

Praktisk vägledning

Om den lagstiftning som gäller

i Europeiska unionen (EU),
Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)
och Schweiz





Innehåll

INLEDNING	4
1. Varför behöver vi denna vägledning?	4
2. En översikt	4
DEL I: UTSÄNDNING AV ARBETSTAGARE	6
1. Vilket socialt trygghetssystem gäller för anställda som tillfälligt sänds ut till en annan medlemsstat?	6
2. Hur definieras utsändning av arbetstagare i gemenskapslagstiftningen?	6
3. Vilka kriterier gäller för att avgöra om arbetsgivaren normalt bedriver sin verksamhet i den utsändande staten?	7
4. När kan man tala om ett direkt anställningsförhållande mellan det utsändande företaget och den utsända personen?	8
5. Hur är det med arbetstagare som rekryteras i en medlemsstat för att sändas ut till en annan?	10
6. Vad händer om en arbetstagare sänds ut för att arbeta i flera olika företag?	11
7. Finns det situationer när det är helt omöjligt att tillämpa bestämmelserna om utsändning?	11
8. Vad gäller för egenföretagare som tillfälligt arbetar i en annan medlemsstat?	13
9. Vilka kriterier gäller för att avgöra om en person normalt är egenföretagare i den utsändande staten?	13
10. Vad betyder ”liknande” verksamhet?	14
11. Vilka förfaranden måste tillämpas i samband med utsändning?	15
12. Överenskommelser om undantag från utsändningslagstiftningen	15
13. När kan en person ansöka om ny utsändning efter det att en utsändning har avslutats?	16
14. Hur förhåller det sig med utsändningar som redan godkänts och påbörjats enligt förordning (EEG) nr 1408/71? Räknas dessa perioder in i den 24-månadersperiod som tillåts enligt förordning (EG) nr 883/2004?	17
15. Tillfälligt uppehåll eller avbrott i utsändningen	18
16. Anmälan av ändringar som inträffar under utsändningsperioden	18
17. Tillhandahållande av information och kontroll av efterlevnad	18
DEL II: VERKSAMHET I TVÅ ELLER FLERA MEDLEMSSTATER	20



1. Vilket socialt trygghetssystem ska gälla för personer som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater?	20
2. När kan en person anses normalt arbeta i två eller flera medlemsstater?	23
3. Hur definieras en ”väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare”?	26
4. Väsentlig del av arbetet och internationella transportarbetare	28
4.a. Hur ska tillämplig lagstiftning fastställas för flyg- och kabinbesättning efter den 28 juni 2012?	29
5. Under vilken period ska den väsentliga delen av arbetet bedömas?	33
6. Vad händer när tjänstgöringslistor eller arbetsmönster ändras?	33
7. Fastställa var en arbetsgivare har sitt säte eller verksamhetsställe	34
8. Vilka förfaranden måste följas av en person om han eller hon arbetar i två eller flera medlemsstater?	35
9. Vad gäller för egenföretagare som normalt är egenföretagare i två eller flera medlemsstater?	37
10. När kan en person anses normalt bedriva verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater?	37
11. Hur definieras en väsentlig del av egenföretagarens verksamhet?	37
12. Vilka förfaranden måste följas av en egenföretagare om han eller hon är verksam i två eller flera medlemsstater?	38
13. Vilka kriterier ska användas för att fastställa var verksamhetens huvudsakliga intressen finns?	38
14. Hur ser situationen ut för en person som är både anställd och egenföretagare i olika medlemsstater?	39
DEL III: FASTSTÄLLANDE AV BOSÄTTNING	40
1. I vilka fall har en persons ”bosättning” betydelse enligt förordning (EG) nr 883/2004?	40
2. Hur definieras begreppet ”bosättning”?	40
3. Kriterier för fastställande av bosättningsort	42
4. Exempel där det kan vara svårt att fastställa bosättningsort	43
DEL IV: ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER	49
1. Finns det särskilda ordningar om den tillämpliga lagstiftningen redan har fastställts enligt förordning (EEG) nr 1408/71, eller enligt förordning (EG) nr 883/2004 före den 28 juni 2012?	49
2. Från och med vilket datum kommer den tillämpliga lagstiftningen att gälla när en person som omfattas av övergångsbestämmelser begär en bedömning enligt de nya reglerna i förordning (EG) nr 883/2004?	51





Inledning

1. Varför behöver vi denna vägledning?

Enligt artikel 76 i förordning (EG) nr 883/2004¹ ska medlemsstaterna² kommunicera med och bistå varandra genom att utbyta erfarenheter och bästa administrativa praktiska hantering för att underlätta en enhetlig tillämpning av gemenskapslagstiftningen. Denna princip stöds i sin tur av principen om effektivt informationsutbyte mellan institutioner samt medborgarnas och arbetsgivarnas skyldighet att inom rimlig tid lämna korrekt information.

Denna vägledning riktar sig till institutioner, arbetsgivare och medborgare på de olika praktiska och administrativa nivåer som tillämpar gemenskapens olika bestämmelser. Den är tänkt som ett praktiskt instrument för att hjälpa dem att avgöra vilken medlemsstats lagstiftning som ska gälla under olika omständigheter.

2. En översikt

Huvudregeln är att de personer som bestämmelserna tillämpas på ska omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning³. När det gäller anställda och egenföretagare ska man i regel tillämpa den lagstiftning som gäller i den medlemsstat där verksamheten utförs. Denna princip kallas *lex loci laboris*. Personer som erhåller vissa kortfristiga kontantförmåner som är knutna till deras anställning eller verksamhet som egenföretagare omfattas också av lagstiftningen i den medlemsstat där verksamheten äger rum. Alla övriga personer omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där de är bosatta (*lex domicilii*).

I vissa mycket speciella fall kan emellertid andra kriterier än arbetsplatsens placering vara motiverade. Detta gäller till exempel utsändning av arbetstagare till en annan medlemsstat under tillfälliga perioder och situationer där en person arbetar i två eller fler medlemsstater samt vissa kategorier av arbetstagare, exempelvis offentligt anställda.

Fastställandet av ”bosättning” har betydelse särskilt när det gäller icke-yrkesverksamma personer och arbete som bedrivs i två eller flera medlemsstater.

Reglerna för att avgöra vilken medlemsstats lagstiftning som ska tillämpas anges i artiklarna 11–16 i förordning (EG) nr 883/2004. Tillhörande genomförandebestämmelser återfinns i artiklarna 14–21 i förordning (EG) nr 987/2009⁴ (nedan kallade *förordningarna*). Dessa regler tolkas också av

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1, rättad i EUT L 200, 7.6.2004, s. 1, senast ändrad genom förordning (EU) nr 465/2012, EUT L 149, 8.6.2012, s. 4 (nedan kallade *förordning (EG) nr 883/2004* och *förordning (EU) nr 465/2012*).

² Med ”medlemsstat” avses i resten av texten även EES- och Eftaländerna samt Schweiz.

³ Artikel 11.1 i förordning (EG) nr 883/2004.

⁴ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004, EUT L 284, 30.10.2009, s. 1, senast ändrad genom förordning (EU) nr 465/2012, EUT L 149, 8.6.2012, s. 4 (nedan kallad *förordning (EG) nr 987/2009*).



administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad *administrativa kommissionen*) i dess beslut nr A2⁵.

Vägledningen består av fyra delar:

- Del I behandlar utsändning av arbetstagare.
- Del II behandlar sådan verksamhet som bedrivs i två eller fler medlemsstater.
- Del III behandlar fastställande av bosättning.
- Del IV behandlar övergångsbestämmelser.

⁵ Beslut nr A2 av den 12 juni 2009 om tolkningen av artikel 12 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 när det gäller tillämplig lagstiftning för utsända arbetstagare och egenföretagare som tillfälligt arbetar utanför den behöriga staten, EUT C 106, 24.4.2010, s. 5 (nedan kallat *administrativa kommissionens beslut nr A2*).



Del I: Utsändning av arbetstagare

1. Vilket socialt trygghetssystem gäller för anställda som tillfälligt sänds ut till en annan medlemsstat?

I vissa fall kan en arbetsgivare i en medlemsstat (nedan kallad *den utsändande medlemsstaten*) vilja sända ut en anställd för att arbeta i en annan medlemsstat (nedan kallad *arbetsstaten*)⁶. Sådana anställda kallas *utsända arbetstagare*.

Enligt gemenskapsreglerna ska arbetstagare som flyttar inom Europeiska unionen omfattas av den sociala trygghetslagstiftningen i endast en stat⁷. Enligt förordningarna gäller i regel det sociala trygghetssystem som inrättats genom lagstiftningen i den medlemsstat där det nya arbetet utförs för den som av arbetsskäl flyttar från en medlemsstat till en annan.

För att uppmuntra den fria rörligheten för arbetstagare och tjänster och för att undvika onödiga och dyrbara administrativa och andra komplikationer som inte skulle ligga i de arbetstagarnas, företagens och förvaltningarnas intresse, medger de nuvarande gemenskapsbestämmelserna vissa undantag från de allmänna principer som anges ovan.

Det viktigaste undantaget är kravet att arbetstagarens koppling till det sociala trygghetssystemet i den medlemsstat (den utsändande staten) i vilken företaget som anställer honom eller henne normalt bedriver sin verksamhet ska bibehållas om arbetstagaren skickas av det företaget till en annan medlemsstat (arbetsstaten) för en tidsperiod som redan från början är begränsad (maximalt 24 månader) och under förutsättning att vissa villkor, som diskuteras i detalj nedan, fortfarande gäller.

Dessa situationer, som medger undantag från betalningen av sociala avgifter i arbetsstaten, och som brukar kallas **utsändning av arbetstagare**, omfattas av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004.

Reglerna, som omfattar såväl anställda som egenföretagare, beskrivs nedan.

2. Hur definieras utsändning av arbetstagare i gemenskapslagstiftningen?

Enligt ovannämnda bestämmelser i förordningen ska en person som är anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare **som normalt bedriver sin verksamhet där** även i fortsättningen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten när personens arbetsgivare sänder ut denne för att **för arbetsgivarens räkning** utföra ett arbete i en annan medlemsstat, under förutsättning att

- arbetet i fråga inte förväntas vara längre än 24 månader, och
- personen inte sänds ut för att ersätta någon annan person.

⁶ Med "arbetsstat" avses den stat till vilken personen beger sig för att bedriva en verksamhet som anställd (eller som egenföretagare) enligt definitionen i artiklarna 1 a och 1 b i förordning (EG) nr 883/2004.

⁷ Artikel 11.1 i förordning (EG) nr 883/2004.



Arrangemangen i samband med utsändning är avsedda att underlätta för arbetsgivare (och anställda) som tillfälligt behöver sända ut anställda för att arbeta i ett annat land. Följaktligen kan dessa arrangemang inte utnyttjas för att bemanna arbetsplatser eller genomföra löpande kontrakt genom upprepad utsändning av olika arbetstagare till samma befattningar och av samma skäl.

Förutom utsändningens tillfälliga karaktär och att den inte får utnyttjas för att ersätta en annan arbetstagare finns det ett antal viktiga punkter att beakta i samband med just denna regel.

För det första måste arbetsgivaren **normalt bedriva sin verksamhet** i den utsändande staten. Regeln att arbetstagaren utför ett arbete "för arbetsgivarens räkning" innebär dessutom att det under hela utsändningsperioden måste finnas en **direkt anknytning** mellan den arbetsgivare som sänder ut arbetstagaren och den person som sänds ut.

3. Vilka kriterier gäller för att avgöra om arbetsgivaren normalt bedriver sin verksamhet i den utsändande staten?

Med uttrycket "som normalt bedriver sin verksamhet där" avses ett företag som bedriver **verksamhet** av betydande omfattning inom den medlemsstats territorium där det är beläget. Om företagets verksamheter är begränsade till intern administrativ verksamhet kommer det inte att anses att det aktuella företaget normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten. För att avgöra om ett företag bedriver omfattande verksamhet måste man ta hänsyn till alla kriterier som utmärker den verksamhet som utförs av det aktuella företaget. Kriterierna måste anpassas efter de speciella förutsättningar som råder för varje enskilt företag och den bedrivna verksamhetens faktiska karaktär.

Förekomsten av verksamhet av betydande omfattning i den utsändande staten kan kontrolleras via en serie objektiva faktorer. Följande är särskilt viktiga. **Observera att det som följer inte är en uttömmande förteckning, eftersom kriterierna bör anpassas efter varje specifikt fall och ta hänsyn till vilken karaktär de verksamheter har som utförts av företaget i den stat där det är beläget. Det kan också bli nödvändigt att ta hänsyn till andra kriterier som är anpassade till företagets särdrag och den karaktär som faktiskt utmärker de verksamheter som utförs vid företaget i den stat där det är beläget:**

- Den plats där det utsändande företaget har sitt huvudkontor och sin förvaltning.
- Antalet administrativ personal i det utsändande företaget som arbetar i den utsändande staten och i arbetsstaten. Om det enbart förekommer administrativ personal i den utsändande staten så utesluter det i sig att bestämmelserna om utsändning är tillämpliga på företaget.
- Var den utsända personen anställdes.
- Den plats där huvuddelen av kundkontakterna äger rum.
- Vilket lands rätt som gäller för de avtal som det utsändande företaget tecknar med sina kunder och sina anställda.
- Antalet avtal som genomförs i den utsändande staten och i arbetsstaten.



- Omsättningen för det utsändande företaget i den utsändande staten och i arbetsstaten under en lämplig typisk period (en omsättning motsvarande cirka 25 procent av den totala omsättningen i den utsändande staten skulle till exempel kunna vara en tillräcklig indikation, medan fall där omsättningen ligger under 25 procent skulle motivera en mer ingående granskning)⁸.
- Hur länge ett företag har funnits i den utsändande medlemsstaten.

När man ska bedöma frågan om verksamheten i den utsändande staten är av betydande omfattning är det också nödvändigt att institutionerna kontrollerar att den arbetsgivare som begär utsändning faktiskt är arbetstagarens arbetsgivare. Detta är särskilt viktigt i de situationer där en arbetsgivare utnyttjar en kombination av fast anställda och personal från bemanningsföretag.

Exempel:

Företag A från medlemsstat X har fått en beställning på måleriarbete i medlemsstat Y. Arbetet beräknas ta två månader. Förutom sju av sina fast anställda behöver företag A skicka tre personer från bemanningsföretag B till medlemsstat Y. Dessa tillfälligt anställda har redan arbetat för företag A. Företag A ber bemanningsföretag B att sända ut dessa tre tillfälligt anställda till medlemsstat Y tillsammans med de egna sju anställda.

Under förutsättning att alla övriga villkor för utsändningen är uppfyllda kommer lagstiftningen i medlemsstat X att fortsätta gälla för de tillfälligt anställda från bemanningsföretaget – på samma sätt som för de fast anställda. Bemanningsföretag B är naturligtvis de tillfälligt anställdas arbetsgivare.

4. När kan man tala om ett direkt anställningsförhållande mellan det utsändande företaget och den utsända personen?

Genom att tolka gällande bestämmelser, undersöka gemenskapens rättspraxis och de rutiner som tillämpas, framkommer ett antal principer för att avgöra när ett **direkt anställningsförhållande** föreligger mellan det utsändande företaget och den utsända personen. Det gäller bland annat följande principer:

- Ansvar för rekryteringen.
- Det måste vara uppenbart att kontraktet var och fortfarande är giltigt under hela utsändningsperioden för de parter som tecknade det och att det är resultatet av de förhandlingar som ledde fram till anställningen.
- Rätten att avsluta anställningskontraktet (uppsägning) måste uteslutande tillhöra det utsändande företaget.
- Det utsändande företaget måste behålla rätten att bestämma vilken art det arbete som ska utföras av den utsända personen ska ha, inte i så mån att det ska bestämma detaljerna i den typ av arbete som ska utföras och det sätt som det ska utföras på, utan mer allmänt, dvs. att det ska bestämma slutprodukten för det arbete eller den grundläggande tjänst som ska tillhandahållas.

⁸ I princip kan omsättningen bedömas utifrån företagets offentliggjorda redovisning för föregående tolv månader. För ett nyetablerat företag skulle emellertid omsättningen från den tidpunkt när det började bedriva sin verksamhet vara lämpligare (eller en kortare period om detta skulle vara mer representativt för företagets verksamhet).



- Skyldigheten att betala arbetstagarens lön åligger det företag som ingick anställningskontraktet. Detta ska inte påverka eventuella avtal mellan arbetsgivaren i den utsändande staten och företaget i arbetsstaten om sättet på vilket utbetalningarna till den anställde faktiskt sker.
- Det utsändande företaget behåller behörigheten att vidta disciplinära åtgärder mot den anställde.

Exempel

- a) Företag A från medlemsstat A skickar tillfälligt en anställd utomlands för att utföra arbete i företag B som finns i medlemsstat B. Den anställde har fortfarande enbart ett kontrakt med företag A, som han eller hon har rätt att kräva ersättning från.

Lösning: Företag A är den anställdes arbetsgivare, eftersom den anställdes krav på ersättning riktas enbart till företag A. Detta gäller även om företag B helt eller delvis skulle återbetala ersättningen till företag A och dra av den som rörelsekostnad i medlemsstat B.

- b) Företag A, som finns i medlemsstat A, sänder tillfälligt en anställd utomlands för att utföra arbete i företag B som finns i medlemsstat B. Den anställde fortsätter att ha ett kontrakt med företag A. Hans motsvarande ersättningskrav riktas också till företag A. Den anställde ingår emellertid ytterligare ett anställningskontrakt med företag B och får även ersättning från företag B.

Lösning a): Under den tid han är anställd i medlemsstat B har den anställde två arbetsgivare. När han arbetar uteslutande i medlemsstat B gäller lagstiftningen i medlemsstat B för honom enligt artikel 11.3 a i förordning (EG) nr 883/2004. Det innebär att den ersättningen som betalas av företag A ligger till grund för att fastställa vilka sociala avgifter som ska betalas i medlemsstat B.

Lösning b): Om den anställde tillfälligt även arbetar i medlemsstat A måste bestämmelserna i artikel 13.1 i förordning (EG) nr 883/2004 användas för att avgöra om lagstiftningen i medlemsstat A eller lagstiftningen i medlemsstat B ska tillämpas.

- c) Företag A i medlemsstat A skickar tillfälligt en anställd utomlands för att utföra arbete i företag B i medlemsstat B. Anställningskontraktet med företag A upphävs tillfälligt medan den anställde arbetar i medlemsstat B. Den anställde tecknar ett anställningskontrakt med företag B för den tidsperiod som hon arbetar i medlemsstat B och kräver ersättning från det företaget. Lösning: Detta handlar inte om utsändning, eftersom ett tillfälligt upphävt anställningskontrakt enligt arbetsrätten inte utgör en tillräcklig anknytning för att motivera en fortsatt tillämpning av lagstiftningen i den utsändande staten. Enligt artikel 11.3 a i förordning (EG) nr 883/2004 omfattas den anställde av lagstiftningen i medlemsstat B.

Om grundprincipen är att lagstiftningen om social trygghet i medlemsstat B ska gälla kan i båda fallen (exemplen b och c) ett undantag beviljas i enlighet med artikel 16 i



förordning (EG) nr 883/2004, eftersom anställningen i medlemsstat B är tillfällig till sin karaktär. Detta förutsätter emellertid att ett sådant undantag ligger i den anställdes intresse och att man inger en ansökan om detta. Båda de berörda medlemsstaterna måste godkänna en sådan överenskommelse.

5. Hur är det med arbetstagare som rekryteras i en medlemsstat för att sändas ut till en annan?

Reglerna om utsändning av arbetstagare kan omfatta en person som rekryteras för att sändas ut till en annan medlemsstat. Enligt förordningarna måste emellertid en person som sänds ut till en annan medlemsstat omedelbart innan han eller hon tillträder sin anställning⁹ omfattas av socialförsäkringssystemet i den medlemsstat där hans eller hennes arbetsgivare är etablerad. En period på minst **en månad** kan anses uppfylla det kravet. Kortare perioder kräver en utvärdering från fall till fall med hänsyn till alla relevanta faktorer¹⁰. Anställning hos en arbetsgivare i den utsändande staten uppfyller det kravet. Det är inte nödvändigt att personen under denna period arbetade för den arbetsgivare som begärde utsändningen. Villkoret är också uppfyllt av studerande eller pensionstagare eller någon som är försäkrad på grund av bosättning och ansluten till det sociala trygghetssystemet i den utsändande staten.

Alla normala villkor som gäller för utsändningen av arbetstagare i allmänhet gäller också för sådana arbetstagare.

Nedan följer ett par exempel för att förtydliga vad begreppet omfattas av det sociala trygghetssystemet "omedelbart innan" anställningen tillträds innebär i olika fall:

- a) Den 1 juni sänder arbetsgivare A från medlemsstat A bland andra personerna X, Y och Z till medlemsstat B för att under tio månader utföra arbete för arbetsgivare A:s räkning.
- b) Person X tillträdde sin anställning hos arbetsgivare A den 1 juni. Omedelbart innan hans anställning tillträdde hade han varit bosatt i medlemsstat A och omfattats av lagstiftningen i medlemsstat A sedan han genomgått en kurs på universitetet.
- c) Person Y tillträdde också sin anställning hos arbetsgivare A den 1 juni. Hon hade varit bosatt i medlemsstat A omedelbart innan hennes anställning tillträdde. Hon var gränsarbetare och hade som sådan omfattats av lagstiftningen i medlemsstat C.
- d) Person Z som också tillträdde sin anställning hos arbetsgivare A den 1 juni hade arbetat i medlemsstat A sedan den 1 maj. Som resultat av sin anställning omfattades han av lagstiftningen i medlemsstat A. Omedelbart före den 1 maj hade person Z emellertid omfattats av lagstiftningen i medlemsstat B under tio år på grund av ett anställningsförhållande.

⁹ Artikel 14.1 i förordning (EG) nr 987/2009.

¹⁰ Administrativa kommissionens beslut nr A2.



Lösning: Ett av kraven för att den utsändande statens lagstiftning ska fortsätta att tillämpas är att lagstiftningen om social trygghet i den utsändande staten måste ha gällt för den anställda omedelbart före utsändningen. Det är däremot inte nödvändigt att den anställda var anställd i det utsändande företaget omedelbart innan han eller hon sändes ut. Personerna X och Z omfattades av lagstiftningen i medlemsstat A omedelbart före den 1 juni och uppfyller i det avseendet därmed kravet på fortsatt tillämpning av lagstiftningen i den utsändande staten. Person Y omfattades emellertid av lagstiftningen i medlemsstat C omedelbart före den 1 juni. Eftersom hon inte omfattades av lagstiftningen i den utsändande staten omedelbart innan hon sändes ut kommer hon i princip att omfattas av lagstiftningen i medlemsstat B, där hon faktiskt arbetar.

6. Vad händer om en arbetstagare sänds ut för att arbeta i flera olika företag?

Det faktum att en utsänd person vid olika tidpunkter eller under en viss period arbetar för flera olika företag i samma arbetsmedlemsstat utesluter inte att man kan tillämpa utsändningsbestämmelserna. Det viktiga och avgörande i ett sådant fall är att arbetet hela tiden måste utföras för det utsändande företags räkning. Det är följaktligen alltid nödvändigt att kontrollera att det förekommer ett direkt anställningsförhållande mellan den utsända personen och det utsändande företaget under hela utsändningsperioden.

Utsändning till olika medlemsstater som omedelbart följer på varandra ska i varje enskilt fall ge upphov till en ny utsändning i enlighet med artikel 12.1. Utsändningsbestämmelserna gäller inte en person som normalt arbetar som anställd i två eller flera olika medlemsstater samtidigt. Sådana arrangemang omfattas av bestämmelserna i artikel 13 i grundförordningen.

7. Finns det situationer när det är helt omöjligt att tillämpa bestämmelserna om utsändning?

Det finns ett antal situationer där gemenskapens regler direkt utesluter möjligheten att tillämpa bestämmelserna om utsändning.

Detta gäller framför allt i följande fall:

- Det företag som den anställda har sänts ut till ställer honom eller henne till ett annat företags förfogande i den medlemsstat i vilken företaget bedriver sin verksamhet.
- Det företag som den anställda sänts ut till ställer honom eller henne till förfogande för ett företag i en annan medlemsstat.
- Den anställda rekryteras i en medlemsstat för att sändas ut av ett företag i en annan medlemsstat till ett företag i en tredje medlemsstat utan att kravet på tidigare anknytning till det sociala trygghetssystemet i den utsändande staten har uppfyllts.
- Den anställda rekryteras i en medlemsstat av ett företag i en annan medlemsstat för att arbeta i den första medlemsstaten.



- Den anställda sänds ut för att ersätta en annan utsänd person.
- Den anställda har tecknat ett anställningskontrakt med det företag till vilket han eller hon har sänts ut.

I sådana fall är skälen till att utsändningsbestämmelserna inte kan tillämpas tydliga: de relationer som uppkommer genom vissa av dessa situationer är mycket komplicerade till sin natur, vilket strider mot syftet att undvika administrativa komplikationer och fragmentering av den befintliga försäkringshistorien, vilket är anledningen till att man över huvud taget infört bestämmelserna om utsändning. Dessutom kan man inte ge några garantier för att det föreligger ett **direkt anställningsförhållande** mellan den anställda och det utsändande företaget. Det är också viktigt att undvika felaktig tillämpning av bestämmelserna om utsändning.

I undantagsfall kan det vara möjligt att ersätta en person som redan har sänts ut, under förutsättning att den period som medges för utsändningen inte har avslutats. Ett exempel där detta skulle kunna inträffa skulle vara en situation där en anställd sändes ut för 20 månader, blev allvarligt sjuk efter tio månader och behövde ersättas. I en sådan situation skulle det vara rimligt att låta en annan person bli utsänd för de återstående tio månaderna av den överenskomna perioden.

Förbudet mot att ersätta en utsänd person med en annan måste ses inte bara ur den utsändande statens perspektiv utan även ur den mottagande statens perspektiv. Den utsända personen kan inte omedelbart ersättas i den mottagande medlemsstaten A med en utsänd person från samma företag i den utsändande medlemsstaten B, och inte heller med en utsänd person från ett annat företag i medlemsstat B eller en utsänd person från ett företag i medlemsstat C.

Den behöriga institutionen i den utsändande medlemsstaten kan göra bedömningen att utsändningsvillkoren verkar vara uppfyllda. Om ett arbete i det mottagande företaget i medlemsstat A tidigare utfördes av en utsänd person från den utsändande medlemsstaten B får denna person dock inte omedelbart ersättas med en ny utsänd person från en medlemsstat. Det spelar ingen roll vilket företag eller vilken medlemsstat den nya utsända personen kommer från – en utsänd person får inte omedelbart ersättas med en annan.

Exempel (obegränsat ramavtal):

X är ett bemanningsföretag som specialiserar sig på att förse styckningsföretag i medlemsstat A med slaktare. Bemanningsföretag X sluter ett avtal med slakteri Y i medlemsstat B och skickar anställda för att arbeta med styckning där. Ersättningen (från slakteri Y till arbetsgivare X) för tjänsten betalas på grundval av hur många ton kött som styckas. Det arbete som utförs av de olika utsända personerna är inte alltid exakt detsamma, men i princip skulle varje utsänd person kunna placeras var som helst i styckningsprocessen. Normalt varar varje utsändning i tio månader. Avtalet mellan arbetsgivare X och slakteri Y är ett ramavtal som ger Y möjlighet att begära utsända slaktare för flera perioder efter varandra (t.ex. för varje år). Själva ramavtalet är dock inte tidsbegränsat. Dessutom finns även arbetsgivare Z i medlemsstat C, som skickar sina anställda till slakteri Y. Efter en tid visar en granskning att styckningsarbetet i slakteri Y i flera år, uteslutande och utan avbrott, har utförts av utsända personer från arbetsgivarna X och Z.



Detta är ett exempel på otillåten ersättning av en utsänd person med en annan. A1-intyget bör återkallas av den utfärdande institutionen och arbetstagaren ska omfattas av lagstiftningen i arbetsstaten från den dag då den behöriga institutionen i den utsändande staten underrättades och fick bevis för situationen i arbetsstaten. Vid fall av bedrägeri kan återkallandet även ske retroaktivt.

När en utsänd person omedelbart ersätts med en annan ska den nya utsända personen omfattas av socialförsäkringslagstiftningen i den stat där han eller hon arbetar från det att arbetet inleds, eftersom undantaget i artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004 inte längre gäller honom eller henne.

8. Vad gäller för egenföretagare som tillfälligt arbetar i en annan medlemsstat?

En person som normalt är verksam som egenföretagare i en viss medlemsstat (den utsändande staten) kan ibland vilja arbeta tillfälligt i en annan medlemsstat (arbetsstaten).

Precis som för utsända anställda skulle det skapa administrativa svårigheter och förvirring om en egenföretagare som tillfälligt arbetar i en annan medlemsstat skulle omfattas av lagstiftningen i arbetsstaten. Egenföretagaren skulle också kunna gå miste om sina förmåner.

Förordningarna innehåller därför en särskild regel för egenföretagare som tillfälligt arbetar i en annan medlemsstat som liknar – men som inte är identiskt likadan som – regeln för utsända anställda.

Enligt den regeln ska en person som **normalt är egenföretagare i den utsändande medlemsstaten** och som bedriver en **liknande** verksamhet i arbetsstaten fortfarande omfattas av lagstiftningen i den utsändande staten, under förutsättning att arbetet i fråga inte förväntas vara längre än 24 månader¹¹.

9. Vilka kriterier gäller för att avgöra om en person normalt är egenföretagare i den utsändande staten?

Enligt förordningarna är en person ”som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare” en person som stadigvarande utövar omfattande verksamhet på territoriet i den medlemsstat där personen är etablerad. Detta gäller framför allt en person som

- redan har utövat sin verksamhet under en viss tid innan han eller hon flyttade till en annan medlemsstat, och
- uppfyller kraven för att utöva sin verksamhet i den medlemsstat där personen är etablerad och under alla perioder av tillfällig verksamhet i en annan medlemsstat fortsätter att uppfylla de kraven i syfte att kunna återuppta verksamheten vid återkomsten.

¹¹ Artikel 12.2 i förordning (EG) nr 883/2004.



När man ska avgöra om en person normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i den utsändande medlemsstaten är det viktigt att undersöka ovanstående kriterier. En sådan undersökning kan omfatta en kontroll av om personen

- har ett kontor i den utsändande staten,
- betalar skatt i den utsändande staten,
- har ett momsregistreringsnummer i den utsändande staten,
- är registrerad hos handelskammare eller branschorgan i den utsändande staten,
- har ett yrkeskort i den utsändande staten.

Enligt förordningarna måste en egenföretagare som vill utnyttja utsändningsreglerna ”redan ha utövat sin verksamhet under en viss tid” innan han/hon sänds ut. I det avseendet kan en period på två månader anses uppfylla det kravet. Kortare perioder kräver en bedömning från fall till fall¹².

10. Vad betyder ”liknande” verksamhet?

När man ska avgöra om en person flyttar till en annan medlemsstat för att bedriva en ”liknande” verksamhet jämfört med den verksamhet som bedrivs i den utsändande staten måste man ta hänsyn till verksamhetens faktiska karaktär. Det spelar ingen roll hur denna typ av verksamhet klassificeras i arbetsstaten, dvs. om den betecknas som anställning eller egenföretagande.

För att avgöra om arbetet är ”liknande” måste det arbete som personen tänker utföra bestämmas i förväg, före avresan från den utsändande staten. Egenföretagaren måste kunna bevisa detta, till exempel genom att visa upp kontrakt som avser arbetet.

I allmänhet kommer verksamhet som egenföretagare som bedrivs inom samma sektor att betraktas som en liknande verksamhet. Man bör emellertid observera att även inom samma sektor kan arbetsuppgifterna vara mycket olika och att det därför inte alltid är möjligt att tillämpa denna allmänna regel.

Exempel:

- a) A är en person som normalt arbetar som egenföretagande snickare i stat X och som flyttar till stat Y där han eller hon arbetar som egenföretagande slaktare. Han eller hon kan inte anses bedriva en ”liknande verksamhet”, eftersom verksamheten i stat Y inte alls liknar hans eller hennes arbete i stat X.
- b) B driver ett byggföretag i stat X och tar uppdrag som gäller installation av rörledningar och elsystem. B tecknade ett avtal i stat Y för arbete som innebär installation av elsystem och grundförstärkning.
- c) B kan utnyttja bestämmelserna i artikel 12.2 eftersom han eller hon tänker flytta till stat Y för att bedriva en liknande verksamhet, dvs. en verksamhet inom samma sektor (byggbranschen).

¹² Administrativa kommissionens beslut nr A2.



- d) C bedriver verksamhet som egenföretagare i stat X som innebär tillhandahållande av transporttjänster. C flyttar tillfälligt till stat Y för att genomföra ett kontrakt som gäller installation av ett elsystem och grundförstärkning. Eftersom den verksamhet som bedrivs i stat Y skiljer sig från den som bedrivs i stat X (olika sektorer: X – transport, Y – byggbranschen) kan C inte utnyttja bestämmelserna i artikel 12.2 i grundförordningen.
- e) D är en advokat med eget företag som är specialiserad på straffrätt i stat X. Han får ett uppdrag i stat Y som rådgivare åt ett stort företag i frågor som gäller koncernförvaltning. Även om han arbetar inom ett annat område är han fortfarande verksam inom det juridiska området och kan därför utnyttja bestämmelserna om utsändning.

11. Vilka förfaranden måste tillämpas i samband med utsändning?

Ett företag som sänder ut en anställd till en annan medlemsstat, eller om det gäller en egenföretagare, personen själv, måste kontakta den behöriga institutionen i den utsändande staten. Om möjligt ska detta ske före utsändningen.

Den behöriga institutionen i den utsändande staten ska utan dröjsmål överlämna information till institutionen i arbetsstaten om den lagstiftning som ska tillämpas. Den behöriga institutionen i den utsändande staten ska också informera den berörda personen, och hans eller hennes arbetsgivare om det gäller en anställd person, om vilka villkor som gäller för att personen även i fortsättningen ska omfattas av denna stats lagstiftning och att kontroller kan utföras under hela utsändningsperioden för att se till att dessa villkor är uppfyllda.

Om en anställd eller egenföretagare ska sändas ut till en annan medlemsstat ska han eller hon eller hans eller hennes arbetsgivare förses med ett A1-intyg (tidigare E 101-intyg) från den behöriga institutionen. Detta intyggar att arbetstagaren till och med ett visst datum omfattas av den särskilda regeln för utsända arbetstagare. I de fall det bedöms lämpligt bör intyget också ange under vilka omständigheter arbetstagaren omfattas av de särskilda reglerna för utsända arbetstagare.

12. Överenskommelser om undantag från utsändningslagstiftningen

Enligt förordningarna får en utsändning inte vara längre än 24 månader.

Enligt artikel 16 i förordning (EG) nr 883/2004 får de behöriga myndigheterna i två eller flera medlemsstater komma överens om att föreskriva undantag från gällande bestämmelser, och det gäller även de *särskilda regler* för utsändning som redan beskrivits ovan. Överenskommelser enligt artikel 16 kräver ett medgivande från institutionerna i båda de berörda medlemsstaterna och kan endast användas till förmån för personer eller kategorier av personer. Även om överenskommelser mellan medlemsstater mycket väl kan leda till administrativa fördelar får emellertid detta inte vara den enda motiverande faktorn i sådana överenskommelser. Det centrala i alla sådana överenskommelser måste vara den berörda personens eller de berörda personernas intressen.



Om man till exempel vet att en persons utsändning kommer att vara längre tid än 24 månader måste en artikel 16-överenskommelse ingå mellan den utsändande staten och arbetsstaten eller arbetsstaterna, om en anställd ska fortsätta omfattas av den lagstiftning som gäller i den utsändande staten. Artikel 16-överenskommelser kan också användas för att tillåta en utsändning retroaktivt, om det ligger i den berörda personens intresse, till exempel om fel medlemsstats lagstiftning tillämpades. Retroaktiva överenskommelser bör emellertid enbart tillämpas i särskilda undantagsfall.

När man kan anta (eller det står klart efter det att utsändningsperioden redan har påbörjats) att verksamheten kommer att pågå under längre tid än 24 månader, ska arbetsgivaren, eller den berörda personen, så snart som möjligt skicka en ansökan till den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning den berörda personen vill ska gälla för honom eller henne. Denna ansökan ska om möjligt skickas in i förväg. Om en ansökan om förlängning av utsändningsperioden utöver 24 månader inte skickas in, eller om de berörda staterna inte ingår en överenskommelse enligt artikel 16 i förordningen om att utsträcka tillämpningen av lagstiftningen i den utsändande staten efter det att en ansökan skickats in, kommer lagstiftningen i den medlemsstat där personen i fråga faktiskt arbetar att gälla så snart utsändningsperioden upphör.

13. När kan en person ansöka om ny utsändning efter det att en utsändning har avslutats?

När en arbetstagare har avslutat en utsändningsperiod kan en ny utsändningsperiod för samma person, samma företag och samma medlemsstat inte godkännas förrän tidigast två månader efter det att den föregående perioden upphört. Under särskilda omständigheter kan emellertid undantag från denna princip beviljas¹³.

Om den utsända personen däremot inte kunde avsluta sitt arbete på grund av oförutsedda omständigheter kan vederbörande, eller hans eller hennes arbetsgivare, begära en förlängning av den ursprungliga utsändningsperioden till dess arbetet har slutförts (upp till totalt 24 månader) utan hänsyn till det nödvändiga avbrottet på minst två månader. En sådan begäran måste inges och styrkas före den inledande utsändningsperioden avslutats.

Exempel:

- a) Person A sänds ut från medlemsstat A till medlemsstat B under 12 månader. Under den perioden blir han allvarligt sjuk under tre månader och kan inte slutföra sina arbetsuppgifter i medlemsstat B. Eftersom A inte kunde slutföra arbetet på grund av oförutsedda omständigheter kan han eller hans arbetsgivare begära en tre månaders förlängning av den ursprungliga utsändningsperioden som ska inledas omedelbart efter det att de ursprungliga 12 månaderna har gått.

¹³ Se också administrativa kommissionens beslut nr A2.



- b) Person B sänds ut från medlemsstat A till medlemsstat B under 24 månader för att utföra byggarbete där. Under den perioden blir det uppenbart att arbetet inte kommer att vara slutfört efter 24 månader på grund av svårigheter med projektet. Även om person B inte kan slutföra arbetet på grund av oförutsedda omständigheter kan en förlängning av den ursprungliga utsändningsperioden med början omedelbart efter det att de 24 månaderna har gått inte beviljas av den utsändande staten. Det enda sättet att hantera detta på är om de berörda institutionerna ingår en överenskommelse enligt artikel 16 (se punkt 12). I frånvaro av en sådan överenskommelse kommer utsändningen att upphöra efter 24 månader.

14. Hur förhåller det sig med utsändningar som redan godkänts och påbörjats enligt förordning (EEG) nr 1408/71¹⁴? Räknas dessa perioder in i den 24-månadersperiod som tillåts enligt förordning (EG) nr 883/2004?

Förordning (EG) nr 883/2004 innehåller inga uttryckliga bestämmelser om sammanläggning av utsändningsperioder som fullgjorts enligt de gamla och de nya förordningarna. Lagstiftarens avsikt var emellertid helt klart att utsträcka den maximala utsändningsperioden till 24 månader.

Enligt de nya förordningarna kan därför ingen ny utsändningsperiod för samma person, samma företag och samma medlemsstat beviljas (om det inte föreligger en överenskommelse enligt artikel 16)¹⁵ när arbetstagaren väl har avslutat en utsändningsperiod på totalt 24 månader.

Följande exempel illustrerar hur perioder som fullgjorts enligt båda förordningarna ska behandlas.

- a) Utsändningsblankett E 101 utfärdad från 1.5.2009 till 30.4.2010 → fortsatt utsändning enligt förordning (EG) nr 883/2004 till 30.4.2011 är möjlig.
- b) Utsändningsblankett E 101 utfärdad från 1.3.2010 till 28.2.2011 → fortsatt utsändning enligt förordning (EG) nr 883/2004 till 28.2.2012 är möjlig.
- c) Utsändningsblankett E 101 utfärdad från 1.5.2008 till 30.4.2009 + blankett E 102 från 1.5.2009 till 30.4.2010 → ingen fortsatt utsändning möjlig enligt förordning (EG) nr 883/2004 eftersom den maximala utsändningsperioden på 24 månader redan har avslutats.
- d) Utsändningsblankett E 101 utfärdad från 1.3.2009 till 28.2.2010 + blankett E 102 från 1.3.2010 till 28.2.2011 → ingen fortsatt utsändning möjlig enligt förordning (EG) nr 883/2004 eftersom den maximala utsändningsperioden på 24 månader redan har avslutats.

¹⁴ Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen, EGT L 149, 5.7.1971, s. 2 (nedan kallad *förordning (EEG) nr 1408/71*).

¹⁵ Se också beslut nr A3 av den 17 december 2009 om sammanläggning av oavbrutna utsändningsperioder som fullgjorts i enlighet med rådets förordning (EEG) nr 1408/71 och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004, EUT C 149, 8.6.2010, s. 3.



- e) Begäran om en utsändning den 1.4.2010 till 31.3.2012. Denna period kan inte omfattas av utsändningsbestämmelserna i förordning nr 1408/71 eftersom den är längre än 12 månader. En överenskommelse enligt artikel 16 krävs därför.

15. Tillfälligt uppehåll eller avbrott i utsändningen

Ett tillfälligt uppehåll i arbetet under utsändningsperioden, oavsett anledning (semester, sjukdom, utbildning vid det utsändande företaget osv.) utgör inget skäl som kan motivera att utsändningsperioden förlängs för en motsvarande period. Utsändningen kommer därför att upphöra exakt den dag när den planerade perioden upphör, oavsett antalet händelser som ledde till att verksamheten tillfälligt avbröts och oavsett hur länge avbrotten varade.

Under särskilda omständigheter kan emellertid undantag från denna princip beviljas enligt beslut nr A2, om den sammanlagda utsändningsperioden inte överskrider 24 månader (se punkt 13).

Vid sjukdom som varar i en månad kan en utsändningsperiod som ursprungligen planerades till 24 månader inte förlängas till 25 månader från periodens början.

Vid längre uppehåll i arbetet är det de berörda personerna som ska avgöra om man ska hålla sig till den tidigare planerade utsändningsperioden eller avsluta utsändningen för att på nytt sända ut samma person, med beaktande av det nödvändiga uppehållet på minst två månader som nämndes under punkt 13, eller sända ut en annan person om de relevanta kriterierna är uppfyllda.

16. Anmälan av ändringar som inträffar under utsändningsperioden

Den utsända personen och hans eller hennes arbetsgivare måste informera myndigheterna i den utsändande staten om alla ändringar som inträffar under utsändningsperioden, och framför allt

- om den begärda utsändningen till slut inte genomfördes eller avbröts tidigare än planerat,
- om verksamheten avbrutits på grund av andra skäl än korta avbrott på grund av sjukdom, semester, utbildning osv. (se punkterna 13 och 15),
- om den utsända personen har flyttats av sin arbetsgivare till ett annat företag i den utsändande staten, framför allt vid fusion eller överlåtelse av företag.

Den behöriga institutionen i den utsändande staten bör, vid behov och på begäran, informera myndigheterna i arbetsstaten om något av ovanstående skulle inträffa.

17. Tillhandahållande av information och kontroll av efterlevnad

För att garantera att utsändningsreglerna tillämpas korrekt måste de behöriga institutionerna i den medlemsstat vars lagstiftning arbetstagarna fortfarande omfattas av säkerställa att både arbetsgivare och utsända arbetstagare får tillgång till lämplig information om de villkor som gäller för utsändningen (t.ex. via informationsblad eller webbplatser) och uppmärksamma dem på att de kan bli föremål för direkta



kontroller som är avsedda att kontrollera att de villkor som gjorde utsändningen möjlig fortfarande föreligger.

Samtidigt som de förser företag och anställda med alla garantier för att undvika hinder för den fria rörligheten för arbetstagare och friheten att tillhandahålla tjänster kan de behöriga myndigheterna i den utsändande staten och arbetsstaten, var för sig eller tillsammans, ta ansvar för alla initiativ för att kontrollera att de villkor som är utmärkande för utsändningens specifika karaktär fortfarande föreligger (direkt anställningsförhållande, verksamhet av betydande omfattning, liknande verksamheter, uppfyllande av kraven i bosättningsstaten för att kunna bedriva verksamhet som egenföretagare osv.).

De förfaranden som ska följas när de behöriga myndigheterna inte är överens om giltigheten för utsändningsarrangemangen eller vilken lagstiftning som bör tillämpas i det enskilda fallet anges i administrativa kommissionens beslut nr A1¹⁶.

¹⁶ Beslut nr A1 av den 12 juni 2009 om inrättande av ett samråds- och förlikningsförfarande när det gäller handlingars giltighet, fastställande av tillämplig lagstiftning och utgivande av förmåner enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004, EUT C 106, 24.4.2010, s. 1.

Del II: Verksamhet i två eller flera medlemsstater¹⁷

1. Vilket socialt trygghetssystem ska gälla för personer som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater?¹⁸

Det finns särskilda regler för personer som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater. Dessa regler anges i artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004. I likhet med alla regler för att fastställa tillämplig lagstiftning är reglerna utformade för att säkerställa att lagstiftningen om social trygghet i endast en medlemsstat i taget är tillämplig.

Om en person normalt arbetar som anställd är det första steget att slå fast om **en väsentlig del av personens arbete utförs i den medlemsstat där han eller hon är bosatt**¹⁹.

- a) Om svaret är **ja** ska enligt artikel 13.1 lagstiftningen i **den medlemsstat där han eller hon är bosatt**²⁰ tillämpas.

Exempel:

X bor i Spanien. Hans arbetsgivare finns i Portugal. X arbetar två dagar i veckan i Spanien och tre dagar i veckan i Portugal. Eftersom X arbetar två av fem dagar i Spanien (40 % av sin arbetstid) utför han en ”väsentlig del” av sitt arbete där. Den spanska lagstiftningen är tillämplig.

- b) Om svaret är **nej** ska enligt artikel 13.1 en person som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater omfattas av

(i) lagstiftningen i den **medlemsstat där det företag som sysselsätter honom eller henne har sitt säte** eller har sitt verksamhetsställe om han eller hon är **anställd av ett företag eller en arbetsgivare**.

Exempel:

Z är anställd av ett företag som har sitt säte i Grekland. Hon arbetar en dag hemma i Bulgarien och resten av tiden i Grekland. Eftersom en dag i veckan utgör 20 % av arbetstiden utför Z inte en ”väsentlig del” av sitt arbete i Bulgarien. Den grekiska lagstiftningen är tillämplig.

(ii) lagstiftningen i den **medlemsstat där det företag som sysselsätter honom eller henne har sitt säte** eller har sitt verksamhetsställe om han eller hon är anställd av två företag som båda har sitt säte eller sin verksamhet i samma medlemsstat.

¹⁷ Artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004.

¹⁸ Särskilda regler gäller för sjöfolk och flygbesättning och kabinbesättning, för vilka en rättslig fiktion skapas i artikel 11.4 och 11.5 i förordning (EEG) nr 883/2004.

¹⁹ Se punkt 3 för definitionen av ”väsentlig del av arbetet”.

²⁰ Artikel 1 j i förordning (EG) nr 883/2004 definierar bosättning som den ort där en person är stadigvarande bosatt. Kriterierna för fastställande av bosättningsort finns i artikel 11 i förordning (EG) nr 987/2009.



Exempel:

Y är forskare på ett universitet i Nederländerna fyra dagar i veckan. Han bor på andra sidan gränsen i Belgien och pendlar tre dagar i veckan till Nederländerna. Den fjärde dagen arbetar han hemifrån i Belgien. Vid sidan av sitt arbete på universitetet arbetar han en dag i veckan för en advokatbyrå i Nederländerna. Y arbetar för två arbetsgivare som båda har sitt säte i samma medlemsstat (Nederländerna). Eftersom Y inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han är bosatt gäller lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivarna finns. Den nederländska lagstiftningen är därför tillämplig.

(iii) lagstiftningen i den medlemsstat **där det företag som sysselsätter honom eller henne har sitt säte** eller har sitt verksamhetsställe, som inte är den medlemsstat där han eller hon är bosatt, om han eller hon är anställd av två företag varav det ena har sitt säte i den medlemsstat där han eller hon är bosatt och det andra i en annan medlemsstat²¹.

Exempel:

X är chef för två företag, ett i Polen och ett i Tjeckien. Hon är bosatt i Polen, nära den tyska gränsen. Varje vecka arbetar hon tre dagar i Tyskland för det polska företaget. För det tjeckiska företaget arbetar hon en dag i Slovakien och en dag i Tjeckien.

X utför inte en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där hon är bosatt (Polen). Hon arbetar för två företag varav det ena finns i den medlemsstat där hon är bosatt och det andra utanför den medlemsstaten. I det fallet ska lagstiftningen i den andra medlemsstaten (dvs. Tjeckien) tillämpas.

Denna regel har införts genom förordning (EG) nr 465/2012 för att undvika att ett arbete av mindre omfattande karaktär, men inte marginellt, hos en arbetsgivare som har sitt säte eller sitt verksamhetsställe i den medlemsstat där personen i fråga är bosatt skulle kunna leda till att lagstiftningen i den staten blir tillämplig igen ”via bakdörren”.

(iv) lagstiftningen i den **medlemsstat där han eller hon är bosatt** om han eller hon är **anställd av flera företag eller flera arbetsgivare** som har sina **säten eller verksamhetsställen i olika medlemsstater utanför det land där han eller hon är bosatt**.

Exempel:

Y bor i Ungern. Y har två arbetsgivare, en i Österrike och en i Slovenien. Han arbetar en dag i veckan i Slovenien. De övriga fyra dagarna arbetar han i Österrike.

Även om Y arbetar för olika arbetsgivare i olika medlemsstater utanför det land där han är bosatt (Ungern) gäller lagstiftningen i det landet, eftersom det inte går

²¹ Denna regel utgör en viktig ändring av artikel 13.1 efter ikraftträdandet av förordning (EU) nr 465/2012. Mer information om hur ändringar av tillämplig lagstiftning ska hanteras finns i punkt 15.



att fastställa en medlemsstat där arbetsgivarna har "sitt säte eller sitt verksamhetsställe" utanför bosättningsmedlemsstaten.

(v) Om en person arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater **för en arbetsgivare som finns utanför Europeiska unionens territorium** och personen är bosatt i en medlemsstat där han eller hon inte utför en väsentlig del av sitt arbete, ska personen omfattas av lagstiftningen i **bosättningsmedlemsstaten**.

Exempel:

P bor i Belgien. Hennes arbetsgivares företag finns i Förenta staterna. P arbetar normalt en halv dag i veckan i Italien och tre dagar i veckan i Frankrike. P arbetar dessutom en dag i månaden i Förenta staterna. För arbetet som anställd i Italien och Frankrike är den belgiska lagstiftningen tillämplig, enligt artikel 14.11 i förordning (EG) nr 987/2009.

Reglerna för personer som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater liknar dem i artikel 14 i förordning (EEG) nr 1408/71 men finns i en enda central bestämmelse. De ändrade reglerna innebär att de särskilda bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 för personer som arbetar i sektorn för internationell transport på järnväg, på väg, med flyg eller med inrikes sjöfart tas bort, liksom de särskilda reglerna för offentligt anställda. Dessutom införs begreppet *väsentlig del av arbetet* för att slå fast vilken medlemsstat en person har närmast anknytning till när det gäller social trygghet.

Dessa regler gäller ett stort antal arbetstagare, inklusive egenföretagare (se punkt 9), internationella lastbilsförare, lokförare, internationella bud, it-experter, konsulter och andra yrkesgrupper som arbetar i två eller flera medlemsstater.

I och med ikraftträdandet av förordning (EU) nr 465/2012 gäller villkoret om en "väsentlig del av arbetet" till att börja med i alla fall där en person arbetar i två eller flera medlemsstater. Det finns **ett undantag**, som följer av reglernas tillämpning i praktiken. Om en person som arbetar för en eller flera arbetsgivare eller ett eller flera företag har sin bosättningsort i samma medlemsstat som personens arbetsgivare eller företag har sitt säte eller verksamhetsställe är lagstiftningen i bosättningsmedlemsstaten alltid tillämplig. I det fallet behöver det inte fastställas om en väsentlig del av arbetet utförs i den medlemsstat där personen är bosatt.

Enligt artikel 11.2 i förordning (EG) nr 883/2004 ska de personer som med anledning av sitt arbete som anställda eller sin verksamhet som egenföretagare²² erhåller en kontantförmån anses utföra detta arbete. En person som samtidigt erhåller en kortsiktig förmån från en medlemsstat och utför arbete i en annan medlemsstat ska därför anses arbeta i två olika medlemsstater, och reglerna i artikel 13 gäller. Om den förmån som utbetalas i den medlemsstat där personen är bosatt härrör från en "väsentlig del" av personens arbete eller verksamhet ska personen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt.

Medlemsstaterna har dock kommit överens om att personer som erhåller förmåner vid arbetslöshet i den medlemsstat där de är bosatta och samtidigt arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare på deltid i en annan medlemsstat endast

²² Exempelvis kontanta sjukvårdsförmåner.



ska omfattas av den förra medlemsstatens lagstiftning, både när det gäller inbetalning av avgifter och beviljande av förmåner²³, och har rekommenderat att överenskommelser som föreskriver den lösningen ska slutas enligt artikel 16.1 i förordning (EG) nr 883/2004.

Om en person samtidigt erhåller en långsiktig förmån²⁴ från en medlemsstat och arbetar i en annan medlemsstat ska personen inte anses arbeta i två eller flera medlemsstater och den tillämpliga lagstiftningen ska fastställas i enlighet med reglerna i artikel 11.3 i förordning (EG) nr 883/2004.

2. När kan en person anses normalt arbeta i två eller flera medlemsstater?

Enligt artikel 14.5 i förordning (EG) nr 987/2009 är en person som ”normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater” någon som samtidigt eller omväxlande har en eller flera separata anställningar hos samma företag eller arbetsgivare, eller för olika företag eller arbetsgivare i två eller flera medlemsstater.

Bestämmelsen antogs för att avspegla ett antal mål som har prövats av EU-domstolen²⁵. Syftet är att alla tänkbara fall av flera arbeten med ett gränsöverskridande inslag ska omfattas och att det ska gå att skilja mellan arbete som normalt utförs på flera medlemsstaters territorier och arbete som utförs undantagsvis eller tillfälligt.

Arbete som utförs samtidigt omfattar fall där man har parallella anställningar i olika medlemsstater enligt samma eller olika anställningsavtal. Den andra eller parallella anställningen skulle kunna bedrivas under betald ledighet, under helgen eller, när det gäller deltidsarbete, så kan olika arbeten hos två olika arbetsgivare utföras under samma dag. Ett affärsbiträde i en medlemsstat skulle t.ex. fortfarande kunna omfattas av denna bestämmelse om han eller hon arbetar som anställd taxichaufför under helgerna i en annan medlemsstat. Personer som arbetar i den internationella vägtransportsektorn och kör genom olika medlemsstater för att leverera varor är också exempel på personer som ”samtidigt” arbetar i två eller flera medlemsstater. Generellt kan sägas att samtidiga anställningar är ett normalt inslag i arbetsmönstret, och det finns ingen lucka mellan anställningarna i den ena eller den andra medlemsstaten.

Arbete som utförs omväxlande omfattar fall där arbetet inte utförs samtidigt på flera medlemsstaters territorier utan utgörs av arbetsuppgifter som följer på varandra och utförs en i taget i olika medlemsstater. För att slå fast om arbetet utförs under perioder som följer på varandra måste hänsyn tas inte bara till arbetsperiodernas förväntade längd utan även till den aktuella anställningens karaktär. Det spelar ingen roll hur ofta växlingen sker, men en viss regelbundenhet i arbetet krävs. Ett exempel på en person som utför arbete omväxlande är en säljare som företräder ett företag och år efter år reser i en medlemsstat under nio månader och för årets återstående tre månader återvänder till den medlemsstat där han eller hon är bosatt för att arbeta.

²³ Närmare uppgifter finns i administrativa kommissionens rekommendation nr U1 av den 12 juni 2009, EUT C 106, 24.4.2010.

²⁴ Ersättning i form av pensioner vid invaliditet, ålderdom eller till efterlevande eller ersättning i form av pension vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar och kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

²⁵ Se bl.a. mål 13/73, Willy Hakenberg, REG 1973, s. 935, mål 8/75, Football Club d'Andlau, REG 1975, s. 739, och mål C-425/93, Calle Grenzshop, REG 1995, s. I-269.



När bosättningsmedlemsstaten ska fatta beslut om tillämplig lagstiftning måste den göra en bedömning av de relevanta uppgifterna och garantera att den information som ligger till grund för utfärdandet av A1-intyget är korrekt²⁶.

För denna bedömning är det först och främst väsentligt att slå fast om det, vid tidpunkten för beslutet om tillämplig lagstiftning, under de kommande 12 kalendermånaderna med en viss regelbundenhet kommer att förekomma på varandra följande perioder av arbete i flera medlemsstater. I det sammanhanget är beskrivningen av arbetet i anställningsavtalet (eller anställningsavtalen) av särskild betydelse.

För det andra bör det arbete som beskrivs i avtalet (eller avtalen) överensstämma med det arbete som personen i fråga sannolikt kommer att utföra. Vid bedömningen av omständigheterna för att fastställa tillämplig lagstiftning kan institutionen om det är lämpligt också ta hänsyn till

- hur anställningsavtalen mellan arbetsgivaren och den berörda personen tidigare genomförts i praktiken,
- hur anställningsavtalen ingås (är det t.ex. ett "ramavtal" som inte säger något specifikt om i vilken medlemsstat arbetet ska utföras), och
- karaktären hos och villkoren för arbetsgivarens verksamhet.

Om bedömningen av den faktiska situationen skiljer sig från bedömningen på grundval av anställningsavtalet bör den behöriga institutionen utgå från bedömningen av personens *faktiska situation* och inte från anställningsavtalet²⁷. Om den behöriga institutionen efter det att A1-intyget utfärdats upptäcker att den faktiska arbetssituationen skiljer sig från vad som beskrivs i avtalet och tvivlar på riktigheten hos de uppgifter som ligger till grund för A1-intyget, måste den dessutom ompröva utfärdandet och vid behov återkalla intyget.

Exempel 1

X bor i Estland och arbetar för en estnisk underleverantör i byggbranschen. Han arbetar på beredskapsbasis enligt så kallade ramavtal. Enligt villkoren i avtalet kan han ombes att arbeta i Finland, Estland, Lettland och Litauen. När han kommer att sändas ut och för hur lång tid beror på arbetstillgången och uppdragskraven. X arbetar först i Lettland i två månader. När uppdraget tar slut avslutas ramavtalet. Efter att ha väntat på ett nytt uppdrag i två månader tar han ett nytt arbete i Litauen under tio månader, enligt ett nytt ramavtal.

I detta fall arbetar X i en medlemsstat i taget enligt vart och ett av avtalen. Avtalen följer inte omedelbart på varandra, och på grundval av villkoren i varje enskilt avtal går det inte att förutsäga om X faktiskt kommer att arbeta i två eller flera medlemsstater under en 12-månadersperiod. Även om villkoren i ramavtalet innebar att X skulle kunna arbeta samtidigt eller omväxlande i olika medlemsstater **återspeglades inte detta i hans faktiska arbetssituation**. Den faktiska arbetssituationen uppvisar inte något mönster av regelbundet arbete i två eller flera

²⁶ Se också mål C-202/97, Fitzwilliam, REG 2000, s. I-883, punkt 51, och C-178/97, Banks, REG 2000, s. I-2005, punkt 38, och domstolens dom av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11, Format, REG 2012, ännu ej offentliggjord.

²⁷ Domstolens dom av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11, Format, REG 2012, ännu ej offentliggjord.



medlemsstater, så vid fastställandet av tillämplig lagstiftning kan denna person inte anses ”normalt” arbeta i två eller flera medlemsstater.

Exempel 2

Z bor i Ungern och har två yrken under hela året. Från november ett år till april nästa år arbetar han som skidlärare i Österrike för ett österrikiskt företag. Därefter återvänder han till Ungern där han skördar grönsaker för ett jordbruksföretag från maj till oktober. Han har två anställningsavtal, ett med varje arbetsgivare.

För att avgöra om denna person normalt arbetar i två eller flera medlemsstater, eller bara arbetar i en medlemsstat i taget, bör det förutsebara arbetet utgöras av arbete som mer än bara tillfälligtvis utförs på flera medlemsstaters territorium. Denna person kommer att behandlas som en person som arbetar i två eller flera medlemsstater bara om det finns indikationer på att arbetsmönstret kommer att vara detsamma under de kommande 12 kalendermånaderna. När det gäller säsongarbete har förutsägbarheten hos det arbete som ska utföras i nästa medlemsstat betydelse. Finns det redan ett gällande anställningsavtal med en annan arbetsgivare i en annan medlemsstat? Om inte, framgår det av arbetssituationen under de senaste 12 månaderna att personen har ett **återkommande arbetsmönster** i de berörda medlemsstaterna? Förekommer det några återkommande perioder mellan verksamheterna i en annan medlemsstat och skulle de bryta den ”normala” arbetsmönstret i två medlemsstater? Om det inte finns några tydliga indikationer på ett återkommande arbetsmönster måste den tillämpliga lagstiftningen fastställas med utgångspunkt i varje avtal och för varje medlemsstat för sig – och inte enligt artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004.

Om en person anses arbeta oregelbundet i olika medlemsstater skulle denna situation omfattas av artikel 13 i den mån som arbetet i olika medlemsstater ingår i arbetsmönstret och intervallet mellan arbetsperioderna inte är så långa eller har sådan karaktär att arbetsmönstret ändras på så sätt att personen inte längre ”normalt” skulle arbeta i två eller flera medlemsstater. Vid den första bedömningen av tillämplig lagstiftning för de kommande 12 kalendermånaderna skulle osäkerhet eller oregelbundenhet i arbetsmönstret kunna leda till slutsatsen att en person inte normalt arbetar i två eller flera medlemsstater. Om det för de kommande tolv månaderna kan fastställas ett liknade återkommande arbetsmönster kan personen dock anses arbeta i två eller flera medlemsstater.

Exempel 3

Z arbetar för ett cirkusföretag i Italien. Hon har ett avtal utan tidsbegränsning med företaget. Normalt turnerar hon i medlemsstaterna mellan januari och maj och stannar omkring en månad i varje medlemsstat, men det är svårt att i förväg veta när och var hon kommer att arbeta.

När den medlemsstat där hon är bosatt ska fatta beslut om tillämplig lagstiftning kan det **förutses** att Z normalt kommer att arbeta utomlands enligt sitt anställningsavtal. Hennes situation kan därför ses som ett fall där arbete normalt utförs i mer än en medlemsstat. Den tillämpliga lagstiftningen ska fastställas enligt reglerna i artikel 13 i



förordning (EG) nr 883/2004 i förening med artikel 14.10 i förordning (EG) nr 987/2009.

När det gäller skillnaden mellan arbete i flera medlemsstater och utsändning ska varaktigheten och karaktären hos arbetet i en eller flera medlemsstater vara avgörande (dvs. om det är permanent eller av mer punktvis, exceptionell eller tillfällig natur).

För att undvika tänkbar manipulering av reglerna om tillämplig lagstiftning ska ingen hänsyn tas till **marginellt arbete** vid fastställandet av tillämplig lagstiftning enligt artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004.

Marginellt arbete är anställningar som är permanenta men oviktiga med avseende på tid och ekonomisk avkastning. Det föreslås som indikator att anställningar som upptar mindre än 5 % av arbetstagarens normala arbetstid²⁸ och/eller ligger till grund för mindre än 5 % av hans eller hennes totala lön betraktas som marginella. Även typen av arbete, t.ex. arbete som är av kompletterande karaktär, som inte är självständigt, som utförs från hemmet eller som stöd för huvudverksamheten, kan vara en indikator på att arbetet kan anses vara marginellt. Det kan inte anses att en person som har ett "marginellt arbete" i en medlemsstat och även arbetar i en annan medlemsstat normalt arbetar i två eller flera medlemsstater, och personen omfattas därför inte av artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004. **För fastställandet av tillämplig lagstiftning** ska personen i detta fall behandlas som om han eller hon endast utför arbete i en medlemsstat. Om det marginella arbetet medför anslutning till socialförsäkringen ska avgifterna betalas i den behöriga medlemsstaten för hela inkomsten från arbeten. På så sätt kan missbruk undvikas, t.ex. om en person tvingas arbeta under en mycket kort period i en annan medlemsstat för att inte lagstiftningen i den "första" medlemsstaten ska bli tillämplig. I sådana fall ska ingen hänsyn tas till det marginella arbetet när tillämplig lagstiftning fastställs. Marginellt arbete ska bedömas för varje medlemsstat för sig och kan inte läggas samman.

Förfarandet i artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009 är fortfarande tillämpligt i alla fall där en person har ett arbete i en stat och ett marginellt arbete i en annan. Detta följer av texten i artikel 16, som gäller **alla fall** där en person utför *arbete* i två eller flera medlemsstater, oavsett arbetsmönstret.

3. Hur definieras en "väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare"?²⁹

Att en "**väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare**" utförs i en medlemsstat innebär att arbetstagaren utför en kvantitativt betydande andel av allt sitt arbete där, utan att det behöver innebära huvuddelen av arbetet.

²⁸ Enligt direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden avses med arbetstid "all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. I detta sammanhang ska jourtjänstgöring som en arbetstagare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på plats som fastställs av arbetsgivaren i sin helhet anses vara arbetstid, oavsett det förhållandet att arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete under denna jour."

²⁹ Artikel 14.8 i förordning (EG) nr 987/2009.



Hänsyn ska tas till följande vägledande kriterier när det fastställs om en väsentlig del av en anställd persons arbete utförs i en medlemsstat:

- Arbetstiden och/eller
- lönen.

Om det vid en helhetsbedömning framkommer att minst 25 % av arbetstagarens arbetstid ägnas åt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt och/eller att minst 25 % av hans eller hennes lön tjänas i den medlemsstaten ska detta vara en **indikator** på att en **väsentlig del av allt arbetstagarens arbete utförs** i den medlemsstaten.

Det är obligatoriskt att ta hänsyn till arbetstiden och/eller lönen, men detta är ingen uttömmande förteckning, och hänsyn får även tas till andra kriterier. De utsedda institutionerna ansvarar för att hänsyn tas till alla relevanta kriterier och att en helhetsbedömning av personens situation görs innan beslut fattas om tillämplig lagstiftning.

Utöver ovannämnda kriterier **måste** även den antagna framtida situationen under de följande 12 månaderna beaktas när det fastställs vilken medlemsstats lagstiftning som ska tillämpas³⁰. Även tidigare arbetsinsats är dock ett tillförlitligt mått på framtida beteende, och när det inte är möjligt att grunda ett beslut på planerade arbetsmönster eller tjänstgöringslistor kan det vara rimligt att titta på situationen under de föregående 12 månaderna och använda denna för att avgöra vad som utgör en väsentlig del av arbetet. Om ett företag har etablerats nyligen kan bedömningen baseras på en lämplig kortare tidsperiod.

Exempel:

X är datakonsult. Han arbetar i Österrike och Belgien för ett företag som har sitt säte i Belgien. Han bor i Österrike, där han utför minst 25 % av sitt arbete. Eftersom han är bosatt i Österrike och uppfyller kraven på att en väsentlig del av hans arbete ska utföras i Österrike är den medlemsstatens lagstiftning tillämplig. Se punkt 1 a ovan. Om han i stället skulle utföra mindre än 25 % av sitt arbete (eller tjäna mindre än 25 % av sin lön) i Österrike skulle lagstiftningen i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller har sitt verksamhetsställe vara tillämplig (punkt 1 b i).

P är snickare. Han arbetar för ett företag som har sitt säte i Frankrike och får sin lön från det företaget. Han bor i Spanien, men de senaste 12 kalendermånaderna har han bara utfört 15 % av sitt arbete där. Hans arbetsmönster kommer sannolikt att vara detsamma under de kommande 12 kalendermånaderna. Den franska lagstiftningen är tillämplig. Se punkt 1 b i ovan.

T är anställd av två transportföretag vars säten finns i Nederländerna. T har aldrig arbetet i Nederländerna. Företagen erbjuder lastbilsförare till olika internationella transportföretag. T arbetar inte i Nederländerna och inte heller i Polen, där han är bosatt. Eftersom han inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han är bosatt och får hela sin inkomst från företagen i Nederländerna, är lagstiftningen

³⁰ Artikel 14.10 i förordning (EG) nr 987/2009.



i den medlemsstat där hans arbetsgivare har sitt säte (utanför bosättningsmedlemsstaten, dvs. Nederländerna) tillämplig. Se punkt 1 b ii ovan.

Z är jurist. Hon arbetar för två olika advokatbyråer, en i Italien och den andra i Slovenien, och Slovenien är också den medlemsstat där hon är bosatt. Större delen av hennes arbete utförs i Italien (40 %), och hon utför inte en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där hon är bosatt (20 %). Den totala lönen från Slovenien uppgår inte heller till 25 %. Eftersom en av hennes arbetsgivare har sitt säte utanför den medlemsstat där hon är bosatt är den italienska lagstiftningen tillämplig. Se punkt 1 b iii ovan.

Y är jurist. Hon arbetar i Österrike för en advokatbyrå som har sin verksamhet i Österrike, och hon arbetar i Slovakien för en annan advokatbyrå som har sin verksamhet i Slovakien. Hon bor i Ungern. Den ungerska lagstiftningen är tillämplig. Se punkt 1 b iv ovan.

4. Väsentlig del av arbetet och internationella transportarbetare

Såsom redan nämnts har de särskilda regler i förordning (EEG) nr 1408/71 som gäller internationella transportarbetare inte förts över till de nya bestämmelserna. Därmed gäller samma allmänna bestämmelse för personer som arbetar i två eller flera medlemsstater även för internationella transportarbetare. Personer som arbetar till sjöss samt flyg- och kabinbesättning omfattas av ett undantag. **Mer information om tillämplig lagstiftning för flyg- och kabinbesättning efter ikraftträdandet av förordning (EU) nr 465/2012 den 28 juni 2012 finns i punkt 4a.**

Denna punkt i vägledningen är avsedd att fungera som stöd vid hantering av de särskilda arbetsformerna inom den internationella transportsektorn. Om en inledande bedömning tydligt visar att en arbetstagare utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt ska institutionerna dock inte behöva tillämpa de särskilda kriterier som föreslås i styckena nedan.

Vid **bedömning av "väsentlig del av arbetet"** för denna grupp av arbetstagare anses det att arbetstiden är det kriterium som är mest lämpligt att använda som underlag för ett beslut. Det är onekligen inte alltid lika uppenbart hur arbetet är fördelat mellan två eller flera medlemsstater för en transportarbetare som för arbetstagare med gränsöverskridande "standardanställningar". Därför kan en grundligare granskning av arbetssituationen behövas för att fastställa tillämplig lagstiftning i fall när det är svårt att uppskatta arbetstiden i den medlemsstat där arbetstagaren är bosatt.

Vissa transportarbetare har fasta arbetsscheman, rutter som ska köras och beräknade restider. En person som ansöker om ett beslut om tillämplig lagstiftning ska tillhandahålla relevanta underlag (t.ex. tjänstgöringslistor, resescheman eller annan information) som visar fördelningen av arbetet mellan tid som ägnas åt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt och tid som ägnas åt arbete i andra medlemsstater.

Om ingen uppgift finns tillgänglig om arbetstiden i den medlemsstat där arbetstagaren är bosatt, eller om det inte framgår tydligt av omständigheterna som helhet att en



väsentlig del av arbetet utförs i den medlemsstaten, kan ett annat kriterium än arbetstid användas för att fastställa om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningsmedlemsstaten. I detta fall föreslås det att arbetet delas upp i olika aktiviteter eller händelser och att en bedömning av arbetets omfattning i den medlemsstat där arbetstagaren är bosatt görs utifrån antalet aktiviteter eller händelser som äger rum där som procentandel av det sammanlagda antalet aktiviteter eller händelser under en given period (såsom beskrivs i punkt 3 ska bedömningen så långt det är möjligt bygga på arbetsmönster under en 12-månadersperiod).

När det gäller transporter på väg ska fokus ligga på lastning och lossning av gods och de olika länder där dessa aktiviteter äger rum, såsom nedanstående exempel åskådliggör.

Exempel:

En lastbilsförare är bosatt i Tyskland och är anställd av ett nederländskt transportföretag. Arbetstagaren arbetar huvudsakligen i Nederländerna, Belgien, Tyskland och Österrike. Under en given period, t.ex. en vecka³¹, lastar han eller hon lastbilen 5 gånger och lastar av den 5 gånger. Sammanlagt finns det 10 aktiviteter (5 lastningar, 5 lossningar). Under denna vecka lastar och lastar föraren av en gång i sin bosättningsmedlemsstat Tyskland. Detta uppgår till 2 aktiviteter, vilket motsvarar 20 % av det totala antalet aktiviteter och är därmed en indikation på att en väsentlig del av arbetet inte utförs i bosättningsmedlemsstaten. Därför är den nederländska lagstiftningen tillämplig, eftersom Nederländerna är den medlemsstat där arbetsgivaren har sitt säte.

Med tanke på det breda spektrum av arbetsformer som kan föreligga inom denna sektor är det omöjligt att föreslå ett bedömningssystem som skulle passa alla omständigheter. Vid bedömning av vad som utgör en väsentlig del av arbetet föreskriver förordningarna uttryckligen en bedömning av arbetstid och lön. Enligt förordningarna ska dock dessa kriterier användas som indikatorer inom ramen för en helhetsbedömning av en persons situation. Därmed kan de utsedda institutioner som ansvarar för att fastställa tillämplig lagstiftning använda andra mått som institutionerna anser vara bättre lämpade för den särskilda situation de bedömer än de som anges i förordningarna och i denna vägledning.

4.a. Hur ska tillämplig lagstiftning fastställas för flyg- och kabinbesättning efter den 28 juni 2012?

I förordning (EU) nr 465/2012³², som gäller från och med den 28 juni 2012, är ”stationeringsort” det enda avgörande kriteriet för att fastställa tillämplig

³¹ Denna tidsram är endast avsedd som exempel och har valts för enkelhetens skull. Det föregriper inte fastställandet av 12-månadersperioden för detta ändamål. Detta diskuteras i punkt 3.

³² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012 om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och av förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004, EUT L 149, 8.6.2012, s. 4.



socialförsäkringslagstiftning för flyg- och kabinbesättning³³. Genom att införa begreppet ”stationeringsort” skapade lagstiftaren i artikel 11.5 i förordning (EG) nr 883/2004 en rättslig fiktion för att förenkla beslutet om tillämplig lagstiftning för flygande personal. Den tillämpliga lagstiftningen är direkt knuten till ”stationeringsorten” eftersom det är den plats där personen fysiskt befinner sig och med vilken han eller hon har en nära förbindelse med avseende på anställningen.

Alla nya avtal med flygbesättning och kabinbesättning som ingås efter den 28 juni 2012 ska därför bedömas på grundval av den nya artikel 11.5. I enlighet med artikel 19.1 i förordning (EG) nr 987/2009 ska den tillämpliga lagstiftningen fastställas och A1-intyget utfärdas av den medlemsstat där ”stationeringsorten” är belägen, om personen i fråga bara har en fast stationeringsort. Flygbesättning och kabinbesättning som anställdes före den 28 juni 2012 påverkas inte av de nya reglerna om deras situation är oförändrad och de inte ber om att få omfattas av den nya regeln (se del IV i denna vägledning).

Exempel 1:

En medlem av kabinbesättningen anställs den 1 september 2012. Hon bor i Belgien och arbetar från en stationeringsort i Eindhoven i Nederländerna, för ett flygbolag som har sitt säte i Ungern. Enligt den nya regeln i artikel 11.5 omfattas hon av den nederländska socialförsäkringslagstiftningen. Den nederländska behöriga institutionen måste informera henne och hennes arbetsgivare om skyldigheterna enligt den nederländska lagstiftningen och ge dem den hjälp som behövs för att fullgöra de nödvändiga formaliteterna. Den nederländska behöriga institutionen måste, på begäran av den berörda personen eller arbetsgivaren, utfärda ett intyg³⁴ om att den nederländska lagstiftningen är tillämplig och i förekommande fall ange till och med vilken dag och på vilka villkor.

Om en person som tillhör flyg- eller kabinbesättning har två eller flera stationeringsorter i olika medlemsstater ska den utsedda institutionen i bosättningsmedlemsstaten besluta vilken stat som är behörig på grundval av lagvalsreglerna i artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004³⁵. Detsamma gäller flyg- och kabinbesättning som anlitas för korta, på varandra följande uppdrag på bara några månader i olika medlemsstater (t.ex. genom bemanningsföretag). Om de har bytt stationeringsort regelbundet under en period på 12 kalendermånader före det senaste beslutet om tillämplig lagstiftning, eller om det är sannolikt att de regelbundet kommer att byta stationeringsort under de kommande 12 kalendermånaderna, måste deras situation bedömas i enlighet med artikel 13.1 i förordning (EG) nr 883/2004. I sådana fall ska förfarandet i artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009 tillämpas, vilket

³³ Stationeringsorten är den ort som operatören/flygbolaget i enlighet med förordning (EEG) nr 3922/91 fastställt för besättningsmedlemmen, där han eller hon vanligen inleder och avslutar en tjänstgöringsperiod eller en serie tjänstgöringsperioder, och där operatören vanligen inte är ansvarig för besättningsmedlemmens inkvartering.

³⁴ A1-intyg.

³⁵ Förfarandet för fastställande av tillämplig lagstiftning beskrivs i artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009.



betyder att den utsedda institutionen i bosättningsmedlemsstaten ska fatta beslut om tillämplig lagstiftning för den berörda personen.

Exempel 2:

En pilot bor i Trier i Tyskland och arbetar för två olika flygbolag som har sina säten i Luxemburg och Tyskland. Den stationeringsort som fastställts av flygbolag A är Luxemburgs flygplats, och av flygbolag B Frankfurt am Mains flygplats. Enligt den rättsliga fiktion som införs genom artikel 11.5 i förordning (EG) nr 883/2004 anses piloten utföra arbete i de två medlemsstater där han har stationeringsorter, dvs. Tyskland och Luxemburg. I detta undantagsfall med två stationeringsorter måste den tillämpliga lagstiftningen fastställas av bosättningsmedlemsstaten, i enlighet med lagvalsreglerna i artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004 (artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009). Det betyder att den utsedda institutionen i bosättningsmedlemsstaten ska bedöma om en väsentlig del av allt pilotens arbete utförs i Tyskland. I det sammanhanget kan institutionen när det gäller flygande personal använda sig av antalet starter och landningar och platserna för dem. Beroende på resultatet av denna bedömning är den tyska lagstiftningen tillämplig om en väsentlig del av allt arbete utförs där. I annat fall är den luxemburgska lagstiftningen tillämplig.

Ett tillfälligt byte av stationeringsort, t.ex. på grund av säsongsmässiga krav på vissa flygplatser eller därför att operatören öppnar en ny ”stationeringsort” i ett annat land, leder inte automatiskt till en ändring av tillämplig lagstiftning för den berörda personen. Kortare uppdrag kan hanteras med hjälp av utsändningsbestämmelserna, som medger utsändning i upp till 24 månader utan ändring av tillämplig lagstiftning, förutsatt att utsändningsbestämmelserna följs³⁶.

Om ett fall inte kan hanteras enligt utsändningsbestämmelserna och det förekommer frekventa eller regelbundna byten av stationeringsort bör det inte heller automatiskt leda till frekventa ändringar av tillämplig lagstiftning för flyg- och kabinbesättning. Av artikel 14.10 i förordning (EG) nr 987/2009 följer att den tillämpliga lagstiftningen fastställs på grundval av den situation som kan förväntas uppstå under de följande 12 kalendermånaderna och i princip bör vara oförändrad under den perioden. Såsom framgår av skäl 18b i förordning (EG) nr 465/2012 och punkt 6 i denna vägledning måste den så kallade ”jojoeffekten” undvikas. Det betyder att beslutet om tillämplig lagstiftning för flygande personal inte bör ändras under en period på minst 12 månader efter det senaste beslutet om tillämplig lagstiftning, under förutsättning att den berörda personens situation inte i grunden förändras, utan bara det normala arbetsmönstret.

Exempel 3:

³⁶ Se artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004, administrativa kommissionens beslut nr A2 och del I i denna vägledning.



Ett bemanningsföretag med säte på Cypern som är verksamt inom luftfartssektorn rekryterar i augusti en pilot som omedelbart sänds ut för att arbeta för ett flygbolag i EU. Flygbolagets flygningar är anpassade till resebranschens behov. Flygbolaget flyger från Spanien, och piloten kommer i september och oktober att vara stationerad i Madrid. Därefter kommer piloten att sändas till Italien, där han kommer att arbeta för ett annat flygbolag med Rom som stationeringsort, återigen under två månaders tid. I praktiken växlar piloten mellan stationeringsorter i olika medlemsstater med några månaders mellanrum.

Detta är ett exempel på ett fall där artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009 gäller (arbetet växlar mellan stationeringsorter i olika medlemsstater inom 12 kalendermånader efter eller före beslutet om tillämplig lagstiftning). Den tillämpliga lagstiftningen ska fastställas av den medlemsstat där piloten är bosatt i enlighet med artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004 och ska vara densamma under minst 12 kalendermånader efter det senaste beslutet om tillämplig lagstiftning (se artikel 14.10 i förordning (EG) nr 987/2009 och punkt 6 i denna vägledning).

Resultatet av exempel 2 skulle bli att den tillämpliga lagstiftningen fastställs av den utsedda institutionen i den medlemsstat där piloten är bosatt. Beroende på bedömningen av de faktorer som anges i punkt 4 är antingen lagstiftningen i bosättningsstaten eller lagstiftningen i den stat där arbetsgivaren har sitt säte eller sitt verksamhetsställe tillämplig. Förutsatt att ingen väsentlig del av arbetet utförs i bosättningsmedlemsstaten och att den cypriotiska arbetsgivaren är ett faktiskt företag (se punkt 7) är den cypriotiska lagstiftningen tillämplig. När det gäller mycket rörlig flygande personal som är anställd inom luftfartssektorn, t.ex. genom bemanningsföretag, föreslås att tillämplig lagstiftning fastställs för en period på högst 12 kalendermånader så att det säkras att en ny bedömning av personens arbetsmönster och tillämpliga lagstiftning sker med jämna mellanrum.

Begreppet ”stationeringsort” för flygbesättning och kabinbesättning är ett EU-rättsligt begrepp. Användningen av begreppet i förordning (EG) nr 883/2004 som utgångspunkt för beslutet om tillämplig lagstiftning är begränsad till EU:s territorium, precis som själva förordningen. Begreppet kan inte tillämpas om en person – även om han eller hon är EU-medborgare – har sin stationeringsort utanför EU och flyger därifrån till olika EU-medlemsstater. I det fallet gäller fortfarande den allmänna lagvalsregeln om arbete i två eller flera medlemsstater.

Om en EU-medborgare bor i ett tredjeland men arbetar som medlem av en flygbesättning eller kabinbesättning från en stationeringsort i en medlemsstat, är den medlemsstaten behörig för allt hans eller hennes arbete i EU. En tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i en EU-medlemsstat och arbetar som medlem av en flygbesättning eller en kabinbesättning från en stationeringsort i en annan medlemsstat omfattas av det faktiska tillämpningsområdet för artikel 1 i



förordning (EU) nr 1231/2010³⁷. Den medlemsstat där stationeringsorten ligger blir behörig på grundval av artikel 11.5 i förordning (EG) nr 883/2004.

5. Under vilken period ska den väsentliga delen av arbetet bedömas?

Se punkt 3. Hur definieras en ”väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare”?

6. Vad händer när tjänstgöringslistor eller arbetsmönster ändras?

Det är känt att arbetsformerna för t.ex. internationella transportarbetare kan förändras ofta. Det skulle varken vara praktiskt eller ligga i den berörda personens intresse att göra en ny bedömning av vilken lagstiftning som är tillämplig varje gång tjänstgöringslistan ändras. När ett beslut om tillämplig lagstiftning har fattats ska detta därför i princip inte ses över förrän tidigast efter 12 månader, förutsatt att den information som lämnades av arbetsgivaren eller av den berörda personen såvitt de kände till var sanningsenlig. Detta påverkar inte en institutions rätt att granska ett beslut som den har fattat om den anser en översyn vara motiverad.

Syftet är att säkra rättslig stabilitet och undvika en ”jojoeffekt”, särskilt för mycket rörliga arbetstagare, t.ex. inom den internationella transportsektorn.

Därför gäller följande:

- Den tillämpliga lagstiftningen enligt artikel 13.1 i förordning (EG) nr 883/2004 ska fastställas och i princip vara densamma under de följande 12 kalendermånaderna.
- Hänsyn ska tas till den förväntade situationen under de följande 12 kalendermånaderna. Den förväntade situationen baseras på resultatet av en bedömning av anställningsavtalet tillsammans med det arbete som personen kan förväntas utföra vid tidpunkten för begäran om A1-intyget (se punkt 2 ovan).
- Om det inte finns några indikationer på att arbetsmönstren kommer att ändras väsentligt under de följande 12 månaderna ska den utsedda institutionen bygga sin helhetsbedömning på avtalen och arbetsinsatsen under de senaste 12 månaderna och använda detta som grund för en prognos för de följande 12 månaderna.
- Om den berörda personen anser att situationen när det gäller hans eller hennes arbetsmönster har ändrats eller kommer att ändras väsentligt kan personen själv eller hans eller hennes arbetsgivare dock begära en omprövning av beslutet om tillämplig lagstiftning före 12-månadersperiodens utgång.
- Om det inte finns någon information om tidigare arbetsinsats eller om anställningsförhållandet varar kortare tid än 12 månader är den enda möjligheten att använda de uppgifter som redan finns och be berörda personer tillhandahålla relevant information. I praktiken innebär detta antingen att de arbetsmönster som har varit aktuella sedan anställningen inleddes används eller att det förväntade arbetet under de följande 12 månaderna används.

³⁷ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar, EUT L 344, 29.12.2010, s. 1 (nedan kallad *förordning (EU) nr 1231/2010*).



Det ska påpekas att de arrangemang som beskrivs ovan i denna punkt endast gäller en persons arbetsmönster. Om andra väsentliga förändringar inträffar i en persons situation under 12-månadersperioden efter att ett beslut om tillämplig lagstiftning har fattats, t.ex. byte av anställning eller bostadsort, måste personen och/eller hans eller hennes arbetsgivare, eller den behöriga institutionen i en medlemsstat där personen utför sitt arbete, anmäla detta till den utsedda institutionen så att beslutet om tillämplig lagstiftning kan omprövas. Den utsedda institutionen måste ompröva beslutet om tillämplig lagstiftning.

Såsom redan har angetts har den utsedda institutionen givetvis alltid rätt att ompröva ett beslut om tillämplig lagstiftning om institutionen anser att det är motiverat. Om den information som lämnas under det inledande förfarandet för att fastställa tillämplig lagstiftning inte har varit avsiktligt felaktig ska ändringar som följer av en sådan översyn gälla först från dagens datum.

7. Fastställa var en arbetsgivare har sitt säte eller verksamhetsställe

Om en person som arbetar i mer än en medlemsstat inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt är det lagstiftningen i den medlemsstat i vilken personens arbetsgivare eller det företag där personen är anställd har sitt säte eller har sitt verksamhetsställe som är tillämplig.

Begreppet **var en arbetsgivare har sitt säte eller verksamhetsställe** definieras för tillämpningen av avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004 i artikel 14.5a i förordning (EG) nr 987/2009 som det säte eller verksamhetsställe där företagets väsentliga beslut fattas och där dess centrala förvaltningsfunktioner utförs.

Denna definition följer av omfattande vägledning i EU-domstolens rättspraxis och av andra EU-bestämmelser. Som en generell regel ska brevlådeföretag, där den anställdes socialförsäkring är kopplad till ett rent administrativt företag till vilket ingen verklig rätt att fatta beslut har överförs, inte anses uppfylla kraven inom detta område. Riktlinjerna nedan är utarbetade för att hjälpa institutioner bedöma ansökningar när det finns anledning att tro att man har med ett brevlådeföretag att göra.

I ett mål som gällde beskattning (*mål C-73/06, Planzer Luxembourg Sarl*) fastställde domstolen att begreppet *driftsställe* avser den ort där de väsentliga besluten avseende ledningen av bolaget fattas och där bolaget har sin centrala förvaltning. Domstolen preciserade detta på följande sätt:

”För att avgöra var sätet för ett bolags ekonomiska verksamhet är beläget måste en mängd faktorer beaktas. I första hand avses här faktorer som det stadgeenliga sätet, orten för den centrala förvaltningen, den ort på vilken bolagsledningen sammanträder, och den ort, vanligtvis densamma, där bolagets allmänna policy beslutas. Andra faktorer, såsom bostadsorten för företagsledarna, orten där bolagsstämman hålls, där administrativa handlingar och bokföringshandlingar förvaras och där merparten av



företagets finansiella transaktioner, bland annat bankförbindelser, sköts, kan också beaktas³⁸.

Som en närmare precisering av definitionen i artikel 14.5a i förordning (EG) nr 987/2009 kan institutionen i bosättningslandet ta hänsyn till följande kriterier, utifrån tillgänglig information, eller i nära samarbete med institutionen i den medlemsstat där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe:

- Den ort där företaget har sitt säte och sin förvaltning.
- Hur länge företaget har funnits i medlemsstaten.
- Antalet anställda i administrativa befattningar på kontoret i fråga.
- Den ort där huvuddelen av kundkontakterna äger rum.
- Det kontor som beslutar om företagets inriktning och om driftsfrågor.
- Den ort där de huvudsakliga finansiella funktionerna, inklusive bankförbindelser, sköts.
- Den ort som enligt EU-bestämmelserna är den som ansvarar för förvaltning av dokumentation i samband med det regelverk som gäller för den specifika bransch inom vilken företaget är verksamt.
- Den ort där arbetstagare rekryteras.

Om institutionerna efter att ha beaktat de kriterier som anges ovan fortfarande inte kan utesluta möjligheten att det rör sig om ett brevlådeföretag ska den berörda personen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där det driftsställe finns till vilket han eller hon har den närmaste anknytningen när det gäller att utföra sitt arbete³⁹. Det driftsstället ska enligt förordningarna anses vara sätet för det företag som anställer den berörda personen eller där företaget har sin verksamhet.

Vid fastställandet ska man inte glömma att detta driftsställe faktiskt har den berörda personen *anställd* och att ett direkt anställningsförhållande finns med personen enligt del I punkt 4 i den här vägledningen.

8. Vilka förfaranden måste följas av en person om han eller hon arbetar i två eller flera medlemsstater?

En person som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater måste anmäla detta till den utsedda institutionen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt⁴⁰. En institution i en annan medlemsstat som av misstag får en anmälan ska utan dröjsmål vidarebefordra anmälan till den utsedda institutionen i den medlemsstat där personen som har gjort anmälan är bosatt. Om institutionerna i två eller flera medlemsstater inte

³⁸ Mål C-73/06, Planzer Luxembourg, REG 2007, s. I-5655, punkt 61.

³⁹ Se också mål C-29/10, Koelzsch, 2011, ännu ej offentliggjort, punkterna 42–45. När det gäller vägtransporter krävs enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1071/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler beträffande de villkor som ska uppfyllas av personer som bedriver yrkesmässig trafik och om upphävande av rådets direktiv 96/26/EG (gäller från och med den 4 december 2011) bl.a. att företag "som bedriver yrkesmässig trafik ska vara faktiskt och fast etablerade i en medlemsstat". Detta kräver lokaler där handlingar förvaras som rör central företagsinformation, räkenskaper, personal, kör- och vilotider samt övriga handlingar som den behöriga myndigheten måste ha tillgång till för att kunna kontrollera att villkoren i förordning (EG) nr 1071/2009 är uppfyllda.

⁴⁰ En förteckning över socialförsäkringsinstitutioner i medlemsstaterna finns på http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.



är eniga om var den berörda personen är bosatt ska detta först lösas mellan institutionerna genom att relevanta förfaranden och strukturerade elektroniska handlingar, SED:er⁴¹ tas till hjälp för att fastställa i vilken medlemsstat personen är bosatt.

Den utsedda institutionen i den **medlemsstat där personen är bosatt** måste avgöra vilken medlemsstats lagstiftning som är tillämplig med hänsyn till de förfaranden som beskrivs i denna vägledning. Beslutet ska fattas utan dröjsmål och ska till en början vara provisoriskt. Institutionen i den medlemsstat där personen är bosatt ska sedan underrätta den utsedda institutionen i varje medlemsstat där personen utför arbete och där arbetsgivarens har sitt säte eller verksamhetsställe om beslutet, med användning av lämpliga SED:er. Det provisoriska beslutet om tillämplig lagstiftning ska sedan bli slutgiltigt om det inte inom två månader efter att de utsedda institutionerna har underrättats om bosättningslandets beslut bestrids av dessa institutioner.

Om berörda medlemsstater redan har kommit överens om vilken lagstiftning som ska tillämpas utifrån artikel 16.4 i förordning (EG) nr 987/2009 kan ett slutgiltigt beslut fattas redan från början. I så fall behöver inget provisoriskt beslut fattas.

Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning har fastställts vara tillämplig ska utan dröjsmål underrätta den berörda personen om detta. Institutionen kan antingen underrätta personen brevledes eller med ett intyg (A1-intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av⁴²). Om den behöriga institutionen utfärdar ett A1-intyg för att underrätta personen om tillämplig lagstiftning kan den göra det antingen på provisorisk eller på slutgiltig grund. Om institutionen utfärdar ett A1-intyg för att visa att beslutet är provisoriskt måste den utfärda ett nytt A1-intyg för den berörda personen när beslutet har blivit slutgiltigt.

En institution kan också välja att omedelbart utfärda ett slutgiltigt A1-intyg för att underrätta den berörda personen. Om den medlemsstatens behörighet bestrids och den slutgiltiga behörigheten inte är densamma som den som fastställdes av den utsedda institutionen i den medlemsstat där personen är bosatt, måste dock A1-intyg omedelbart återkallas och ersättas med ett A1-intyg utfärdat av den medlemsstat som slutgiltigt har utsetts som behörig. Mer information om A1-intyg finns i riktlinjerna för användning av intyg för utlandet⁴³.

En person som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater och som inte underrättar den utsedda institutionen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt om detta kommer också att bli föremål för förfarandena i artikel 16 i förordning (EG) nr 987/2009 så snart institutionen i den medlemsstaten får kännedom om personens situation.

⁴¹ SED (av engelskans Structured Electronic Document). Se artikel 4 i förordning (EG) nr 987/2009.

⁴² Se artikel 19.2 i förordning (EG) nr 987/2009.

⁴³ Se <http://ec.europa.eu/social/>.



9. Vad gäller för egenföretagare som normalt är egenföretagare i två eller flera medlemsstater?

Det finns en särskild regel för personer som normalt är egenföretagare i två eller flera medlemsstater. Enligt denna regel ska en person som normalt är egenföretagare i två eller flera medlemsstater omfattas av

- lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt, om han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna medlemsstat, eller
- lagstiftningen i den medlemsstat där hans eller hennes verksamhet har sina huvudsakliga intressen, om han eller hon inte är bosatt i en av de medlemsstater där han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet.

Kriterierna för att avgöra vad som utgör en väsentlig del av verksamheten och en verksamhets huvudsakliga intressen beskrivs i punkterna 11 och 13.

10. När kan en person anses normalt bedriva verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater?

Med en person som ”normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater” avses särskilt en person som samtidigt eller växelsvis utövar en eller flera verksamheter som egenföretagare inom två eller flera medlemsstaters territorier. Verksamheternas art har ingen betydelse när detta beslut fattas. Enligt avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004⁴⁴ ska hänsyn dock inte tas till marginellt och kompletterande arbete som är oviktiga med avseende på tid och avkastning vid beslutet om tillämplig lagstiftning, men arbetet är fortfarande relevant för tillämpningen av nationell socialförsäkringslagstiftning. Om det marginella arbetet medför anslutning till socialförsäkringen ska avgifterna betalas i den behöriga medlemsstaten för hela inkomsten från alla arbeten.

Det är viktigt att hålla isär tillfälliga utsändningar enligt artikel 12.2 i förordning (EG) nr 883/2004 och de bestämmelser som gäller för den som bedriver en liknande verksamhet i två eller flera medlemsstater. I det förra fallet är personen tillfälligt verksam i en annan medlemsstat under en begränsad tidsperiod. I det senare fallet är verksamheten i olika medlemsstater en normal del av hur egenföretagaren bedriver sin verksamhet.

11. Hur definieras en väsentlig del av egenföretagarens verksamhet?

Att en ”väsentlig del av verksamheten som egenföretagare” bedrivs i den medlemsstat där bostadsorten finns innebär att egenföretagaren bedriver en kvantitativt betydande andel av all verksamhet där, utan att det behöver innebära huvuddelen av verksamheten.

⁴⁴ Enligt artikel 14.5b i förordning(EG) nr 987/2009 ska marginellt arbete inte räknas med för alla situationer som omfattas av artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004.



När ställning tas till huruvida en väsentlig del av en egenföretagares verksamhet bedrivs i en medlemsstat **måste** hänsyn tas till

- omsättningen,
- arbetstiden,
- antalet tillhandahållna tjänster, och/eller
- inkomsten.

Om det i samband med en helhetsbedömning framkommer att en andel på minst 25 % av kriterierna ovan uppfylls är detta en indikator på att en väsentlig del av personens verksamhet bedrivs i den medlemsstat där han eller hon är bosatt.

Det är obligatoriskt att ta hänsyn till dessa kriterier, men detta är ingen uttömmande förteckning, och hänsyn får även tas till andra kriterier.

Exempel:

Muraren X är verksam som egenföretagare i Ungern, där han också är bosatt. Ibland utför han även tjänster som egenföretagare åt ett jordbruksföretag i Österrike under helgerna. Muraren X arbetar 5 dagar i veckan i Ungern och högst 2 dagar i veckan i Österrike. Därför bedriver X en väsentlig del av sin verksamhet i Ungern och den ungerska lagstiftningen är tillämplig.

12. Vilka förfaranden måste följas av en egenföretagare om han eller hon är verksam i två eller flera medlemsstater?

Det förfarande som ska följas för att fastställa tillämplig lagstiftning för en egenföretagare som är verksam i två eller flera medlemsstater är detsamma som det som anges ovan för en anställd person, enligt beskrivningen i punkt 8 ovan. Egenföretagaren ska själv kontakta institutionen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt.

13. Vilka kriterier ska användas för att fastställa var verksamhetens huvudsakliga intressen finns?

Om en person inte är bosatt i någon av de medlemsstater där han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet ska han eller hon omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där verksamhetens huvudsakliga intressen finns.

Detta ska fastställas med hänsyn till alla aspekter av en persons förvärvsverksamhet. De **kriterier som ska beaktas** är bland annat

- den ort som är det fasta och permanenta sätet för egenföretagarens verksamhet,
- verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet,
- antalet tillhandahållna tjänster, och
- egenföretagarens preferens såsom den framgår av samtliga omständigheter.

Utöver ovannämnda kriterier måste även den förväntade framtida situationen under de följande 12 månaderna beaktas när det fastställs vilken medlemsstats lagstiftning som



ska tillämpas. Även tidigare arbetsinsatser kan beaktas i den mån dessa ger en tillräckligt tillförlitlig bild av egenföretagarens verksamhet.

Exempel:

XY är egenföretagare. Hon bedriver 60 % av sin verksamhet i Österrike och är dessutom verksam som egenföretagare i Slovakien under 40 % av sin arbetstid. Hon är bosatt i Österrike. Den österrikiska lagstiftningen är tillämplig, eftersom hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i den medlemsstat där hon är bosatt.

Z är egenföretagare. Han bedriver en del av sin verksamhet i Belgien och en del i Nederländerna. Han är bosatt i Tyskland. Han har ingen fast lokal för sin verksamhet, men han är mestadels verksam i Nederländerna och större delen av hans inkomster härrör därifrån. Han har för avsikt att bygga upp sin verksamhet i Nederländerna och håller på att förvärva en lokal. Z bedriver inte en väsentlig del av sin verksamhet i Nederländerna, men det är hans avsikt att göra Nederländerna till den medlemsstat där hans verksamhets huvudsakliga intressen finns, och detta stöds av omständigheterna, inklusive hans framtidsplaner. Z omfattas av den nederländska lagstiftningen.

14. Hur ser situationen ut för en person som är både anställd och egenföretagare i olika medlemsstater?

En person som normalt arbetar som anställd i en medlemsstat, är verksam som egenföretagare i en annan medlemsstat ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon arbetar som anställd. Om personen utöver att vara egenföretagare arbetar som anställd i mer än en medlemsstat gäller kriterierna i artikel 13.1 i förordning (EG) nr 883/2004, som anges i punkt 1 ovan, vid fastställandet av vilken medlemsstat som är behörig för verksamheten som egenföretagare.



Del III: Fastställande av bosättning

1. I vilka fall har en persons "bosättning" betydelse enligt förordning (EG) nr 883/2004?

Lagvalsreglerna om tillämplig lagstiftning i förordning (EG) nr 883/2004 utgår främst från principen *lex loci laboris*. Det betyder generellt sett att en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat i första hand omfattas av lagstiftningen i den stat där den ekonomiska verksamheten faktiskt bedrivs (artikel 11.3 a i förordning (EG) nr 883/2004).

Lex domicilii, dvs. lagstiftningen i bosättningslandet, ska dock gälla

- om en person inte utövar någon ekonomisk verksamhet (t.ex. pensionstagare, barn, studerande), i enlighet med artikel 11.3 e i förordning (EG) nr 883/2004, eller
- om en person utövar ekonomisk verksamhet i två eller flera medlemsstater eller om en arbetstagare har flera arbetsgivare (artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004)⁴⁵.

"Bosättning" har också stor betydelse som lagvalsregel när det gäller eventuellt sammanträffande av förmåner:

- Artikel 17: Rätt till vårdförmåner vid bosättning i en annan medlemsstat än den behöriga medlemsstaten.
- Artikel 23: Rätt till vårdförmåner för pensionstagare.
- Artikel 58: Beviljande av ett tillägg.
- Artikel 65: Rätt till arbetslöshetsförmåner för en arbetslös person som är bosatt i en annan medlemsstat än den behöriga staten.
- Artikel 67: Rätt till familjeförmåner för familjemedlemmar bosatta i en annan medlemsstat.
- Artikel 68: Prioritetsregler vid sammanträffande av rätt till familjeförmåner.
- Artikel 70: Särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner.

2. Hur definieras begreppet "bosättning"?

I artikel 1 j och k i förordning (EG) nr 883/2004 görs åtskillnad mellan "bosättning" och "vistelse". Bosättning definieras som den ort där en person är *stadigvarande* bosatt, medan vistelse avser *tillfällig* bosättning.

Domstolen har ansett att "bosättningsmedlemsstat" i den meningen är "den medlemsstat där de berörda personerna stadigvarande bor och där de har varaktigt centrum för sina intressen". Vidare har följande anförts: "I detta sammanhang ska särskilt beaktas arbetstagarens familjesituation, anledningen till att han har flyttat,

⁴⁵ Om inte andra faktorer är avgörande enligt den artikeln.



bosättningsens längd och om den är sammanhängande, om han i förekommande fall har fast arbete samt arbetstagarens avsikter, såsom de framgår av samtliga omständigheter”.⁴⁶

Det varaktiga centrumet för en persons intressen ska fastställas med utgångspunkt i sakförhållandena, med beaktande av alla omständigheter som säger något om hans eller hennes verkliga val av ett land som sin bosättningsstat.⁴⁷

Denna tolkning av begreppet ”bosättning” har unionsrättslig innebörd⁴⁸, dvs. begreppet har per definition samma innebörd för alla förmåner vid tillämpningen av förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009⁴⁹. När begreppet ”bosättning” används i dessa två förordningar ska alltså denna europeiska definition tillämpas särskilt för alla bestämmelser i förordningarna som är avsedda att lösa eventuella lagkonflikter.

Eftersom dessa två förordningar inte harmoniserar utan bara samordnar medlemsstaternas sociala trygghetssystem kan dock medlemsstaterna i princip (i sin nationella lagstiftning) införa ytterligare villkor för rätten till en specifik förmån eller trygghet i ett visst socialt trygghetssystem. En förutsättning är dock att dessa kriterier är förenliga med EU-lagstiftningen, i synnerhet grundprincipen om likabehandling och icke-diskriminering av migrerande arbetstagare. Om sådana ytterligare villkor avser minimiperioder av bosättning krävs enligt artikel 6 i förordning (EG) nr 883/2004 att perioder som fullgjorts i en annan medlemsstat beaktas i nödvändig utsträckning.

Ytterligare villkor kan också ha sin grund i att nationell lagstiftning kräver ”bosättning” i medlemsstaten i överensstämmelse med en nationell definition av ”bosättning”. En sådan nationell definition kan kräva färre, andra eller ytterligare kriterier, t.ex. för rätt till en förmån, vilka också måste vara förenliga med EU-lagstiftningen.⁵⁰

Begreppet ”vistelse”⁵¹ kännetecknas av sin tillfälliga karaktär och personens avsikt att återvända till sin bosättningsort så snart det syfte som ligger bakom vistelsen i ett annat land har uppnåtts. ”Vistelse” kräver således en fysisk närvaro av den berörda personen utanför hans eller hennes stadigvarande bosättningsort.

Reglerna om tillämplig lagstiftning grundas på principen att en person som omfattas av förordningarnas tillämpningsområde ska omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning⁵². Det innebär att en sådan person bara kan ha en bosättningsort i den mening som avses i förordningarna⁵³.

⁴⁶ Mål C-90/97, Swaddling, REG 1999, s. I-1075, punkt 29.

⁴⁷ Mål C-76/76, Di Paolo, REG 1977, s. 315, punkterna 17–20, och mål C-102/91, Knoch, REG 1992, s. I-4341, punkterna 21 och 23.

⁴⁸ Mål C-90/97, Swaddling, REG 1999, s. I-1075, punkt 28.

⁴⁹ Begreppet ”bosättning” har samma innebörd vid tillämpning av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72.

⁵⁰ När det gäller införande av ett uppehållsrättstest hänvisas till mål C-140/12, Brey, ännu ej offentliggjort, och till ytterligare rättspraxis från domstolen i denna fråga.

⁵¹ Eller någon form av närvaro i en medlemsstat som inte är stadigvarande bosättning.

⁵² Artikel 11.1 i förordning (EG) nr 883/2004.

⁵³ Mål C-589/10, Wencel, ännu ej offentliggjort, punkterna 43–51.



Det innebär också att en sådan person måste ha en bosättningsort eftersom det i annat fall skulle uppstå en negativ konflikt om tillämplig lagstiftning, vilket man vill undvika i förordningarna.

Denna bosättningsort behöver inte nödvändigtvis ligga inom förordningarnas territoriella tillämpningsområde utan kan även ligga i ett tredjeland (t.ex. när det gäller en handelsresande eller en annan kringresande arbetstagare med permanent adress i ett tredjeland som reser i tjänsten i olika medlemsstater, men mellan resorna återvänder till sitt hemland⁵⁴).

3. Kriterier för fastställande av bosättningsort

Med utgångspunkt i kriterierna för fastställande av bosättningsort i den mening som enligt domstolen avses i artikel 1 j i förordning (EG) nr 883/2004, införde lagstiftaren i artikel 11 i förordning (EG) nr 987/2009 en regel för att möjliggöra fastställande av bosättningsorten för en person "[o]m två eller flera medlemsstaters institutioner har skilda uppfattningar". Syftet med denna nya artikel är att tillhandahålla ett verktyg för att säkerställa att det i de undantagsfall då två institutioner inte kan enas om bosättningsorten ändå alltid kommer att finnas en medlemsstat som kan fastställas som bosättningsstat.

För att fastställa var den berörda personen har sina **huvudsakliga intressen** ska institutionerna, enligt artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009, gemensamt göra "en samlad bedömning" av alla tillgängliga uppgifter om relevanta fakta, vilket kan omfatta ett antal kriterier.

Kriterierna för fastställande av bosättningsort är uttryckligen icke-uttömmande ("särskilt" enligt domstolen i Swaddling-målet, och "skulle kunna omfatta", vilket anges i artikel 11 i förordning (EG) nr 987/2009) och gäller i samtliga fall när en persons bosättningsort måste fastställas:

- Familjeförhållanden (familjesituation och familjeband).
- Vistelsens varaktighet och kontinuitet i den berörda medlemsstaten.⁵⁵
- Anställningssituation (verksamhetens art och särskilda karaktär, särskilt platsen där verksamheten vanligtvis utövas, verksamhetens stadigvarande karaktär och ett anställningsavtalets varaktighet).
- Utövande av en oavlönad verksamhet.
- När det gäller studerande, deras inkomstkälla.
- Bostadsförhållanden, särskilt huruvida bostaden har permanent karaktär.
- Den medlemsstat där personen anses vara bosatt för skatteändamål.
- Skälen till att personen har flyttat.
- Avsikten såsom den framgår av samtliga omständigheter.

Dessa kriterier skiljer mellan faktorer med koppling till de objektiva omständigheterna kring stadigvarande bosättning, t.ex. vistelsens varaktighet och kontinuitet på en medlemsstats territorium, och faktorer som rör personens situation. Alla dessa faktorer är rent faktiska kriterier, dvs. de måste bedömas utan hänsyn till

⁵⁴ Mål C-13/73, Hakenberg, REG 1973, s. 935, punkterna 29–32.

⁵⁵ Det är dock inte möjligt att kräva en viss minimiperiod för bosättningen, mål C-90/97, Swaddling, REG 1999, s. I-1075, punkt 30.



lagenligheten (en avlönad verksamhets art och särskilda karaktär har t.ex. betydelse även vid olaglig anställning).

Den berörda personens avsikt måste bedömas ”såsom den framgår av samtliga omständigheter”. Det betyder att den måste styrkas med faktisk bevisning och alltså bara kan beaktas om den stöds av objektiva fakta och omständigheter. Det räcker inte med en förklaring om att en person anser att han eller hon är eller vill vara bosatt på en viss ort.

När artikel 11 i förordning (EG) nr 987/2009 är tillämplig, dvs. i fall där två eller flera medlemsstaters institutioner har skilda uppfattningar om fastställandet av en persons bosättning, föreskrivs i artikel 11.2 i förordning (EG) nr 987/2009 att den berörda personens avsikt ska vara avgörande, om beaktande av olika kriterier som grundar sig på relevanta fakta inte leder till en tydlig lösning.

En person som flyttar till ett annat land utan att behålla några väsentliga kopplingar till sitt ursprungsland kan inte längre anses vara ”bosatt” där, även om han eller hon har för avsikt att återvända till landet. Detta gäller t.ex. när den migrerande personen inte lämnar kvar någon familjemedlem, någon bostad eller hyreslägenhet eller någon adress där han eller hon fortfarande kan nås i ursprungslandet.

De ovannämnda faktorerna eller kriterierna för att avgöra bosättning är inte uttömmande. De gäller bara i tillämpliga fall, och alla kriterier kan alltså inte tillämpas i alla situationer. De har sin grund i relevant rättspraxis från domstolen och artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009, men även andra kriterier kan ha betydelse.

Institutioner förutsätter ofta helt enkelt att bosättningsorten är densamma som den ort där en person har uppgett sig ha sin hemadress. Registrering kan visserligen ses som ett tecken på personens avsikt, men är inte på något sätt avgörande och kan inte heller användas som ett villkor för att godkänna att en person är bosatt på en viss plats.

De olika kriterier som identifierats av domstolen och som framgår av artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009 har inte alltid samma vikt eller betydelse, men det råder inte heller någon hierarki mellan dem. Det finns inget snabbt och enkelt kriterium som kan ses som avgörande, utan varje enskilt fall måste bedömas med utgångspunkt i de individuella förhållandena på grundval av en övergripande bedömning av alla relevanta fakta och omständigheter.

4. Exempel där det kan vara svårt att fastställa bosättningsort

En persons bosättningsort kan vara särskilt svår att fastställa i två typer av situationer:

- a) När det handlar om mycket rörliga personer som ofta flyttar från en medlemsstat till en annan eller som samtidigt bor i två eller flera olika medlemsstater (positiv konflikt mellan två eller flera möjliga bosättningsorter).
- b) När det handlar om personer som bor under relativt instabila förhållanden, t.ex. i en provisorisk bostad, på ett sjukhus, i ett studenthem eller ett fängelse, som han eller hon kan betrakta som en tillfällig situation, men som inte har



någon stadigvarande bosättning eller permanent adress någon annanstans (negativ konflikt när ingen uppenbar stadigvarande bosättning finns).

Exemplen nedan är endast avsedda att ge vägledning och ytterligare klargöranden i några förenklade situationer. De befriar inte den berörda institutionen från att bedöma varje enskilt fall med utgångspunkt i dess specifika förhållanden och omständigheter.

Syftet med exemplen är att fästa uppmärksamhet på specifika kännetecken som kan vara gemensamma för många fall, även om de flesta verkliga fall inte bara har ett enda specifikt kännetecken, och att ange hur dessa kännetecken bör värderas med avseende på bosättning. Exemplen innehåller dock ingen bedömning eller slutsats om vilket lands lagstiftning som är tillämplig i en viss situation eller vilket land som skulle vara ansvarigt för förmåner.

De beskriver det resonemang som skulle kunna leda till en viss lösning med utgångspunkt i tillgängliga uppgifter, men de utesluter inte att en övergripande bedömning av alla relevanta fakta och omständigheter skulle kunna leda till ett annat resultat på grund av ytterligare eller andra aspekter av ett fall. Det är också viktigt att notera att exemplen beskriver en situation vid en viss tidpunkt och att bedömningen av bosättning skulle kunna bli en annan om situationen pågår under en längre tid eller om omständigheterna på annat sätt ändras över tiden.

4.1. Gränsarbetare

A är belgisk medborgare och bor med sin hustru och två barn i Belgien. Han arbetar i Frankrike där han hyr en lägenhet men åker vanligen hem till sin familj varje helg.

Bedömning

A tillbringar det mesta av sin tid i Frankrike. Det är också där han har fast anställning och normalt utövar en ekonomisk verksamhet. Å andra sidan visar hans bostads- och familjeförhållanden tydligt att han fortfarande har sina huvudsakliga intressen i Belgien. Han behåller nära band med sin familj och sin familjs bostad, dit han regelbundet återvänder på helgerna. Det visar att han har för avsikt att endast vistas tillfälligt i Frankrike och bara så länge som hans arbete kräver.

Slutsats

Eftersom A har för avsikt att endast vistas tillfälligt i Frankrike och under den tiden behåller starka kopplingar till sin familj i Belgien har han fortfarande sina huvudsakliga intressen och därmed sin stadigvarande bosättning i Belgien. A är en typisk gränsarbetare i den mening som avses i artikel 1 f i förordning (EG) nr 883/2004.⁵⁶

4.2. Säsongsarbetare

B är en polsk studerande som arbetar som servitör på ett hotell i en österrikisk skidort från jul till april. Under denna tid sover han i ett litet rum på hotellet där han är anställd. Därefter vill han återvända till Polen där hans föräldrar bor.

⁵⁶ Mål 76/76, Di Paolo, REG 1977, s. 315, punkterna 17–20.



Bedömning

Till skillnad från i föregående exempel återvänder inte B regelbundet till sitt hemland under säsongsanställningen. Hans bostadsförhållanden i Österrike visar dock tydligt att han inte har för avsikt att bo där stadigvarande. Han vistas i Österrike enbart på grund av sitt arbete. Han har ingen stadigvarande fast anställning utan bara ett tillfälligt anställningsavtal. Även hans avsikt att återvända till hemlandet när anställningen upphört, som styrks av hans faktiska bostads- och anställningsförhållanden, tyder på att han hela tiden behållit sin stadigvarande bosättning i Polen.

Slutsats

Som de flesta säsongarbetare vistas B bara tillfälligt i det land där han är anställd och behåller därför sin bosättning i sitt ursprungsland under säsongsanställningen.

4.3. Utsänd arbetstagare (A)

C bor med sin familj i Frankrike. Hans arbetsgivare sänder ut honom till Belgien på två år. På semestern återvänder han till Frankrike för att träffa sin familj. I enlighet med skatteavtalet mellan Frankrike och Belgien betalar han fransk inkomstskatt bara för den första sexmånadersperioden i Frankrike och därefter i Belgien. När hans arbete i Belgien upphör har han för avsikt att återvända till familjens hem i Frankrike.

Bedömning

Utsändningen är tidsbegränsad och därför per definition tillfällig. Även det faktum att C:s familj bor kvar i Frankrike under utsändningsperioden tyder på att han behåller sin stadigvarande bosättning i sitt ursprungsland under utsändningen.

Detta ändras inte av det faktum att skatteavtal vanligen innehåller bestämmelser om att skatter betalas i ursprungslandet bara under utsändningens första sex månader och därefter i arbetsstaten.

Slutsats

C är fortsatt bosatt i sitt ursprungsland (Frankrike), även under utsändningsperioden.

4.4. Utsänd arbetstagare (B)

D bor med sin familj i Frankrike. Hans arbetsgivare sänder ut honom till Belgien på två år. Han hyr ut sitt hus i Frankrike till en annan familj och flyttar med sin egen familj till sin nya anställningsort i Belgien.

Bedömning

Till skillnad från i föregående exempel flyttar D med sin familj till sin nya arbetsstat under utsändningsperioden. Eftersom han hyrt ut sitt hus i Frankrike till en annan familj kommer han inte att regelbundet återvända dit.

Slutsats

Både D:s familjeförhållanden och hans anställningssituation tyder på att han i praktiken flyttat sina huvudsakliga intressen till Belgien och alltså är bosatt där under utsändningsperioden.



4.5. Studerande (A)

E är studerande. Hans föräldrar bor i Belgien men han studerar i Paris där han hyr en liten lägenhet. Hans studier finansieras av hans föräldrar, och han reser hem till dem varje helg.

Bedömning

E:s studier är en oavlönad verksamhet, vilket är en av de faktorer som anges i artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009. Å andra sidan finansieras hans studier av hans föräldrar, som han står i beroendeställning till. När det gäller studerande har deras inkomstkälla tagits med i artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009 som ett särskilt kriterium att ta hänsyn till.

Slutsats

Det faktum att E regelbundet återvänder till sina föräldrars hem varje helg och att han fortfarande underhålls av sina föräldrar, som dessutom finansierar hans studier, är en stark indikation på att hans stadigvarande bosättningsort fortfarande finns i Belgien, där hans föräldrar bor.

4.6. Studerande (B)

F är studerande. Hans föräldrar bor i Belgien, men han studerar i Frankrike där han hyr en liten lägenhet. Han har rätt till ett franskt stipendium som täcker alla hans omkostnader. Han tillbringar de flesta helger i Frankrike med sina vänner.

Bedömning

I denna situation talar de flesta faktorer som förtecknas i artikel 11.1 i förordning (EG) nr 987/2009 (oavlönad verksamhet, inkomstkälla, bostadsförhållanden) för att F har flyttat sina huvudsakliga intressen till Frankrike.

Slutsats

Eftersom F försörjer sig i Frankrike och bor där självständigt kan han betraktas som bosatt där.

4.7. Pensionstagare (A)

G är en tysk pensionstagare. I Tyskland äger han ett hus med trädgård. Han tillbringar större delen av sina semestrar i Spanien tillsammans med sin fru. Efter pensioneringen köper de en liten lägenhet i den semesterort i Spanien där de tillbringat merparten av sina semestrar. Nu bor de halva året i lägenheten i Spanien och andra halvan i sitt hus i Tyskland.

Bedömning

I en sådan situation ger varken vistelsens varaktighet och kontinuitet i Tyskland eller i Spanien eller familjeförhållandena något tydligt svar. Det skulle kunna antas att han byter bosättningsort var sjätte månad, men ett sådant antagande om två alternerande bosättningsorter inom ett och samma år bör undvikas.

Det faktum att G och hans fru äger sitt hus i Tyskland och bara har en liten lägenhet i Spanien, att de är tyska medborgare, att de har tillbringat merparten av sitt



yrkesverksamma liv i Tyskland och att de (enbart) uppbär tysk pension talar för antagandet att de behåller sina närmaste band, dvs. sina huvudsakliga personliga, sociala och ekonomiska intressen, i Tyskland, även under de perioder de tillbringar i Spanien.

Slutsats

G och hans fru är fortsatt bosatta i Tyskland, även under de perioder då de vistas i Spanien.

4.8. Pensionstagare (B)

H är brittisk medborgare och beslutar att flytta till Portugal tillsammans med sin fru vid pensioneringen. Han köper ett hus i Portugal men behåller sitt hus i Storbritannien, där deras dotters familj nu bor. De betraktar dock inte sitt nya hus i Portugal som sin "bostad" utan utgår från att de fortfarande är bosatta i Storbritannien.

Bedömning

Till skillnad från i det föregående fallet tillbringar H och hans fru större delen av sin tid i Portugal. De äger fortfarande ett hus i Storbritannien, men där bor deras barns familj. De behåller fortfarande vissa kulturella och ekonomiska band till Storbritannien, där de har vuxit upp och tillbringat merparten av sitt yrkesverksamma liv och varifrån de får sin pension. Det faktum att de i praktiken helt och hållet har flyttat sitt hem till Portugal väger dock tyngre.

Slutsats

Trots att H och hans fru hävdar motsatt avsikt måste de anses vara bosatta i Portugal.

4.9. Icke-yrkesverksamma, mycket rörliga personer (A)

I är ensamstående och arbetslös. Han lämnar sin familjs bostad och flyttar till en annan medlemsstat för att söka arbete. Där har han varken någon registrerad adress eller någon fast anställning utan övernattar bara i en väns lägenhet. Han försöker försörja sig genom att spela musik och samla in pengar på gatan.

Bedömning

I har inga nära sociala eller ekonomiska band med den medlemsstat där han nu bor. Han har varken något stadigvarande hem eller någon adress i det landet. Det kan därför antas att han behåller sin bosättning på den ort där hans familj bor, vilket är den mest fasta punkten i hans tillvaro.

Slutsats

I behåller sin bosättning i sitt ursprungsland under vistelsen i en annan medlemsstat.

4.10. Icke-yrkesverksamma, mycket rörliga personer (B)

J är ensamstående och arbetslös. Han säger upp hyreskontraktet för sin lägenhet i sitt ursprungsland, tar med sig alla sina personliga tillhörigheter och reser till en annan medlemsstat för att söka arbete. Han behåller inte någon adress i sitt ursprungsland och förklarar att han inte har för avsikt att återvända.



Bedömning

J har inga nära sociala eller ekonomiska band med den medlemsstat där han nu bor. Han har varken något stadigvarande hem eller någon adress i det landet. Han har dock helt och hållet klippt banden med sitt ursprungsland och har inte längre någon stadigvarande bosättning där heller. Hans avsiktsförklaring stöds därför av faktiska omständigheter.

Slutsats

J ser visserligen sin nuvarande vistelse i en väns lägenhet endast som en ”tillfällig” lösning, men det måste ändå betraktas som den plats där han är stadigvarande bosatt i den mening som avses i artikel 1 j i förordning (EG) nr 883/2004, eftersom han inte har behållit någon koppling eller något nära band till någon annan plats och därför inte kan anses vara bosatt någon annanstans.



DEL IV: Övergångsbestämmelser

1. Finns det särskilda ordningar om den tillämpliga lagstiftningen redan har fastställts enligt förordning (EEG) nr 1408/71, eller enligt förordning (EG) nr 883/2004 före den 28 juni 2012?

Enligt artiklarna 87.8 och 87a i förordning (EG) nr 883/2004 gäller följande: om en person som en följd av införandet av den nya lagstiftningen skulle omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som redan fastställts enligt förordning (EEG) nr 1408/71 eller enligt förordning (EG) nr 883/2004 före den 28 juni 2012 ska det tidigare beslutet fortsätta gälla förutsatt att den rådande situationen förblir oförändrad.

Det första kravet för att tillämpa artiklarna 87.8 och 87a är att en person som en följd av ikraftträdandet av förordning (EG) nr 883/2004 eller förordning (EU) nr 465/2012 skulle omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som redan fastställts enligt avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71⁵⁷ eller enligt avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004 före den 28 juni 2012.

Det andra kravet i artiklarna 87.8 och 87a är att den rådande situationen förblir oförändrad.

Syftet med denna bestämmelse är att förhindra många byten av tillämplig lagstiftning vid övergången till den nya förordningen och att möjliggöra en ”mjuklandning” för den berörda personen när det gäller tillämplig lagstiftning om det finns en skillnad mellan den tillämpliga lagstiftningen (behörig medlemsstat) enligt förordning (EEG) nr 1408/71 eller den tidigare versionen av förordning (EG) nr 883/2004 och den lagstiftning som är tillämplig enligt de ändrade reglerna i förordning (EG) nr 883/2004.

Diskussionen i administrativa kommissionen visade att enkla regler bör fastställas och tillämpas på ett enhetligt sätt av alla utsedda institutioner så att de kriterier som används uppfattas som rättvisa, lätthanterliga och tydliga.

Enligt förordning (EEG) nr 1408/71 ska den utsedda institutionen i den behöriga medlemsstaten utfärda ett intyg för den berörda personen som visar att han eller hon omfattas av dess lagstiftning (artikel 12a i förordning (EEG) nr 574/72⁵⁸). Enligt förordning (EG) nr 883/2004 ska den utsedda institutionen i den behöriga medlemsstaten även underrätta den berörda personen och på begäran tillhandahålla ett intyg om den tillämpliga lagstiftningen (artiklarna 16.5 och 19.2 i förordning (EG) nr 987/2009). Eftersom den behöriga medlemsstat som senast utsågs enligt förordning (EEG) nr 1408/71 eller förordning (EG) nr 883/2004 och som utfärdade intyget om tillämplig lagstiftning är mest lämpad att kontrollera om situationen är oförändrad

⁵⁷ Administrativa kommissionen var enig om att artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004 ska gälla även för båtförare på Rhen, för vilka den tillämpliga lagstiftningen tidigare fastställdes enligt artikel 7.2 i förordning (EG) nr 1408/71.

⁵⁸ Rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda eller deras familjer flyttar inom gemenskapen, EGT L 74, 27.3.1972, s. 1.



efter ikraftträdandet av förordning (EG) nr 883/2004 eller senare ändringar av den **har det överenskommits att:**

- den behöriga medlemsstat som senast utsågs enligt förordning (EEG) nr 1408/71 eller förordning (EG) nr 883/2004 och som utfärdade intyget om tillämplig lagstiftning (blankett E101, A1-intyg) vid behov ska bedöma om den rådande situationen är oförändrad och tillhandahålla ett nytt intyg om tillämplig lagstiftning om situationen är oförändrad (A1-intyg).

En förändring av den rådande situationen avser den faktiska situation för den berörda personen eller hans eller hennes arbetsgivare som skulle ha varit avgörande för det senaste beslutet om tillämplig lagstiftning enligt förordning (EEG) nr 1408/71 eller den tidigare versionen av avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004. **Därför gäller följande:**

- En förändring av den ”rådande situationen” enligt artiklarna 87.8 och 87 a i förordning (EG) nr 883/2004 innebär att den faktiska situation som är relevant för fastställande av tillämplig lagstiftning enligt de tidigare reglerna i avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71 eller förordning (EG) nr 883/2004 har ändrats efter ikraftträdandet av förordning (EG) nr 883/2004 eller senare ändringar av den, och att denna förändring skulle ha lett till att den berörda personen omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som senast fastställdes enligt avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71 eller förordning (EG) nr 883/2004.
- Som regel anses en ny anställning i form av ett byte av arbetsgivare, avslutande av en av anställningarna eller ett byte av bosättningsort som innebär flytt över en nationsgräns alltid utgöra en förändring av den rådande situationen. I fall där åsiktsskillnader föreligger ska de berörda institutionerna söka en gemensam lösning.
- Utgången av ett intyg om tillämplig lagstiftning (blankett E101, A1-intyg) betraktas inte som en förändring av den ”rådande situationen”.
- En person som vill omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat vars lagstiftning skulle vara tillämplig enligt den ändrade versionen av förordning (EG) nr 883/2004 ska göra en ansökan enligt artikel 87.8 eller 87a i den förordningen till den utsedda institutionen i den medlemsstaten eller till den utsedda institutionen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt om han eller hon arbetar i två eller flera medlemsstater.

Exempel 1:

Från och med den 1 januari 2010 arbetar en person bosatt i Frankrike som anställd hos en enda arbetsgivare i Frankrike och i Spanien där arbetsgivaren har sitt säte. Endast 15 procent av arbetet utförs i Frankrike. Frankrike är den behöriga medlemsstaten enligt artikel 14.2 b i i förordning (EEG) nr 1408/71 men inte enligt artikel 13.1 a i förordning (EG) nr 883/2004. Detta innebär att artikel 87.8 gäller och att personen fortfarande omfattas av den franska lagstiftningen efter ikraftträdandet av förordning



(EG) nr 883/2004, förutsatt att han eller hon inte väljer den spanska lagstiftningen enligt artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004.

Exempel 2:

En pilot är bosatt i Tyskland och har sedan 2009 varit anställd av ett flygbolag som har sitt säte på Irland. Hans stationeringsort är Luxemburg. Enligt förordning (EEG) nr 1408/71 arbetade han inte huvudsakligen i Tyskland, och den behöriga medlemsstaten var därför Irland. Efter den 1 maj 2010 utförde han dock en väsentlig del av sitt arbete i Tyskland i den mening som avses i förordning (EG) nr 883/2004. Som en följd av tillämpningen av artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004 kunde piloten fortsätta att omfattas av den lagstiftning som senast fastställts enligt avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71 (Irland). Till följd av artikel 87a i förordning (EG) nr 883/2004 kan han fortsätta att omfattas av den irländska socialförsäkringslagstiftningen till och med den 27 juni 2022⁵⁹, om hans relevanta situation förblir oförändrad, trots att hans stationeringsort finns i Luxemburg.

Förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 har varit tillämpliga för Schweiz del sedan den 1 april 2012 och för Islands, Liechtensteins och Norges del sedan den 1 juni 2012. Eftersom övergångsperioden är en skyddsklausul som förhindrar ändringar av tillämplig lagstiftning vid tidpunkten för övergången till de nya reglerna om tillämplig lagstiftning ska artikel 87 tillämpas på motsvarande sätt under hela 10-årsperioden. Det betyder att den tioåriga övergångsperioden löper ut för Schweiz del den 31 mars 2022 och för Islands, Liechtensteins och Norges del den 31 maj 2022.

De ändringar som införs genom förordning (EU) nr 465/2012, t.ex. införandet av begreppet ”stationeringsort” som det avgörande kriteriet för att fastställa tillämplig lagstiftning för flygbesättning och kabinbesättning, är tillämpliga för Islands, Liechtensteins och Norges del sedan den 2 februari 2013.

För tredjelandsmedborgare trädde förordning (EU) nr 1231/2010 i kraft den 1 januari 2011, vilket får till följd att övergångsperioden enligt artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004 löper ut den 31 december 2020 och perioden enligt artikel 87a den 27 juni 2022.

2. Från och med vilket datum kommer den tillämpliga lagstiftningen att gälla när en person som omfattas av övergångsbestämmelser begär en bedömning enligt de nya reglerna i förordning (EG) nr 883/2004?

Såsom redan angetts kan en person för vilken den tillämpliga lagstiftningen fastställdes enligt förordning (EEG) nr 1408/71, eller enligt förordning (EG) nr 883/2004 före den 28 juni 2012, begära att få omfattas av den lagstiftning som är tillämplig enligt den ändrade versionen av förordning (EG) nr 883/2004. När det

⁵⁹ 10 år från den dag då förordning (EU) nr 465/2012 trädde i kraft.



gäller övergången mellan förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EG) nr 883/2004 ska, om personen gjorde sin begäran senast den 31 juli 2010, bytet av tillämplig lagstiftning gälla från och med den 1 maj 2010, dvs. datumet för den nya förordningens ikraftträdande. Om en begäran mottogs efter den 31 juli 2010, dvs. mer än tre månader efter den nya förordningens ikraftträdande, ska beslut som fattas börja gälla från och med den första dagen i månaden efter den månad när ansökan gjordes.

När det gäller övergången mellan förordning (EG) nr 883/2004 och ändringsförordning (EU) nr 465/2012 ska en begäran som görs senast den 29 september 2012 anses träda i kraft den 28 juni 2012. En begäran som görs efter den 29 september 2012 ska träda i kraft den första dagen i månaden efter det att den gjordes.

