eller i vart fall liknar, de krav som uppställs i den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls. [36]

Domstolen förklarar också att eftersom det sociala skyddet för arbetstagare är det enda allmänintresse som kan rättfärdiga inskränkningar av friheten att tillhandahålla sådana tjänster som de ifrågavarande, kan eventuella tekniska skillnader i förvaltningen av dessa system inte rättfärdiga en sådan inskränkning, vilket är skälet till att artiklarna 59 och 60 i fördraget hindrar en medlemsstat från att ålägga ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillfälligt utför arbete i den första medlemsstaten att betala arbetsgivaravgifter för "timbres-fidélité" och "timbres-intempéries" för de arbetstagare som har utfört arbetet, då ju detta företag för samma perioder och för samma arbetstagare redan betalar liknande arbetsgivaravgifter i den stat där det är etablerat. [37]

71. Jag anser inte att det föreligger något skäl till förändring av denna rättspraxis. Eftersom de belgiska bestämmelser där det föreskrivs inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster kan vara berättigade av tvingande hänsyn till allmänintresset, som till exempel det sociala skyddet för arbetstagare, och eftersom de tillämpas på alla personer eller företag som verkar inom bygg- och anläggningsbranschen är det i detta mål fråga om detta intresse inte redan

35 — Ibidem, punkt 14.

36 — Ibidem, punkt 17.

37 — Ibidem, punkterna 21 och 22.

säkerställs genom de bestämmelser som företagen i etableringsstaten är föremål för, om dessa bestämmelser är nödvändiga för att garantera att det mål som eftersträvas uppnås, och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

I detta syfte och för att klargöra de begrepp som domstolen har använt sig av är det nödvändigt att närmare skärskåda under vilka omständigheter en medlemsstat kan utvidga sin lagstiftning om minimilöner, eller de kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter om detta, till att omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete på deras territorium.

72. Jag utgår från att det är nödvändigt att såsom lön betrakta alla ekonomiska förmåner som, antingen i form av kontanter eller in natura, kommer arbetstagarna till del såsom vederlag för tjänster som de å arbetets vägnar utför för andras räkning, så länge som dessa förmåner utgör en ersättning för faktiskt utfört arbete och oavsett hur de utbetalas och vilka viloperioder som därvid likställs med arbetstid. De belopp som arbetstagaren har uppburit som ersättning för utgifter i samband med arbetet utgör inte lön.

73. Av den rättspraxis från domstolen som jag har undersökt framgår det att det här är av intresse att det är fråga om två slags minimilöner.

I några medlemsstater finns det för det första en garanterad minimilön, bestående av ett belopp som i lag eller förordning fastställts på grundval av faktorer som konsumentprisindex, den genomsnittliga nationella produktiviteten och den allmänna ekonomiska konjunkturen. Den är således föremål för regelbunden översyn. Denna minimilön fyller en socialpolitisk funktion och syftar till att garantera att en arbetstagare, oberoende av vilken bransch han är anställd inom, inte i något fall uppbär ett lägre belopp för en fullständig arbetsdag än den fastställda lönen.

För det andra finns det en minimilön, som gäller för olika yrken och som för varje bransch har fastställts genom kollektivavtal genom vilka det i allmänhet sker en förhöjning av den garanterade minimilönen och vilkas tillämpningsområde ofta utsträcks till att omfatta hela nationen, avtal som förpliktar alla företag inom branschen att rätta sig efter dem. Dessa minimilöner, som är resultatet av kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, brukar ha en komplex struktur som ofta kan förklaras historiskt och som framför allt är beroende av styrkeförhållandena vid förhandlingen. Sålunda brukar lönen bestå av grundlön och lönetillägg. För grundlönen utgör tidsenheter den enda beräkningsgrunden. Vad lönetilläggen beträffar kan de ha personliga inslag, som tjänsteåldern, eller också bestämmas utifrån arbetets natur, som i de fall då det rör sig om nattarbete, obekvämt

eller farligt arbete, eller om arbete där arbetstagaren utsätts för förgiftningsrisker. Lönetilläggen kan också bestämmas utifrån kvantiteten utfört arbete eller dess kvalitet, som fallet är med premier, motivationstillägg, bonus för nit i tjänsten, arbetsinsatser utöver det vanliga eller utförda övertidstimmar. Lönetilläggen omfattar dessutom andra extra gratifikationer, på vilka benämningarna kan variera från fall till fall: julelleer nyårspengar, vinstandelar, semestertillägg och andra liknande förmåner och i dem ingår också ersättningen för betald semester.

74. Det återstår att utreda huruvida bonusen för lojalitet och kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden omfattas av begreppet minimilön, som är tillämpligt på alla personer som utför ett avlönat arbete på en medlemsstats territorium. Det framgår av handlingarna i målet att bonusen för lojalitet är en extra gratifikation som arbetstagaren uppbär en gång om året, som motsvarar 9 procent av bruttolönen, som syftar till att belöna honom för att han förblivit inom bygg- och anläggningsbranschen och som utbetalas fyra månader efter räkenskapsårets utgång. Kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden motsvarar 2 procent av arbetstagarens bruttolön och syftar till att ge full kompensation för den del av lönen som arbetsgivaren inte har utbetalat till honom för de dagar då ogynnsamma väderförhållanden har utgjort ett hinder för arbetets normala gång, oberoende av vilket belopp som inkomstbortfallet uppgår till. Arbetstagaren uppbär dessa båda förmåner som ersättning för sitt arbete, och jag anser inte att det råder något tvivel om att den definition som jag har gjort av den yrkesspecifika minimilönen med nödvändighet omfattar de belopp som arbetstagarna har rätt till i dessa två avseenden.

75. Det är naturligtvis inte ovanligt att genom kollektivavtal avtala om extra gratifikationer som arbetsgivaren skall betala ut till arbetstagarna en, två, tre eller till och med flera gånger om året och som åtminstone brukar motsvara den månatliga grundlönen eller hellre antalet tjänsteår. Inte heller är det ovanligt att avtal inom bygg- och anläggningsbranschen innehåller bestämmelser som reglerar konsekvenserna av avbrott i verksamheten på grund av force majeure, skiftningar i väderleken, ogynnsamma väderförhållanden eller någon annan omständighet som inte kan läggas företaget till last, men som inte heller leder till att dess förpliktelse att betala ut lön upphör.

76. Att det belgiska systemet med bonus för lojalitet och kuponger för ogynnsamma väderförhållanden har en särprägel hänger samman med sättet på vilket det finansieras. I stället för att arbetsgivaren en gång om året betalar ut en extra gratifikation direkt till arbetstagaren och varje dag eller månad betalar ut den överenskomna lönen, utan att beakta avbrott i verksamheten på grund av ogynnsamma väderförhållanden, betalar han in avgifter i båda dessa avseenden till en för alla företagen inom branschen skapad fond, som träder i arbets-

givarens ställe beträffande dessa lönemässiga förpliktelser. [38] Det faktum att det är fråga om en lön som arbetstagaren indirekt uppbär från sin arbetsgivare leder inte till att en del av lönen inte skall beaktas. I detta mål är det fråga om en del av den yrkesspecifika minimilönen.

77. Medlemsstaterna kan naturligtvis utan att göra sig skyldiga till en överträdelse av gemenskapsrätten utvidga sin lagstiftning eller sina kollektivavtal om minimilöner, oavsett om det i dessa föreskrivs garanterade minimilöner eller yrkesspecifika minimilöner inom någon bransch, till att omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete, även om detta bara är tillfälligt, på deras territorium oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad.

78. Om det emellertid är nödvändigt att överväga huruvida bonusen för lojalitet och kupongerna för ogynnsamma väderförhållanden skall ingå i den yrkesspecifika minimilönen för arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen, hur kan då domstolens rättspraxis avseende minimilöner bringas i samklang med målet Guiot, enligt vilket artiklarna 59 och 60 i fördraget hindrar en medlemsstat från att ålägga ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat, och som tillfälligt utför arbete i den första medlemsstaten, att betala arbetsgivaravgifter i dessa två avseenden för de arbetstagare som har utfört arbetet, då ju detta företag för samma perioder och för samma arbetstagare redan betalar liknande arbetsgivaravgifter i den stat där det är etablerat?

79. Enligt min mening kan en medlemsstats gällande bestämmelser om minimilön inte automatiskt utvidgas till att omfatta de företag som tillhandahåller tjänster på dess territorium med sina egna arbetstagare, särskilt med hänsyn till att domstolen i sin tolkning har ansett att de krav som mottagarstaten uppställer inte får innebära en upprepning av motsvarande rättsliga krav som redan har uppfyllts i etableringsstaten. [39] Av denna anledning skall mottagarstaten, innan den ålägger ett företag från en annan medlemsstat att betala minimilöner enligt mottagarstatens egen nationella lagstiftning, försäkra sig om att det sociala skydd som denna lagstiftning avser att tillförsäkra företagets arbetstagare inte redan i lika hög grad eller rent av i ännu högre grad garanteras dem av lagstiftningen i företagets etableringsstat.

80. På vilket sätt skall det bedömas om det sociala skyddet för arbetstagare redan garanteras i samma eller större utsträck-

38 — Att upprätta en fond för att finansiera utbetalningen av den del av lönen som inte har betalats ut vid avbrott i verksamheten på grund av ogynnsamma väderförhållanden är naturligtvis inte den enda möjligheten. Det finns alternativ, som att arbetsgivare erlägger ordinarie lön för perioder då inget arbete har utförts, varvid det sker en gottskrivning av upp till en timme per dag, tid som till exempel kan tas ut under de följande arbetsdagarna, eller också kan de timmar då inget arbete av ovannämnda anledning har utförts, upp till ett maximalt antal dagar, adderas till den årliga semestern.

39 — Rättsfall, punkt 60.

ning genom tillämpningen av lagstiftningen i etableringsstaten? För att göra denna bedömning anser jag att myndigheterna i mottagarstaten, inbegripet de nationella domstolarna, skall göra en jämförelse av samtliga ekonomiska prestationer som arbetstagaren under ett år har rätt att uppbära på grund av bestämmelserna i den medlemsstat där arbetsgivaren är etablerad och de prestationer som han skulle haft rätt att uppbära om han hade arbetat i mottagarstaten hela året. Arbetstagaren skall under den period då han av sitt företag är utstationerad i en annan medlemsstat för att tillhandahålla tjänster kunna dra nytta av den bestämmelse som tillförsäkrar honom den högsta årsinkomsten.

81. Jag vill lägga särskilt stor vikt vid det faktum att det är nödvändigt att den nationella domstolen, som i allmänhet skall vara behörig att fatta ett avgörande med avseende på sådana omständigheter som dryftas i dessa ifrågavarande två mål, gör en jämförelse mellan samtliga ekonomiska prestationer som arbetstagaren i det ena eller andra fallet skulle ha rätt till under ett år.

Detta förefaller mig vara det enda sätt på vilket arbetstagares rättigheter verkligen kan skyddas, med hänsyn till de olikheter mellan begreppet lön, avlöningsformer, belopp och hur ofta extra gratifikationer betalas ut och finansieras, som förekommer i nationella kollektivavtal inom bygg- och anläggningsbranschen. Med utgångspunkt i att mottagarstatens minimilön syftar till att skydda arbetstagare som förflyttar sig med sitt företag för att tillhandahålla tjänster, frågar jag mig i vilken mån en arbetstagare från en medlemsstat, där han till exempel tillerkänns en rätt att uppbära en extra gratifikation var tredje månad eller erhålla hela lönen i slutet av månaden, oberoende av det antal dagar som han inte har kunnat arbeta på grund av ogynnsamma väderförhållanden, har ett bättre skydd genom en mottagarstats bestämmelser än genom de belgiska, enligt vilka han får uppbära en årlig gratifikation efter en väntan på fyra månader från räkenskapsårets utgång, och i vilka det fastställs att han skall uppbära endast 50 procent av lönen de dagar under vilka han inte kan arbeta på grund av ogynnsamma väderförhållanden, varvid han måste vänta ytterligare fyra månader från räkenskapsårets utgång för att erhålla ersättningen för denna löneförlust.

82. Följaktligen tror jag att det är nödvändigt att göra den tolkningen att artiklarna 59 och 60 i fördraget inte utgör hinder för myndigheterna i en mottagarstat att ålägga arbetsgivare, som är etablerade i en annan medlemsstat och som förflyttar sig med sina arbetstagare till mottagarstatens territorium för att tillhandahålla en tjänst, att betala arbetstagarna den yrkesspecifika minimilön som tillämpas på det område eller i den bransch som det rör sig om och att betala avgifter till en fond som företagen på området har inrättat, en fond som i arbetsgivarnas ställe skall fullgöra vissa av deras löneförpliktelser, under förutsättning att dessa arbetsgivare, i kraft av

lagstiftningen i den medlemsstat där de är etablerade, för samma perioder och för samma arbetstagare, inte redan åläggs löneförpliktelser vars fullgörande tillförsäkrar arbetstagarna en årlig total ersättning som motsvarar eller överstiger den ersättning som de skulle ha uppburit om de under hela året hade arbetat i mottagarstaten.

D — *Om den kontroll av att landets arbetslagstiftning iakttas som utövas av myndigheterna i mottagarstaten (skyldigheterna nr 1, 3, 4, 5, 9 och 10 i den första tolkningsfrågan)*

83. Det finns dessutom anledning att påminna om att domstolen i sin dom i målet Vander Elst, liksom generaladvokat Tesauro i sitt förslag till avgörande,[40] med avseende på arbetstagarna i detta företag, vilka var medborgare i tredje land och innehade ett ordinarie anställningskontrakt som var föremål för belgisk lagstiftning, har hävdat att tillämpningen av relevant belgisk lagstiftning utesluter varje tänkbar risk för exploatering av arbetstagare och överlåtelse av behörighet mellan företag, oberoende av om det på arbetstagare som tillfälligt utstationeras i Frankrike är möjligt att tillämpa föreskrifter som ingår i den nationella rättsordningen och i vilka olika aspekter av anställningsförhållandet regleras.[41]

Jag ser ingen anledning att dra en annan slutsats när rörelsen går i motsatt riktning, det vill säga när det är fråga om arbetstagare som lagligen anställs av ett företag i Frankrike och som utstationeras i Belgien för att tillhandahålla en tjänst.

84. I detta stycke skall jag undersöka en andra grupp av skyldigheter som företagen Arblade och Leloup åtalas för att ha underlåtit att uppfylla. Dessa skyldigheter, som har grupperats på grund av sitt syfte, är följande: att förvara de anställningsrelaterade handlingarna (personalregister och personliga konton) vid hemvisten för den fysiska person i Belgien som innehar dessa handlingar i egenskap av ombud eller företrädare, att föra ett särskilt personalregister, att utfärda ett personligt registerkort för varje arbetstagare, att utse ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra löntagarnas personliga konton i Belgien, att öppna ett personligt konto för varje arbetstagare och att upprätta en arbetsordning.

Alla dessa skyldigheter syftar i större eller mindre utsträckning till att underlätta den kontroll av att landets arbetslagstiftning

40 — Förslag till avgörande i mål Vander Elst, s. I-3805 ff. och särskilt s. I-3816 och I-3817 (ovan fotnot 15).

41 — Ibidem, punkterna 24 och 25.

iakttas som utövas av myndigheterna i mottagarstaten.

85. Det råder inget tvivel om att en stor del av de socialrättsliga bestämmelserna i medlemsstaterna har karaktären av att vara bestämmelser som gäller allmän ordning, som är tillämpliga på alla personer som befinner sig på den ifrågavarande statens territorium och naturligtvis på de företag som är etablerade i en annan medlemsstat och som förflyttar sig med sina arbetstagare för att tillhandahålla en tjänst. För att omnämna några av de mest självklara tänker jag till exempel på bestämmelserna om arbetarskydd och yrkeshygien, där minimilöner fastställs och där principen om friheten att bilda fackföreningar eller principen om lika lön mellan manliga och kvinnliga arbetstagare erkänns.

Då det emellertid är fråga om bestämmelser som utan åtskillnad är tillämpliga på företag som är etablerade på det nationella territoriet och i en annan medlemsstat skall dessa bestämmelser, i de fall då de utgör en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster, liksom alla andra lagar godkännas vid en undersökning av om de är berättigade av tvingande hänsyn till allmänintresset, som inte omfattas av etableringsstatens bestämmelser. De skall vara objektivt nödvändiga, för att garantera att det mål som eftersträvas uppnås, och det skall styrkas att samma resultat inte kan uppnås genom mindre betungande bestämmelser.

86. Skyldigheten att utfärda ett personligt registerkort för varje arbetstagare står i direkt samband med den skyldighet som arbetsgivarna inom branschen har att för varje arbetstagare erlägga avgifter till bonus för lojalitet och till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden. Jag anser att detta är en underordnad skyldighet som bör behandlas på samma sätt som den huvudsakliga skyldigheten, det vill säga det skall kontrolleras att den iakttas. Om det kort sagt visar sig att den årliga totala ersättningen för en arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen i mottagarstaten är mera fördelaktig än den ersättning som han uppbär genom tillämpningen av etableringsstatens bestämmelser, kan arbetsgivaren komma att bli skyldig att erlägga avgifter till bonus för lojalitet och/eller till systemet med kuponger för ogynnsamma väderförhållanden, och det kan dessutom komma att krävas av honom att han uppfyller skyldigheten att utfärda ett personligt registerkort för arbetstagaren. I det motsatta fallet skall han vara befriad från denna skyldighet.

87. Beträffande de skyldigheter som åläggs företag utan säte i Belgien, och som innebär att de skall förvara personalregister och personliga konton vid hemvisten för en fysisk person i Belgien (skyldighet nr 1 i den första tolkningsfrågan) och utse ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra löntagarnas personliga konton (skyldighet nr 5 i den första tolkningsfrågan), tror jag inte att de i detta fall motsvarar en

skyldighet att etablera sig i enlighet med artikel 52 i fördraget. I denna fråga är jag av en annan mening än sökandebolagen och håller med om de argument som den belgiska regeringen och kommissionen redogjort för i sina svar på domstolens första skriftliga fråga till dem.

Enligt min mening är det inte heller fråga om skyldigheter som ger upphov till diskriminering på grund av nationalitet eller på grund av att tjänsteleverantörerna har etablerat sig i en annan medlemsstat. I själva verket tillämpas de utan åtskillnad, eftersom den skyldighet som åläggs alla arbetsgivare i allmänhet består i att förvara personalregister och personliga konton vid företagets hemort eller säte. Den skillnad som uppkommer (om arbetsgivaren inte har hemort eller säte i Belgien skall han förvara personalregister och personliga konton vid hemvisten för en fysisk person i Belgien och i detta land utse ett ombud eller en företrädare med uppgift att föra löntagarnas personliga konton) får enligt min mening sin förklaring av att det i de båda fallen är fråga om olika omständigheter, utan att det för den skull uppstår en särskild ordning som är tillämplig endast på företag som är etablerade i andra medlemsstater.

88. Jag anser emellertid att dessa skyldigheter, i den form de har fastställts, kan gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det mål som eftersträvas, ett mål som tycks vara att ställa uppgifter om de arbetstagare som ett företag anställer vid ett bygg- och anläggningsarbete till de nationella myndigheternas förfogande.

Beträffande den första av dessa två skyldigheter skulle det till exempel kunna vara tillräckligt att den som ansvarar för bygg- och anläggningsarbetet ställer personalregister och personliga konton, eller motsvarande handlingar som företaget är skyldigt att inneha till följd av lagstiftningen i etableringsstaten, till yrkesinspektionens förfogande, eftersom denna för att kontrollera huruvida sociallagstiftningen iakttas, förflyttar sig till den plats där bygg- och anläggningsarbetena utförs.

Detsamma bör enligt min mening gälla för skyldigheten att utse ett ombud eller en företrädare med hemvist i Belgien med uppgift att föra löntagarnas personliga konton under fem år efter det att bygg- och anläggningsarbetena har slutförts. Det personliga kontot är en handling där alla de prestationer som en arbetstagare har utfört för en arbetsgivare under ett år, liksom den lön som uppburits, tas upp för de olika

avlöningsperioderna. Denna handling gör det även möjligt att undersöka om löneskalorna i kollektivavtalet har iakttagits och om ersättning för helgdagar, årlig semester och bonus i slutet av året har utgått. Det tycks mig överdrivet att företag, som tillfälligt förflyttar sig till denna medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst, förpliktas att på de villkor och i det syfte som angivits ovan utse ett ombud, som naturligtvis skall erhålla lön för sina tjänster, för att underlätta för de nationella myndigheterna att om de så önskar utföra dessa kontroller under de fem följande åren. Man skulle uppnå en mycket bättre överensstämmelse med principerna om friheten att tillhandahålla tjänster om företagen, efter det att bygg- och anläggningsarbetena har slutförts, kunde förpliktas att sända dessa handlingar till exempelvis yrkesinspektionen, som skulle kunna granska och, om den ansåg det vara nödvändigt, förvara dem.

Följaktligen tycks mig dessa två skyldigheter, i den form som de har fastställts, vara överdrivna eftersom samma mål kan uppnås genom tillvägagångssätt som är mindre betungande för företagen.

89. Det återstår för mig att analysera en rad skyldigheter som det enligt gemenskapsrätten i princip inte är förbjudet att ålägga företag som är etablerade i andra medlemsstater och som tillfälligt förflyttar sig med sina arbetstagare till en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst. Det handlar om skyldigheten att föra ett särskilt personalregister, att öppna ett personligt konto för varje arbetstagare och att upprätta en arbetsordning. Medlemsstaterna kan på lämpligt sätt ålägga dessa företag att iaktta landets sociallagstiftning. När de gör detta skall de emellertid undersöka om inte etableringsstatens lagstiftning redan ålägger företagen liknande skyldigheter, oavsett benämningarna på de handlingar som därvid används och oavsett deras innehåll och syfte. Om så är fallet skall medlemsstaterna erkänna att föreskrifterna i etableringsstaten är likvärdiga och då får medlemsstaterna inte kräva att företagen skall följa medlemsstaternas lagstiftning annat än till den del denna lagstiftning kompletterar lagstiftningen i etableringsstaten. Allt som går därutöver skall betraktas som överflödigt och därför uteslutet.

90. I alla händelser är det nödvändigt att ta hänsyn till att medlemsstaterna den 30 juni 1993 i sin nationella lagstiftning borde ha införlivat direktiv 91/533, vilket innehåller föreskrifter om vilka uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att meddela arbetstagaren i arbetsavtal eller annan skriftlig handling. Bland de uppgifter som skall ingå märks parternas identitet, den kategori av arbete som anställningen avser, en beskrivning av arbetet, den dag då anställningsförhållandet börjar gälla och hur länge det förväntas pågå, längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till, uppsägningstidernas längd, begynnelselön och andra löneförmåner samt hur ofta utbetalning skall ske och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. Slutligen skall arbetsgivaren också meddela vilka kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Om det är fråga om en arbetstagare som normalt skall utföra sitt arbete i andra länder, skall denna handling ha överlämnats till honom före

hans avfärd och åtminstone innehålla följande tilläggsinformation: anställningstiden utomlands, den valuta som lönen utbetalas i och, i förekommande fall, vad som betalas ut kontant och in natura i samband med utstationeringen.

Det råder inget tvivel om att det blir avsevärt mycket lättare för yrkesinspektionen i varje medlemsstat att kontrollera att dess arbetslagstiftning iakttas av de företag i andra medlemsstater som förflyttar sig med sina arbetstagare till dess territorium för att tillhandahålla en tjänst, om arbetstagarna är försedda med handlingar i vilka dessa uppgifter ingår.

E — *Företagens skyldighet att samarbeta med yrkesinspektionen i mottagarstaten (skyldigheterna nr 7 och 8 i den första tolkningsfrågan)*

91. Som jag redan har anfört utgör inte gemenskapsrätten något hinder för medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att sociallagstiftningen iakttas. Ett av de mest effektiva sätten att kontrollera att sociallagstiftningen iakttas är den verksamhet som utövas av yrkesinspektionen, som inte endast kontrollerar att den nationella lagstiftningen, utan också gemenskapsrätten i fråga om social trygghet för migrerande arbetstagare iakttas. Det är följaktligen lämpligt att förplikta ett företag, som är etablerat i en medlemsstat och som i enlighet med artiklarna 59 och 60 i fördraget förflyttar sig till en annan medlemsstats territorium för att med sina arbetstagare tillhandahålla en tjänst där, att inte förhindra eller fördröja den inspektion som utförs i enlighet med mottagarstatens lagstiftning.

F — *Den andra tolkningsfrågan*

92. Genom den andra frågan som har ställts i de båda målen vill Tribunal Correctionnel de Huy veta om artiklarna 59 och 60 i fördraget kan göra att artikel 3 första stycket i Code Civil, som reglerar tillämpningsområdet för belgisk lagstiftning om allmän ordning och säkerhet, inte får tillämpas.

93. Som jag redan tidigare har uppgivit undantas inte sociallagstiftningen från att omfattas av principerna för friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen, även om den gäller allmän ordning, lagar som är tillämpliga på alla som befinner sig på ifrågavarande medlemsstats territorium.

Om det på detta sätt är fråga om lagar om allmän ordning och säkerhet, som inte tillämpas utan åtskillnad på tillhandahållande av tjänster, vilket ursprung dessa än har, och som för övrigt är diskriminerande, är de förenliga med gemenskapsrätten endast om det finns stöd för dem i en uttrycklig undantagsbestämmelse. I detta mål skulle det vara nödvändigt att åberopa artikel 56 i fördraget, som omfattar nationella bestämmelser, vilka utgör undantag till friheten att tillhandahålla tjänster, i vilka det fastställs en särskild ordning för utlänningar och vilka är berättigade på grund av allmän ordning, säkerhet och hälsa.

Om de lagar om allmän ordning och säkerhet som ger upphov till en inskränkning däremot tillämpas utan åtskillnad på nationella tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater skall de, i likhet med alla andra lagar, vara berättigade av tvingande hänsyn till allmänintresset, i den mån som detta intresse inte säkerställs genom de bestämmelser som gemenskapsmedborgaren är föremål för i den medlemsstat där han är etablerad, och de skall vara objektivt nödvändiga för att garantera att det mål som eftersträvas uppnås och inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

VII — Förslag till avgörande

94. I enlighet med ovannämnda överväganden föreslår jag att domstolen svarar på tolkningsfrågorna från Tribunal Correctionnel de Huy enligt följande:

1) Artiklarna 59 och 60 i fördraget skall tolkas så att de inte utgör hinder för en mottagarstat att ålägga företag, som är etablerade i en annan medlemsstat och som förflyttar sig med sina arbetstagare till mottagarstatens territorium för att tillhandahålla en tjänst, att betala arbetstagarna den lagstadgade eller yrkesspecifika minimilön som där tillämpas på det område eller i den bransch som det rör sig om och att betala avgifter till en fond som företagen på området har inrättat för att ersätta arbetsgivarna vid vissa av deras

löneförpliktelser, under förutsättning att dessa företag, med anledning av tillämpningen av lagstiftningen i den medlemsstat där de är etablerade, för samma verksamhetsperioder och för samma arbetstagare, inte redan åläggs löneförpliktelser vars fullgörande tillförsäkrar arbetstagarna en årlig total ersättning som motsvarar eller överstiger den ersättning som de skulle uppbära om de under hela året arbetade i mottagarstaten. Företagarens skyldighet att betala den minimilön som gäller i mottagarstaten kan förenas med en skyldighet att för varje arbetstagare utfärda ett personligt registerkort, som har till syfte att göra det möjligt för de behöriga myndigheterna att kontrollera att skyldigheten att betala avgifter iakttas.

2) Artiklarna 59 och 60 i fördraget utgör hinder för att en medlemsstat ålägger ett företag, som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillfälligt förflyttar sig med sina arbetstagare till mottagarstatens territorium för att utföra arbeten, sådana skyldigheter som avses i punkterna 1 och 5 i den första tolkningsfrågan, eftersom dessa skyldigheter går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade syftet, det vill säga att tillhandahålla nationella myndigheter uppgifter om de arbetstagare som ett företag använder eller har använt på en arbetsplats, och eftersom de således innebär att proportionalitetsprincipen åsidosätts.

3) Artiklarna 59 och 60 i fördraget utgör inget hinder för att en medlemsstat med alla lämpliga medel kontrollerar tillämpningen av sin sociallagstiftning. När det rör sig om ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillfälligt förflyttar sig med sina arbetstagare till mottagarstatens territorium för att utföra arbeten kan mottagarstaten endast ålägga företaget sådana skyldigheter som anges i punkterna 3, 4, 9 och 10 i den första tolkningsfrågan under förutsättning att detta företag inte redan fullgör liknande skyldigheter enligt lagstiftningen i den medlemsstat där det är etablerat, oavsett vad de erfordrade handlingarna har för benämning, innehåll eller syfte. Av detta företag kan mottagarstaten endast kräva att det iakttar dess lagstiftning i den mån den kompletterar lagstiftningen i den medlemsstat där det är etablerat, med uteslutande av alla överflödiga skyldigheter.

4) Artiklarna 59 och 60 i fördraget befriar inte ett företag, som är etablerat i en medlemsstat och som tillfälligt beger sig med sina anställda till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbeten, från att samarbeta med yrkesinspektionen i denna mottagarstat när myndigheten avser att kontrollera om företaget i fråga iakttar de gällande sociala lagarna i mottagarstaten.

5) Artiklarna 59 och 60 i fördraget innebär ingen ändring av tillämpningsområdet för nationella lagar om allmän ordning och säkerhet. När dessa lagar är diskriminerande är de dock endast förenliga med gemenskapsrätten om de kan grundas på en uttrycklig undantagsbestämmelse, såsom artikel 56 i fördraget. Om de lagar som begränsar friheten att tillhandahålla tjänster tvärtom tillämpas utan åtskillnad på alla företag skall de, i likhet med alla andra lagar, grundas på tvingande hänsyn som har samband med allmänintresset, i den mån detta intresse inte redan säkerställs genom de regler som medborgare inom gemenskapen omfattas av i den stat där de har sin hemvist, och de skall objektivt sett vara nödvändiga för att uppnå det eftersträvade syftet. Dessa lagar kan inte gå längre än vad som är nödvändigt för att uppnå detta resultat.