



EFTA-DOMSTOLENS DOM

23. januar 2012*

(Fri bevegelighet for tjenester – Direktiv 96/71/EF – Utsending av arbeidstakere – Minstelønn – Lengste ordinære arbeidstid – Vederlag for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig – Kompensasjon for utgifter)

I sak E-2/11,

ANMODNING til EFTA-domstolen i medhold av artikkel 34 i Avtalen mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan og en Domstol fra Borgarting lagmannsrett i en sak for denne domstol mellom

STX Norway Offshore AS m.fl.

og

Staten v/Tariffnemnda,

om arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt i en tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet innenfor skips- og verftsindustrien er forenlige med EØS-retten, og om tolkningen av EØS-avtalen artikkel 36 og artikkel 3 i rettsakten omhandlet i nr. 30 i vedlegg XVIII til EØS-avtalen, dvs. europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, som tilpasset EØS-avtalen ved avtalens protokoll 1, avsier

DOMSTOLEN,

sammensatt av Carl Baudenbacher, president, Per Christiansen og Páll Hreinsson (saksforberedende dommer), dommere,

justissekretær: Skúli Magnússon,

etter å ha tatt i betraktning de skriftlige innlegg fremmet av:

* Språket i anmodningen om rådgivende uttalelse: norsk.

- de ankende parter, representert ved advokat Kurt Weltzien, NHO, advokatene Ingvald Falch og Peter Dyrberg, Advokatfirmaet Schjødt AS, Oslo, og advokat Tarjei Thorkildsen, BA-HR advokatfirma, Oslo,
- ankemotparten, representert ved advokat Pål Wennerås, Regjeringsadvokaten,
- Belgias regjering, representert ved Liesbet Van den Broeck og Marie Jacobs, Directorate General Legal Affairs of the Federal Public Service for Foreign Affairs, Foreign Trade and Development Cooperation,
- Islands regjering, representert ved dr. Matthías Pálsson, Legal Counsel, og Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir, Head of Department of Standards of Living and Labour Market, Ministry of Welfare,
- Norges regjering, representert ved advokat Pål Wennerås, Regjeringsadvokaten,
- Polens regjering, representert ved Maciej Szpunar, Undersecretary of State, Ministry of Foreign Affairs,
- Sveriges regjering, representert ved Anna Falk, Director, og Charlotta Meyer-Scitz, Deputy Director, Ministry for Foreign Affairs,
- EFTAs overvåkningsorgan (“ESA”), representert ved Xavier Lewis, Director, og Fiona Cloarec, Officer, Department of Legal & Executive Affairs,
- Europakommisjonen (“Kommisjonen”), representert ved Johan Enegren, medlem av Kommisjonens juridiske tjeneste,

med henvisning til rettsmøterapporten

og etter å ha hørt muntlige innlegg fra de ankende parter, representert ved Peter Dyrberg og Ingvald Falch, saksøkte og Norges regjering, representert ved Pål Wennerås, Sveriges regjering, representert ved Anna Falk, ESA, representert ved Gjermund Mathisen, og Kommisjonen, representert ved Johan Enegren, i rettsmøte 12. oktober 2011,

slik

Dom

I Faktum og saksgang

- 1 Ved brev datert 9. februar 2011, registrert ved EFTA-domstolen samme dag, fremmet Borgarting lagmannsrett en anmodning om en rådgivende uttalelse i en verserende sak for lagmannsretten mellom STX Norway Offshore AS og åtte andre selskaper i skips- og verftsindustrien mot staten v/Tariffnemnda.

- 2 Saken gjelder tolkningen av direktiv 96/71/EF (“direktivet”) om utsending av arbeidstakere. I hovedsak anmoder lagmannsretten om veiledning med hensyn til om arbeids- og ansettelsesvilkårene i en allmenngjort tariffavtale er forenlige med EØS-retten.
- 3 Saken har sitt utspring i et søksmål mot staten v/Tariffnemnda inngitt av STX Norway Offshore og åtte andre selskaper i skips- og verftsindustrien, hvor det er nedlagt påstand om at Tariffnemndas vedtak om allmenngjøring av ulike bestemmelser i en tariffavtale er ugyldig, samt krevd erstatning i denne forbindelse.
- 4 Ifølge anmodningen fattet Tariffnemnda den 6. oktober 2008 vedtak om fastsettelse av forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedoverenskomsten (“VO”) i skips- og verftsindustrien (“Tariffnemndas forskrift”). Tariffnemndas forskrift, som trådte i kraft 1. desember 2008, ble utstedt på grunnlag av Verkstedoverenskomsten 2008-2010 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen. VO kan utvides slik at den allmenngjøres i verkstedsindustrien og tilknyttede industrier dersom en av partene i overenskomsten anmoder om det. Den foreliggende sak ble brakt inn for Tariffnemnda etter en begjæring inngitt av Landsorganisasjonen i Norge.
- 5 Tariffnemnda vedtok at bestemmelsene på følgende områder i VO skulle allmenngjøres:
 - grunnlønn per time (§ 3.1)
 - ordinær arbeidstid, som ikke skal overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke (§ 2.1.2)
 - overtidstillegg (§ 6.1)
 - skifttillegg (§ 6.3)
 - 20 % tillegg for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (§ 7.3)
 - godtgjørelse for kostnader ved arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, dvs. reise, kost, losji og hjemreiser (§ 7.3).
- 6 STX Norway Offshore og åtte andre selskaper aktive innenfor skips- og verftsindustrien reiste ved stevning 24. mars 2009 søksmål mot staten v/Tariffnemnda. Ved Oslo tingretts dom 29. januar 2010 ble Tariffnemndas vedtak ansett forenlig med direktivet og EØS-avtalen artikkel 36. Dommen ble 2. mars 2010 anket til Borgarting lagmannsrett, som 9. februar 2011 besluttet å anmode om en rådgivende uttalelse.
- 7 Følgende spørsmål er forelagt EFTA-domstolen:
 1. *Tillater direktiv 96/71/EF, herunder dets artikkel 3(1) første ledd bokstav a) og/eller c) jf. annet ledd, at en EØS-stat sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium fra en annen EØS-stat, følgende arbeids- og ansettelsesvilkår som i EØS-staten der*

arbeidet utføres er fastsatt ved landsomfattende tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet i samsvar med artikkel 3(8):

- a) lengste ordinære arbeidstid,*
- b) tilleggsvederlag til grunnlønn pr. time, for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet, og*
- c) kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet?*

Hvilken eventuell betydning har den aktuelle tariffavtales dekningsgrad, før den er erklært allmenngjort, for besvarelsen av ovennevnte spørsmål?

- 2. Dersom arbeids- og ansettelsesvilkår i EØS-staten der arbeidet utføres, som er fastsatt ved en landsomfattende tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet i samsvar med artikkel 3(8), oppfyller vilkårene i artikkel 3(1) i direktiv 96/71/EF, må den nasjonale domstol foreta en selvstendig bedømmelse av om disse arbeids- og ansettelsesvilkår oppfyller vilkårene i artikkel 36 EØS, herunder læren om tvingende allmenne hensyn?*
- 3. Dersom spørsmål 2 besvares bekreftende,*
 - a) Tillater artikkel 36 EØS at et allmenngjøringsvedtak, hvor enkelte arbeids- og ansettelsesvilkår i en landsomfattende tariffavtale er erklært å ha allmenn gyldighet innenfor den aktuelle industri, begrunnes med “å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har”?*
 - b) Kan det presumeres, med forbehold for motbevis som det påhviler de private parter å føre, at arbeids- og ansettelsesvilkår som er forenlige med direktiv 96/71/EF, jf. artikkel 3(1) sammenholdt med artikkel 3(8), sikrer beskyttelse av arbeidstakere og lojal konkurranse?*
 - c) Hvilken eventuell betydning for svaret på spørsmål 3a har det at vertsstaten har et system hvor nasjonal lovgivning fastsetter arbeidsvilkår som gjelder generelt og som suppleres ved at arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt ved landsomfattende tariffavtale kan erklæres å ha allmenn gyldighet innenfor det aktuelle yrke eller næring?*

II Rettslig bakgrunn

EØS-rett

8 EØS-avtalen artikkel 36 nr. 1 lyder:

Innen rammen av bestemmelsene i denne avtale skal det ikke være noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium for statsborgere i en av EFs medlemsstater eller en EFTA-stat som har etablert seg i en annen av EFs medlemsstater eller EFTA-stat enn tjenesteyterens mottager.

9 Direktiv 96/71/EF ble innlemmet i EØS-avtalen gjennom EØS-komiteens beslutning nr. 37/98 av 30. april 1998 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII. Direktivets artikkel 3 lyder:

Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt

- ved lov eller forskrift og/eller
- ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til nr. 8, i den utstrekning de angår virksomhet som er nevnt i vedlegget:

- a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
- b) minste antall feriedager med lønn per år,
- c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger,
- d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer;
- e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen;
- f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom;
- g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

I dette direktiv defineres begrepet minstelønn nevnt i nr. 1 bokstav c) i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat arbeidstakeren er utsendt til.

...

3. Medlemsstatene kan etter konsultasjon med partene i arbeidslivet i samsvar med tradisjon og praksis i hver medlemsstat vedta ikke å anvende

nr. 1 annet strekpunkt bokstav c) i de tilfeller som er nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b), når utsendingens varighet ikke overstiger én måned.

...

7. Nr. 1-6 skal ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne.

Ytelser som gjelder spesielt for utsendingen, skal betraktes som en del av minstelønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji.

8. Med «tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet» menes tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som må overholdes av alle foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring.

Dersom det ikke finnes ordninger for å erklære at tariffavtaler eller voldgiftskjennelser skal ha allmenn gyldighet i henhold til første ledd, kan medlemsstatene, dersom de ønsker det, basere seg på

- tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som generelt anvendes på alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring, og/eller*
- tariffavtaler som er inngått av de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på nasjonalt plan, og som anvendes på hele det nasjonale territorium,*

forutsatt at det ved anvendelsen av dem på foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1 på områdene oppført i nr. 1 første ledd i denne artikkel sikres likebehandling av disse foretakene og de øvrige foretakene nevnt i dette ledd som er i en tilsvarende situasjon.

Likebehandling i henhold til denne artikkel skal anses å foreligge dersom nasjonale foretak i en tilsvarende situasjon

- på det aktuelle arbeidssted eller i den aktuelle sektor er underlagt samme forpliktelser som utsendingsforetakene på områdene nevnt i nr. 1 første ledd og*
- er pålagt å oppfylle slike forpliktelser med samme virkninger.*

...

10. Dette direktiv er ikke til hinder for at medlemsstatene i henhold til traktaten på grunnlag av likebehandling kan pålegge nasjonale foretak og andre staters foretak

- arbeids- og ansettelsesvilkår på andre områder enn dem som er nevnt i nr. 1 første ledd, når det dreier seg om bestemmelser om offentlig orden,*

- arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i tariffavtaler eller voldgiftskjennelser i henhold til nr. 8 for annen virksomhet enn den som er nevnt i vedlegget.

10 Direktivets artikkel 4 nr. 3 lyder:

Hver medlemsstat skal treffe egnede tiltak for å gjøre informasjonen om arbeids- og ansettelsesvilkår nevnt i artikkel 3 allment tilgjengelig.

Nasjonal rett

11 Som påpekt av den anmodende domstol, er direktivet innarbeidet i norsk lovgivning ved arbeidsmiljøloven (lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern), allmenngjøringsloven (lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv.) og utsendingsforskriften (forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere) sett i sammenheng.

12 Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan som kan “treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje, med de begrensninger som følger av eller i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-7” (allmenngjøringsloven § 5 første ledd).

13 Etter at Tariffnemndas forskrift ble vedtatt, ble allmenngjøringsloven endret med virkning fra 1. januar 2010. Formålsbestemmelsen ble da presisert og lyder i dag slik (§ 1): “Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.”

14 Utsendingsforskriften § 2 lyder:

Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

a) lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 4

...

Hvis arbeidsforholdet for en utsendt arbeidstaker faller inn under anvendelsesområdet for et vedtak etter lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v., skal de bestemmelser som er allmenngjort og som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår etter første ledd gjelde for arbeidsforholdet.

Bestemmelsene i første og annet ledd kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

15 Tariffnemndas forskrift har følgende ordlyd:

Forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien

Fastsatt av Tariffnemnda 6. oktober 2008 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Verkstedsoverenskomsten (VO) 2008-2010 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien

...

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien, jf. § 2, skal ha en lønn pr. time på minst:

a) kr 126,67 for faglærte

b) kr 120,90 for ufaglærte.

Med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet skal det for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, betales et tillegg til timelønnen på:

a) kr 25,32 for faglærte

b) kr 24,18 for ufaglærte ...

§ 5. Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid må ikke overstige 37,5 timer pr. uke ...

§ 6. Godtgjøring for overtid

Det skal betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50% av timesatsen. For arbeid utover ordinær arbeidstid i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og på søndager og helligdager skal det betales et tillegg på 100% av timesatsen.

§ 7. Utgifter til reise, kost og losji

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning e.l. kan avtales. ...

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 10. Fravikelighet

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår etter avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet ...

Kap. V. Ikrafttreden m.m.

§ 12. Ikrafttreden og opphør

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Verkstedsoverenskomsten mellom LO og NHO 2008-2010 blir avløst av en ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.

- 16 Forskriften er videreført ved forskrift 20. desember 2010 nr. 1764.

III De forelagte spørsmål

Innholdet av de forelagte spørsmål

- 17 Ved sitt første spørsmål søker den nasjonale domstol å fastslå om direktivet tillater at en EØS-stat sikrer arbeidstakere som er utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat, visse arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt ved landsomfattende tariffavtaler som er erklært å ha allmenn gyldighet i samsvar med artikkel 3 nr. 8 i direktivet.
- 18 De omtvistede arbeids- og ansettelsesvilkår omfatter lengste arbeidstid, tilleggsvederlag til grunnlønn per time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet, og kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet.
- 19 Med sitt andre spørsmål søker den anmodende domstol å bringe på det rene om det er nødvendig å foreta en selvstendig bedømmelse av om disse arbeids- og ansettelsesvilkår også oppfyller vilkårene i EØS-avtalen artikkel 36, herunder om de kan rettferdiggjøres med grunnlag i tvingende allmenne hensyn, selv om de anses å tilfredsstille kravene i artikkel 3 nr. 1 i direktivet. Dersom dette spørsmål besvares bekreftende, søker den anmodende domstol med sitt tredje spørsmål å bringe på det rene om det å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, kan utgjøre en mulig rettferdiggjøring etter EØS-avtalen artikkel 36 i relasjon til arbeids- og ansettelsesvilkår som er allmenngjort etter artikkel 3 nr. 8 i direktivet. Den anmodende domstol spør også om det kan legges til grunn at arbeids- og ansettelsesvilkår som er forenlige med artikkel 3 nr. 1 i direktivet sammenholdt med artikkel 3 nr. 8, sikrer beskyttelse av arbeidstakere og lojal konkurranse.

Innledende bemerkninger om direktiv 96/71/EF

- 20 Direktivet ble vedtatt med hjemmel i artikkel 57 nr. 2 og artikkel 66 i traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap ("EF"), nå artikkel 53 nr. 1 og

artikkel 62 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (“TEUV”). Direktivet nedfeller grunnprinsippene i artikkel 56 TEUV (tidl. artikkel 49 EF) slik de er utviklet gjennom EU-domstolens rettspraksis. Ifølge punkt 3 i fortalen er direktivet basert på den forutsetning at det indre marked skaper et dynamisk miljø for tjenesteyting over landegrensene ved at foretak midlertidig kan sende ut arbeidstakere for å utføre arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat hvor de vanligvis er sysselsatt. Samtidig har direktivet som mål å fremme ”rettferdig konkurranse og tiltak som garanterer respekt for arbeidstakernes rettigheter” (punkt 5 i fortalen).

- 21 For å forene disse mål og unngå problemer med hensyn til hvilken lovgivning som kommer til anvendelse på ansettelsesforhold over landegrensene, ble direktivet vedtatt med sikte på å fastsette, til beste for arbeidsgiverne og deres ansatte, vilkårene for ansettelsesforholdet der et foretak etablert i én EØS-stat sender arbeidstakere midlertidig ut til territoriet til en annen EØS-stat for å yte en tjeneste (se sak C-341/05 *Laval un Partneri*, Sml. 2007 s. I-11767, avsnitt 58).
- 22 Som nevnt i punkt 7 og 8 i fortalen, er direktivet basert på grunnprinsippene i Roma-konvensjonen av 19. juni 1980 om lovvalg på kontraktrettens område, som fastsetter som hovedregel at partene fritt skal kunne velge lovgivning (artikkel 3 i konvensjonen, og i unionsretten artikkel 3 i europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 593/2008 av 17. juni 2008, “Roma-forordningen”). Der partene ikke har foretatt et lovvalg, følger det av konvensjonens artikkel 6 nr. 2 at en avtale generelt skal reguleres av lovgivningen i den stat der arbeidstakeren til vanlig utfører arbeid under oppfyllelsen av avtalen. Dette gjelder selv om vedkommende er midlertidig utsendt til en annen stat, eller dersom arbeidstakeren ikke til vanlig utfører arbeid i en bestemt stat, av lovgivningen i den stat der det forretningssted som har ansatt vedkommende befinner seg, med mindre det fremgår av omstendighetene som helhet at avtalen er nærmere knyttet til en annen stat. I så fall skal avtalen reguleres av lovgivningen i denne stat (se, for sammenligning, artikkel 4 i Roma-forordningen).
- 23 Målene for direktivet, slik de blant annet fremgår av artikkel 3 nr. 1, er å fremme fri bevegelighet for tjenester i EØS-området og samtidig sikre rettferdig konkurranse og tiltak som garanterer respekt for arbeidstakernes rettigheter. Direktivet søker for det første å sikre rettferdig konkurranse mellom nasjonale foretak og foretak som yter tjenester over landegrensene, ved at de sistnevnte foretak pålegges å gi sine arbeidstakere de samme arbeids- og ansettelsesvilkår, på et begrenset antall områder, som dem som gjelder i vertsstaten, som fastsatt ved lov eller forskrift og/eller ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til artikkel 3 nr. 8, som utgjør kjernen av ufravikelige regler for minimumsvern (se, for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 74).
- 24 Direktivet søker å forhindre at det oppstår en situasjon der foretak etablert i andre EØS-stater gjennom å anvende hjemstatens arbeids- og ansettelsesvilkår for sine arbeidstakere, vil få en urettmessig konkurransefordel overfor foretak etablert i

vertsstaten ved tjenesteytelser over landegrensene, dersom nivået for sosial beskyttelse er høyere i vertsstaten.

- 25 For det andre søker bestemmelsen å sikre at utsendte arbeidstakere nyter godt av EØS-statens regler for minimumsvern når det gjelder arbeids- og ansettelsesvilkårene på de områder som får anvendelse for dem når de arbeider midlertidig i vertsstaten.
- 26 Følgene av å gi et slikt minimumsvern – dersom det beskyttelsesnivå som følger av arbeids- og ansettelsesvilkårene som gis utsendte arbeidstakere i hjemstaten på områdene nevnt i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g) i direktivet, er lavere enn det minimumsvern som gis i vertsstaten – er å gi disse arbeidstakere bedre arbeids- og ansettelsesvilkår i vertsstaten (se, for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 73 til 77).
- 27 Dermed fastsetter direktivet i artikkel 3 nr. 1 første ledd at EØS-statene skal påse at uansett hvilken lovgivning arbeidsforholdet er underlagt, skal foretak som yter tjenester over landegrensene sikre utsendte arbeidstakere de arbeids- og ansettelsesvilkår, som gjelder områdene angitt i nevnte artikkel, som er fastsatt i den EØS-stat der arbeidet utføres.
- 28 Når det gjelder nivået for vern av arbeidstakere som vertsstaten har anledning til å pålegge foretak etablert i andre EØS-stater å overholde når de sender arbeidstakere til deres territorium, må man ta hensyn til at anvendelsen av arbeids- og ansettelsesvilkår som faller inn under virkeområdet til artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g), utgjør et unntak fra prinsippet om at det er lovgivningen i hjemstaten som kommer til anvendelse i slike situasjoner (se generaladvokat Mengozzis forslag til avgjørelse i *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 132).
- 29 Bestemmelsene i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g) definerer uttrykkelig – ved de områder som der er angitt – den grad av beskyttelse som vertsstaten har rett til å kreve for arbeidstakere i denne sammenheng. Derfor inneholder artikkel 3 nr. 1 en uttømmende liste over de områder der vertsstaten kan gi sine egne regler forrang. Vertsstaten er følgelig avskåret fra å pålegge arbeids- og ansettelsesvilkår utover de som er angitt i de nevnte bestemmelser, da enhver annen tolkning ville frata direktivet sin fulle effektivitet (se sak E-12/10 *ESA* mot *Island*, dom av 28. juni 2011, ennå ikke i Sml., avsnitt 40, og den rettspraksis som det vises til der).
- 30 Denne tolkning innebærer at det beskyttelsesnivå som vertsstaten skal sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium, i prinsippet er begrenset til områdene angitt i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g) i direktivet. Dette gjelder med mindre disse arbeidstakere i medhold av lov eller tariffavtaler i hjemstaten allerede er sikret gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår på områdene angitt i nevnte bestemmelse (se *ESA* mot *Island*, som omtalt over, avsnitt 41, og for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 81).

- 31 Direktivet harmoniserer imidlertid ikke det materielle innhold i de ufravikelige regler for minimumsvern. Følgelig kan EØS-statene fritt definere innholdet i disse regler, i samsvar med EØS-avtalen og generelle EØS-rettslige prinsipper (se *ESA mot Island*, som omtalt over, avsnitt 45, og for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 60, og den rettspraksis som det vises til der).
- 32 Når det gjelder definisjonen av disse ufravikelige regler for minimumsvern etter direktivet, må det tas i betraktning at for å sikre EØS-retten full gjennomslagskraft, må EØS-statene ikke bare bringe sin lovgivning i samsvar med EØS-retten, men de må også gjøre dette ved å vedta lovbestemmelser egnet til skape en rettstilstand som er tilstrekkelig presis, klar og gjennomsigtig, slik at enkeltpersoner kan få fullt kjennskap til sine rettigheter og kan påberope seg disse for nasjonale domstoler (se, når det gjelder direktiver, sak C-233/00 *Kommisjonen mot Frankrike*, Sml. 2003 s. I-6625, avsnitt 76, og sak C-162/99 *Kommisjonen mot Italia*, Sml. 2001 s. I-541, avsnitt 22).
- 33 Innenfor rammen av direktivet gjelder denne forpliktelse både i relasjon til utenlandske tjenesteytere og utsendte arbeidstakere. Artikkel 4 nr. 3 i direktivet fastsetter at EØS-statene skal treffe alle hensiktsmessige tiltak for å gjøre informasjonen om arbeids- og ansettelsesvilkår nevnt i artikkel 3 allment tilgjengelig.
- 34 Når det gjelder den anmodende domstols spørsmål om arbeids- og ansettelsesvilkår som er i samsvar med direktivet også må vurderes i lys av EØS-avtalen artikkel 36, må det tas hensyn til at direktivets bestemmelser inngår i sekundær EU-rett tilpasset til EØS-avtalen ved avtalens protokoll 1, og derfor i størst mulig grad skal tolkes slik at de er i samsvar med bestemmelsene i EØS-avtalen og generelle EØS-rettslige prinsipper (se, for sammenligning, sak C-105/94 *Celestini*, Sml. 1997 s. I-2971, avsnitt 32, og forente saker C-90/90 og C-91/90 *Neu m.fl.*, Sml. 1991 s. I-3617, avsnitt 12).
- 35 Der det er nødvendig, vil derfor spørsmålene fra den anmodende domstol vedrørende bestemte arbeids- og ansettelsesvilkår prøves under ett etter direktivets bestemmelser lest i lys av EØS-avtalen artikkel 36 og, der det er hensiktsmessig, etter sistnevnte bestemmelse alene (se, for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 61, og den rettspraksis som det vises til der).
- 36 Følgelig er det ikke nødvendig å besvare den anmodende domstols andre spørsmål særskilt med hensyn til om disse arbeids- og ansettelsesvilkår er forenlige med EØS-avtalen artikkel 36. Ettersom det tredje spørsmål er basert på den forutsetning at det andre spørsmål besvares særskilt, er det ikke nødvendig å behandle det tredje spørsmål.

Spørsmål 1a): Lengste arbeidstid

Innlegg fremlagt for EFTA-domstolen

- 37 Ifølge artikkel 3 nr. 1 første ledd første og annet strekpunkt i direktivet må arbeids- og ansettelsesvilkår på områdene nevnt i bokstav a) til g) som skal overholdes når tjenester ytes over landegrensene, være fastsatt ved lov, forskrift, eller ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til artikkel 3 nr. 8. Med tariffavtaler og voldgiftskjennelser menes etter sistnevnte bestemmelse tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som må overholdes av alle foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller næring.
- 38 Partene i hovedsaken synes i prinsippet å være enige om at arbeids- og ansettelsesvilkårene som den nasjonale domstol skal behandle, er fastsatt i tariffavtaler som er allmenngjort i medhold av den norske allmenngjøringslov. I lys av dette synes Norge å ha benyttet muligheten som gis i artikkel 3 nr. 8 annet ledd i direktivet.
- 39 Imidlertid er partene uenige om arbeids- og ansettelsesvilkårene angitt i Tariffnemndas forskrift, som i § 5 fastsetter at ordinær arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer per uke, og i § 6 hvilke tillegg til timesatsen som skal betales for arbeid utover ordinær arbeidstid, er omfattet av artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a), eller alternativt bokstav c) i samme ledd.
- 40 De ankende parter gjør gjeldende at den nasjonale domstols spørsmål om vertsstaten kan pålegge foretak som sender ut arbeidstakere til denne stats territorium å sikre arbeids- og ansettelsesvilkår med hensyn til lengste ordinære arbeidstid, bør forstås slik at den særlig søker å fastslå om direktivets artikkel 3 nr. 1 tillater EØS-statene å gjøre lengste *ordinære* arbeidstid gjeldende for utenlandske tjenesteytere.
- 41 I denne relasjon anfører de ankende parter at artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) i direktivet ikke søker å pålegge utenlandske tjenesteytere vertsstatens definisjon av ordinær arbeidstid og overtid. En vertsstat kan bare fastsette lengste arbeidstid, uten hensyn til om timene innenfor denne betraktes som ordinær arbeidstid eller overtid, ettersom slike regler er ment å verne arbeidstakernes helse, ikke deres lønn. Etter de ankende parters syn er derfor Norge forhindret fra å pålegge utenlandske tjenesteytere sine regler med hensyn til hva som utgjør ordinær arbeidstid og overtid.
- 42 De ankende parter hevder også at artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet ikke tillater vertsstaten å definere hva som utgjør overtid, da denne bestemmelse gjelder overtidsbetaling. Subsidiært bemerker de ankende parter at arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser om ordinær arbeidstid, fastsatt til 40 timer per uke. Etter deres syn utgjør dette det relevante minimumsvern direktivet gir, tolket i lys av EØS-avtalen artikkel 36. Følgelig har norske myndigheter ikke anledning til å allmenngjøre alternative vilkår fastsatt i tariffavtaler overfor

utenlandske tjenesteytere uten å vise til hva som er nødvendig for å verne de berørte arbeidstakeres helse.

- 43 Ifølge ankemotparten følger det av ordlyden, formålet og konteksten i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet at vertsstatens kompetanse til å fastsette “minstelønn, herunder overtidsbetaling” både omfatter fastsettelsen av lønn som skal betales og definisjonen av arbeidsvilkårene som utgjør grunnlaget for den relevante minstelønn. Følgelig faller fastsettelsen av overtidsarbeid og betaling for slikt arbeid, som fastsatt i §§ 5 og 6 i Tariffnemndas forskrift, inn under virkeområdet til artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c).
- 44 Subsidiært anfører ankemotparten at § 5 i Tariffnemndas forskrift, som fastsetter ordinær arbeidstid og dermed hva som anses som overtid, er utformet med sikte på og har den virkning at den fastsetter lengste ordinære ukentlige arbeidstid. Ethvert unntak fra dette forutsetter særlige omstendigheter. Ankemotparten ser det derfor slik at § 5 ikke bare faller inn under virkeområdet for bokstav c) men også for bokstav a) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet.
- 45 På grunnlag av dette subsidiære resonnement anser ankemotparten at artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) i direktivet ikke er til hinder for at en medlemsstat kan sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium de arbeids- og ansettelsesvilkår med hensyn til lengste ordinære arbeidstid som kommer til anvendelse i den medlemsstat der arbeidet utføres, som fastsatt ved en tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til artikkel 3 nr. 8.
- 46 Belgias, Polens og Sveriges regjeringer hevder i hovedsak at bestemmelsene i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) og c) i direktivet ikke er til hinder for at en EØS-stat kan sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat de vilkår med hensyn til lengste ordinære arbeidstid som er fastsatt i en landsomfattende tariffavtale med allmenn gyldighet. ESA og Kommisjonen deler denne oppfatning.

Rettenns bemerkninger

- 47 Som svar på den nasjonale domstols spørsmål om vilkårene for “lengste ordinære arbeidstid”, som dem som er beskrevet i dens anmodning, er forenlige med direktivet, finner EFTA-domstolen det hensiktsmessig å foreta vurderingen i lys av både bokstav a) og c) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet.
- 48 Det følger av ordlyden i bokstav a) i artikkel 3 nr. 1 første ledd at EØS-statene har anledning til å fastsette vilkår med hensyn til lengste arbeidstid som ufravikelige regler for minimumsvern forutsatt at dette gjøres ved lov eller forskrift og/eller ved allmenngjorte tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til artikkel 3 nr. 8 i direktivet.
- 49 Ved sine innlegg, der de bemerker at arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser om ordinær arbeidstid og fastsetter denne til 40 timer per uke, synes de ankende parter å gjøre gjeldende at artikkel 3 nr. 1 i direktivet ikke kan få anvendelse på

definisjonen av lengste ordinære arbeidstid fastsatt i § 5 i Tariffnemndas forskrift, med den begrunnelse at de ufravikelige regler for minimumsvern ikke er fastsatt i den omtvistede forskrift men i nasjonal lovgivning.

- 50 Til denne argumentasjon vil EFTA-domstolen bemerke at det følger av artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet - som angir de måter som arbeids- og ansettelsesvilkår på områdene angitt i bokstav a) til g) – at for å kvalifisere som en ufravikelig regel om minimumsvern, må kollektivt avtalte vilkår vedrørende lengste arbeidstid ha allmenn gyldighet i samsvar med artikkel 3 nr. 8.
- 51 Dette krav innebærer at vilkårene må overholdes av alle foretak som er i en tilsvarende situasjon i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller næring. Dermed er avtaler som inneholder arbeidstidsregler som avviker fra ordningen fastsatt i nasjonal lovgivning og som ikke gjelder for alle foretak som er i en tilsvarende situasjon, i prinsippet ikke i samsvar med direktivet.
- 52 I denne sammenheng minnes det om at det ikke er EFTA-domstolen som skal treffe avgjørelse om tolkningen av bestemmelser i nasjonal lovgivning, og at EFTA-domstolen, i henhold til kompetansefordelingen med nasjonale domstoler, generelt skal legge til grunn de faktiske og rettslige omstendigheter som er beskrevet i anmodningen om rådgivende uttalelse.
- 53 Derfor er det den nasjonale domstol som må bringe på det rene om de argumenter de ankende parter har fremholdt for EFTA-domstolen vedrørende anvendelsen av norsk lov er velfunderte. I den sammenheng må den nasjonale domstol vurdere om vilkårene i artikkel 3 nr. 8 i direktivet er oppfylt, det vil si om tariffavtalen gjelder generelt og på samme måte for alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller næring.
- 54 Forutsatt at vilkårene fastsatt i artikkel 3 nr. 8 i direktivet er oppfylt og de generelle EØS-rettslige prinsipper er overholdt, følger det av bokstav a) og c) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet at EØS-statene har anledning til å sette grenser både for lengste arbeidstid og for ordinær arbeidstid og dessuten kan tilpasse grensene i forhold til bestemte yrker og næringer.
- 55 Hva angår sistnevnte, er det etter EFTA-domstolens oppfatning klart at vernet av arbeidstakere kan kreve strengere regler i visse yrker eller næringer enn i andre, og at EØS-statene har anledning til, innenfor grensene av EØS-rettslige prinsipper, å vedta lovgivning eller erklære tariffavtaler eller voldgiftskjennelser å ha allmenn gyldighet for å oppnå det beskyttelsesnivå de anser som nødvendig.
- 56 Når det gjelder spørsmålet om betaling for arbeid utover lengste ordinære arbeidstid, vil EFTA-domstolen bemerke at “overtidsbetaling” uttrykkelig tillates etter artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet. Videre innebærer ordlyden i bokstav a) i artikkel 3 nr. 1 første ledd at det kan være mer enn én lengste arbeidstid. Vilkår vedrørende lengste arbeidstid kan dermed resultere i flere grenser for lengste arbeidstid fastsatt i forskjellige bestemmelser. Videre kan

grensene for lengste tillatte arbeidstid variere ikke bare EØS-statene imellom men også innenfor en og samme EØS-stat.

- 57 Muligheten for EØS-statene til å gripe inn i lønnsvilkår er etter direktivet imidlertid begrenset til å gjelde minstelønn, jf. artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c). Følgelig må overtidsbetaling være begrenset til minstelønn for arbeid utenfor lengste ordinære arbeidstid og må være fastsatt på en klar og lett forståelig måte, i samsvar med EØS-rettens krav (se avsnitt 32 til 33 i denne dom).
- 58 Som svar på den anmodende domstols spørsmål 1 a) finner EFTA-domstolen derfor at begrepet “lengste arbeidstid og korteste hviletid” fastsatt i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) i direktivet omfatter vilkår om ”lengste ordinære arbeidstid” av den art som er beskrevet i anmodningen, forutsatt at disse vilkår gjelder generelt og på samme måte for alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller næring, og – dersom disse vilkår er fastsatt ved en tariffavtale – at vilkårene i artikkel 3 nr. 8 i direktivet er oppfylt.
- 59 EFTA-domstolen finner videre at bestemmelser som er fastsatt i nasjonal lov eller ved tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet, og som gjelder lønn for arbeid utover ordinær arbeidstid, er i samsvar med direktivet såfremt de faller inn under begrepet “minstelønn” i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet.
- 60 Om vilkårene som denne sak gjelder faktisk tilsvarer “lengste ordinære arbeidstid” og “minstelønn” i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) og c) i direktivet og oppfyller kravene i artikkel 3 nr. 8, er opp til den nasjonale domstol å avgjøre.

Spørsmål 1 b): Tilleggsvederlag til grunnlønn pr. time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet

Innlegg fremlagt for EFTA-domstolen

- 61 De ankende parter bemerker at i henhold til artikkel 3 nr. 1 annet ledd i direktivet kan vertsstaten fritt fastsette satsene for minstelønn, med forbehold for begrensningene fastsatt i EØS-avtalen artikkel 36 EØS. De anser imidlertid at begrepet “lønn” (“*rates of pay*”) nevnt i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c), gjelder betaling i betydningen godtgjørelse for tjenesten som ytes i et arbeidsforhold, og ikke refusjon av utgifter. Dessuten indikerer bruken av begrepet “minstelønn” (“*minimum*” (*rates of pay*)) et definert nivå og ikke ulike elementer i en “lønnspakke”.
- 62 Ankemotparten anfører at bokstav c) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet forutsetter at begrepet lønn består av flere elementer, som blant annet gjenspeiler de vilkår arbeidet utføres under. Selv om EU-domstolen har understreket at

direktivet ikke harmoniserer det materielle innhold av områdene nevnt i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g), så er minstelønnen det eneste område som lovgiverne uttrykkelig har bestemt skal defineres i samsvar med vertsstatenes lovgivning og/eller praksis. Siden rettspraksis allerede har fastsatt at det materielle innhold i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav a) til g) fritt kan defineres av en vertsstat, gjelder dette etter ankemotpartens oppfatning desto mer for begrepet “minstelønn”.

- 63 Ankemotparten hevder at det i dette henseende er to vilkår som må oppfylles. For det første må minstelønnen være fastsatt i samsvar med fremgangsmåtene etter artikkel 3 nr. 1 og 8 i direktivet, og dernest må lønnen ha karakter av minstelønn.
- 64 Ankemotparten anfører videre at medlemsstatene kan inkludere lønn og eventuelle andre vederlag som en arbeidstaker mottar som en motytelse for sine tjenester i begrepet minstelønn, bortsett fra trygdeytelser og supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger. Det er klart at “minstelønn” ikke bare inkluderer minste grunnlønn per time, men også andre tillegg og ytelser som inngår i minstelønnen som definert i vertsstatens lovgivning og praksis.
- 65 Etter ankemotpartens oppfatning følger det av dette at bestemmelser i en landsomfattende tariffavtale som fastsetter et minimumstillegg, inklusive refusjon for reise, kost og losji, for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, faller inn under begrepet “minstelønn”, og at slike bestemmelser kan – dersom de allmenngjøres – få anvendelse på utsendte arbeidstakere i samsvar med første ledd bokstav c) og annet ledd i artikkel 3 nr. 1 i direktivet.
- 66 Belgias, Polens og Sveriges regjeringer og Kommisjonen er i hovedsak enige med ankemotparten i at bestemmelsen ikke er til hinder for at en EØS-stat kan sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat tilleggsvederlag til grunnlønnen per time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, som arbeids- og ansettelsesvilkår som er fastsatt i samsvar med artikkel 3 nr. 8 i direktivet. ESA gjør derimot gjeldende at slikt tilleggsvederlag bare kan inkluderes i begrepet minstelønn i den grad slikt tilleggsvederlag anses å være en del av minstelønnen i vertsstaten og ikke endrer forholdet mellom den tjeneste som ytes og vederlaget som betales. Etter ESAs oppfatning er dette opp til den anmodende domstol å avgjøre.

Rettens bemerkninger

- 67 Med spørsmål 1 b) søker den nasjonale domstol hovedsakelig å bringe på det rene om direktivet tillater en EØS-stat å sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat tilleggsvederlag til grunnlønn per time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet.
- 68 Det fremgår klart av punkt 12 i fortalen til direktivet at EØS-retten ikke er til hinder for at EØS-statene anvender sin lovgivning eller tariffavtaler inngått

mellom partene i arbeidslivet om minstelønn for personer som er ansatt, også midlertidig, på deres territorium, uansett hvilken EØS-stat arbeidsgiveren er etablert i. Anvendelsen av slike regler må imidlertid være egnet til å sikre oppnåelse av det fastsatte mål, det vil si vern av utsendte arbeidstakere, og ikke gå lenger enn det som er nødvendig for å nå dette mål (se, for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 57, og den rettspraksis som det vises til der).

- 69 I henhold til første ledd i artikkel 3 nr. 1 i direktivet skal utsendte arbeidstakere sikres arbeids- og ansettelsesvilkår på områdene nevnt i bokstav a) til g) i denne bestemmelse, herunder minstelønn, jf. bokstav c).
- 70 Som angitt i artikkel 3 nr. 1 annet ledd skal begrepet minstelønn defineres i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis i den EØS-stat arbeidstakeren er utsendt til. I lys av dette og hensett til at direktivet ikke harmoniserer det materielle innhold i de ufravelige regler for minimumsvern, kan EØS-statene fritt definere dette innhold, under forutsetning av at det ikke er til hinder for tjenesteyting over landegrensene i EØS-området og er i samsvar med EØS-avtalen og generelle EØS-rettslige prinsipper. Dette omfatter i relasjon til denne sak EØS-avtalen artikkel 36 (se avsnitt 34 til 35 i denne dom og, for sammenligning, *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 68). Derfor må spørsmål 1 b) prøves etter direktivet lest i lys av EØS-avtalen artikkel 36 og, der det er relevant, også etter sistnevnte bestemmelse alene.
- 71 Artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet tillater ikke en vertsstat å pålegge foretak som sender arbeidstakere til dens territorium hele sitt lønnsfastsettelsessystem. Siden denne bestemmelse er ment å avgrense EØS-statenes mulighet til å gripe inn i saker som gjelder minstelønn, omfattes ikke en rett til tilleggsvederlag for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig som ikke er fastsatt til en minstesats av begrepet “minstelønn” i bokstav c) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet (se *ESA mot Island*, som omtalt over, avsnitt 47, og for sammenligning, sak C-319/06 *Kommisjonen mot Luxembourg*, Sml. 2008 s. I-4323, avsnitt 47).
- 72 Følgelig kan en rett til tilleggsvederlag for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, som det denne sak gjelder, være forenlig med bokstav c) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktivet, forutsatt at den tilsvarer den lønn som betraktes som minstelønn for slike oppdrag. I samsvar med artikkel 4 nr. 3 i direktivet må dessuten slike arbeids- og ansettelsesvilkår være uttrykkelig angitt og lett forståelige for både den utenlandske tjenesteyter og de utsendte arbeidstakere og gjelde generelt og på samme måte for alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller næring, som beskrevet i avsnitt 50 til 51 over.
- 73 I denne vurdering må imidlertid den nasjonale domstol ta hensyn til at internrettslige bestemmelser som fastsetter ufravelige regler for minimumsvern må være så presise og forståelige at de i praksis ikke gjør det umulig eller uforholdsmessig vanskelig for et foretak som utøver sine rettigheter i henhold til

direktivet og EØS-avtalen artikkel 36 å fastslå hvilke forpliktelser det skal overholde når det gjelder minstelønn (se forente saker C-369/96 og C-376/96 *Arblade m.fl.*, Sml. 1999 s. I-8453, avsnitt 43, og *Laval un Partneri*, som omtalt over, avsnitt 110). I dette henseende bør det bemerkes at klare og forståelige bestemmelser om minimumsvern også er i arbeidstakernes interesse.

- 74 I utøvelsen av den skjønnsmyndighet de har til å definere innholdet i ufravikelige regler for minimumsvern etter artikkel 3 nr. 1 i direktivet, er EØS-statene videre forpliktet til å overholde EØS-avtalen, og i den foreliggende sak særlig dens artikkel 36. Selv om den nasjonale domstol finner at vederlaget spørsmål 1 b) gjelder oppfyller direktivets særlige krav med hensyn til minstelønn og andre kriterier, må spørsmålet derfor også prøves etter direktivets bestemmelser lest i lys av EØS-avtalen artikkel 36 og, om nødvendig, også etter den sistnevnte bestemmelse alene (se avsnitt 34 til 35 i denne dom).
- 75 Ifølge fast rettspraksis krever EØS-avtalen artikkel 36 ikke bare at all diskriminering på grunnlag av nasjonalitet av tjenesteytere som er etablert i en annen EØS-stat fjernes, men også at enhver restriksjon avskaffes, også om den ikke skiller mellom innenlandske tjenesteytere og tjenesteytere fra andre EØS-stater. En slik restriksjon kan medføre at virksomheten til en tjenesteyter som er etablert i en annen medlemsstat der han lovlig yter tilsvarende tjenester forbyes, hemmes eller gjøres mindre interessant (se, for sammenligning, *Arblade m.fl.*, som omtalt over, avsnitt 33, og den rettspraksis som det vises til der).
- 76 EØS-statene kan særlig ikke gjøre tjenesteyting på deres territorium betinget av at alle vilkår for etablering er oppfylt, da dette ville frata de bestemmelser i EØS-avtalen hvis formål nettopp er å sikre fri bevegelighet for tjenester, enhver praktisk virkning. I dette henseende vil anvendelsen av vertsstatens nasjonale regler på tjenesteytere kunne medføre at tjenesteytingen forbyes, hemmes eller gjøres mindre interessant, i den grad disse innebærer utgifter og ytterligere økonomiske byrder (se sak C-165/98 *Mazzoleni og ISA*, Sml. 2001 s. I-2189, avsnitt 23 til 24, og den rettspraksis som det vises til der).
- 77 De ankende parter i hovedsaken har gjort gjeldende at de omtvistede arbeids- og ansettelsesvilkår vedrørende tilleggsvederlag til grunnlønn per time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med sikkerhet alltid vil gjelde for tjenesteytere etablert i utlandet, men ikke nødvendigvis for deres innenlandske konkurrenter. Derfor innebærer slike bestemmelser at disse arbeidsgivere påføres en ekstra økonomisk byrde som kan medføre at deres tjenester forbyes, hemmes eller gjøres mindre interessante i vertsstaten. Etter deres oppfatning kan direktivet, lest i sammenheng med EØS-avtalen artikkel 36, ikke tolkes slik at vertsstatene tillates å pålegge tiltak som medfører at utenlandske tjenesteytere i realiteten utelukkes fra deres marked.
- 78 Det må derfor vurderes om arbeids- og ansettelsesvilkår vedrørende tilleggsvederlag, slik som vilkåret omhandlet i spørsmål 1 b), utgjør en restriksjon på adgangen til å yte tjenester, og i så fall om denne restriksjon kan rettfærdiggjøres.

- 79 Som de ankende parter for den nasjonale domstol korrekt har påpekt, vil de omtvistede arbeids- og ansettelsesvilkår om tilleggsvederlag til grunnlønn per time for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, kunne gjøre det mindre interessant, eller vanskeligere, for utenlandske tjenesteytere å yte sine tjenester i Norge, og de utgjør derfor en restriksjon på den frie bevegelighet for tjenester etter EØS-avtalen artikkel 36.
- 80 Dersom slik nasjonal lovgivning får lik anvendelse på alle personer og foretak som driver virksomhet på territoriet til den EØS-stat der tjenesten ytes, kan restriksjonen rettfærdiggjøres dersom den er begrunnet i tvingende allmenne hensyn i den utstrekning slike hensyn ikke er ivaretatt av de regler yteren av den aktuelle tjeneste er underlagt i den EØS-stat der han er etablert, og i den utstrekning den er egnet til å sikre oppnåelse av det fastsatte mål og ikke går lenger enn det som er nødvendig for å nå dette mål (se, for sammenligning, sak C-60/03 *Wolff & Müller*, Sml. 2004 s. I-9553, avsnitt 34, og sak C-164/99 *Portugaia Construções*, Sml. 2002 s. I-787, avsnitt 19, og den rettspraksis som det vises til der).
- 81 I denne sammenheng må det fremheves at sosial trygghet for arbeidstakere er blant de tvingende allmenne hensyn som rettspraksis allerede har anerkjent (jf. *Arblade m.fl.*, som omtalt over, avsnitt 36, og *Mazzoleni og ISA*, som omtalt over, avsnitt 27).
- 82 De ankende parter gjør gjeldende at det reelle formål med allmenngjøringsloven som gir Tariffnemnda myndighet til å erklære at tariffavtaler skal ha allmenn gyldighet, og med de vedtak Tariffnemnda fatter, er å beskytte det innenlandske arbeidsmarked, ikke arbeidstakerne som sådan.
- 83 Etter fast rettspraksis kan tiltak som utgjør en restriksjon på den frie bevegelighet for tjenester ikke begrunnes i økonomiske mål, slik som beskyttelse av innenlandske virksomheter (jf. forente saker C-49/98, C-50/98, C-52/98 til C-54/98 og C-68/98 til C-71/98 *Finalarte m.fl.*, Sml. 2001 s. I-7831, avsnitt 39, og *Portugaia Construções*, som omtalt over, avsnitt 26).
- 84 Det er den nasjonale domstol som må vurdere om reglene hovedsaken gjelder, objektivt sett fremmer vernet av utsendte arbeidstakere. I denne forbindelse er det nødvendig at den nasjonale domstol vurderer om disse regler gir de berørte arbeidstakere en egentlig fordel som i vesentlig grad øker deres sosiale trygghet. I denne sammenheng kan det oppgitte formål for reglene føre til en mer inngående vurdering av de fordeler arbeidstakerne påstås å få (se, for sammenligning, *Wolff & Müller*, avsnitt 38, og *Portugaia Construções*, avsnitt 28 til 29, og den rettspraksis som det vises til der).
- 85 EFTA-domstolen vil i denne sammenheng bemerke at de norske regler kan svekke jobbmulighetene for arbeidstakere fra andre EØS-stater i den forstand at en arbeidsgiver, på grunn av kostnadene forbundet med de aktuelle arbeids- og ansettelsesvilkår, kan få svekket sine muligheter til å utøve sin frihet til å yte

tjenester ved å drive virksomhet i Norge. I så fall kan reglene ikke sies å gi utsendte arbeidstakere en egentlig fordel.

- 86 Om den nasjonale domstol likevel anser at reglene hovedsaken gjelder faktisk ivaretar det allmenne hensyn å beskytte arbeidstakere ansatt av tjenesteytere etablert utenfor Norge, vil den også måtte vurdere om disse regler står i forhold til å nå dette mål, under henvisning til betraktningene i avsnitt 84 i denne dom.
- 87 I denne vurdering må den nasjonale domstol veie den administrative og økonomiske byrde disse regler påfører tjenesteytere mot den økte sosiale beskyttelse de gir arbeidstakerne sammenlignet med det de er sikret i lovgivningen i den EØS-stat der deres arbeidsgiver er etablert (se, for sammenligning, *Finalarte m.fl.*, som omtalt over, avsnitt 50).
- 88 Følgelig må svaret på spørsmål 1 b) bli at artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktiv 96/71/EF, tolket i lys av EØS-avtalen artikkel 36, i prinsippet er til hinder for at en EØS-stat kan kreve at et foretak etablert i en annen EØS-stat og som yter tjenester på førstnevnte stats territorium, betaler sine arbeidstakere den minstelønn som er fastsatt i denne stats nasjonale regler for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med mindre reglene som gir rett til slikt tilleggsvederlag har et mål som er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, og anvendelsen av dem ikke er uforholdsmessig. Det er opp til nasjonale myndigheter eller eventuelt domstolene i vertsstaten å avgjøre om disse regler faktisk forfølger et mål som er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, og gjør dette ved bruk av forholdsmessige midler.

Spørsmål 1 c): Kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet

Innlegg fremmet for EFTA-domstolen

- 89 De ankende parter anser at disse ytelser gjelder refusjon av kostnader. Etter deres oppfatning kan kostnadsrefusjon etter sin natur ikke betraktes som lønn, og bestemmelser om dette kan ikke omfattes av artikkel 3 nr. 1 i direktivet. De ankende parter anfører videre at en plikt til å sikre slike ytelser vil innebære forskjellsbehandling.
- 90 Ankemotparten gjør gjeldende at artikkel 3 nr. 7 i direktivet ikke er til hinder for at en vertsstat kan inkludere refusjon av utgifter påløpt på grunn av arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, som en del av dens minstelønnsbegrep etter artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c). Artikkel 3 nr. 7 fastsetter kun at slike ytelser ikke skal tas i betraktning når minstelønnen beregnes med sikte på sammenligningen som skal foretas etter denne bestemmelse. Denne oppfatning støttes av punkt 5 i fortalen til direktivet, hvor det heter at direktivets formål er å sikre rettferdig konkurranse og vern av arbeidstakere.

- 91 Belgias, Polens og Sveriges regjeringer er ikke enige om hvordan spørsmål 1 c) skal besvares. Belgias og Polens regjeringer anfører at direktivet ikke tillater en EØS-stat å sikre arbeidstakere fra en annen EØS-stat kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig. Belgias regjering hevder at slik kompensasjon vil være en godtgjørelse som er utelukket fra minstelønnsbegrepet i artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet, siden den betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen.
- 92 Sveriges regjering anfører at selv om refusjon av utgifter til reise, kost og losji ikke skal medregnes når minstelønnen beregnes, da dette kan innebære at det minstelønnsbeløp den utsendte arbeidstaker faktisk mottar, blir lavere enn den minstelønn han eller hun er sikret etter direktivet, må artikkel 3 nr. 1 og 7 i direktivet ikke tolkes på en slik måte at disse bestemmelser er til hinder for at den utsendte arbeidstaker har rett på kompensasjon for kostnader, for eksempel til reise, kost og losji.
- 93 ESA anfører at det er opp til den nasjonale domstol å avgjøre, i lys av nasjonal lovgivning og/eller praksis, om direktivet tillater at en EØS-stat sikrer arbeidstakere utsendt til dens territorium arbeids- og ansettelsesvilkår om kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, under den forutsetning av at slike utgifter ikke er refusjon av utgifter som faktisk er påløpt.
- 94 Etter Kommisjonens oppfatning skal artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktivet forstås slik at den tillater en EØS-stat å sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium arbeids- og ansettelsesvilkår med hensyn til kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji i forbindelse med arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet, forutsatt at denne kompensasjon betales i form av en fast sats.

Rettens bemerkninger

- 95 Spørsmålet den nasjonale domstol stiller, er om direktivet, særlig artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c), tillater en EØS-stat å sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat, kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med unntak for arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet, ved landsomfattende tariffavtaler som er erklært å ha allmenn gyldighet.
- 96 Ifølge § 7 i Tariffnemndas forskrift skal arbeidsgiver dekke nødvendige reiseutgifter som en utsendt arbeidstaker har ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser. Før arbeidsgiveren sender en arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, må det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men en fast diettsats, betaling etter regning e.l. kan avtales.

- 97 Det må antas at slike betalinger som er definert i den aktuelle nasjonale bestemmelse vil gjelde reiser ved konkrete anledninger, og at kostnadene vil variere. Slike betalinger kan ikke omfattes av begrepet lønn i artikkel 3 nr. 1 i direktivet, da de av natur er kompensasjon for nødvendige utgifter som er påløpt på grunn av utsendingen. De kan heller ikke anses å falle inn under noen av de andre områder som er uttømmende angitt i artikkel 3 nr. 1.
- 98 Ifølge artikkel 3 nr. 10 første strekpunkt i direktivet er det kun når det dreier seg om bestemmelser om offentlig orden at EØS-statene kan pålegge foretak som sender arbeidstakere til deres territorium å anvende arbeids- og ansettelsesvilkår på andre områder enn de som er nevnt i artikkel 3 nr. 1 første ledd. Slik anvendelse må dessuten være i samsvar med EØS-avtalen og ikke innebære forskjellsbehandling.
- 99 EØS-statene står i prinsippet fritt til å fastsette krav begrunnet i offentlig orden ut fra sine behov. Begrepet offentlig orden, særlig når det anføres som begrunnelse for et unntak fra det grunnleggende prinsipp om fri bevegelighet for tjenester, må imidlertid tolkes strengt (se *ESA mot Island*, som omtalt over, avsnitt 56, og den rettspraksis som det vises til der). Omfanget av dette begrep kan ikke defineres ensidig av den enkelte EØS-stat. Hensyn som en EØS-stat kan påberope seg for å begrunne et unntak fra prinsippet om fri bevegelighet for tjenester, må være ledsaget av hensiktsmessig dokumentasjon eller en analyse av formålstjenligheten og forholdsmessigheten av det restriktive tiltak vedkommende stat har vedtatt, samt nøyaktig dokumentasjon som underbygger dens argumenter. For eksempel kan en EØS-stat ikke påberope seg offentlig orden som begrunnelse for unntaket nevnt i artikkel 3 nr. 10 første strekpunkt i direktivet for å pålegge foretak som sender arbeidstakere til dens territorium krav om automatisk justering av annen lønn enn minstelønnssetningene for å gjenspeile utviklingen i levekostnader (se, for sammenligning, *Kommisjonen mot Luxembourg*, som omtalt over, avsnitt 55, og den rettspraksis som det vises til der).
- 100 Vurderingen av om kompensasjonsordningen saken gjelder kan være begrunnet i hensynet til offentlig orden, må gjøres av den nasjonale domstol på grunnlag av alle de fakta den har fått seg forelagt, og i lys av kriteriene fastsatt i avsnitt 86 til 87 i denne dom.
- 101 Informasjonen som er lagt frem for EFTA-domstolen, tyder ikke på at de aktuelle ytelser kan rettferdiggjøres på grunnlag av hensynet til offentlig orden.
- 102 Som svar på spørsmålet fra den nasjonale domstol finner EFTA-domstolen at direktivet ikke tillater en EØS-stat å sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med mindre dette kan rettferdiggjøres på grunnlag av bestemmelser om offentlig orden.

Dekningsgrad for tariffavtalen

Innlegg fremmet for EFTA-domstolen

- 103 Når det gjelder den nasjonale domstols spørsmål om hvilken mulig betydning den aktuelle tariffavtales dekningsgrad før den ble erklært allmenngjort har for besvarelsen av spørsmål 1 a), 1 b) og 1 c), anser de ankende parter at dekningsgraden for den aktuelle tariffavtale ikke er av betydning. Denne oppfatning deles av ankemotparten og alle parter som har inngitt innlegg i saken.
- 104 I denne forbindelse anfører de ankende parter at det ikke er noen indikasjoner i direktivet på at virkeområdet for artikkel 3 nr. 1 påvirkes av dekningsgraden for arbeidstakere som er eller har vært omfattet av en tariffavtale som er allmenngjort. De erkjenner at artikkel 3 nr. 8 annet ledd fastsetter at dersom det ikke finnes et system for å erklære at tariffavtaler skal ha allmenn gyldighet, kan statene basere seg på tariffavtaler som “gjelder generelt”. De er imidlertid av den oppfatning at et system som det som er beskrevet i artikkel 3 nr. 8 første ledd finnes i Norge, og har blitt anvendt i den foreliggende sak.

Rettens bemerkninger

- 105 I henhold til artikkel 3 nr. 1 i direktivet kan de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår som en EØS-stat skal sikre utsendte arbeidstakere være fastsatt ved lov eller forskrift eller ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet. I forbindelse med dette valg er det ikke krav om noen spesiell dekningsgrad for tariffavtalen før den blir erklært allmenngjort. Følgelig er EFTA-domstolen av samme oppfatning som partene.
- 106 Som svar på spørsmålet fra den nasjonale domstol finner EFTA-domstolen derfor at dekningsgraden for den aktuelle tariffavtale før den ble erklært å ha allmenn gyldighet, ikke er av betydning for svarene på spørsmål 1 a), 1 b) og 1 c).
- 107 På bakgrunn av svarene gitt på ovenstående spørsmål, er det ikke nødvendig for EFTA-domstolen å besvare de øvrige spørsmål som er forelagt.

IV Saksomkostninger

- 108 Omkostninger som er påløpt for Belgias, Islands, Norges, Polens og Sveriges regjeringer, ESA og Kommisjonen, som har inngitt innlegg for EFTA-domstolen, kan ikke kreves dekket. Ettersom foreleggelsen for EFTA-domstolen utgjør ledd i behandlingen av saken som står for Borgarting lagmannsrett, ligger det til lagmannsretten å ta en eventuell avgjørelse om saksomkostninger for partene.

På dette grunnlag avgir

EFTA-DOMSTOLEN

som svar på spørsmålene forelagt den av *Borgarting lagmannsrett*, følgende rådgivende uttalelse:

- 1. Begrepet “lengste arbeidstid og korteste hviletid” fastsatt i bokstav a) i artikkel 3 nr. 1 første ledd i direktiv 96/71/EF omfatter vilkår om “lengste ordinære arbeidstid” av den art som er beskrevet i anmodningen om rådgivende uttalelse.**
- 2. Artikkel 3 nr. 1 første ledd bokstav c) i direktiv 96/71/EF, tolket i lys av EØS-avtalen artikkel 36, er i prinsippet til hinder for at en EØS-stat kan kreve at et foretak etablert i en annen EØS-stat og som yter tjenester på førstnevnte stats territorium, betaler sine arbeidstakere den minstelønn som er fastsatt i denne stats nasjonale regler for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med mindre reglene som gir rett til slikt tilleggsvederlag har et mål som er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, og anvendelsen av dem ikke er uforholdsmessig. Det er opp til nasjonale myndigheter eller eventuelt domstolene i vertsstaten å avgjøre om disse regler faktisk forfølger et mål som er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, og om dette gjøres ved bruk av forholdsmessige midler.**
- 3. Direktiv 96/71/EF tillater ikke en EØS-stat å sikre arbeidstakere utsendt til dens territorium fra en annen EØS-stat kompensasjon for utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, med mindre dette kan rettferdiggjøres på grunnlag av bestemmelser om offentlig orden.**

- 4. Dekningsgraden for den aktuelle tariffavtale før den ble erklært å ha allmenn gyldighet, er ikke av betydning for svarene på spørsmål 1 a), 1 b) og 1 c).**

Carl Baudenbacher

Per Christiansen

Páll Hreinsson

Avsagt i åpen rett i Luxembourg den 23. januar 2012.

Skúli Magnússon
Justissekretær

Per Christiansen
Fungerende president