

# **Handledning för socialavgifter i internationella förhållanden**

ISBN 978-91-86525-20-0  
SKV 405 utgåva 11

Edita i Västerås 2010

## Förord

Denna handledning är främst avsedd för den personal inom Skatteverket som arbetar med socialavgiftsfrågor och PGI av internationell karaktär.

I handledningen behandlas huvudsakligen frågor om försäkringsersättning, intjänande av PGI och betalning av socialavgifter vid tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Även tillämpningen av socialförsäkringskonventioner, interna socialavgiftsregler och vissa skatteregler, främst avseende inkomst av tjänst, berörs.

En särskild bilagedel innehåller bland annat utdrag ur EU:s socialförsäkringsförordningar, vissa beslut från administrativa kommissionen, samt en sammanställning över tillämpliga socialförsäkringskonventioner.

Materialet är uppdaterat till och med 1 juli 2010.



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>3</b>
<b>Förkortningslista</b> .....	<b>11</b>
<b>1 EU:s regler och socialförsäkringen</b> .....	<b>13</b>
1.1 <b>Inledning</b> .....	<b>13</b>
1.2 <b>Grundläggande bestämmelser</b> .....	<b>15</b>
1.2.1 Grundprinciper .....	15
1.2.2 Omfattad personkrets .....	16
1.2.3 Tredjelandsmedborgare .....	18
<b>2 Förordning (EEG) 1408/71 och tillämpningsförordning 547/72</b> .....	<b>19</b>
2.1 <b>Inledning</b> .....	<b>19</b>
2.2 <b>Lagvalsreglerna, artiklarna 13–17</b> .....	<b>19</b>
2.3 <b>Tillämplig lagstiftning</b> .....	<b>20</b>
2.4 <b>Särskilda regler för andra anställda än sjömän</b> .....	<b>25</b>
2.4.1 Utsändning .....	25
2.4.2 Arbete i flera länder.....	29
2.5 <b>Särskilda regler för andra egenföretagare än sjömän</b> .....	<b>33</b>
2.6 <b>Särskilda regler för sjömän</b> .....	<b>36</b>
2.7 <b>Särskilda regler för personer med inkomst både av anställning och av egenverksamhet</b> .....	<b>39</b>
2.8 <b>Diverse bestämmelser samt särskilda system för offentligt anställda</b> .....	<b>41</b>
2.9 <b>Regler för personer anställda vid beskickningar m.m. samt för EU:s hjälppersonal</b> .....	<b>43</b>
2.9.1 Nationella experter .....	46
2.10 <b>Undantag från artikel 13–16 (dispens)</b> .....	<b>47</b>
2.11 <b>Förordning (EEG) 574/72 (tillämpningsförordningen)</b> .....	<b>47</b>
2.11.1 Standardblanketter .....	47
2.11.2 Rätten att välja för personer anställda vid beskickningar och konsulat .....	48

## 6 Innehåll

2.11.3	Rätten att välja för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal .....	50
2.11.4	Avtal om betalning av socialavgifter .....	51
<b>3</b>	<b>Förordning (EG) 883/2004 och tillämpningsförordning (EG) 987/09 .....</b>	<b>53</b>
3.1	Inledning.....	53
3.2	Lagvalsregler, artiklarna 11–16 .....	53
3.3	Tillämplig lagstiftning.....	54
3.4	Särskilda regler för personer som arbetar ombord på havsgående fartyg .....	58
3.5	Utsändning – anställda .....	59
3.6	Utsändning – egenföretagare .....	62
3.7	Verksamhet i två eller flera medlemsstater – anställd.....	64
3.8	Verksamhet i två eller flera medlemsstater – egenföretagare .....	69
3.9	Särskilda regler för personer med inkomst både av anställning och av egenverksamhet.....	71
3.10	Särskilda regler för personer som är offentlig anställda och även har andra arbetsgivare.....	72
3.11	Diverse bestämmelser .....	73
3.12	Regler för europeiska kontraktsanställda .....	73
3.13	Undantag från bestämmelserna i artikel 11–15.....	74
3.14	Tillämpningsförordningens regler om myndighetens samarbete .....	75
3.15	Övergångsbestämmelser.....	75
<b>4</b>	<b>Konventioner om social trygghet .....</b>	<b>77</b>
4.1	Konventionernas syfte och utformning .....	77
4.2	Huvudregler enligt konventionsregler .....	80
4.3	Utsändning enligt konventionsregler .....	81
4.4	Den nordiska konventionen om social trygghet.....	84
4.5	Konventioner med Kanada och USA.....	85
4.5.1	Konventionen med Kanada .....	85
4.5.2	Konventionen med USA .....	86
4.6	Förlängning och dispens .....	87
4.6.1	Förlängning.....	87
4.7	Avtal om betalning av socialavgifter .....	88
4.8	Konventionernas tillämplighet .....	89
4.8.1	Inom EES-området.....	89

4.8.2	Utanför EES-området .....	89
<b>5</b>	<b>Svensk lag .....</b>	<b>91</b>
<b>5.1</b>	<b>Allmänna avgiftsregler .....</b>	<b>91</b>
<b>5.2</b>	<b>Försäkrad enligt SofL .....</b>	<b>91</b>
<b>5.3</b>	<b>Bosättning enligt SofL .....</b>	<b>92</b>
5.3.1	Bosättningsbaserade förmåner .....	93
5.3.2	Rätten till garantipension/garantiersättning .....	93
<b>5.4</b>	<b>Arbete i Sverige enligt SofL .....</b>	<b>94</b>
5.4.1	Arbetsbaserade förmåner .....	95
5.4.2	Ålderspensionssystemet .....	96
5.4.3	Bakomliggande principer .....	96
5.4.4	Inkomstgrundad ålderspension .....	96
5.4.5	Pensionsgrundande inkomst .....	97
5.4.6	Uttag av inkomstgrundad pension .....	98
<b>5.5</b>	<b>Arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt .....</b>	<b>99</b>
5.5.1	Avgifter och skatteform .....	99
5.5.2	Utvidgat arbetsgivarbegrepp .....	100
5.5.3	Utlandstillägg .....	100
5.5.4	Särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster .....	102
<b>5.6</b>	<b>Svensk arbetsgivare .....</b>	<b>102</b>
<b>5.7</b>	<b>Utländsk arbetsgivare .....</b>	<b>103</b>
<b>5.8</b>	<b>Avtal om betalning av socialavgifter .....</b>	<b>104</b>
<b>6</b>	<b>Särskilt om egenföretagare och egenavgifter .....</b>	<b>107</b>
<b>6.1</b>	<b>Inkomst som grundar egenavgifter (annat förvärvsarbete) .....</b>	<b>107</b>
<b>6.2</b>	<b>Egenavgifter .....</b>	<b>109</b>
<b>6.3</b>	<b>Avdrag för utländska socialavgifter .....</b>	<b>109</b>
<b>6.4</b>	<b>Egenföretagare i ett medlemsland som är verksam i ett eller flera medlemsländer .....</b>	<b>110</b>
<b>6.5</b>	<b>Näringsverksamhet när en konvention är tillämplig. Förordningen är inte tillämplig .....</b>	<b>111</b>
<b>6.6</b>	<b>Näringsverksamhet när vare sig förordningen eller konvention är tillämplig .....</b>	<b>111</b>
<b>7</b>	<b>Skatterättsligt bosättningsbegrepp m.m. ....</b>	<b>113</b>
<b>7.1</b>	<b>Begreppen obegränsad och begränsad skattskyldighet .....</b>	<b>113</b>
<b>7.2</b>	<b>Obegränsad skattskyldighet .....</b>	<b>113</b>
7.2.1	Bosättning .....	114

7.2.2	Stadigvarande vistelse .....	114
7.2.3	Väsentlig anknytning.....	114
7.3	<b>Sexmånadersregeln och ettårsregeln .....</b>	<b>116</b>
7.4	<b>Det nordiska skatteavtalet.....</b>	<b>119</b>
<b>8</b>	<b>Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta .....</b>	<b>121</b>
8.1	Skatterättsliga bestämmelser .....	121
8.2	Skattesats .....	122
8.3	Beskattningsmyndighet .....	122
8.4	Avgifter .....	122
8.5	Pensionsgrundande inkomst och kontrolluppgift .....	122
<b>9</b>	<b>Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl.....</b>	<b>123</b>
9.1	Skatterättsliga bestämmelser .....	123
9.2	Skattesats .....	124
9.3	Beskattningsmyndighet .....	124
9.4	Avgifter .....	124
9.5	Pensionsgrundande inkomst och kontrolluppgift .....	124
<b>10</b>	<b>Beskickningar, konsulat och internationella organisationer..</b>	<b>125</b>
<b>11</b>	<b>Kontrollavgifter .....</b>	<b>127</b>
11.1	Kontrollavgiftsskyldigheten .....	127
11.2	Lönekontrollavgift och kontrollavgift om sjöinkomst.....	128
11.3	Särskild kontrollavgift – Pensionsgrundande inkomst och utbyte av kontrollavgifter .....	129
11.4	Kontrollavgift – Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK).....	129
11.5	Uppgift om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl.....	130
11.6	Kontrollavgift – Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta sjömän (SINK).....	131
<b>12</b>	<b>Skatte- och uppbördsfrågor.....</b>	<b>133</b>
<b>13</b>	<b>Allmän pensionsavgift .....</b>	<b>135</b>



**Bilagor**

<b>Bilaga 1</b>	<b>Förordning (EG) nr 883/2004 .....</b>	<b>137</b>
<b>Bilaga 2</b>	<b>Förordning (EG) 987/2009 .....</b>	<b>150</b>
<b>Bilaga 3</b>	<b>Förordning (EEG) nr 1408/71.....</b>	<b>157</b>
<b>Bilaga 4</b>	<b>Förordning (EEG) nr 574/72 (utdrag).....</b>	<b>170</b>
<b>Bilaga 5</b>	<b>Rådets förordning (EG) nr 859/2003 .....</b>	<b>172</b>
<b>Bilaga 6</b>	<b>Beslut nr A2 och H1 .....</b>	<b>177</b>
<b>Bilaga 7</b>	<b>Beslut nr 181 om utsändning .....</b>	<b>188</b>
<b>Bilaga 8</b>	<b>Intyg om tillämplig lagstiftning (E101 och A1) .....</b>	<b>193</b>
<b>Bilaga 9</b>	<b>Socialförsäkringskonventioner .....</b>	<b>200</b>
<b>Bilaga 10</b>	<b>Domar från EG-domstolen.....</b>	<b>204</b>
	<b>Sakregister .....</b>	<b>207</b>



## Förkortningslista

A-SINK	Lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. (1991:591)
AFL	Lagen om allmän försäkring (1962:381)
AK	Administrativa kommissionen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFTA	Europeiska frihandelssammanslutningen
EU	Europeiska unionen
EUT	Europeiska unionens officiella tidning
FBL	Folkbokföringslagen (1991:481)
FKFS	Försäkringskassans författningssamling
IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
IL	Inkomstskattelagen
KPA	Kommunernas pensionsanstalt
KU	Kontrolluppgift
KupL	Kupongskattelagen (1970:624)
LIP	Lagen om inkomstgrundad ålderspension (1998:674)
LSK	Lagen om självdeklarationer och kontrolluppgifter (2001:1227)
PGI	Pensionsgrundande inkomst
PPM	Pensionsmyndigheten
RomF	Romfördraget
SAL	Socialavgiftslagen (2000:980)
SBL	Skattebetalningslagen (1997:483)
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SINK	Lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (1991:586)
SLFL	Lag om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster (1990:659)

SofL	Socialförsäkringslagen (1999:799)
SPV	Statens löne- och pensionsverk
SÖ	Sveriges internationella överenskommelser
UD	Utrikesdepartementet

## **Förordningar**

Förordning 883/04 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Förordning 987/09 Europaparlamentet och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Förordning 1408/71 Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen

Förordning 574/72 Rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpning av förordningen (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen

# 1 EU:s regler och socialförsäkringen

## 1.1 Inledning

### EU

Sedan den 1 januari 1995 är Sverige medlem i den Europeiska unionen (EU). Medlemskapet i EU innebär bland annat att EU:s regler om social trygghet ska tillämpas i medlemsstaterna.

### Förordningar

Bestämmelser om social trygghet finns i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen och i rådets förordning (EEG) nr 574/72 om tillämpning av förordning 1408/71. Förordningarna benämns nedan i löpande text ”förordning 1408/71” respektive ”tillämpningsförordning 574/72”. Den 1 maj 2010 ersattes förordning 1408/71 av Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 883/04 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen<sup>1</sup>, benämns nedan i löpande text ”förordning 883/04”. Tillämpningsförordningen 574/72 ersattes av Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) 987/09 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning 883/04<sup>2</sup>, benämns nedan i löpande text ”tillämpningsförordning 987/09”.

I EU ingår 27 länder. Förutom Sverige är följande länder medlemmar: Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien och Nordirland, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike.

Beträffande Frankrike omfattas även de utomeuropeiska departementen Guadeloupe, Réunion, Martinique och Franska

---

<sup>1</sup> Förordningen finns publicerad i EUT 7 juni 2004 L 200

<sup>2</sup> Tillämpningsförordningen finns publicerad i EUT 30 oktober 2009 L 284

Guyana av förordningen. Beträffande Storbritannien omfattas även Gibraltar av förordningen. Däremot omfattas inte Kanalöarna (Jersey, Guernsey, Sark m.fl.) och Isle of Man av förordningen. Beträffande Portugal omfattas Azorerna och Madeira och beträffande Spanien omfattas Kanarieöarna.

**EES-avtalet**

Dessa förordningar har varit tillämpliga i Sverige sedan den 1 januari 1994 då EES-avtalet trädde i kraft.

Genom EES-avtalet tillämpas nämnda förordningar även mellan medlemsländerna i EU och tre medlemsländer i EFTA, nämligen Island, Liechtenstein och Norge samt i förhållandena de tre sistnämnda länderna sinsemellan.

**Schweiz**

Schweiz är varken medlem i EU eller omfattat av EES-avtalet, men från och med den 1 juni 2002 tillämpas förordningarna 1408/71 och 574/72 även mellan EU och Schweiz genom ett särskilt avtal av den 4 april 2002 (se EUT L den 30 april 2002, nr 114). Genom att avtalet har infogats i EFTA-konventionen gäller det också mellan Schweiz och de tre EFTA-länderna Island, Liechtenstein och Norge, dock med vissa begränsningar avseende Schweiz-Liechtenstein.

**Lissabonfördraget**

EU-rätten grundar sig på Romfördraget (RomF, numera Lissabonfördraget) från år 1957, men har även påverkats av den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Genom förordning 1408/71 och från och med den 1 maj 2010 förordning 883/04 ska personer som förflyttar sig mellan länderna inom EES-området<sup>3</sup> få ett tillfredsställande skydd på socialförsäkringens område. Förordningarna avser emellertid endast att samordna, inte harmonisera, de olika ländernas socialförsäkringssystem. Varje land bestämmer liksom tidigare vilka typer av socialförsäkringar som ska finnas, hur dessa ska finansieras, nivån på sociala avgifter och förmåner etc.

De socialförsäkringsförmåner som finns i Sverige och som omfattas av EU:s regler är bl.a.

- sjukpenning/sjuklön
- föräldrapenning
- rehabiliteringsersättning

---

<sup>3</sup> EES-området omfattar samtliga EU-länder samt de tre nämnda EFTA-länderna

- ersättning vid arbetsskada
- sjukvård
- ålderspension
- sjuk- och aktivitetsersättning
- efterlevandepension
- barnbidrag
- ersättning vid arbetslöshet

**Behöriga myndigheter och institutioner**

I förordningarna definieras behörig stat som det land där den behöriga institutionen finns. Det innebär att behörig stat är det medlemsland i vilket en person är försäkrad för socialförsäkringsförmåner. I bilagor till förordningarna anges de myndigheter och institutioner som är behöriga samt de förbindelseorgan som har utsetts för att underlätta tillämpningen av förordningen i kontakterna mellan länderna.

**Master/EESSI directory**

I förordning 883/04 har bilagorna om behörig myndighet ersatts med en databas (elektroniskt bibliotek) kallad ”Master/EESSI directory”. De behöriga organen ska ha identifieringskod, elektronisk adress och övriga kontaktuppgifter registrerade i Master directory.

Behörig myndighet i Sverige är Socialdepartementet.

Behörig institution i Sverige är Försäkringskassan, IAF och Pensionsmyndigheten.

Vid sjuklön är arbetsgivaren behörig institution.

Förbindelseorgan i Sverige är Försäkringskassan, huvudkontoret för samtliga grenar av social trygghet utom pensioner och arbetslöshet, Pensionsmyndigheten för pensioner och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) vad avser arbetslöshet.

## **1.2 Grundläggande bestämmelser**

### **1.2.1 Grundprinciper**

Förordning 1408/71 och förordning 883/04 innehåller vissa grundprinciper vad gäller den sociala tryggheten för medborgare i medlemsland. Dessa är:

- Likabehandling oberoende av medborgarskap.

Detta innebär att den som är omfattad av förordningen och som förflyttar sig till ett annat medlemsland, har samma rättigheter och skyldigheter enligt det landets lagstiftning som landets egna medborgare. Från och med den 1 juni 2003 omfattar denna rätt inte bara medborgare i ett medlemsland utan också s.k. tredjelandsmedborgare som är legalt bosatta inom EU. Se avsnitt 1.2.3.

- Sammanläggning av försäkrings- och bosättningsstider (t.ex. vid fastställande av rätten till pension).

Detta innebär att en period under vilken en person har varit försäkrad, har arbetat eller har varit bosatt i ett medlemsland kan läggas samman med sådan tid som han har fullgjort i andra medlemsländer – om det behövs för att han ska kunna få rätt till en förmån.

- Export av förmåner (exportabilitetsprincipen).

Detta innebär att en person som har tjänat in rätt till en förmån i ett medlemsland i de flesta fall också har rätt att behålla denna förmån vid flyttning till ett annat medlemsland.

- Andelsberäkning (pro rata temporis-principen).

Detta innebär att en person som har varit förvärvsarbetande i mer än ett medlemsland har rätt till pension från vart och ett av de länder där han har varit yrkesverksam, i förhållande till försäkringstiden i det landet.

Till detta kan även läggas

- Arbetslandets lag (lex locis laboris).

Detta innebär att en förvärvsarbetande person normalt ska omfattas av lagstiftningen i det land där han arbetar oavsett bosättningsland.

Förordningarnas regler är överordnade intern svensk rätt och gäller även före de konventioner om social trygghet som Sverige har slutit med andra medlemsländer.

### **1.2.2 Omfattad personkrets**

De personer för vilka förordning 1408/71 gäller är enligt artikel 2 följande:

- anställda och egenföretagare samt från och med maj 1999 studerande, som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i en eller flera av medlemsstaterna och som är med-



borgare i en medlemsstat eller som är statslösa eller flyktingar i en medlemsstat samt deras familjemedlemmar och efterlevande oavsett medborgarskap,

- efterlevande till anställda, egenföretagare och studerande som har varit omfattade av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, oavsett sådana anställdas, egenföretagares eller studerandes medborgarskap, om de efterlevande är medborgare i en medlemsstat eller statslösa eller flyktingar bosatta i en medlemsstat.

Anställd respektive egenföretagare definieras i förordningen som en person som är försäkrad, obligatoriskt eller genom en frivillig fortsättningsförsäkring, mot en eller flera av de risker som täcks av grenarna i ett system för social trygghet för anställda eller egenföretagare.

Den faktiska gränsdragningen mellan anställd och egenföretagare får avgöras av respektive lands interna rätt.

I begreppet anställd innefattas även de svenska begreppen arbetstagare och uppdragstagare.

De personer för vilka förordning 883/04 gäller är enligt artikel 2 följande:

- Medborgare i en medlemsstat, statslösa och flyktingar som är bosatt i en medlemsstat och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.
- Efterlevande till personer som har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, oavsett dessa personers medborgarskap, om deras efterlevande är medborgare i en medlemsstat eller är statslösa eller flyktingar som är bosatta i en medlemsstat.

I förordning 883/04 uppställs inte något krav på att en person ska förvärvsarbeta för att omfattas av förordningen vilket innebär att förordning 883/04 kommer att tillämpas på en något vidare personkrets än vad förordning 1407/71 gör. Flera medlemsstater varit tveksamma till om den nya förordningen ska tillämpas på tredjelandsmedborgare. Diskussioner pågår. Vid ikraftträdandet den 1 maj 2010 omfattar förordning 883/04 endast medborgare i medlemsstaterna. För tredjelandsmedborgare kommer förordning 1408/71 att vara tillämplig till dess att annat beslutas, se även avsnitt 3.15.

### **1.2.3 Tredjelandsmedborgare**

Med tredjelandsmedborgare menas en person som är lagligen bosatt i ett medlemsland men som inte är medborgare i något EU- eller EES-land eller i Schweiz.

Den 1 juni 2003 trädde EG:s förordning nr 859/2003 av den 14 maj 2003 i kraft. Den innebär att från och med den 1 juni 2003 är förordning 1408/71 och tillämpningsförordningen tillämpliga även på de tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar och efterlevande som lagligen är bosatta i ett EU-land. Förordning nr 859/2003 är direkt tillämplig på alla EU-länder med undantag för Danmark som inte har antagit den. De tre EES-länderna Island, Norge och Liechtenstein samt Schweiz omfattas ännu inte av förordning nr 859/2003. För EES-ländernas vidkommande krävs att förordning nr 859/2003 införlivas i EES-avtalet och för Schweiz krävs en särskild överenskommelse.

Förordning nr 859/2003 är publicerad i Europeiska Unionens tidning nr L124 den 20 maj 2003.

Se vidare om förordning 1408/71 i avsnitt 2 och förordning 883/04 i avsnitt 3

## **2 Förordning (EEG) 1408/71 och tillämpnings- förordning 547/72**

### **2.1 Inledning**

Fram till den 30 april 2010 gällde Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen samt dess tillämpningsförordning 574/72.

Enligt Rådets förordning (EG) nr 859/03 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning 1408/71 omfattas även medborgare från tredje land av förordningen.

Det är Försäkringskassan som beslutar om försäkrings-tillhörighet. Försäkringskassan har utfärdat två vägledningar där frågor om försäkringstillhörighet behandlas.

Vägledning 2004:4, Förmåner vid ålderdom och dödsfall enligt EG-förordningarna 1408/71 och 574/72 samt enligt konventioner om social trygghet och Vägledning 2004:11, Tillämplig lagstiftning, EU, socialförsäkringskonventioner m.m.

Den 1 maj 2010 upphörde förordning 1408/71 och tillämpningsförordning 574/72 att gälla i och med att Europaparlamentet och Rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och dess tillämpningsförordning 987/09 trädde i kraft. Förordning 1408/71 och dess tillämpningsförordning kommer dock att vara tillämplig i vissa situationer även efter den 1 maj 2010, se vidare avsnitt 3.15.

### **2.2 Lagvalsreglerna, artiklarna 13–17**

I förordning 1408/71 avdelning II, artiklarna 13–17 – de s.k. lagvalsreglerna – finns bestämmelser om vilket lands lagstiftning om social trygghet som ska tillämpas vid olika situationer av anställning och egenverksamhet.

Personer för vilka förordningen är tillämplig ska i de allra flesta fall omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Detta följer av huvudregeln i artikel 13.1 förordning 1408/71.

I detta kapitel redovisas konsekvenserna av lagvalsreglerna avseende beräkning av pensionsgrundande inkomst (PGI) och skyldigheten att betala socialavgifter vid olika former av anställning och egenverksamhet, utsändning, arbete i flera länder och vid dispensfall. I viss mån kommer även skatt att beröras.

I fortsättningen kommer begreppet ”medlemsland” att användas också om de tre EES-länderna Island, Liechtenstein och Norge samt Schweiz, om inte annat framgår.

## **2.3 Tillämplig lagstiftning**

### *Artikel 13.1*

Om något annat inte följer av artiklarna 14c och 14f skall personer för vilka denna förordning gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Denna lagstiftning skall bestämmas enligt bestämmelserna i denna avdelning.

Av artikel 13.1 framgår att endast ett lands lagstiftning ska kunna användas i varje enskild försäkringssituation. Detta medför också att socialavgifter ska betalas i det land vars socialförsäkringslagstiftning blir tillämplig, och endast där. Enstaka undantag finns i artikel 14c och 14f.

### **Förordning 883/04**

Motsvarande artikel i förordning 883/04 är art. 11.1.

### *Artikel 13.2*

Om något annat inte följer av artikel 14–17 gäller följande:

- a. Den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller om det företag eller den person som han är anställd hos har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.
- b. Den som är egenföretagare inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.

- c. Den som är anställd ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga skall omfattas av denna stats lagstiftning.
- d. Offentligt anställda och personer som behandlas som sådana skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat som gäller för den förvaltning som sysselsätter dem.
- e. Den som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i en medlemsstat skall omfattas av denna stats lagstiftning. Om det för rätt till förmåner enligt denna lagstiftning krävs att försäkringsperioder har fullgjorts före påbörjad eller efter avslutad sådan militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring, skall försäkringsperioder som har fullgjorts enligt en annan medlemsstats lagstiftning tillgodoräknas, i den utsträckning det behövs, som om de hade fullgjorts enligt den förstnämnda statens lagstiftning. En anställd eller egenföretagare som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring skall behålla sin ställning som anställd eller egenföretagare.
- f. Den för vilken lagstiftningen i en medlemsstat upphör att gälla utan att lagstiftningen i en annan medlemsstat blir tillämplig på honom enligt någon av reglerna i föregående punkter eller enligt något undantag eller någon särskild bestämmelse i artikel 14–17 skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt utslutande enligt bestämmelserna i den lagstiftningen.

**Socialförsäkrings-  
ersättningar**

En person som är omfattad av förordningen och som anställs i ett medlemsland, omfattas av lagstiftningen i arbetslandet, oavsett om han är bosatt i ett annat medlemsland.

För Sveriges del innebär det att den som är bosatt i ett medlemsland och anställs i Sverige för arbete ska tillhöra svensk socialförsäkring. Detta medför att han ska tillgodoräknas PGI för sin arbetsinkomst eftersom Sverige är arbetsland. Avgiftsskyldighet föreligger i Sverige för arbetsgivaren. Om inkomsten beskattas enligt IL:s regler ska han även betala allmän pensionsavgift

Som en följd av regeln om arbetslandets lag kommer även efterskottsbetalningar som hänför sig till tidigare utfört arbete i ett medlemsland bli pensionsgrundande i det landet förutsatt att personen omfattades av det landets socialförsäkring när det ursprungliga arbetet utfördes. Detta gäller även om den anställde när ersättningen betalas ut, är bosatt i ett annat medlemsland. Det kan gälla t.ex. bonus, sjukpenning, föräldrapenning och A-kasseersättning, se Skatteverkets skrivelse 2009-09-21, dnr 131 725372-09/111.

#### **Förordning 883/04**

Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 11.3 a).

En person som enligt förordningen ska omfattas av ett annat medlemslands socialförsäkring än där han är bosatt har samma rättigheter och skyldigheter enligt det landets lagstiftning som de egna medborgarna (artikel 3 i förordningen). Om svensk lagstiftning är tillämplig ska den anställde omfattas av samtliga förmåner såväl de arbetsbaserade som de bosättningsbaserade. Socialavgifter betalas endast i Sverige. Det finns inte något krav på minimitid för arbetets varaktighet. Också mycket korta arbetsperioder ger rätt till förmåner samt ligger till grund för avgifter. För Sveriges del gäller allmänna beloppsgränser som 42,3 % av prisbasbeloppet för beräkning av PGI och i regel minst 1 000 kronor i utbetald ersättning för att skyldighet att betala socialavgifter ska föreligga.

Enligt huvudregeln ska utländsk arbetsgivare betala arbetsgivaravgifter för de personer som arbetar i Sverige för hans räkning. Om arbetsgivaren saknar fast driftställe i Sverige ska arbetsgivaren inte betala allmän löneavgift och han kan ingå ett avtal om betalning av socialavgifter med arbetstagaren som innebär att parterna kommer överens om att arbetstagaren själv betalar socialavgifter på sin inkomst, se avsnitt 2.12.14.

#### *Exempel 1*

En tysk medborgare, bosatt i Norge, arbetar vid ett svenskt exportföretag i Charlottenberg. Han pendlar dagligen mellan Norge och Sverige (gränsgångare). Eftersom arbetet utförs i Sverige ska den tyske medborgaren omfattas av svensk socialförsäkring. Han ska tillgodoräknas svensk PGI och företaget betalar arbetsgivaravgifter för honom i Sverige. Avtal om betalning av avgifter kan inte slutas eftersom arbetsgivaren har fast driftställe i Sverige. Den anställde beskattas i Norge.

*Exempel 2*

En brittisk medborgare kommer till Sverige för att arbeta i tre månader för AB Campbell. Han är bosatt i London. Efter ansökan får han beslut om att betala särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK).

Den brittiske medborgaren ska tillhöra svensk socialförsäkring. Han ska tillgodoräknas svensk PGI och bolaget ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige. Avtal om betalning av avgifter kan inte slutas eftersom arbetsgivaren har fast driftställe i Sverige.

*Exempel 3*

En svensk medborgare bosatt i Sverige har arbetat i tre år i Norge och under den tiden varit omfattad av norsk socialförsäkring. När han blir sjukskriven får han sjukpenning från Norge. Eftersom sjukpenningen hänför sig till arbete som den svenske medborgaren utförde när han omfattades av norsk socialförsäkring blir sjukpenningen inte pensionsgrundande i Sverige utan i Norge även om personen vid utbetalningstillfället är bosatt här. Eventuella socialavgifter betalas i Norge även om sjukpenningen beskattas i Sverige.

**Egenföretagare**

En egenföretagare som är förvärvsverksam inom en medlemsstats territorium ska, oavsett vilket av medlemsländerna han är bosatt i, omfattas av lagstiftningen i arbetslandet.

Detta innebär att egenföretagaren tjänar in rätt till svensk pension för inkomst av näringsverksamhet om arbetet utförs här. Egenavgifter ska betalas på nettointäkten under förutsättning att näringsinkomsten beskattas här.

Särskilda regler gäller för utsänd egenföretagare, vid näringsverksamhet i flera länder och för den som är egenföretagare i ett medlemsland och anställd i ett annat. Se avsnitt 2.5 och 2.7, samt särskilt om egenföretagare och egenavgifter i avsnitt 6.

Principen om arbetslandets lag gäller även för egenföretagare. En egenföretagare som omfattas av förordningen ska betala samtliga avgifter i Sverige för näringsverksamhet som bedrivs här. Samtidigt kommer inkomsten att ligga till grund för exempelvis PGI. Rätten till förmåner påverkas inte även om egenavgifter inte kan tas ut på grund av att inkomsten inte beskattas här.

*Exempel 4*

En belgisk medborgare, bosatt i Bryssel, startar en enskild firma med säte i Uppsala för import av belgiska delikatesser.

Enligt huvudregeln ska han tillhöra svensk socialförsäkring och inkomsten blir pensionsgrundande i Sverige. Socialavgifter ska betalas här förutsatt att inkomsten ska beskattas i Sverige.

**Anställda  
på fartyg**

Den som är bosatt i en medlemsstat och anställd på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga ska tillhöra socialförsäkringslagstiftningen i flagglandet. Socialavgifter ska betalas enligt flagglandets lagstiftning.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regler i förordning 883/04 finns i artikel 11.4.

*Exempel 5*

En svensk medborgare bosatt i Sverige är anställd på ett estniskt fartyg.

Den svenske medborgaren ska tillhöra socialförsäkringen i Estland och han tjänar därför in rätt till pension i Estland. Socialavgifter ska betalas enligt estnisk lagstiftning.

**Offentligt  
anställda**

Offentligt anställda omfattas enligt förordningen normalt av lagstiftningen i arbetsgivarlandet.

I motsats till vissa andra punkter under artikel 13 förekommer inte någon utsändning i vanlig bemärkelse, inte heller någon begränsning av utsändningstid. Intyg om tillämplig lagstiftning (blankett E 101) ska ändå utfärdas även för offentligt anställda som sänds ut till annat medlemsland.

Rätt till pension tjänas in i arbetsgivarlandet. Socialavgifter ska också betalas enligt detta lands lagstiftning.

För offentligt anställda medger förordningen normalt inget undantag från regeln om tillhörighet till arbetsgivarlandets lagstiftning. För en offentliganställd som arbetar för flera arbetsgivare kan dock bosättningslandets lag bli tillämplig (artikel 14.2b)i) om inte artikel 14e eller 14f är tillämplig i stället.

Innebörden av beteckningen ”offentligt anställd” kan variera från medlemsland till medlemsland. I Sverige ses statligt, kommunalt och landstingsanställda som offentligt anställda. Anställda vid statliga bolag ses inte som offentligt anställda.



**Förordning 883/04** Motsvarande regler i förordning 883/04 finns i artikel 11.3 b).  
Beträffande beskickningspersonal se avsnitt 2.8

*Exempel 6*

En svensk medborgare, anställd vid UD, får en tjänst som kulturattaché i Wien.

Eftersom den svenske medborgaren är offentligt anställd ska han omfattas av svensk socialförsäkring under hela anställningstiden. Han ska tillgodoföras PGI på inkomsten och den svenska arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgifter enligt svensk lagstiftning.

**Militärtjänstgöring**

Den som är inkallad eller fullgör repetitionsövning eller civil tjänstgöring i ett medlemsland omfattas av detta lands lagstiftning även om han är bosatt i ett annat medlemsland.

Punkt f) fungerar som en säkerhetsventil för att den som är omfattad av förordningen, aldrig ska kunna ställas helt utan socialförsäkring i något medlemsland. Regeln kan inte tillämpas på den som förvärvsarbetar.

## **2.4 Särskilda regler för andra anställda än sjömän**

### **2.4.1 Utsändning**

*Artikel 14*

*Särskilda regler för andra anställda än sjömän*

Artikel 13.2a ska tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

*Artikel 14.1*

- a. Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, till vilket han normalt är knuten, och som av detta företag sänds till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbete där för detta företags räkning skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, under förutsättning att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader och att han inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.
- b. Om arbetet i den andra medlemsstaten på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än som

ursprungligen förväntades och om varaktigheten därför överstiger tolv månader, skall den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning fortsätta att gälla tills det arbetet har avslutats, under förutsättning att den behöriga myndigheten i den medlemsstat dit personen har sänts ut, eller det organ som har utsetts av denna myndighet, lämnar sitt samtycke. Sådant samtycke måste begäras före den första tolvmånadersperiodens utgång. Samtycke kan dock inte lämnas för en förlängning som överstiger tolv månader.

### **Utsändning**

En anställd som sänds ut av sin arbetsgivare, fysisk eller juridisk person, till en annan medlemsstat, omfattas av utsändningslandets lagstiftning, under förutsättning att arbetet inte förväntas vara längre än tolv månader. Vid utsändning till Sverige från ett annat medlemsland kommer således ingen PGI att tjänas in i Sverige, trots att arbetet utförs här. Socialavgifter betalas i det land och enligt det lands lagstiftning varifrån utsändning sker.

Vid sådan utsändning (högst tolv månader) från Sverige beräknas PGI i Sverige. Arbetsgivaravgifter betalas i Sverige.

Utsändningen ska styrkas med ett intyg om tillämplig lagstiftning (blankett E 101), som i Sverige utfärdas av Försäkringskassan.

Om arbetsperioden från början är avsedd att vara längre än tolv månader omfattas den anställde av arbetslandets lagstiftning från och med första dagen, jfr artikel 13.2a. Detta medför intjänande av pensionsrätt samt avgiftsskyldighet enligt arbetslandets lagstiftning. Se dock under avsnitt 2.11 om dispens.

### **Ersättare**

Om en anställd sänds ut för att ersätta en annan anställd vars utsändningsperiod har gått ut, medför detta att ersättaren från första dagen omfattas av lagstiftningen i arbetslandet, om de två personernas arbete totalt förväntas överstiga tolv månader.

### **Förfordning 883/04**

Motsvarande regel i förfordning 883/04 finns i artikel 12.1. I förfordning 883/04 har utsändningstiden förlängts till 24 månader och möjlighet till förlängning har tagits bort.

Utsändningsreglerna tillämpas mellan samtliga medlemsländer. För svenskt vidkommande innebär detta att enhetliga utsändningstider tillämpas avseende de personer som arbetar i olika medlemsländer.

För att en utsändning ska föreligga krävs att den anställde vid utsändningsögonblicket är omfattad av socialförsäkringen i det land där arbetsgivaren finns. Avgörande är också att det finns ett anställningsförhållande mellan den utsändande arbetsgivaren och den anställde under hela utsändningstiden. Den anställde kan alltså inte vara tjänstledig och utsänd. Enligt Administrativa kommissionens beslut nr 181 av den 13 december 2000 som gäller från den 1 januari 2002<sup>4</sup> finns emellertid inget krav på att den utsändande arbetsgivaren också ska vara den som betalar ut lönen. Lönen kan utbetalas från ett företag i sysselsättningslandet utan att utsändningen för den skall upphöra. Socialavgifter ska betalas i utsändningslandet. Den anställde får inte heller sändas ut för att ersätta en person som fullgjort sin utsändningsperiod.

Utsändningen ska alltid kunna styrkas med intyg på blankett E 101.

Ett intyg på en blankett E 101 (eller annan E-blankett) om en persons socialförsäkringstillhörighet som utfärdats av behörig institution i ett medlemsland är bindande för både myndigheter och arbetsgivare i andra medlemsländer (EG-domstolens domar Fitzwilliam Ltd, mål C-202/97, Herbosch Kiere NV, mål C2/05 och Barry Banks m.fl., mål C-178/97).

Om ett medlemsland anser att ett intyg från ett annat land är felaktigt, måste dess behöriga institution kontakta den utfärdande institutionen för rättelse. Om länderna inte kan komma överens, får frågan hänskjutas till AK och i sista hand EG-domstolen.

Domarna medför bl.a. att det land som har utfärdat intyget har tolkningsföreträdare i frågan om vilket lands socialförsäkring personen ska tillhöra. Om E-blankett saknas har inget av de inblandade länderna tolkningsföreträdare.

### **Överklagande av intyg**

Ett beslut i ärende om intyg som har utfärdats av Försäkringskassan enligt bestämmelserna i förordningen, kan omprövas eller överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 20 kap. 13 a § AFL.

Utsändningstiden kan, efter ansökan av arbetsgivaren, förlängas utöver tolv månader om behörig institution i arbetslandet lämnar samtycke. Förlängningen kan avse maximalt ytterligare tolv månader. Om förlängning medgetts intygar den

---

<sup>4</sup> Se bilaga 7

behöriga institutionen i det land vars lagstiftning ska tillämpas (i Sverige Försäkringskassan) detta på blankett E 102, Förlängning av utsändningsperiod. Ansökan om förlängning måste göras innan den ursprungliga 12-månadersperioden har gått ut.

Om förlängning skett vid utsändning till Sverige kommer således ingen PGI att tjänas in under förlängningstiden, trots att arbetet utförs här. Socialavgifter betalas i det land och enligt det lands lagstiftning varifrån utsändning sker.

Vid utsändning från Sverige beräknas PGI i Sverige. Arbetsgivaravgifter betalas i Sverige.

#### *Exempel 7*

En ungersk medborgare bosatt i Luxemburg sänds till Sverige för att arbeta åt en arbetsgivare med säte i Luxemburg. Det är meningen att vistelsen i Sverige ska vara i 18 månader.

I detta fall kommer arbetstagaren att omfattas av arbetslandets lagstiftning, dvs. den ungerske medborgaren ska tillhöra svensk socialförsäkring, från och med första dagen. Han ska tillgodoräknas svensk PGI.

Skatt och socialavgifter betalas i Sverige. Någon blankett E 101 ska inte utfärdas.

#### *Exempel 8*

En svensk medborgare sänds ut från Sverige för arbete i Polen. Utsändningstiden beräknas bli åtta månader. Intyg på blankett E 101 finns.

Den anställde omfattas av svensk socialförsäkring under hela utsändningstiden.

När en vecka återstår av utsändningstiden visar det sig att det krävs ytterligare sju månader för att avsluta arbetet.

För att den anställde ska fortsätta att omfattas av svensk socialförsäkring krävs ansökan om förlängning och medgivande från arbetslandet. Se artikel 14.1 b). Om medgivande ges, utfärdar Försäkringskassan intyg på blankett E 102.

Om medgivande inte ges kommer den anställde att bli omfattad av polsk lagstiftning när 12-månadersgränsen har passerats. Någon ändring retroaktivt görs inte.

Skatt betalas inte i Sverige om villkoren för sexmånaders- eller ettårsregeln är uppfyllda. Se avsnitt 7.3.

#### *Exempel 9*

En svensk byggnadsarbetare skickas av sin arbetsgivare i Sverige till Malta för att delta i ett sjukhusbygge i Valletta. Arbetet beräknas pågå i två och ett halvt år. Den anställde omfattas från första dagen av maltesisk lagstiftning. Socialavgifter ska betalas i Malta och PGI ska inte tillgodoföras i Sverige.

### **2.4.2 Arbete i flera länder**

#### *Artikel 14.2*

För den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier skall fråga om tillämplig lagstiftning avgöras på följande sätt:

- a. En person som hör till den resande eller flygande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av passagerare eller gods med järnväg, landsvägstransporter, flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning med följande begränsningar:
  - i) Om företaget har en filial eller fast representation inom en annan medlemsstats territorium, skall den som arbetar vid denna filial eller fasta representation omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten.
  - ii) Den som huvudsakligen arbetar inom den medlemsstats territorium där han är bosatt skall omfattas av denna stats lagstiftning, även om det företag hos vilket han är anställd inte har sitt säte eller någon filial eller permanent representation inom det territoriet.

#### **Flygande och resande personal**

Regeln i punkten a) innebär att huvudregeln för resande och flygande personal som är anställd hos ett företag som bedriver internationell befordran av t.ex. passagerare är att de ska omfattas av det lands lagstiftning där företaget har sitt säte.

Begränsningarna i) och ii) innebär att andra medlemsländers lagstiftning kan bli tillämplig, antingen lagstiftningen i det land där en filial är belägen eller där den anställde är bosatt.

**Bemannings-  
företag**

Observera att reglerna i artikel 14.2a inte kan tillämpas av bemanningsföretag som hyr ut t.ex. chaufförer. Ett bemanningsföretag som endast hyr ut personal bedriver inte internationell befordran av passagerare eller gods.

**Förordning 883/04**

Någon motsvarande regel för resande och flygande personal finns inte förordning 883/04. För dessa gäller i stället de allmänna reglerna om arbete i två eller flera länder.

*Exempel 10*

En flygkapten som är bosatt och medborgare i Tyskland är anställd av ett svenskt flygbolag med säte i Göteborg. Bolaget trafikerar endast Spanien.

Eftersom flygbolaget har säte i Sverige ska kaptenen tillgodoräknas PGI i Sverige. Arbetsgivaravgifter ska betalas i Sverige.

*Exempel 11*

Om ovan nämnda företag har en filial på Mallorca och flygkaptenen är anställd vid denna filial ska han tillhöra spansk sociallagstiftning. Skyldigheten att betala socialavgifter bestäms enligt lagstiftningen i Spanien.

*Exempel 12*

En svensk busschaufför är bosatt i Sverige och huvudsakligen sysselsatt i Norrland. Företaget där han är anställd är ett franskt reseföretag, utan vare sig säte eller filial i Sverige.

Eftersom chauffören huvudsakligen arbetar inom det land där han är bosatt ska han omfattas av svensk socialförsäkring och han ska tillgodoräknas PGI. Arbetsgivaravgifter ska betalas i Sverige av det franska företaget. Det franska företaget ska registrera sig på utlandsenheten i Stockholm. Avtal om betalning av avgifter kan slutas i detta fall.

*Artikel 14.2b*

- b. Andra anställda än de som anges i a) skall omfattas av
  - i) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den anställde är bosatt, om han till viss del utför arbetet inom detta territorium eller om han är

knuten till flera företag eller arbetsgivare inom olika medlemsstaters territorier,

ii) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium det företag eller den person, som anställt honom har sitt säte eller är bosatt, om han inte är bosatt inom något av de medlemsstaters territorier där han utför arbetet.

**Andra anställda än flygande och resande**

i) Bosättningslandets lagstiftning blir tillämplig *dels* när en person arbetar för *samma* arbetsgivare i flera länder, bl.a. i bosättningslandet, *dels* när någon arbetar i olika länder för *flera* arbetsgivare med säte i olika länder. Den anställde behöver i sistnämnda fall inte vara bosatt i något av de länder där han arbetar.

ii) I vissa fall kan lagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt säte komma att tillämpas. Så blir fallet när den anställde arbetar i flera länder för *en och samma* arbetsgivare, utan att vara bosatt i något av arbetsländerna.

Rätten till förmåner respektive skyldigheten att betala socialavgifter följer samma regler, dvs. den anställdes bosättning respektive arbetsgivarens säte blir styrande.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regler i förordning 883/04 finns i artikel 13.1.

Intyg på blankett E 101 ska utfärdas för att styrka vilket lands lagstiftning som ska tillämpas. Om Skatteverket upptäcker att intyg saknas när Sverige är behörig stat enligt artikel 14.2b) bör kontakt tas med Försäkringskassan.

Med bosättning avses enligt förordningens artikel 1h) stadigvarande bosättning. Ytterligare definition saknas i förordningen men finns i några domar från EG-domstolen (se bilaga 3). De krav som domstolen har uppställt för att stadigvarande bosättning ska anses föreligga påminner om de omständigheter som i svensk skatterätt uppställs för att någon ska anses ha väsentlig anknytning till Sverige, t.ex. var personens familj finns, var centrum för hans levnadsintressen finns, varför han tagit arbete i annat medlemsland, arbetets längd, egna avsikter (se avsnitt 7.2.3).

**Svensk-dansk överenskommelse**

Försäkringskassan och den danska Sigringsstyrelsen har ingått en överenskommelse ("Öresundsöverenskommelsen") som berör vissa personer som är bosatta i Sverige eller Danmark och som arbetar både i Sverige och i Danmark. Den som har sin arbetsgivare i endera landet och under minst tre månader

arbetar minst halva arbetstiden i arbetsgivarlandet och resten i bosättningslandet på distans för denna arbetsgivare, ska genom ett dispensbeslut kunna omfattas av lagstiftningen i arbetsgivarlandet i stället för i bosättningslandet. Även den som har arvoderade förtroendeuppdrag i bosättningslandet men sin huvudarbetsgivare i det andra landet, kan få omfattas av lagstiftningen där huvudarbetsgivaren finns. Den enskilde och arbetsgivaren ansöker gemensamt om dispensen. Ett dispensbeslut ska vara tidsbegränsat till max. tre år med möjlighet till förlängning. Överenskommelsen gäller till utgången av år 2010 i de fall förrordning 1408/71 är tillämplig. I samband med införandet av förrordning 883/04 kommer överenskommelsen att förhandlas om.

#### *Exempel 13*

En svensk medborgare, bosatt i Sverige, arbetar samtidigt åt flera företag med säte i olika medlemsländer. Arbete utförs i alla nordiska länder.

Bosättningslandets lagstiftning tillämpas. PGI beräknas i Sverige. Arbetsgivaravgifter betalas i Sverige av respektive arbetsgivare. Detta gäller även om inget arbete skulle ha utförts här.

#### *Exempel 14*

En svensk medborgare bosatt i Sverige utför arbete i Danmark och Norge för en arbetsgivare med säte i Danmark. Rätt till pension tjänas in enligt dansk lagstiftning. Socialavgifter betalas enligt danska regler.

#### *Exempel 15*

Om den svenske medborgaren i exempel 14) även utför arbete i Sverige, omfattas han av lagstiftningen i Sverige. Någon proportionering av avgifter sker inte, utan den danska arbetsgivaren betalar samtliga avgifter i Sverige.

I samtliga fall ska intyg på blankett E 101 finnas.

#### *Artikel 14.3*

Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, som har sitt säte inom en annan medlemsstats territorium och vars verksamhet sträcker sig över dessa staters gemensamma gräns, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företaget har sitt säte.



En anställd i ett företag som bedriver verksamhet över landgränsen mellan två medlemsstater, omfattas av lagstiftningen i den stat där företaget har sitt säte. Detta gäller även om han utför arbetet i den andra medlemsstaten.

**Förordning 883/04** Motsvarande regel saknas i förordning 883/04.

Regeln är i första hand tänkt för jordbruksverksamhet och gruvsdrift som bedrivs över gränserna i Benelux-området och torde ha begränsad betydelse för svenskt vidkommande.

#### *Exempel 16*

Ett företag med säte i Åmål bedriver verksamhet med jordbruk som sträcker sig över gränsen mellan Sverige och Norge. På den norska sidan sköts verksamheten av en norsk medborgare bosatt i Oslo.

Eftersom företaget har säte i Sverige ska PGI beräknas i Sverige och arbetsgivaravgifter betalas här. Intyg på blankett E 101 ska finnas.

Skatt betalas inte i Sverige eftersom inget arbete utförs här.

## **2.5 Särskilda regler för andra egenföretagare än sjömän**

### *Artikel 14a*

#### *Särskilda regler för andra egenföretagare än sjömän*

Artikel 13.2b skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

#### *Artikel 14a.1*

- a. Den som normalt är egenföretagare inom en medlemsstats territorium och som utför arbete inom en annan medlemsstats territorium skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, förutsatt att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader.

En person som normalt är egenföretagare inom en medlemsstats territorium och som utför arbete inom en annan medlemsstats territorium för en tid som inte förväntas överstiga tolv månader står kvar i det förstnämnda landets lagstiftning. Pensionsförmåner tjänas in i det landet och avgifter betalas där.

- b. Om arbetet på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än som ursprungligen förväntades och om varaktigheten därför överstiger tolv månader, skall den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning fortsätta att gälla tills arbetet har avslutats, under förutsättning att den behöriga myndigheten i den medlemsstat dit företagaren har rest för att utföra arbetet, eller det organ som har utsetts av denna myndighet, lämnar sitt samtycke. Sådant samtycke måste begäras före den första tolvmånadersperiodens utgång. Samtycke kan dock inte lämnas för en förlängning som överstiger tolv månader.

En egenföretagare får fortsätta att tillhöra lagstiftningen i det land i vilket han normalt utför sin verksamhet även om arbetet i den andra medlemsstaten av vissa skäl kommer att överstiga tolv månader.

En förutsättning för detta är att arbetslandets behöriga institution ger sitt samtycke. Samtycke måste begäras av egenföretagaren innan den första 12-månadersperioden har gått ut. Förlängningen är maximerad till tolv månader. Reglerna för att tjäna in pensionsrätt och betala avgifter är desamma som under a) ovan.

#### **Förordning 883/04**

Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 12.2.

Förordningens utsändningsregler för egenföretagare motsvarar de utsändningsregler som finns för anställda. Av beslut nr 181 av den 13 december 2000 framgår att utsänd egenföretagare under ”utsändningstiden” kan utföra arbete i det andra landet både som egenföretagare och som anställd. Förutsättningen är att han under utsändningstiden, i etableringsstaten, uppfyller de villkor som gör det möjligt för honom att utöva sin verksamhet när han kommer tillbaka.

För Sveriges del kan bibehållen verksamhet styrkas genom till exempel innehav av F-skattsedel, redovisning av moms, innehav av kontorsutrymmen eller andra lokaler, registrering i de fall företaget är ett handelsbolag eller kommanditbolag.

Intyg på blankett E 101 ska utfärdas även för utsända egenföretagare. Om förlängning har medgetts, utfärdar institutionen i det land vars lagstiftning ska tillämpas intyg på blankett E 102.

#### *Exempel 17*

En egenföretagare i Sverige kommer att arbeta i Frankrike under 14 månader.

I och med att utsändningstiden från början beräknas överstiga tolv månader kommer arbetslandets lagstiftning att gälla från och med första arbetsdagen. Egenföretagaren tjänar in pensionsrätt och betalar avgifter enligt lagstiftningen i Frankrike. Jfr dock artikel 14a.2.

*Artikel 14a.2*

Den som normalt är egenföretagare inom två eller flera medlemsstaters territorier skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt, om han utför någon del av sitt arbete inom den medlemsstatens territorium. Om han inte utför något arbete inom den medlemsstats territorium där han är bosatt skall han omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han utför sitt huvudsakliga arbete. Kriterier för vad som skall anses vara huvudsakligt arbete fastställs i den förordning som anges i artikel 98.

Den som är egenföretagare i flera medlemsstater och som utför någon del av arbetet inom den stat där han är bosatt ska omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet.

Om inte någon del av arbetet utförs i bosättningslandet kommer lagstiftningen i det land där det huvudsakliga arbetet utförs att tillämpas.

Rätt till bl.a. pension kommer i första fallet att tjänas in i bosättningslandet och i andra fallet där det huvudsakliga arbetet utförs. Avgiftsskyldigheten följer socialförsäkringen.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 13.2.

Oavsett vilket lands lagstiftning som kommer att tillämpas enligt denna artikel ska hela inkomsten hänföras till ett och samma land (jämför artikel 14d.1). Någon uppdelning ska alltså inte göras. Såväl förmåner som avgifter beräknas på inkomsten enligt dessa regler.

Den behöriga institutionen ska utfärda intyg om tillämplig lagstiftning på blankett E 101.

Kriterier för vad som ska anses som huvudsakligt arbete (artikel 12a.5d i tillämpningsförordningen) har fastställts enligt följande:

Vid bestämmande av personens huvudsakliga arbete enligt förordningens artikel 14a.2 tredje meningen skall först och främst den ort beaktas på vilken de fasta och

permanenta lokalerna finns i vilka personen utför sitt arbete. Om sådana saknas skall sådana kriterier beaktas som arbetets normala beskaffenhet eller varaktighet, antalet tjänster som tillhandahålls och den inkomst som arbetet ger.

*Exempel 18*

En svensk medborgare är egenföretagare i samtliga Benelux-länder. Han bor i Belgien. Han tjänar in pensionsrätt och betalar socialavgifter för inkomsten enligt reglerna i den belgiska lagstiftningen.

*Artikel 14a.3*

Den vars företag har sitt säte inom en medlemsstats territorium och sträcker sin verksamhet över två medlemsstaters gemensamma gräns, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företaget har sitt säte.

När en egenföretagare har ett företag med säte i en medlemsstat och verksamheten sträcker sig över den gemensamma gränsen till en annan medlemsstat ska sätelandets lagstiftning gälla vad beträffar rätt till pension samt skyldighet att betala socialavgifter.

**Förfordning 883/04**

Motsvarande regel saknas i förfordning 883/04.

*Exempel 19*

En lantarbetare som är svensk medborgare har en enskild firma med säte i Danmark där han även bor. Verksamheten sträcker sig över gränsen till Tyskland.

Egenföretagaren tjänar in rätt till pension i Danmark. Socialavgifter betalas enligt dansk lagstiftning.

*Artikel 14a.4 handlar om frivillig socialförsäkring och kommenteras inte i denna handledning.*

## **2.6 Särskilda regler för sjömän**

*Artikel 14b*

*Särskilda regler för sjömän*

Artikel 13.2c skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

*Artikel 14b.1*

Den som är anställd hos ett företag till vilket han normalt är knuten, antingen inom en medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga, och som sänds ut av detta företag för att utföra arbete för detta företags räkning ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten enligt de villkor som anges i artikel 14.1.

Utsändningsreglerna gäller även för sjömän.

När en sjöman är knuten till ett företag i ett visst medlemsland, antingen inom dess territorium eller ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga, ska han fortsätta att omfattas av denna stats lagstiftning även när han arbetar för arbetsgivarens räkning ombord på ett fartyg under en annan medlemsstats flagga. Förutsättningen är att detta arbete inte förväntas vara längre än tolv månader. Förlängning kan dock ske enligt artikel 14.1b.

Intjänande av pensionsrätt samt skyldighet att betala socialavgifter följer enligt lagstiftningen i det land från vilket sjömannen är utsänd.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 11.4.

Vid utsändning ska intyg om tillämplig lagstiftning på blankett E 101 utfärdas och vid förlängning intyg på blankett E 102.

*Exempel 20*

En svensk medborgare är anställd på ett handelsfartyg som ägs av ett rederi i Genua. Fartyget för italiensk flagg. Under tio månader sänds han ut för att arbeta på ett norskt valfångstfartyg.

Utsändningstiden understiger tolv månader. Den svenske medborgaren kommer att tjäna in rätt till pension enligt italiensk lag. Italiensk lagstiftning kommer att tillämpas också beträffande uttaget av socialavgifter. Intyg på blankett E 101 ska finnas.

*Artikel 14b.2*

Den som normalt är egenföretagare, antingen inom en medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga, och som utför arbete för egen räkning ombord på ett fartyg som för en annan

medlemsstats flagga skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning enligt de villkor som anges i artikel 14a.1.

Den egenföretagare som på grund av sin verksamhet omfattas av lagstiftningen i en medlemsstat, t.ex. flagglandets lagstiftning, ska också fortsättningsvis stå kvar i detta lands lagstiftning, även om han arbetar som egenföretagare på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagg. Förutsättningen är att arbetet inte från början är avsett att vara mer än tolv månader. Förlängning kan dock ske enligt artikel 14a.1b.

Rätt till pension tjänas in i den förstnämnda staten. Socialavgifter ska också betalas enligt det landets lagstiftning. Intyg på blankett E 101 eller E 102 ska finnas.

#### *Exempel 21*

En tysk medborgare är egenföretagare på ett svenskt fartyg. Han får erbjudande om att under 15 månader utföra arbete för egen räkning på ett brittiskt fartyg.

Enligt artikel 14a.1 ska brittisk lagstiftning tillämpas i detta fall, eftersom utsändningstiden från början är avsedd att vara längre än tolv månader.

#### *Artikel 14b.3*

Den som normalt inte har anställning till sjöss men som utför arbete inom en medlemsstats territorialvatten eller hamn ombord på ett fartyg, vilket för en annan medlemsstats flagga inom detta territorialvatten eller denna hamn och vars besättning han inte tillhör, skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning.

Den person som inte tillhör ett fartygs besättning utan t.ex. arbetar i en hamn i ett medlemsland på ett fartyg från ett annat medlemsland (t.ex. stuveriarbetare, vaktpersonal), ska omfattas av det landets lag där hamnen är belägen. Detta innebär att grundregeln i artikel 13.2, dvs. sysselsättningslandets lagstiftning, tillämpas.

Rätt till pension kommer att tjänas in i sysselsättningslandet. Socialavgifter ska betalas där.

*Exempel 22*

En portugisisk hamnarbetare är anställd i hamnen i Amsterdam. En dag lossar han lasten från det svenska fartyget Svea.

Hamnarbetaren kommer att fortsätta att tjäna in rätt till pension enligt nederländsk lagstiftning. Socialavgifter betalas enligt denna lagstiftning.

*Artikel 14b.4*

Den som är anställd på ett fartyg vilket för en medlemsstats flagga, och som får sin lön från ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium skall omfattas av den sistnämnda statens lagstiftning, om han är bosatt inom denna stats territorium. Företaget eller personen som betalar lönen skall betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av den lagstiftningen.

Den som får lön från ett företag med säte i en annan medlemsstat än flagglandet ska omfattas av lagstiftningen i det land där företaget har sitt säte om han samtidigt är bosatt där. I detta fall gäller inga utsändningsregler.

*Exempel 23*

Fartyget Flora seglar under svensk flagg. Lönen till köks- och städpersonalen betalas ut från Spanien. Samtliga berörda är spanska medborgare, bosatta i Madrid.

Denna personal kommer att tjäna in sin pensionsrätt enligt spansk lagstiftning. Socialavgifter betalas i Spanien.

## **2.7 Särskilda regler för personer med inkomst både av anställning och av egenverksamhet**

*Artikel 14c*

*Särskilda regler för personer som samtidigt är anställda inom en medlemsstats territorium och egenföretagare inom en annan medlemsstats territorium.*

En person som samtidigt är anställd inom en medlemsstats territorium och egenföretagare inom en annan medlemsstats territorium skall omfattas av följande:

- a. Om något annat inte följer av b), av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är anställd eller, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier, av den lagstiftning som bestäms enligt artikel 14.2 eller 14.3.
- b. I de fall som anges i bilaga 7
  - av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är anställd, sådan den har bestämts enligt bestämmelserna i artikel 14.2 och 14.3, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier, och
  - av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är egenföretagare, sådan den har bestämts enligt artikel 14a.2–4, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier.

Enligt artikel 14c.a ska en person som är anställd inom en medlemsstat och samtidigt är egenföretagare i en annan medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den stat där han är anställd. Om anställningen i sin tur innebär arbete i flera medlemsstater bestäms den behöriga staten mot bakgrund av artikel 14.2 (resande personal, arbete för flera arbetsgivare etc.) eller 14.3 (anställda vid gränsföretag).

Denna bestämmelse innebär att förvärvsinkomster som tjänas in i flera medlemsländer samtidigt ska utgöra underlag för rätt till bl.a. pension i det medlemsland där en eventuell anställningsinkomst tjänas in.

Socialavgifter ska betalas i samma land för dels anställningsinkomsten, dels egenverksamheten.

Intyg på blankett E 101 ska finnas.

#### *Exempel 24*

En svensk medborgare är bosatt i Sverige och anställd hos ett företag i Strömstad. Samtidigt bedriver han en egenverksamhet i Halden (Norge).

Enligt punkt a) kommer han att omfattas av svensk lagstiftning vad gäller båda inkomstslagen (= lagstiftningen i anställningslandet). Jämför även bilaga 7 till förrordningen, s. 22.



I de fall som anges i ovan nämnda bilaga 7 hänförs varje inkomstslag för sig till respektive lands lagstiftning som har bestämts enligt artiklarna 14.2, 14.3 samt 14a.2–4. Enligt artikel 14d.2 ska, vid bestämmandet av den avgiftssats som påförs egenföretagaren enligt lagstiftningen i den medlemsstat där han är egenföretagare, företagaren behandlas som om han var anställd i den staten. (Se avsnitt 2.7.)

**Förordning 883/04** Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 13.3. Någon motsvarande regel till bilaga 7 finns inte i 883/04.

#### *Exempel 25*

En egenföretagare som är bosatt i Estland har en delikatessaffär i Tallinn och en deltidsanställning som hushållslärare i Norrtälje.

Till följd av bestämmelserna i bilaga 7 punkt 5 (s. 22) kommer han att tjäna in pension i Estland på egenverksamheten och pension i Sverige på anställningsinkomsten.

Socialavgifter ska betalas i Estland för egenverksamheten och i Sverige för anställningsinkomsten.

Egenföretagaren ska anmäla sin arbetssituation till den behöriga institutionen i bosättningslandet (dvs. Estland) som i sin tur meddelar Försäkringskassan i Sverige (art. 12a.8 i tillämpningsförordningen).

## **2.8 Diverse bestämmelser samt särskilda system för offentligt anställda**

### *Artikel 14d*

#### *Diverse bestämmelser*

1. En person som avses i artikel 14.2, 14.3, 14a.2, 14a.3, 14a.4, 14c.a och 14e, skall vid tillämpningen av den lagstiftning som har fastställts i överensstämmelse med dessa bestämmelser, behandlas som om han utförde allt förvärvsarbete inom den berörda medlemsstatens territorium.
2. Den person som avses i artikel 14c.b ska vid bestämmande av den avgiftssats som påförs egenföretagare enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är egenföretagare, behandlas som om han vore anställd inom den statens territorium.

3. Bestämmelser i en medlemsstats lagstiftning, enligt vilka en pensionär som är förvärvsverksam inte skall omfattas av den obligatoriska försäkringen för denna verksamhet, ska gälla också pensionärer som har förvärvat rätt till pension enligt en annan medlemsstats lagstiftning, om inte personen i fråga hos den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den förstnämnda medlemsstaten och som nämns i bilaga 10 till den förfordning som anges i artikel 98, uttryckligen begär att få omfattas av försäkringen.

I detta lagrum räknas de artiklar upp som berör situationer där anställda eller egenföretagare på grund av verksamhetens art har anknytning till flera medlemsländer samtidigt. Med hjälp av vissa regler ska *ett* visst lands lagstiftning tillämpas, exempelvis den där ett företag har sitt säte.

Enligt punkten 1 framgår vidare att när tillämplig lagstiftning väl har bestämts ska personen anses ha utfört allt förvärvsarbete inom den berörda medlemsstatens territorium. Detta innebär att exempelvis rätt till pension tjänas in i detta land för hela inkomsten. Avgifter ska betalas för hela inkomsten enligt samma principer.

Punkten 2 innebär att hänsyn ska tas även till anställningsinkomsten vid beräkning av avgifterna på inkomsten från egenverksamheten. Den nationella lagstiftningen kan innehålla specialregler, som t.ex. tak för avgifterna eller lägre procent-sats, som bara kan beaktas om hänsyn tas till båda inkomsterna. För svenskt vidkommande kan detta bli aktuellt t.ex. vid beräkningen av den allmänna pensionsavgiften.

Punkten 3 är inte tillämplig på svensk lagstiftning.

#### **Förfordning 883/04**

Motsvarande regler i förfordning 883/04 saknas.

##### *Artikel 14e*

*Särskilda regler för personer som är försäkrade i ett särskilt system för offentligt anställda och samtidigt är anställda och/eller egenföretagare inom en eller flera andra medlemsstaters territorium*

En person som samtidigt är offentligt anställd eller en person som behandlas som sådan och som är försäkrad i ett särskilt system för offentligt anställda i en medlemsstat, och som är anställd och/eller egenföretagare inom en eller flera medlemsstaters territorium skall omfattas

av lagstiftningen i den medlemsstat där han är försäkrad i ett särskilt system för offentligt anställda

I Sverige är offentligt anställda omfattade av det allmänna socialförsäkringssystemet, varför varken artikel 14e eller 14f kan bli tillämpliga på svenska offentligt anställda.

I några medlemsländer (bl.a. Tyskland) omfattas offentligt anställda och därmed jämställda av ett särskilt system för social trygghet som skiljer sig från det allmänna systemet för anställda och som berör alla eller vissa kategorier av offentligt anställda. För offentliganställda som omfattas av artikel 14e utfärdar den behöriga institutionen intyg på blankett E 101.

#### *Artikel 14f*

*Särskilda regler för offentligt anställda i mer än en medlemsstat och försäkrad i en av dessa stater i ett särskilt system*

En person som samtidigt är anställd i två eller flera medlemsstater som offentligt anställd eller som en person som behandlas som sådan och som är försäkrad i åtminstone en av dessa medlemsstater i ett särskilt system för offentligt anställda skall omfattas av lagstiftningen i var och en av dessa medlemsstater.

En offentligt anställd som arbetar som sådan i flera medlemsstater samtidigt, kommer att omfattas av socialförsäkringen i vart och ett av arbetsländerna om han i åtminstone ett av länderna tillhör ett särskilt system för social trygghet för offentligt anställda. Socialavgifter kommer alltså att betalas i flera länder samtidigt.

## **2.9 Regler för personer anställda vid beskickningar m.m. samt för EU:s hjälppersonal**

De olika personalkategorier som arbetar på en beskickning är i regel antingen statligt anställda (personer med diplomatstatus) eller lokalanställda. De statligt anställda omfattas av lagstiftningen i den stat som ambassaden representerar, enligt Wienkonventionen. För övrig personal gäller nedanstående regler.

*Artikel 16*

*Särskilda regler för personer anställda på beskickningar och konsulat samt för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal.*

*Artikel 16.1*

Bestämmelserna i artikel 13.2a skall tillämpas på personer som är anställda vid beskickningar och konsulat och på privat tjänare hos tjänstemän på beskickningar eller konsulat.

Bestämmelsen innebär att arbetslandets lagstiftning ska gälla, även om den anställde är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller arbetsgivaren tillhör en annan medlemsstat.

Vid arbete på beskickning och konsulat i Sverige kommer PGI därmed att tillgodoräknas de personer som inte omfattas av Wienkonventionen. Arbetsgivaravgifter ska betalas i Sverige.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regel saknas i förordning 883/04.

En beskickning anses inte vara ett fast driftställe och de utländska beskickningarna och konsulaten ska därför inte betala allmän löneavgift och SLF.

*Artikel 16.2*

Anställda som omfattas av punkt 1 och som är medborgare i den medlemsstat som är den ackrediterande eller sändande staten har dock rätt att välja att omfattas av lagstiftningen i den staten. Denna rättighet att välja kan utövas vid varje kalenderårs utgång och skall inte ha retroaktiv verkan.

De personer som omfattas av punkt 1, dvs. personer som inte är statsanställda, har möjlighet att välja om de vill tillhöra arbetslandets eller arbetsgivarlandets lagstiftning. Om valmöjligheten inte utnyttjas gäller arbetslandets lag.

**Förordning 883/04**

Motsvarande regel saknas i förordning 883/04.

**Valmöjlighet**

En anställd som arbetar vid sitt lands ambassad i ett annat medlemsland kan således välja att omfattas av hemlandets lagstiftning i stället för arbetslandets. En svensk medborgare som arbetar vid franska ambassaden i London kan däremot inte välja att omfattas av fransk lag. Rätten att välja kan utövas vid varje kalenderårs utgång och gäller då för nästa kalenderår. Valrätten kan inte ha retroaktiv verkan utom vid anställningens början, när

ett val som gjorts inom tre månader får effekt från och med anställningens första dag (artikel 13.1 i tillämpningsförordningen. Se avsnitt 5.2). Se även Administrativa kommissionens beslut nr 89 från mars 1973 (se bilaga 10 i bilagedelen).

För den som har valt att tillhöra den utsändande statens lagstiftning utfärdar den behöriga institutionen i det ”valda” landet intyg på blankett E 103.

*Exempel 26*

En svensk medborgare (ej diplomat) som är lokalanställd vid svenska ambassaden i Paris omfattas av fransk lagstiftning enligt huvudregeln i artikel 16.1 (13.2a). Han kan emellertid välja att i stället omfattas av svensk lagstiftning enligt artikel 16.2.

*Exempel 27*

Frankrikes ambassadör i Stockholm har lokalanställt två franska medborgare, bosatta i Sverige, som privat tjänare.

Enligt huvudregeln ska dessa omfattas av svensk lagstiftning. De har dock möjlighet att välja att omfattas av fransk lagstiftning. De måste bestämma sig senast den 31 december varje år avseende det kommande året och inom tre månader från den dag då anställningen påbörjades. Valet får då retroaktiv verkan.

*Artikel 16.3*

Europeiska gemenskapernas hjälppersonal kan välja att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium de är anställda, av lagstiftningen i den medlemsstat som de senast har omfattats av eller av lagstiftningen i den medlemsstat i vilken de är medborgare, vad gäller andra bestämmelser än de som handlar om familjebidrag vilka är reglerade i anställningsvillkoren för denna personal. Denna rätt att välja, som endast kan utövas en gång, gäller från och med den dag anställningen påbörjas.

En svensk medborgare som tillhör Europeiska gemenskapernas hjälppersonal och som väljer att omfattas av svensk lagstiftning, kommer att tillhöra den svenska socialförsäkringen under hela tjänstgöringstiden. Arbetsgivaren (EU-institutionen) ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige.

**Förordning 883/04** Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 15.

**EU:s institutioner och organ**

Med EU:s hjälppersonal (auxiliary staff) avses personer som anställs vid EU:s institutioner och organ<sup>5</sup> på begränsad tid, i regel maximalt ett år. Hjälppersonalen utgörs bl.a. av översättare och personer som väntar på att en fast tjänst vid en institution ska bli ledig. Hjälppersonalen beskattas av EU och har immunitet mot nationell beskattning.

För den person som har valrätt enligt artiklarna 16.2 eller 16.3 ska den behöriga institutionen i det land vars lagstiftning den anställde valt att omfattas av utfärda intyg på blankett E 103. Om svensk lagstiftning har valts är Försäkringskassan, regionkontoret i Stockholms län, handläggande kontor.

Se även avsnitt 3.2 och 3.3.

**2.9.1 Nationella experter**

EU-kommissionen anlitar för tidsbegränsade uppdrag – tre månader till tre år – s.k. nationella experter (detached national experts) från de olika medlemsländerna. Dessa experter arbetar åt kommissionen men anses formellt anställda av sin nationella arbetsgivare. Kommissionen betalar vissa kostnadsersättningar men betraktar sig inte som arbetsgivare. En svensk nationell expert ska stå kvar i den svenska socialförsäkringen under hela uppdraget. För offentligt anställda följer detta automatiskt enligt artikel 13.2d. För en privatanställd nationell expert måste arbetsgivaren ansöka om dispens enligt artikel 17 (se avsnitt 4.10) om uppdraget ska överstiga ett år eller om den nationella experten är stationerad i arbetslandet.

Den svenska arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter på de ersättningar som han har utgett. Den anställde tillgodoräknas PGI på hela det utbetalda beloppet inklusive ersättningen från kommissionen.

Nationella experter finns även vid the Joint Research Center (EU:s gemensamma forskningscenter).

---

<sup>5</sup> EU:s fem gemensamma institutioner är: Europeiska kommissionen, Europeiska unionens råd (ministerrådet), Europaparlamentet, EG-domstolen med förstainstansrätten och Revisionsrätten. Exempel på övriga institutioner och organ är: Europeiska ombudsmannen, Ekonomiska och sociala kommittén (Ecosoc), Europeiska investeringsbanken (EIB), Europeiska centralbanken, Regionkommittén, Europeiska investeringsfonden, Europeiska polisbyrån och Europeiska miljöbyrån.

## **2.10 Undantag från artikel 13–16 (dispens)**

### *Artikel 17*

#### *Undantag från artikel 13–16*

Två eller flera medlemsstater, dessa staters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter kan komma överens om undantag från bestämmelserna i artikel 13–16 till förmån för vissa grupper av personer eller för vissa personer.

Genom att tillämpa artikel 17 kan en anställd eller egenföretagare bli omfattad av lagstiftningen i ett annat medlemsland än vad som skulle ha blivit fallet om artiklarna 13–16 tillämpats.

### **Förordning 883/04**

Motsvarande regel i förordning 883/04 finns i artikel 16.

Artikel 17 kan tillämpas bl.a. för att en anställd ska kunna vara omfattad av hemlandets lagstiftning vid en utsändning som avses vara längre än ett år.

Enligt praxis inom EU godtar de flesta medlemsländer att artikel 17 tillämpas på utsändningar som avses vara upp till fem år.

Dessutom kan dispens tillgripas för att korrigera att en person har blivit omfattad av ”fel” lands socialförsäkring.

De behöriga myndigheterna/institutionerna i de berörda länderna måste vara överens om dispensen. En dispens måste också vara till fördel för den enskilda personen. En dispens får aldrig leda till att en person inte blir omfattad av något lands socialförsäkring.

Vid dispens utfärdas intyg på blankett E 101. En dispens kan även utfärdas retroaktivt.

För Sveriges del är Försäkringskassan behörig att handlägga ärenden rörande artikel 17.

## **2.11 Förordning (EEG) 574/72 (tillämpningsförordningen)**

### **2.11.1 Standardblanketter**

#### *Artikel 2.1*

Blanketter för intyg, bestyrkta utlåtanden, deklARATIONER, ansökningar och andra handlingar som behövs för

tillämpningen av förordningen och tillämpningsförordningen skall utarbetas av Administrativa kommissionen.

Två medlemsstater eller deras behöriga myndigheter kan efter samråd med Administrativa kommissionen komma överens om att sinsemellan använda förenklade blanketter.

De blanketter som kan bli aktuella för att bestämma vilket lands lagstiftning som ska tillämpas för rätt till förmåner och skyldighet att betala socialavgifter är:

E 101 intyg om tillämplig lagstiftning

E 102 förlängning av utsändningsperiod eller av verksamhet som egenföretagare

E 103 val av tillämplig lagstiftning. Denna blankett används för beskickningsanställda och EU:s hjälppersonal.

Alla officiella blanketter är uppställda på samma sätt, oberoende av vilket språk de är tryckta på. Svenska är officiellt EU-språk, varför svenska blanketter som ska skickas till annat medlemsland inte behöver översättas.

Reglerna om i vilka fall blankett ska utfärdas, vem som ska begära viss blankett och vilken institution som ska utfärda den, hur den behöriga institutionen ska förfara med blanketten m.m. finns i artiklarna 11, 11a och 12a.

## **Sjukförsäkringskort**

Från och med juni 2004 ersatte ett internationellt sjukförsäkringskort ("EU-kortet") blankett E 111 (intyg för rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat) och E 128 (intyg om rätt till nödvändiga vårdförmåner under vistelse i en medlemsstat). Tanken är att kortet så småningom ska ersätta ytterligare E-blanketter. Kortet gäller inom hela EES-området och i Schweiz. Det svenska kortet utfärdas av Försäkringskassan på begäran och gäller i tre år.

### **2.11.2 Rätten att välja för personer anställda vid beskickningar och konsulat**

#### *Artikel 13*

1. Den rätt att välja som avses i förordningens artikel 16.2 måste första gången utövas inom tre månader från den dag då personen anställdes på beskickningen eller då han blev privattjänare hos tjänstemän vid en sådan beskickning eller sådant konsulat. Valet skall ha verkan från och med den dag då an-



ställningen börjar.

Om personen i fråga på nytt utövar sin rätt att välja vid ett kalenderårs utgång skall valet ha verkan från och med det följande kalenderårets första dag.

2. Den person som utövar sin rätt att välja skall anmäla detta till den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning han har valt att omfattas av och samtidigt underrätta sin arbetsgivare om detta. Denna institution skall, om det behövs, vidarebefordra denna information till alla andra institutioner i samma medlemsstat enligt de föreskrifter som har utfärdats av denna medlemsstats behöriga myndighet.
3. Den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning personen i fråga har valt att omfattas av skall lämna honom ett intyg som anger att han omfattas av denna medlemsstats lagstiftning under den tid som han är anställd på beskickningen eller konsulatet eller som privattjänare hos tjänstemän vid en sådan beskickning eller ett sådant konsulat.
4. Om personen i fråga har valt att omfattas av tysk lagstiftning skall bestämmelserna i denna lagstiftning gälla som om han vore anställd på den plats där den tyska regeringen har sitt säte. Den behöriga myndigheten skall utse den behöriga sjukförsäkringsinstitutionen.

Möjligheten att välja gäller inte personal med diplomatstatus, som alltid följer reglerna för statsanställda. Övrig personal, dvs. medföljande privattjänare och lokalanställda, omfattas enligt huvudregeln av arbetslandets lagstiftning. Om de är medborgare i arbetsgivarlandet, kan de i stället välja att tillhöra det landets lagstiftning.

Intyg om val av tillämplig lagstiftning (blankett E 103) utfärdas av den behöriga institutionen i det land vars lagstiftning den anställde har valt att tillhöra. I Sverige utfärdas intyget av Försäkringskassan.

### 2.11.3 Rätten att välja för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal

#### Artikel 14

1. Den rätt att välja som avses i förfordningens artikel 16.3 måste utövas när anställningsavtalet träffas. Den myndighet som har rätt att sluta sådana avtal skall informera den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning den anställde har valt att omfattas av. Denna institution skall, om det behövs, vidarebefordra sådan information till alla andra institutioner i samma medlemsstat.
2. Den institution, som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning medlemmen av hjälppersonalen har valt att omfattas av, skall lämna honom ett intyg som anger att han omfattas av denna medlemsstats lagstiftning under den tid som han är anställd av Europeiska gemenskaperna som medlem av hjälppersonalen.
3. De behöriga myndigheterna i medlemsstaterna skall, när det behövs, utse behöriga institutioner för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal.
4. Om en medlem av hjälppersonalen, som är anställd inom en annan medlemsstats territorium än Tyskland, har valt att omfattas av tysk lagstiftning skall bestämmelserna i denna lagstiftning tillämpas som om medlemmen av hjälppersonalen vore anställd på den ort där den tyska regeringen har sitt säte. Den behöriga myndigheten skall utse den behöriga sjukförsäkringsinstitutionen.

Svenska medborgare som arbetar utomlands som hjälppersonal för EU:s institutioner och organ, kan välja att omfattas av svensk lagstiftning. Institutionen ska i så fall betala arbetsgivaravgifter i Sverige.

Valmöjligheten kan bara utövas en gång, nämligen i anslutning till anställningsavtalet. Den myndighet med vilken den anställde har slutit avtalet, ska underrätta Försäkringskassan om valet. Försäkringskassan utfärdar intyg om val av tillämplig lagstiftning (blankett E 103) till den anställde.

#### **2.11.4 Avtal om betalning av socialavgifter**

##### *Artikel 109*

##### *Överenskommelser om betalning av avgifter*

En arbetsgivare som inte har något fast driftställe i den medlemsstat inom vars territorium den anställde arbetar kan komma överens med den sistnämnde att denne skall överta arbetsgivarens skyldighet att betala avgifter.

Arbetsgivaren skall underrätta den behöriga institutionen eller, vid behov, den institution som har utsetts av medlemsstatens behöriga myndighet, om varje sådan överenskommelse.

En överenskommelse om betalning av avgifter enligt artikel 109 medför att arbetsgivaren befrias från avgiftsskyldighet och att den anställde i stället betalar avgifter enligt lagstiftningen i det land vars socialförsäkringssystem han ska tillhöra (= den behöriga staten).

#### **Tillämpningsfö- ordning 987/09**

Motsvarande regel i tillämpningsförordning 987/09 finns i artikel 21. 2.

Även enligt svensk lag kan en arbetsgivare och en arbetstagare komma överens om att arbetstagaren ska betala socialavgifterna själv i form av egenavgifter under förutsättning att arbetsgivaren saknar fast driftställe i Sverige (jfr även 3 kap. 2 a § AFL, 2 kap. 10 § LIP och 2 kap. 8 § SAL). Den anställde ska även betala allmän löneavgift.

Något krav på skriftligt avtal finns inte, men om arbetstagaren beskattas i Sverige ska han i sin inkomstdeklaration ange att en sådan överenskommelse finns (3 kap. 17 § lagen [2001:1227] om självdeklarationer och kontrolluppgifter, LSK).

Enligt tillämpningsförordningens artikel 109 ska dessutom arbetsgivaren underrätta den behöriga institutionen i arbetslandet, dvs. i Sverige Försäkringskassan, om avtalet. Särskild EU-blankett finns inte.

#### **Karenstid**

När avtal om betalning av avgifter har slutits har den anställde möjlighet att hos Försäkringskassan anmäla karenstid till sjukförsäkringen. Den anställde betalar då en nedsatt sjukförsäkringsavgift. Procentsatsen fastställs årligen i föreskrift av Försäkringskassan.

Om ett avtal saknas ska arbetsgivaren betala arbetsgivaravgifter i vanlig ordning.

*Exempel 28*

Ett franskt företag utan fast driftställe i Sverige, anställer en person bosatt i Sverige för att göra marknadsanalyser i Mälardalen. Arbetet beräknas ta tio månader. Avtal om socialavgifter har slutits.

Eftersom avtal om socialavgifter har slutits ska den anställda själv betala egenavgifter i Sverige. Eftersom arbetstagaren är obegränsat skattskyldig i Sverige ska han även betala allmän löneavgift.

## **3 Förordning (EG) 883/2004 och tillämpnings- förordning (EG) 987/09**

### **3.1 Inledning**

Den första maj 2010 trädde Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 samordning av de sociala trygghetssystemen (fortsättningsvis kallad förordning 883/04 eller grundförordningen) samt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/09 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (fortsättningsvis kallad tillämpningsförordning 987/09 eller tillämpningsförordningen) i kraft. Förordningarna ersatte förordning 1408/71 och dess tillämpningsförordning 574/72. Dessa förordningar kommer dock under en övergångsperiod att vara tillämpliga i vissa situationer, se vidare avsnitt 3.15.

Det är Försäkringskassan som beslutar om försäkrings-tillhörighet. Försäkringskassan har utfärdat två vägledningar där frågor om försäkringstillhörighet behandlas.

Vägledning 2004:4, Förmåner vid ålderdom och dödsfall enligt EG-förordningarna 1408/71 och 574/72 samt enligt konventioner om social trygghet och Vägledning 2004:11, Tillämplig lagstiftning, EU, socialförsäkringskonventioner m.m.

### **3.2 Lagvalsregler, artiklarna 11–16**

I förordning 883/04 avdelning II, artiklarna 11–16, de så kallade lagvalsreglerna, finns bestämmelser om vilken medlemsstats lagstiftning om social trygghet som ska tillämpas vid olika situationer av anställning och egenföretagarverksamhet. I tillämpningsförordningen 987/09 avdelning II, artiklarna 14–21 finns kompletterande bestämmelser till lagvalsreglerna i förordning 883/04.

Personer för vilka förordning 883/04 är tillämplig ska endast omfattas av lagstiftningen i en medlemsstat. Detta följer av den allmänna bestämmelsen i artikel 11.1 Lagvalsreglerna är tvingande och gäller även om behörig institution inte har fattat beslut i en viss situation där personen ska tillhöra en annan medlemsstats lagstiftning än där han arbetar.

I detta kapitel redovisas konsekvenserna av lagvalsreglerna i förordningen och tillhörande tillämpningsförordning avseende beräkning av pensionsgrundande inkomst (PGI) och skyldigheten att betala socialavgifter vid olika former av anställning och egenverksamhet.

I kapitlet kommenteras även skillnader mellan förordning 883/04 och förordning 1408/71. Utförliga kommentarer till 1408/71 och tillhörande tillämpningsförordning finns i avsnitt 2.

### **3.3 Tillämplig lagstiftning**

#### *Artikel 11.1 förordning 884/04*

De personer som denna förordning tillämpas på skall omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning. Denna lagstiftning skall fastställas i enlighet med denna avdelning.

Av artikel 11 1 framgår att en person som omfattas av grundförordningen endast ska omfattas av en medlemsstats lagstiftning oavsett om han arbetar i en eller flera medlemsstater. I förordning 883/04 finns inte, till skillnad mot i 1408/71, någon möjlighet att tillhöra två medlemsstaters lagstiftningar under en och samma period. Se dock avsnitt 3.15 om övergångsbestämmelserna till förordning 883/04.

Motsvarande artikel i 1408/71 är artikel 13.1.

#### *Artikel 11.2 förordning 884/04*

Vid tillämpningen av denna avdelning skall de personer som med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare erhåller en kontantförmån anses utöva denna verksamhet. Detta skall inte gälla ersättning i form av pensioner vid invaliditet, ålderdom eller till efterlevande eller ersättning i form av pension vid olycksfall i arbetet eller arbetsjukdomar och inte heller kontanta sjukvårds som är obegränsade i tid.

Artikeln innebär att i de fall en medlemsstat betalar ut en kontantförmån, exempelvis sjukpenning, ska mottagaren anses

utöva denna verksamhet vilket medför att lagvalsreglerna blir tillämpliga även i denna situation.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande skrivning saknas i 1408/71.

*Artikel 11.3 förordning 884/04*

Om inget annat följer av artiklarna 12–16, skall

- a. en person som har anställning eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,
- b. en offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör,
- c. en person som erhåller arbetslöshetsersättning i enlighet med artikel 65 enligt lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt omfattas av den medlemsstatens lagstiftning,
- d. en person som är inkallad eller återinkallad till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,
- e. en person på vilken a–d inte är tillämpliga omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt, utan att det påverkar tillämpningen av andra bestämmelser i denna förordning enligt vilka personen har rätt till förmåner enligt lagstiftningen i en eller flera andra medlemsstater.

**Anställda och  
egenföretagare**

En person som omfattas av förordning 883/04 och som anställs för arbete eller utför arbete som egenföretagare i en medlemsstat ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han utför arbetet oavsett om han bor i en annan medlemsstat eller om arbetsgivaren har säte i en annan medlemsstat (principen om arbetslandets lag).

För Sveriges del innebär det att den som är bosatt i en medlemsstat och anställs för arbete eller arbetar som egenföretagare i Sverige ska omfattas av svensk socialförsäkring. Personen ska tillgodoräknas PGI för sin arbetsinkomst eftersom Sverige är arbetsland.

**Skyldighet att betala socialavgifter**

Arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige. I artikel 21.1 i tillämpningsförordning 987/09 anges att en arbetsgivare som har sitt säte eller driftställe utanför den behöriga medlemsstaten ska fullgöra alla skyldigheter som föreskrivs enligt den lagstiftning den anställde omfattas av, särskilt vad gäller skyldigheten att betala föreskrivna avgifter. Skrivningen i tillämpningsförordningen saknar motsvarande artikel i förordning 1408/71 och i tillämpningsförordningen 574/72. Skrivningen i tillämpningsförordningen har tydliggjort att förordningen styr över både rättigheter och skyldigheter vad gäller socialförsäkringen. Egenföretagarens skyldigheter att betala socialavgifter har inte reglerats i tillämpningsförordningen men den skyldigheten följer av den allmänna regeln om att medlemsstatens lagstiftning ska tillämpas.

**För- och efterskotts-  
betalningar**

Av skrivningen i grundförordningen framgår att det är *var* arbetet har utförts som styr vilken medlemsstats lagstiftning som ska tillämpas. Var personen befinner sig när utbetalning för arbete sker är av underordnad betydelse. Skatteverkets uppfattning är att regeln om arbetslandets lag även blir tillämplig i samband med för- och efterskottsbetalningar hänförligt till arbete som utförts under tid som personen omfattats av en viss medlemsstats lagstiftning. Detta gäller även om personen vid tidpunkten för utbetalningen är bosatt i en annan medlemsstat (Skatteverket 2009-09-21, dnr 131 725372-09/111). En person som enligt förordningen ska omfattas av en annan medlemsstats socialförsäkring än där han är bosatt har samma rättigheter och skyldigheter som de medborgare som är bosatta i den medlemsstaten (artikel 4 i förordning 883/04).

Om svensk lagstiftning är tillämplig ska personen omfattas av såväl de arbetsbaserade som de bosättningsbaserade förmånerna oavsett om personen uppfyller kraven för bosättning här eller inte. Socialavgifter ska endast betalas i Sverige. Också mycket korta arbetsperioder kommer att ge rätt till förmåner samt ligga till grund för socialavgifter.

**Avtal om socialavgifter**

Enligt huvudregeln ska utländsk arbetsgivare betala arbetsgivaravgifter för de personer som arbetar i Sverige för hans räkning. Om arbetsgivaren saknar fast driftställe i Sverige kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om att den anställde själv ska betala sina socialavgifter, i form av egenavgifter, se artikel 212 i tillämpningsförordning 987/09. Skrivningen i 987/09 skiljer sig från motsvarande skrivning i artikel 109 i tillämpningsförordning 574/72 på så sätt att



arbetsgivarens slutliga betalningsansvar har lyfts fram och tydliggjorts i 987/09.

För egenföretagaren gäller att även om personen inte ska beskattas här så har han rätt till beräkning av PGI på näringsinkomsten trots att egenavgifter lagligen inte kan påföras.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artiklar i 1408/71 är 13 2.a och b).

*Exempel 1*

En tysk medborgare bosatt i Norge arbetar vid ett exportföretag i Charlottenberg. Han pendlar dagligen mellan Norge och Sverige. Eftersom arbetet utförs i Sverige ska den tyske medborgaren omfattas av svensk socialförsäkring. Han ska tillgodoföras PGI och arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter i Sverige. Avtal om betalning av socialavgifter kan inte slutas eftersom arbetsgivaren har fast driftställe i Sverige.

*Exempel 2*

En brittisk medborgare bosatt i Storbritannien kommer till Sverige för att arbeta här i tre månader för ett svenskt bolag. Han har fått beslut om att betala särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK). Den brittiska medborgaren ska omfattas av svensk socialförsäkring. Han ska tillgodoföras PGI och bolaget ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige. Avtal om betalning av socialavgifter kan inte slutas eftersom arbetsgivaren har fast driftställe i Sverige.

*Exempel 3*

En svensk medborgare bosatt i Sverige har under tre år arbetat i Norge åt ett norskt företag. Under den tid som arbetet utfördes omfattades personen av socialförsäkringen i Norge. Efter det att personen avslutat sin anställning i Norge och flyttat tillbaka till Sverige har det norska bolaget betalat ut en försenad bonus. Eftersom bonusen hänför sig till arbete som utfördes under tid som personen omfattades av norsk lagstiftning ska inkomsten inte ligga till grund för beräkning av PGI i Sverige även om personen vid utbetalningstillfället är bosatt i Sverige.

**Offentligt  
anställda**

Offentlig anställda omfattas, enligt grundförordningen, av det lands lagstiftning som sysselsätter dem. Detta gäller oavsett om arbetet utförs i den offentliga arbetsgivarens "hemland"

eller för dennes räkning i annan medlemsstat. För offentligt anställda medger förordningen normalt inget undantag från regeln om tillhörighet till lagstiftningen i den medlemsstat som sysselsätter dem. Se dock art. 13.4 som reglerar försäkrings-tillhörighet vid arbete i flera medlemsstater. Som offentligt anställd räknas statligt anställda samt kommunal- och landstingsanställda. Anställda i statliga bolag räknas inte som offentligt anställda.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 13.2.d).

*Exempel 4*

En svensk medborgare, anställd vid UD, får en tjänst som kulturattaché i Wien. Eftersom den svenske medborgaren är offentligt anställd ska han omfattas av svensk socialförsäkring under hela tiden eftersom den offentliga arbetsgivaren är svensk. Han ska tillgodoföras PGI på intjänad inkomst och UD ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige.

Punkterna c och d kommenteras inte.

Punkt e fungerar som en säkerhetsventil för att den som är omfattad av förordningen aldrig ska kunna ställas helt utan socialförsäkring i något medlemsland. Regeln är inte tillämplig på den som förvärvsarbetar.

### **3.4 Särskilda regler för personer som arbetar ombord på havsgående fartyg**

*Artikel 11.4 förordning 884/04*

Vid tillämpningen av denna avdelning skall en verksamhet som normalt utförs av en anställd eller en egenföretagare ombord på ett havsgående fartyg som för en medlemsstats flagg betraktas som arbete utfört i denna medlemsstat. Dock skall den som är anställd på ett fartyg under en medlemsstats flagg och som får sin lön för denna verksamhet från ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt i en annan medlemsstat, omfattas av den sistnämnda medlemsstatens lagstiftning, om han är bosatt i den staten. Det företag eller den person som betalar lönen skall betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av den lagstiftningen.

En person som arbetar på havsgående fartyg ska normalt tillhöra socialförsäkringen i ”flagglandet”. Om lönen betalas ut av ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt i en annan medlemsstat ska han omfattas det landets socialförsäkring om han är bosatt i den staten. Artikeln omfattar alla som arbetar på havsgående fartyg oavsett om man räknas som sjöman eller inte. Som havsgående fartyg räknas även fartyg som trafikerar Östersjön. Huvudregeln är att den som arbetar på havsgående fartyg ska tillhöra flagglandets lagstiftning. Endast i de fall personen får sin lön från en arbetsgivare som har sitt säte i samma medlemsstat där personen är bosatt ska personen tillhöra den medlemsstatens lagstiftning i stället för flagglandets lagstiftning.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 13.2c). Någon motsvarighet till de särskilda utsändningsreglerna för sjömän i artikel 14b i 1408/71 finns inte i grundförordningen.

### **3.5 Utsändning – anställda**

#### *Artikel 12.1 förordning 883/04*

En person som är anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet där skall, när personens arbetsgivare sänder ut denne för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsatt omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan person.

#### *Artikel 14 tillämpningsförordning 987/09*

1. Vid tillämpningen av artikel 12.1 i grundförordningen menas med ”en person som är anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som vanligen bedriver sin verksamhet där, när personens arbetsgivare sänder ut denne för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat”, bl.a. en person som anställs i syfte att sändas ut till en annan medlemsstat under förutsättning att den berörda personen, omedelbart innan denna tillträder anställningen, redan omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där personens arbetsgivare är etablerad.

2. Vid tillämpning av artikel 12.1 i grundförordningen ska uttrycket ”som normalt bedriver sin verksamhet där”, avses en arbetsgivare som vanligtvis bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet på territoriet i den medlemsstat där företaget är etablerat, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs.

En anställd som sänds ut av sin arbetsgivare till en annan medlemsstat för att där utföra arbete för sin ordinarie arbetsgivares räkning ska omfattas av lagstiftningen i utsändningslandet under förutsättning att arbetet inte förväntas pågå längre tid än 24 månader och personen inte sänds ut för att ersätta någon annan person. Även den som anställs för att sändas ut uppfyller kraven för utsänd förutsatt att han omedelbart innan anställningens början tillhörde lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivaren bedriver sin ordinarie verksamhet.

Vid utsändning (högst 24 månader) från Sverige beräknas PGI i Sverige även om inte inkomsten ska beskattas här.

Om utsändningen ska vara längre än 24 månader kommer personen redan från första utsändningsdagen att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där arbetet utförs.

Utsändningsreglerna tillämpas mellan samtliga medlemsstater. För svenskt vidkommande innebär det att utsändningstiden enligt förordningen är längre än den utsändningstid som anges i SAL. Några planer på att förlänga utsändningstiden till två år i svensk lag finns inte.

### **Omfattande verksamhet**

För att en utsändning ska föreligga krävs att den anställde vid utsändningsögonblicket är omfattad av socialförsäkringen i det land där arbetsgivaren finns och där han normalt arbetar. Av beslut nr A2<sup>6</sup> framgår att den utsände under minst en månad innan utsändningen påbörjades omfattats av lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivaren är etablerad. Vidare har man i förordning 883/04 ställt upp krav på att arbetsgivaren

---

<sup>6</sup> Beslut nr A2 om tolkningen av artikel 13 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, 2010/C 106/02.

ska bedriva en omfattande verksamhet i den medlemsstat som personen sänds ut från. I artikel 14.2 i tillämpningsförordningen anges att med ”som normalt bedriver sin verksamhet där” avses en arbetsgivare som vanligtvis bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet i den medlemsstat där företaget är etablerat. Avsikten med regeln är att förhindra att företag registrerar så kallade ”brevlådeföretag” i länder som har låga socialavgifter för att på så sätt minska kostnaderna för socialavgifter.

Av beslut A2 framgår att den viktiga och avgörande faktorn för utsändning är att arbetet fortsätter att utföras för det utsändande företags räkning under hela utsändningsperioden.

Omedelbart på varandra följande utsändningar till olika medlemsstater ska i varje enskilt fall innebära en ny utsändningsperiod. Ett kort avbrott i arbetsgivarens arbete hos företaget i sysselsättningsstaten ska oavsett orsak inte betraktas som ett avbrytande av utsändningsperioden. När en arbetstagare har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny utsändningsperiod för samma arbetstagare, samma arbetsgivare och samma medlemsstat tillåtas förrän efter två månader från den dag den första utsändningen löpte ut<sup>7</sup>

När en person sänds ut till en annan medlemsstat för att utföra arbete där ska arbetsgivaren om möjligt i förväg informera den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig. Försäkringskassan har begärt att bli underrättade om samtliga utsändningar som sker till Sverige, se vidare avsnitt 3.15 om medlemsstaternas samarbete.

## **Förordning 1408/71**

Motsvarande artiklar i 1408/71 är artikel 14.1a och b). Utsändningstiden har i grundförordningen förlängts från 12 månader till 24 månader. Vidare har möjligheten till förlängning utsändningstiden som fanns i 1408/71 tagits bort.

### *Exempel 5*

En italiensk medborgare som arbetar i Italien sänds av sin arbetsgivare ut för dennes räkning utföra arbete i Sverige i 28 månader.

Eftersom utsändningstiden är längre än 24 månader ska personen redan från första arbetsdagen omfattas av

---

<sup>7</sup> EU:s beslut nr A2

svensk lagstiftning. Personen ska tillgodoföras PGI på arbetsinkomsten.

*Exempel 6*

En person bosatt i Sverige sänds av sin svenske arbetsgivare till Polen för att utföra arbete där i 18 månader.

Eftersom utsändningstiden understiger 24 månader ska personen tillhöra svensk socialförsäkring under hela utsändningstiden. PGI ska beräknas på arbetsinkomsten.

*Exempel 7*

Ett svenskt bolag som inte bedriver någon verksamhet i Sverige anställer en person för att sända ut honom till Tyskland för att arbeta som byggarbetare för det svenska bolagets räkning.

Eftersom det svenska bolaget inte bedriver någon verksamhet i Sverige, varken byggverksamhet eller personaluthyrningsverksamhet ska personen redan från första dagen omfattas av tysk lagstiftning. För att det ska vara frågan om utsändning krävs att den utsändande arbetsgivaren bedriver omfattande verksamhet i den medlemsstat varifrån den anställde sänds ut.

### **3.6 Utsändning – egenföretagare**

*Artikel 12.2 förrordning 883/04*

En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat och som skall bedriva liknande verksamhet i en annan medlemsstat, skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att verksamheten inte förväntas vara längre än 24 månader.

*Artikel 14.3 och 4 tillämpningsförrordning 987/09*

3. När artikeln 12.2 i grundförrordningen ska tillämpas, ska uttrycket ”en person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare” avse en person som stadigvarande utövar omfattande verksamhet på territoriet i den medlemsstat där personen är etablerad. Denna person måste framför allt redan ha utövat sin verksamhet under en viss tid innan denna önskar utnyttja bestämmelserna i den artikeln och måste, under alla perioder av tillfällig verksamhet i en annan medlemsstat

fortsätta att, i den medlemsstaten där personen är etablerad, uppfylla kraven för utövande av sin verksamhet i syfte att kunna återuppta denna vid återkomsten.

4. När artikel 12.2 i grundförordningen tillämpas, ska kriteriet för att fastställa om den verksamhet som en egenföretagande ska utöva i en annan medlemsstat är ”liknande” den verksamhet som egenföretagaren normalt utövar, vara verksamhetens faktiska karaktär, och inte att verksamheten eventuellt betraktas som anställning eller egenföretagare i den andra medlemsstaten.

En person som normalt bedriver näringsverksamhet inom en medlemsstat territorium och som utför arbete inom en annan medlemsstats territorium för en tid som inte förväntas överstiga 24 månader ska fortsätta vara försäkrad i den medlemsstat där han normalt bedriver sin verksamhet under förutsättning att den verksamhet som han bedriver i den andra medlemsstaten är av liknande karaktär som den som han bedriver i den ursprungliga medlemsstaten.

**Normalt bedriver verksamhet**

Förordningens utsändningsregler för egenföretagare motsvarar de utsändningsregler som finns för anställda. För att det ska vara frågan om en utsändning krävas att personen bedriver en omfattande verksamhet inom det territorium där han är etablerad. Det räcker inte med att registrera en verksamhet i sitt hemland och därefter sända ut sig själv till en annan medlemsstat för att arbeta där. Av beslut A2 framgår att med ”normalt bedriver sin verksamhet” avses en egenföretagare som bedrivit sin verksamhet under minst två månader.

Det finns även krav på att personen bibehåller sin verksamhet där han är etablerad under utsändningstiden. För Sveriges del kan bibehållen verksamhet styrkas genom till exempel innehav av F-skattsedel, redovisning av moms, innehav av kontorsutrymmen eller andra lokaler.

**Liknande verksamhet**

För att det ska vara frågan om utsändning krävs även att den verksamhet som ska bedrivas under utsändningstiden är av liknande karaktär som den verksamhet som bedrivs i hemlandet. Det spelar ingen roll hur verksamheten klassificeras i

arbetslandet, dvs. om den betecknas som anställning eller egenföretagande<sup>8</sup>.

**Förrordning  
1408/71**

Motsvarande artiklar i 1408/71 är 14a 1.a och b)

*Exempel 8*

En egenföretagare i Sverige ska arbeta som egenföretagare i Frankrike under 18 månader. Arbetet i Frankrike är ett led i det arbete som företagaren bedriver i Sverige. Eftersom arbetet ska pågå kortare tid än 24 månader ska personen omfattas av svensk socialförsäkring under hela utsändningstiden.

*Exempel 9*

En person registrera en byggverksamhet i Sverige och åker därefter till Norge för att utföra byggarbete som egenföretagare i 6 månader. Eftersom personen inte har utövat sin verksamhet i Sverige under viss tid innan han tog arbetet i Norge ska personen inte omfattas av svenskt socialförsäkring under den tid som han arbetar som egenföretagare i Norge.

*Exempel 10*

En elektriker (egenföretagare) får ett uppdrag som tolk i Finland. Uppdraget ska pågå i tio månader. Även om arbetet i Finland är självständigt så skiljer sig arbetet helt från det arbete som personen bedriver som egenföretagare i Sverige och utsändningsreglerna är därför inte tillämpliga. Personen ska omfattas av finsk socialförsäkring under tiden som han arbetar där.

### **3.7 Verksamhet i två eller flera medlemsstater – anställd**

*Artikel 13 förrordning 883/04*

1. En person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater skall omfattas av
  - a. lagstiftningen i den medlemsstat där han är bosatt, om han utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstaten eller om han är anställd av flera

---

<sup>8</sup> EU-kommissionen, Praktisk vägledning, Lagstiftningen som gäller för anställda i EU och EES samt Schweiz, maj 2010. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=868>



företag eller av flera arbetsgivare som har sitt säte eller har sin verksamhet i olika medlemsstater, eller

- b. lagstiftningen i den medlemsstat där det företag eller den arbetsgivare som sysselsätter honom har sitt säte eller har sin verksamhet, om han inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han är bosatt.

*Artikel 14. 5 och 7 och 8 tillämpningsförordning 987/09*

5. När artikel 13.1 i grundförordningen tillämpas, ska en person som ”normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater” särskilt avse en person som

- a. samtidigt med anställningen i en medlemsstat arbetar som anställd i en eller flera andra medlemsstater, oberoende av denna separata anställnings varaktighet eller art,
3. i två eller flera medlemsstater kontinuerligt har olika anställningar, med undantag för marginella anställningar, oberoende av hur ofta eller hur regelbundet växlingen sker.

7. För att kunna skilja anställningarna och verksamheterna enligt punkterna 5 och 6 från de fall som anges i artikel 12.1 och 12.2 i grundförordningen ska varaktigheten för anställningen eller verksamheten i en eller flera medlemsstater vara avgörande (dvs. om den är permanent eller av mer exceptionell eller tillfällig natur). I detta syfte ska det genomföras en samlad bedömning av alla relevanta fakta, däribland – när det gäller en anställd person – särskilt arbetsplatsen såsom den fastställs i anställningsavtalet.

8. När artikel 13.1 och 13.2 i grundförordningen tillämpas, ska uttrycket ”väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare i en medlemsstat” anses innebära att en kvantitativt omfattande del av allt arbete som anställd eller av all verksamhet som egenföretagare i den medlemsstaten, utan att det nödvändigtvis behöver röra sig om den största delen av arbetet eller verksamheten.

För att kunna avgöra huruvida en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten utförs i en medlemsstat, ska följande vägledande kriterier beaktas:

- a. När det gäller anställning, arbetstid och/eller lön.
- b. När det gäller verksamhet som egenföretagare, omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster och/eller inkomst.

Inom ramen för en samlad bedömning ska en andel som understiger 25 % av ovannämnda kriterier vara en indikator på att en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten inte utförs i den berörda medlemsstaten.

Bosättningslandets lagstiftning blir tillämplig dels när personen arbetar för samma arbetsgivare i flera länder och däribland bosättningslandet, dels när personen arbetar i olika länder för flera olika arbetsgivare med säte i olika medlemsstater. I det sistnämnda fallet behöver den anställda inte arbeta i bosättningslandet för att denna medlemsstats lagstiftning ska bli tillämplig.

När den anställda arbetar i flera länder för en och samma arbetsgivare, utan att vara bosatt i någon av medlemsstaterna ska han tillhöra socialförsäkringen i den medlemsstat där den arbetsgivare som sysselsätter honom har sitt säte eller sin verksamhet.

För att avgöra vilken medlemsstats socialförsäkring som ska bli tillämplig måste det göras en bedömning av var personen har sin bostadsort, om det handlar om normalt arbete i två eller flera länder samt om en väsentlig del av arbetet utförs i den medlemsstat där personen är bosatt.

#### **Förfordning 1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 14.2.b). De särskilda reglerna för flygande och resande personal har inte överförts till grundförfordningen vilket innebär att samma regler gäller för flygande och resande personal som för övriga som arbetar i två eller flera medlemsstater. Kommissionen arbetar med att ta fram vägledningar för hur resande och flygande personal ska bedömas när det gäller frågan om var arbetet är utfört.

#### **Normalt arbetar som anställd i två eller fler medlemsstater**

Av artikel 14.5a och b i tillämpningsförfordningen framgår att när artikel 13.1 i grundförfordningen tillämpas ska en person som ”normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater” särskilt avse en person som samtidigt med anställningen i en medlemsstat arbetar som anställd i en eller flera andra medlemsstater, oberoende av den separata anställningens varaktighet eller art. Som ”normalt arbetar i två eller flera medlemsstater” anses även den som kontinuerligt har olika

**Väsentlig del  
av arbetet**

anställningar, med undantag för marginella anställningar, oberoende av hur ofta eller hur regelbundet växlingen sker.

Av artikel 14.8 tillämpningsförordningen framgår att vid bedömningen av ”väsentlig del av arbetet” ska en kvantitativ omfattande del av allt arbete som anställd i den medlemsstaten utan att det nödvändigtvis behöver röra sig om den största delen av arbetet. Inom ramen för en samlad bedömning ska en andel som uppgår till 25 % eller mer av arbetstid och eller lön vara en indikator på att en väsentlig del av arbetet som anställd utförs i den berörda medlemsstaten. Reglerna i tillämpningsförordningen innebär att Öresundsöverenskommelsen i sin nuvarande utformning har spelat ut sin roll eftersom reglerna i tillämpningsförordningen möjliggör att den som har en arbetsgivare i en annan medlemsstat kan utföra visst arbete i bosättningsstaten utan att socialtillhörigheten flyttas dit. När det gäller personer som tar ett extraarbete i bosättningsstaten är det fortfarande oklart om reglerna om väsentlig del blir tillämpliga. Diskussioner pågår och förordning 883/04 kan komma att ändras så att det klart framgår att även denna situation omfattas av väsentlighetskravet.

När de berörda institutionerna ska fastställa tillämplig lagstiftning vad gäller begreppet väsentlig del ska de beakta den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna (artikel 14.10).

En person som arbetar i två eller flera medlemsländer ska informera behörig institution om detta. Den utsedda institutionen i bosättningslandet ska utan dröjsmål fastställa vilken lagstiftning som är tillämplig på den berörda personen. Det inledande beslutet ska vara provisoriskt och institutionen ska underrätta de utsedda institutionerna i varje medlemsstat där arbete utförs.

På begäran av den anställde eller av arbetsgivaren, ska den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig utfärda ett intyg om att lagstiftningen är tillämplig.

*Exempel 11*

En svensk medborgare, bosatt i Sverige, arbetar samtidigt åt flera företag med säte i olika medlemsländer. Arbete utförs även i Sverige.

Eftersom personen samtidigt arbetar åt olika arbetsgivare ska personen tillhöra svensk socialförsäkring. Personen ska ha PGI på samtliga inkomster och de utländska arbetsgivarna ska betala arbetsgivaravgifter i

Sverige. Personen ska informera Försäkringskassan om att han arbetar i två eller flera medlemsstater. Försäkringskassan ska fastställa vilken lagstiftning som ska gälla (i detta fall blir svensk lagstiftning tillämplig) och kassan ska sedan underrätta den anställde om beslutet.

Eftersom personen i exemplet har flera olika arbetsgivare och utför arbete i flera olika medlemsstater blir svaret det samma även om han inte till någon del utför arbete i Sverige.

*Exempel 12*

En person bosatt i Sverige utför arbete i Danmark och Tyskland för en och samma arbetsgivare med säte i Frankrike. Personen utför inte något arbete i Sverige.

Eftersom personen i exemplet arbetar i flera olika medlemsstater åt en och samma arbetsgivare men inte till någon del i bosättningslandet ska han tillhöra det lands socialförsäkring där arbetsgivaren har sitt säte, dvs. han ska tillhöra socialförsäkringen i Frankrike.

*Exempel 13*

Om personen i exempel 13 även till väsentlig del, normalt 25 % eller mer, utför arbete i Sverige ska han i stället tillhöra svensk socialförsäkring.

*Exempel 14*

En person bosatt i Sverige utför arbete i Norge och Danmark för en rysk arbetsgivare.

Eftersom personen arbetar i flera medlemsstater åt en arbetsgivare som är etablerad utanför unionens territorium ska personen omfattas av bosättningslandets socialförsäkring, dvs. svensk socialförsäkring. Personen ska ha PGI på samtliga inkomster och de ryska arbetsgivarna ska betala arbetsgivaravgifter i Sverige.

**Förordning  
1408/71**

De särskilda reglerna för resande eller flygande personal som återfinns i artikel 14 2 a) har avskaffats i grundförordningen 883/04. Resande och flygande personal ska bedömas efter samma regler som övriga personer som utför arbete i två eller flera medlemsländer. Diskussioner pågår om hur bedömningen av väsentlig del av arbetet ska bedömas för dessa personal-kategorier. Resande och flygande personal kan under en över-

gångsperiod fortsätta att omfattas av en annan medlemsstats lagstiftning än vad förordning 883/04, se vidare avsnitt 3.15.

### **3.8 Verksamhet i två eller flera medlemsstater – egenföretagare**

#### *Artikel 13.2 förordning 883/04*

En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater skall omfattas av

- a. lagstiftningen i den medlemsstat där han är bosatt, om han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna medlemsstat, eller
- b. lagstiftningen i den medlemsstat där hans verksamhets huvudsakliga intressen finns, om han inte är bosatt i en av de medlemsstater där han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet.

#### *Artikel 14.6–10 i tillämpningsförordning 987/09*

6. När artikel 13.2 i grundförordningen tillämpas, ska en person som ”normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater” särskilt avse en person som samtidigt eller omväxlande utövar en eller flera separata verksamheter som egenföretagare, oberoende av dessa verksamheters art, i två eller flera medlemsstater.

7. För att kunna skilja anställningarna och verksamheterna enligt punkterna 5 och 6 från de fall som anges i artikel 12.1 och 12.2 i grundförordningen ska varaktigheten för anställningen eller verksamheten i en eller flera medlemsstater vara avgörande (dvs. om den är permanent eller av mer exceptionell eller tillfällig natur). I detta syfte ska det genomföras en samlad bedömning av alla relevanta fakta, däribland – när det gäller en anställd person – särskilt arbetsplatsen såsom den fastställs i anställningsavtalet.

8. När artikel 13.1 och 13.2 i grundförordningen tillämpas, ska uttrycket ”väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare i en medlemsstat” anses innebära att en kvantitativ omfattande del av allt arbete som anställd eller av all verksamhet som egenföretagare i den medlemsstaten,

utan att det nödvändigtvis behöver röra sig om den största delen av arbetet eller verksamheten.

För att kunna avgöra huruvida en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten utförs i en medlemsstat, ska följande vägledande kriterier beaktas:

- a. När det gäller anställning, arbetstid och/eller lön.
- b. När det gäller verksamhet som egenföretagare, omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster och/eller inkomst.

Inom ramen för en samlad bedömning ska en andel som understiger 25 % av ovannämnda kriterier vara en indikator på att en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten inte utförs i den berörda medlemsstaten.

9. När artikel 13.2 b i grundförfordningen tillämpas, ska en egenföretagares verksamhets ”huvudsakliga intressen” fastställas med beaktande av alla aspekter av egenföretagarens förvärvsverksamhet, bland annat den ort som är det fasta och permanenta sätet för egenföretagarens verksamhet, verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet, antalet tillhandahållna tjänster samt egenföretagarens preferens såsom den framgår av samtliga omständigheter.

10. För att kunna fastställa tillämplig lagstiftning enligt punkterna 8 och 9 ska de berörda institutionerna beakta den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna.

Den som är egenföretagare i flera medlemsstater och som utför en väsentlig del (normalt 25 % eller mer) av arbetet inom den stat där han är bosatt ska omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet. Om han inte är bosatt i någon av de medlemsstater där han utför en väsentlig del av sin verksamhet ska han tillhöra socialförsäkringen i den medlemsstat där han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet (25 % eller mer av omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster och/eller inkomst).

Oavsett vilken medlemsstats socialförsäkring som ska tillämpas enligt denna artikel ska hela inkomsten från den bedrivna näringsverksamheten hänföras till en och samma medlemsstat. Detta gäller oavsett var inkomsten ska beskattas.

För att avgöra vilken medlemsstats socialförsäkring som ska bli tillämplig måste det göras en bedömning av var företagaren

har sin bostadsort, om det handlar om normalt arbete i två eller flera länder samt om en väsentlig del av verksamheten bedrivs i den medlemsstat där personen är bosatt. Om han inte bedriver verksamhet i det land där han är bosatt måste man även fastställa var egenföretagaren har verksamhetens ”huvudsakliga intressen”. Huvudsakliga intressen fastställs med beaktande av alla aspekter av egenföretagarens förvärvsverksamhet, bland annat den ort som är det fasta och permanenta sätet för egenföretagarens verksamhet, verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet, antalet tillhandahållna tjänster samt företagarens preferens såsom det framgår av samtliga omständigheter, artikel 14.8 i tillämpningsförordningen.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/1 är artikel 14a 2.

*Exempel 15*

En person bosatt i Sverige bedriver verksamhet som egenföretagare i Sverige, Danmark och Norge. Den största delen av verksamheten bedriver han i Sverige.

Eftersom personen bedriver en väsentlig del av verksamheten i sitt bosättningsland ska han tillhöra svensk socialförsäkring. Även de inkomster som han tjänar på verksamheten i Danmark och Norge ska grunda rätt till PGI oavsett om inkomsten ska beskattas här eller inte.

### **3.9 Särskilda regler för personer med inkomst både av anställning och av egenverksamhet**

*Artikel 13.3*

En person som normalt arbetar som anställd och bedriver verksamhet som egenföretagare i olika medlemsstater skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han har anställning eller, om han bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater, av den lagstiftning som fastställs i enlighet med punkt 1.

Enligt artikel 13.3 ska en person som är anställd inom en medlemsstat och samtidigt är egenföretagare i en annan medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den stat där han är anställd. Om anställningen i sin tur innebär arbete i flera medlemsstater bestäms den behöriga staten mot bakgrund av p. 1 i artikel 13.

Bestämmelsen innebär att anställningen styr vilken medlemsstats socialförsäkring som blir tillämplig. Om personen arbetar som anställd i fler medlemsstater avgör reglerna för arbete i flera länder var personen ska vara försäkrad.

## **Förförordning 1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 14c samt bilaga 7.

### *Exempel 16*

En person bosatt i Sverige arbetar som egenföretagare här och har en anställning i Danmark. Eftersom han arbetar som anställd i Danmark ska han tillhöra dansk socialförsäkring. Näringsinkomsten, som beskattas i Sverige, ska inte ligga till grund för PGI här. Näringsinkomsten ska i stället ligga till grund för beräkning av pensionsgrundande inkomst i Danmark.

### *Exempel 17*

En egenföretagare bosatt och verksam i Finland arbetar även som anställd i Sverige. Eftersom personen arbetar som anställd i Sverige ska han tillhöra svensk socialförsäkring. Även näringsinkomsten ska ligga till grund för beräkning av PGI. Detta gäller även om inkomsten inte beskattas här.

Observera att förförordning 883/04 i detta avseende skiljer sig från den gamla förförordningen 1408/71. Enligt den gamla förförordningen fanns det möjlighet att i vissa fall tillhöra två socialförsäkringssystem i de fall man bedrev näringsverksamhet i bosättningslandet samt hade en anställning i en annan medlemsstat. Denna möjlighet har tagits bort i 883/04. Under en övergångsperiod kan en person fortsätta att omfattas av två medlemsländers lagstiftning, se vidare avsnitt 3.15.

## **3.10 Särskilda regler för personer som är offentlig anställda och även har andra arbetsgivare**

### *Artikel 13.4 förförordning 883/04*

En person som är offentligt anställd i en medlemsstat och som samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom hör.



Enligt artikel 4 ska en person som är offentligt anställd och som arbetar som anställd eller egenföretagare i flera medlemsstater tillhöra den medlemsstats socialförsäkring till vilken den förvaltning som sysselsätter personen hör.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande regel saknas i 1408/71.

*Exempel 18*

En person, bosatt i Sverige, är anställd av Skatteverket. Förutom arbetet som skattehandläggare bedriver personen även näringsverksamhet i Finland. Eftersom personen är offentligt anställd ska han tillhöra socialförsäkringssystemet i det land som sysselsätter honom, dvs. Sverige. Även näringsinkomsten ska ge rätt till PGI i Sverige.

### **3.11 Diverse bestämmelser**

*Artikel 14.5 förordning 883/04*

De personer som avses i punkterna 1–4 skall vid tillämpningen av den lagstiftning som fastställs i enlighet med dessa bestämmelser behandlas som om de arbetar som anställda eller bedriver verksamhet som egenföretagare i den berörda medlemsstaten samt får alla sina inkomster därifrån.

När tillämplig lagstiftning väl har bestämts ska personen behandlas som om han utfört allt arbete i den medlemsstat vars socialförsäkring han ska tillhöra.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är artikel 14d.

### **3.12 Regler för europeiska kontraktsanställda<sup>9</sup>**

*Artikel 15*

Europeiska gemenskapernas kontraktsanställda får väljas att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där de är anställda, den medlemsstats lagstiftning av vilken de senast omfattades eller lagstiftningen i den medlemsstat i vilken de är medborgare, när det gäller andra bestäm-

---

<sup>9</sup> I artikel 1.6 I Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 988/2009 av den 16 september 2009 om ändring av förordning (EG) nr 883/04 om samordning av de sociala trygghetssystemen anges att I artikel 15 ska ”extraanställda” ersättas med ”kontraktsanställda”.

meler än de som gäller familjeförmåner som beviljas enligt anställningsvillkoren för dessa personer. Denna rätt att välja får bara utnyttjas en gång och gäller från och med den dag då anställningen påbörjas.

En kontraktsanställd vid Europeiska gemenskaperna har rätt att välja om han vill tillhöra socialförsäkringen i den medlemsstat där han är anställd eller den medlemsstats försäkring han senast tillhörde eller den socialförsäkring i den medlemsstat där han är medborgare. Valet kan endast göras vid ett tillfälle och gäller för hela arbetsperioden.

Kontraktsanställda är personer som anställs vid EU:s institutioner för begränsad tid. Kontraktsanställda beskattas av EU och har immunitet mot nationell beskattning. Anställningsvillkor för kontraktsanställda finns att läsa i ”Staff Regulations of Officials of the European Communities”.

## **Förordning 1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 16. Reglerna om valrätt för anställda vid beskickningar och konsulat har inte förts över till grundförordningen. Ambassadanställda kan under vissa förutsättningar fortsätta att tillhöra en annan medlemsstats lagstiftning än där han arbetar, se vidare avsnitt 3.15

### **3.13 Undantag från bestämmelserna i artikel 11–15**

#### *Artikel förordning 883/04*

1. Två eller flera medlemsstater, dessa medlemsstaters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter får komma överens om att föreskriva undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15 till förmån för vissa personer eller persongrupper.

Genom att tillämpa artikel 16 kan en anställd eller egenföretagare bli omfattad av lagstiftningen i ett annat medlemsland än vad som skulle ha blivit fallet om artiklarna 11–15 hade tillämpats. De behöriga institutionerna i de berörda medlemsstaterna måste vara överens om att dispens ska beviljas.

#### *Artikel 18 tillämpningsförordning 987/09*

En begäran från arbetsgivaren eller den berörda personen om undantag från artiklarna 11–15 i grundförordningen ska, om möjligt i förväg, lämnas till den behöriga myndigheten eller det organ som utsetts av myndig-

heten i den medlemsstat vars lagstiftning arbetstagaren eller den berörda personen begär att få omfattas av.

**Förordning  
1408/71**

Motsvarande artikel i 1408/71 är 17.

### **3.14 Tillämpningsförordningens regler om myndighetens samarbete**

I samband med att förordning 883/04 införs avskaffas E-blanketterna. E-blanketterna ersätts med ett särskilt system för elektroniskt uppgiftslämnade staterna emellan. Det elektroniska systemet kommer att vara fullt utbyggt 2012. I samband med att 883/04 träder i kraft kommer ett elektroniskt bibliotek kallat ”master/EESSI<sup>10</sup> directory” tas i bruk. Avsikten med biblioteket är att det ska fylla både en juridisk och en teknisk funktion. Biblioteket ersätter de nuvarande bilageanteckningarna gällande medlemsstaternas behöriga institutioner. De behöriga institutionerna ska alla vara antecknade i master/EESSI directory. För Sveriges del är Försäkringskassan, IAF, Arbetsförmedlingen och A-kassorna antecknade i biblioteket.

Även den som sänds ut med stöd av förordning 883/04 kommer att få ett intyg om tillämplig lagstiftning. Intyget har beteckning-  
en A-1. Ett utfärdat intyg gäller till dess att det har återkallats.

### **3.15 Övergångsbestämmelser**

I avdelning VI i förordning 883/04 och i V tillämpningsförordning 987/09 återfinns övergångsbestämmelser och slutbestämmelser. Den 1 maj 2010 upphörde förordning 1408/71 och tillämpningsförordning 574/72 att gälla. De upphävda förordningarna kommer dock vara tillämpliga i vissa situationer.

Av artikel 87.8 förordning 883/04 framgår att en person som enligt den förordningen omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som fastställs i enlighet med förordning 1408/71, ska den lagstiftningen fortsätta att tillämpas så länge den rådande situationen förblir oförändrad om inte personen själv ansöker om att bli omfattad av den medlemsstats lagstiftning som gäller enligt förordning 883/04. Denna övergångsregel ska tillämpas i 10 år, se artikel 19a) Rådets förordning nr 988/09 publicerad i EUT 2009-10-30 L 284/45.

Övergångsregeln innebär exempelvis att ambassadanställda som valt att tillhöra den medlemsstats lagstiftning som de är

---

<sup>10</sup> Electronic Exchange of Social Security Information

medborgare i kan fortsätta att tillhöra denna medlemsstat så länge som situationen förblir oförändrad. Även den som samtidigt arbetar som egenföretagare i en medlemsstat och som anställd i en annan medlemsstat och som enligt bilaga 7 i förordning 1408/71 omfattas av två medlemsstaters lagstiftning kan fortsätta att tillhöra dessa medlemsstaters lagstiftning så länge som situationen förblir oförändrad.

I avvaktan på att EES-länderna och Schweiz blir klara med sina förhandlingar om anslutning till förordning 883/04 fortsätter 1408/71 att gälla i förhållande till dessa stater. Även i förhållande till tredjelandsmedborgare gäller förordning 1408/71 till dess att medlemsstaterna har enats om att förordning 883/04 ska omfatta även tredjelandsmedborgare, se vidare avsnitt 3.15.

## 4 Konventioner om social trygghet

### 4.1 Konventionernas syfte och utformning

Sverige har ingått ett tjugotal konventioner om social trygghet med andra länder (se bilaga 9). I dessa avtal regleras ländernas ömsesidiga förpliktelser vad gäller den sociala tryggheten. Även skyldigheten att betala socialavgifter blir då indirekt reglerad. Dessutom finns några överenskommelser rörande sjukvårdsförmåner. Sjukvårdsöverenskommelserna har ingen inverkan på socialavgifterna.

Syftet med de konventioner som Sverige slutit är att lösa de frågor som kan uppstå på socialförsäkringsområdet för svenskar i utlandet och utländska medborgare i Sverige. Konventionerna reglerar därför bl.a. frågor om likställighet i försäkringshänseende mellan det egna landets och andra länders medborgare och sammanläggning av försäkringsperioder från olika länder. Indirekt kommer även skyldigheten att betala socialavgifter att regleras.

Konventionerna är överordnade den interna rätten, men – inom EES-området – normalt inte förordningen.

Innebörden av konventionerna är

- att ge en person, som flyttar från ett land till ett annat, ett kontinuerligt försäkringsskydd
- att tillförsäkra en person som arbetar eller vistas i ett land förmåner, som han enligt lagstiftningen i det landet annars inte skulle ha rätt till
- att försäkringstider i ett land får tillgodoräknas i ett annat land för att en person ska få rätt till bl.a. sjukförsäkrings- och pensionsförmåner
- att trygga intjänade pensionsrättigheter

- att garantera att rättigheter som har tjänats in i det ena landet bevaras vid flyttning till det andra landet och kan göras gällande när ett försäkringsfall inträffar där.

Har någon fullgjort försäkringsperioder enligt svensk lagstiftning och enligt annat konventionslands lagstiftning får dessa perioder läggas ihop för att öppna rätten till svensk pension.

En av grundprinciperna i konventionerna är att medborgare i det ena landet likställs med medborgare i det andra landet när det gäller rätt till socialförsäkringsförmåner. Med konventionernas likställhetsregel löser man frågor som orsakas av att det finns bestämmelser i ett lands lagstiftning om särbehandling av utländska medborgare.

De flesta av konventionerna innehåller inga uttryckliga regler om betalning av socialavgifter, men avgifterna följer automatiskt socialförsäkringstillhörigheten.

Konventionerna varierar innehållsmässigt beroende på att de är resultatet av förhandlingar mellan länderna. Alla konventioner är dock i stort sett disponerade på samma sätt och har samma huvudsakliga innehåll.

En konvention består vanligen av följande fyra delar:

- allmänna bestämmelser (bl.a. vilka socialförsäkringsgrenar och personer som omfattas)
- bestämmelser om tillämplig lagstiftning (lagvalsregler)
- särskilda bestämmelser (specifika bestämmelser om de olika förmånerna)
- övriga bestämmelser (t.ex. administrativa regler).

De konventioner med andra medlemsländer som Sverige har slutit efter 1994 (den nordiska konventionen och konventionerna med Luxemburg och Österrike) är uppbyggda på annat sätt i och med att de direkt hänvisar till förordningen.

I vissa fall har konventionerna ett slutprotokoll med bestämmelser som respektive land ska tillämpa. Vidare finns en särskild tillämpningsöverenskommelse till varje konvention. Denna utgör en del av konventionen och innehåller bl.a. bestämmelser om förbindelseorgan och deras verksamhet, om handläggning av pensionsansökningar, om i vilka fall som särskilda intyg krävs m.m.

**Pensions-  
konventioner**

En del konventioner omfattar endast ett begränsat antal försäkringsgrenar. Konventionerna med Kanada och USA omfattar t.ex. inte sjukförsäkring. Detta innebär att den interna lagstiftningen då ska gälla för de grenar som inte regleras av den aktuella konventionen.

**Avsikts- och  
ej avsikts-  
konventioner**

Konventionerna följer i stort endera av två huvudregler vid utsändning. Enligt den ena huvudtypen (s.k. ej avsiktskonvention) står den som sänds ut från ett konventionsland för arbete i ett annat kvar i hemlandets socialförsäkringssystem under den utsändningstid som gäller enligt konventionen (12, 24, 36 eller 60 månader). Först efter det att utsändningen har passerat den tiden, övergår den utsände till att omfattas av arbetslandets lagstiftning. Enligt den andra konventionstypen står den utsände kvar i hemlandets försäkring endast om avsikten är att utsändningen ska vara maximalt det antal månader som gäller enligt konventionen. Om utsändningen redan från början avses vara längre än 12, 24, 36 eller 60 månader, omfattas den utsände redan från första arbetsdagen av lagstiftningen i arbetslandet (s.k. avsiktskonvention). Se vidare under avsnitt 4.3.

Sverige har ingått följande konventioner:

<b>12 mån.</b>	<b>24 mån.</b>	<b>36 mån.</b>	<b>60 mån.</b>
Norden	Grekland	Frankrike	Kanada
Chile	Italien	Israel	USA
Kap Verde	Jugoslavien	Marocko	
Luxemburg	Nederländerna		
Storbritannien och	Portugal Schweiz		
Nordirland	Spanien		
Turkiet	Tyskland		
Österrike			

Dessutom har ett särskilt avtal slutits med provinsen Québec. Konventionerna med Kanada och USA avviker något i sin utformning från de övriga. Se avsnitt 4.5.2.

**Jugoslavien**

Konventionen med Jugoslavien (numera Unionen Serbien-Montenegro) tillämpas från och med den 16 januari 1992 även i förhållandet mellan Sverige och Kroatien respektive Sverige och Slovenien samt från och med den 5 maj 2000 i förhållandet mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina enligt särskilda överenskommelser. Makedonien omfattas inte.

Observera att från och med den 1 maj 2004 är Slovenien medlem i EU varför förordningen och inte konventionen i normalfallet blir tillämplig.

**Österrike**

Den nordiska konventionen och konventionen med Österrike ansluter till reglerna i förordningen. Vid utsändningar enligt dessa konventioner används blankett E101.

**Luxemburg**

Även den nya konventionen med Luxemburg (SFS 2004:491) som trädde i kraft den 1 juni 2005,<sup>11</sup> ansluter till reglerna i förordningen, tillämpningsförordningen och förordning 859/2003 om tredjelandsmedborgare.

**Turkiet**

Genom en tilläggsöverenskommelse som trädde i kraft den 1 februari 2002 har även den svensk-turkiska konventionen i viss mån anpassats till EG-rätten.

Ytterligare en tilläggsöverenskommelse som anpassar konventionen till det svenska reformerade pensionsystemet, har utarbetats.<sup>12</sup>

**Förhandlingar med ytterligare länder**

Förhandlingar pågår om konventioner med Nya Zeeland, Japan och Indien.

## **4.2 Huvudregler enligt konventionsregler**

Den svenska socialförsäkringen omfattar enligt SofL alla personer som är bosatta i Sverige vad beträffar bosättningsbaserade förmåner och dem som förvärsarbetar här vad beträffar arbetsbaserade förmåner. Bestämmelserna kan utvidgas till att omfatta även personer som inte är bosatta här eller personer som under längre tid vistas utomlands. Som nämnts har regeringen enligt 20 kap. 15 § AFL möjlighet att ingå överenskommelser med andra länder om utsträckt tillämpning av lagen eller undantag från lagregler i vissa fall.

När det gäller personer som reser från Sverige för att arbeta i ett annat konventionsland och personer som kommer från ett konventionsland för att arbeta i Sverige bestäms försäkringstillhörigheten enligt konventionsreglerna. Konventionerna är överordnade den interna lagstiftningen, men inte EG-rätten.

---

<sup>11</sup> SFS 2005:336.

<sup>12</sup> Prop. 2004/05:71, SFS 2005:234.



Huvudregeln om försäkringstillhörighet enligt konventionerna är att en person omfattas av lagstiftningen i det land där han förvärvsarbetar. Från denna huvudregel finns i alla konventionerna undantag för utsänd arbetstagare som vanligtvis medför att den anställde under viss tid omfattas av lagstiftningen i det land varifrån han är utsänd.

Den som kommer från ett konventionsland för att förvärvsarbete i Sverige utan att vara utsänd, ska enligt konventionernas huvudregel omfattas av den svenska lagstiftningen. Regeln innebär att en utländsk medborgare bl.a. kan tjäna in PGI i Sverige.

För den som utan att vara utsänd lämnar Sverige för förvärvsarbete i konventionsland, innebär konventionernas huvudregel att tillhörigheten till svensk försäkring upphör när han börjar sitt arbete i det andra landet. Det spelar ingen roll om han ska arbeta utomlands exempelvis tre månader eller två år. Han anses inte utföra arbete här i SofL:s mening och kan inte tjäna in PGI i Sverige.

#### *Exempel*

1. En tekniker som är bosatt i Sverige får en sex månaders anställning hos en turkisk arbetsgivare för ett industriprojekt i Istanbul. Konventionens regler om tillämplig lagstiftning innebär att han under arbetet i Turkiet omfattas av socialförsäkringen där. Socialavgifter ska betalas i Turkiet enligt turkisk lagstiftning.
2. En försäkrad som är utsänd för arbete i Kap Verde, upphör att vara försäkrad i Sverige när utsändningsperioden enligt konventionens bestämmelser (12 månader, ej avsikt) är slut. Detta innebär att han, om han fortsätter sitt arbete efter 12-månadersperiodens utgång, blir omfattad av socialförsäkringen i Kap Verde. Förekommande socialavgifter ska betalas där. Den anställdes lön blir pensionsgrundande i Kap Verde, även om lönen betalas av en arbetsgivare i Sverige.

### **4.3 Utsändning enligt konventionsregler**

Samtliga konventioner innehåller särskilda regler för utsända arbetstagare. Med en utsänd arbetstagare menas en person som är anställd av sin arbetsgivare i det ena landet och som sänds

till det andra landet för att där utföra arbete för arbetsgivarens räkning under begränsad tid. Det faller utanför utsändningsbegreppet om en person anställs direkt hos ett utländskt företag även om företaget är ett dotterföretag till svenskt moderbolag och den anställde rekryteras från Sverige.

En förutsättning för att en person ska kunna omfattas av en utsändningsregel är vidare att han i utsändningsögonblicket är försäkrad i utsändningslandet.

*Exempel*

1. En svensk medborgare sänds ut under fjorton månader av sin arbetsgivare i Sverige för arbete i Kroatien. Han omfattas av den svenska lagstiftningen under hela tiden, eftersom utsändning enligt konventionen med Jugoslavien kan ske under längst två år. Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter i Sverige. Utsändningsintyg ska finnas.
2. En svensk medborgare som är bosatt i USA anställs av ett svenskt företag för försäljningsuppdrag i USA. Eftersom hon vid anställningens början inte är omfattad av den svenska lagstiftningen omfattas hon inte heller av konventionens regler om utsändning. Socialavgifter betalas enligt amerikansk lag i USA.

För den som sänds ut från Sverige för förvärvsarbete i konventionsland, kvarstår tillhörigheten till svensk socialförsäkring om utsändningsregeln i tillämplig konvention gäller. Den anställde anses bosatt här under utsändningsperioden och omfattas av hela det svenska socialförsäkringssystemet. Det innebär rätt till bl.a. PGI i Sverige. För den som är utsänd från ett konventionsland för arbete i Sverige gäller på motsvarande sätt att han under utsändningsperioden omfattas av lagstiftningen i det land som sänt ut honom. Han ska således inte tillhöra svensk försäkring under denna tid. Han anses inte bosatt här i SofL:s mening och arbetet anses inte som arbete i Sverige. Han kan inte tjäna in PGI i Sverige. Konventionerna med Kanada och USA avviker från de övriga genom att de endast omfattar begränsade delar av socialförsäkringen, se avsnitt 4.5.

**Medföljande familje-medlemmar**

I flertalet konventioner är endast den utsände arbetstagaren omfattad av lagstiftningen i utsändningslandet. Vid utsändning från Sverige till Chile, Turkiet, Kap Verde och Israel omfattas även den utsändes medföljande familjemedlemmar, vilket innebär att även dessa anses som bosatta i Sverige och därmed

omfattade av den svenska bosättningsbaserade socialförsäkringen under utsändningstiden. Även enligt den nordiska konventionen omfattas medföljande familjemedlemmar. Enligt konventionerna med Kanada och USA anses från Sverige medföljande familjemedlemmar bosatta i Sverige i pensionshänseende.

### **Medborgarskap**

Den personkrets som omfattas av en konventions bestämmelser varierar från konvention till konvention. De flesta konventioner är tillämpliga även på personer som, utan att vara medborgare i något av länderna, omfattas av eller har omfattats av lagstiftningen i något av dessa länder, på flyktingar och statslösa samt på efterlevande till medborgare i något av länderna.

Krav på medborgarskap i utsändnings- eller sysselsättningslandet finns endast i konventionerna med Jugoslavien och Marocko.

### **Ej avsiktskonvention**

En del av konventionerna är konstruerade så, att en anställd som sänds ut från ett land till ett annat för arbete där, obligatoriskt står kvar i det utsändande landets socialförsäkring under en viss tid efter utsändandet (= utsändningstiden). Först därefter övergår den anställde till att omfattas av arbetslandets lagstiftning. Dessa konventioner brukar populärt kallas "ej avsiktskonventioner". Om arbetet i det andra landet fortsätter efter utsändningsperiodens slut och tillhörigheten till det utsändande landets lagstiftning inte förlängs, ska alltså den utsände efter periodens utgång enligt dessa konventioners huvudregel omfattas av lagstiftningen i sysselsättningslandet. Vid utsändning från Sverige innebär detta att den utsändes lön från och med denna tidpunkt inte blir pensionsgrundande i Sverige även om den liksom tidigare betalas av en arbetsgivare här i landet. Avgifter betalas i arbetslandet.

Konventionerna med följande länder är ej avsiktskonventioner (utsändningstiden inom parentes): Kap Verde (12 månader), Grekland, Italien, Jugoslavien, Nederländerna, Portugal, Schweiz, Tyskland (24 månader), Marocko (36 månader) och Kanada (60 månader).

### **Avsiktskonvention**

Övriga konventioner skiljer sig från de ovan nämnda genom att utsändningsreglerna inte blir tillämpliga om utsändningen från början avses överstiga respektive tidsperiod (s.k. avsiktskonventioner). Om avsikten är att arbetet i det andra landet ska pågå längre tid än konventionens utsändningstid, omfattas alltså den anställde av socialförsäkringen i arbetslandet från första dagen och avgifter ska betalas i det landet. Den nordiska

konventionen och konventionerna med Chile, Luxemburg, Storbritannien och Nordirland, Turkiet, Österrike (12 månader), Spanien (24 månader), Frankrike, Israel (36 månader) och USA (60 månader) är s.k. avsiktskonventioner.

### **Utsändningsintyg**

För att reglerna om utsändning ska kunna tillämpas måste utsändningen också kunna styrkas genom uppvisande av ett utsändningsintyg. Utsändningsintyg utfärdas i Sverige av Försäkringskassan.

#### *Exempel*

1. En anställd sänds ut av sin svenska arbetsgivare för att arbeta i Israel under fyra år. Eftersom utsändningen redan från början är avsedd att vara längre än 36 månader, som enligt den svensk-israeliska konventionen är den längsta utsändningsperioden, anses han inte som utsänd i försäkringshänseende. Han blir i stället omfattad av Israels lagstiftning från första arbetsdagen.
2. En anställd sänds av sin svenska arbetsgivare till Chile för att arbeta där i tolv månader. Hon har med sig ett utsändningsintyg. När 12 månader har gått arbetar hon fortfarande i Chile och kommer att arbeta ytterligare fyra månader. Arbetsgivaren har inte begärt dispens eller förlängning. Den anställda ska direkt efter 12-månadersperiodens utgång omfattas av chilensk lagstiftning. Någon retroaktiv ändring av försäkringstillhörigheten görs inte.

## **4.4 Den nordiska konventionen om social trygghet**

Den nordiska konventionen gäller från och med den 2 november 2004 (SFS 2004:114). Konventionen omfattar de fem nordiska länderna inklusive Färöarna, Grönland och Åland och är uppbyggd med utgångspunkt i förordning 1408/71 med tillhörande tillämpningsförordning. Till följd av att konventionen täcker alla som är bosatta i Norden oavsett medborgarskap och också tillämpas på personer som inte förvärvsarbetar, omfattar konventionen en vidare personkrets än vad förordningen gör. I övrigt följer konventionen förordningens regler vad beträffar utsändning, förlängning, arbete i flera länder och dispens.

Efter det att förordning 859/2003 trätt i kraft den 1 juni 2003 är även tredjelandsmedborgare som är bosatta inom ett EU-land omfattade av förordning 1408/71 från detta datum. Detta medför att den nordiska konventionen har fått en mycket begränsad tillämplighet på personer som förvärvsarbetar. Eftersom Danmark har begärt ett permanent undantagande och förordning 859/2003 ännu (december 2005) inte införlivats i EES-avtalet, tillämpas konventionen i förhållande till Danmark, Island och Norge på de tredjelandsmedborgare som är bosatta inom Norden.

För tiden före den 2 november 2004 tillämpas konventionen av den 15 juni 1992 (SFS 1993:1529).

Blankett E 101 används när den nordiska konventionen är tillämplig. Behörig myndighet är Försäkringskassan.

#### *Exempel*

Japanske medborgaren H. Nagamura bor sedan 1990 i Sverige. Den 15 augusti 2005 sänds han ut av fotofirman Klick AB för arbete i Köpenhamn. Utsändningstiden är 12 månader. Nagamura kommer att omfattas av den nordiska konventionen. Han står därmed kvar i det svenska socialförsäkringssystemet under hela perioden. Intyg på blankett E 101 ska finnas.

## **4.5 Konventioner med Kanada och USA**

### **4.5.1 Konventionen med Kanada**

Konventionen mellan Sverige och Kanada gäller från den 1 april 2003. Den är en ej avsiktskonvention med en längsta utsändningstid om 60 månader och den omfattar endast ålderspension, efterlevandepension samt sjuk- och aktivitetsersättning. Sjuk- och aktivitetsersättningen ersatte från och med år 2003 sjukbidrag och förtidspension och finansieras via sjukförsäkringsavgiften. Andelen sjukförsäkringsavgift, som årligen beräknas av Försäkringskassan är 4,06 % för år 2010<sup>13</sup>.

För övriga förmåner tillämpas respektive lands lagstiftning.

#### **Avtalet med Québec**

Sverige har dessutom slutit ett speciellt avtal med provinsen Québec vilket även omfattar arbetsskadeavgiften. I övrigt gäller samma regler som i konventionen med Kanada.

---

<sup>13</sup> Försäkringskassans föreskrifter FKFS 2009:27.

Den gamla konventionen med Kanada<sup>14</sup> som gällde före den 1 april 2003, omfattade endast ålders- och efterlevandepension och hade en utsändningstid på 24 månader.

*Svensk arbetsgivare sänder personal till Kanada*

Ålderspensions- och efterlevandepensionsavgift samt andelen av sjukförsäkringsavgiften betalas enligt konventionen i högst 60 månader. Vid utsändning till Québec betalas även arbetsskadeavgiften.

Om utsändningen kan antas vara i högst ett år betalas dessutom övriga avgifter enligt svensk lag (1 kap. 8 § SAL).

Efter 60 månaders utsändning betalas inga avgifter i Sverige såvida inte beslut om förlängd försäkringstillhörighet till svensk pensionsförsäkring finns (se avsnitt 4.6.1).

*Kanadensisk arbetsgivare sänder personal till Sverige*

Om utsändningen kan antas vara högst ett år betalas inga avgifter i Sverige.

Om utsändningen kan antas vara längre tid än ett år ska arbetsgivaren från första dagen betala alla avgifter i Sverige utom ålderspensions- och efterlevandepensionsavgift samt andelen sjukförsäkringsavgift i högst 60 månader. Vid utsändning från Québec betalas inte heller arbetsskadeavgift. Efter 60 månaders utsändning betalas alla avgifter i Sverige såvida inte beslut finns om förlängd försäkringstillhörighet till kanadensisk pensionsförsäkring.

Utländsk arbetsgivare betalar inte den allmänna löneavgiften.

#### **4.5.2 Konventionen med USA**

Konventionen är en avsiktskonvention och maximal utsändningstid är 60 månader.

Från och med den 21 november 2007 omfattar konventionen förutom efterlevandepension och ålderspension även sjuk och aktivitetsersättning<sup>15</sup>. Andelen sjukförsäkringsavgift, som årligen beräknas av Försäkringskassan, är för år 2010 4,06 %.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> SFS 1985:949.

<sup>15</sup> Prop. 2004/05:16, SFS 2004:1192 och SFS 2007:807.

<sup>16</sup> FKFS 2009:26.

För övriga förmåner och motsvarande avgifter tillämpas respektive lands lagstiftning.

*Svensk arbetsgivare sänder personal till USA*

Om utsändningen till USA avses vara i högst ett år ska alla avgifter betalas i Sverige.

Om utsändningen avses vara längre tid än ett år men högst 60 månader ska ålderspensions- och efterlevandepensionsavgift samt andel av sjukförsäkringsavgift betalas i Sverige.

Om utsändningen avses vara längre tid än 60 månader ska från första dagen inga avgifter betalas i Sverige om inte beslut finns om förlängd försäkringstillhörighet till Sverige (se avsnitt 4.6.1).

*Arbetsgivare i USA sänder personal till Sverige*

Om utsändningen avses vara högst ett år ska inga avgifter betalas i Sverige.

Om utsändningen avses vara längre tid än ett år men högst 60 månader ska arbetsgivaren betala alla avgifter utom ålders- och efterlevandepensionsavgift samt andel av sjukförsäkringsavgift i Sverige.

Om utsändningen avses vara längre tid än 60 månader ska arbetstagaren helt omfattas av svensk socialförsäkring och alla avgifter betalas i Sverige från första dagen om inte beslut finns om förlängd försäkringstillhörighet till amerikansk pensionsförsäkring.

Utländsk arbetsgivare betalar inte den allmänna löneavgiften.

## **4.6 Förlängning och dispens**

### **4.6.1 Förlängning**

Alla konventioner innehåller bestämmelser som gör det möjligt för en anställd att vara fortsatt omfattad av det egna landets socialförsäkring efter det att den obligatoriska utsändningsperioden har gått ut.

I flera av konventionerna finns särskilda regler om förlängning av tillhörigheten till det utsändande landets lagstiftning, om utsändningstiden skulle bli längre än vad som ursprungligen avsågs.

Ansökan om förlängning görs i Sverige hos Försäkringskassan, som därefter gör en framställning om förlängd utsändning hos

den behöriga myndigheten i det andra landet. Om förlängning av tillhörigheten till den svenska socialförsäkringen har medgetts, fattar Försäkringskassan beslut och utfärdar ett intyg på särskild blankett för respektive konvention. Beslutet delges arbetsgivaren, arbetstagaren och Skatteverket.

För den som är utsänd till Sverige och önskar förlängning av tillhörigheten till det andra landets försäkring görs ansökan hos den behöriga myndigheten i utsändningslandet.

Den tid som förlängning kan medges varierar mellan konventionerna.

## **Dispens**

I alla konventioner, också de som inte har särskilda regler om förlängning, finns det möjlighet att genom ett särskilt dispensbeslut medge undantag från reglerna om tillämplig lagstiftning. Den som t.ex. inte uppfyller kraven för utsändning från Sverige kan ändå omfattas av svensk socialförsäkring genom ett särskilt beslut. Dispensärenden handläggs av Försäkringskassan. Beslut fattas efter samråd med den behöriga myndigheten i det andra landet. Försäkringskassan delger därefter arbetsgivaren, arbetstagaren och Skatteverket beslutet. När dispens har medgetts, utfärdas i regel inte något intyg utan det särskilda beslutet som sådant styrker förhållandet.

Ett dispensbeslut kan även gälla en person från annat konventionsland som arbetar i Sverige. Ansökan om dispens görs hos den behöriga myndigheten i det andra landet. Beslutet fattas efter samråd med Försäkringskassan. Om dispens medges, undantas personen från tillhörighet till den svenska socialförsäkringen. Han omfattas i stället av försäkringen i det andra landet. Försäkringskassan delger Skatteverket beslutet.

Arbetsgivaren, den anställde eller respektive lands behöriga myndighet kan ta initiativ till en ansökan om dispens.

## **4.7 Avtal om betalning av socialavgifter**

Även en arbetsgivare i ett konventionsland kan sluta avtal med en anställd i Sverige om betalning av socialavgifter enligt 2 kap. 8 § SAL. Förutsättningen är att arbetsgivaren saknar fast driftställe i Sverige. Den anställde ska göra en notering i sin inkomstdeklaration att avtal finns. I övrigt är avtalet formlöst. Om ett avtal har slutits ska den anställde betala egenavgifter i tjänst, inklusive allmän löneavgift.

Egenavgifter får inte påföras den anställde om det saknas ett avtal om betalning av avgifter.



Konventionerna innehåller inga regler om avtal om avgifter. En svensk arbetsgivare med lokalanställd personal i ett annat konventionsland kan sluta ett sådant avtal endast om det är möjligt enligt det andra landets interna lagstiftning.

## **4.8 Konventionernas tillämplighet**

### **4.8.1 Inom EES-området**

De konventioner som Sverige har slutit med länder inom EES-området gäller inom detta område på den personkrets som inte omfattas av förordningen.

Exempel på personer på vilka konventionerna tillämpas efter förordningens ikraftträdande:

- de personer som inte omfattas av artikel 2 i förordningen, t.ex. en italienare som aldrig har förvärvsarbetat
- tredjelandsmedborgare som sänds ut för arbete till eller från Danmark, Schweiz eller något av EES-länderna Island och Norge.

#### *Exempel*

En svensk arbetsgivare sänder en i Sverige bosatt rysk medborgare för arbete i Danmark i åtta månader. Den anställda omfattas av svensk socialförsäkring under utsändningen med stöd av den nordiska konventionen. Blankett E 101 ska finnas.

Möjlighet finns även fortsättningsvis att sluta konventioner enligt förordningens principer, se artikel 8 i förordningen.

### **4.8.2 Utanför EES-området**

Utanför EES-området gäller inte förordningen. I stället är konventionerna tillämpliga både på förordningens personkrets och övrig personkrets som omfattas av konventionerna.

Exempel på hur de bilaterala konventionerna tillämpas efter förordningens ikraftträdande:

#### *Exempel*

Den i Sverige bosatta portugisiska medborgaren P. Angelo ska arbeta i Kanada som utsänd från Sverige under två år. Han kommer under den tiden att vara omfattad av svensk pensionsförsäkring. Hans svenska arbetsgivare betalar på grund av konventionen med Kanada ålders- och efterlevandepensionsavgift samt

andelen sjukförsäkringsavgift för honom i Sverige. Eventuella övriga avgifter betalas i Kanada enligt kanadensisk lagstiftning. Utsändningsintyg ska finnas.

## 5 Svensk lag

### 5.1 Allmänna avgiftsregler

#### Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivare är generell skyldiga att betala arbetsgivaravgifter för utgivna löner och skattepliktiga förmåner enligt 2 kap. 1, 4 och 10 §§ SAL för den som enligt SofL är omfattad av den arbetsbaserade försäkringen, dvs. arbetar i Sverige. Vissa inskränkningar finns uppräknade i 2 kap. 12–23 §§ SAL. I de fall arbetsgivaren inte finns i Sverige eller arbetet utförs i annat land kan avgiftsskyldigheten också vara inskränkt. Avgiftsskyldigheten regleras i dessa fall i 1 kap. 3 och 8 §§ SAL.

#### Allmän löneavgift

En svensk arbetsgivare eller en utländsk arbetsgivare med fast driftställe i Sverige betalar förutom de egentliga arbetsgivaravgifterna också allmän löneavgift enligt lagen om allmän löneavgift. Eftersom löneavgiften trots namnet är en skatt och inte en socialavgift, betalas löneavgiften inte av utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe, enligt IL, i Sverige. Beträffande utländska arbetsgivare se vidare avsnitt 5.7.

#### Arbetstagare född 1938 eller senare

För arbetstagare som är födda 1938 eller senare och som vid årets ingång har fyllt 65 år, ska arbetsgivaren i enlighet med reglerna i 2 kap. 27 § SAL och reglerna om inkomstgrundad ålderspension betala ålderspensionsavgift (f.n. 10,21 %). Inkomsten är pensionsgrundande.

#### Arbetstagare född 1937 eller tidigare

För arbetstagare som är födda 1937 eller tidigare, ska arbetsgivaren fr.o.m. den 1 januari 2008 inte betala några arbetsgivaravgifter alls, se SFS 2007:1250.

### 5.2 Försäkrad enligt SofL

Den svenska socialförsäkringen är indelad i en bosättningsbaserad och en arbetsbaserad del. Rätten till de bosättningsbaserade förmånerna grundar sig på bosättning i Sverige medan rätten till de arbetsbaserade förmånerna grundar sig på förvärvsarbete i Sverige. Reglerna om vad som anses som bosättning i Sverige finns i 2 kap. 1–6 §§, reglerna om vad som är förvärvsarbete i Sverige finns i 2 kap. 7–10 §§.

### 5.3 Bosättning enligt SofL

Innebörden av begreppet bosättning är olika vad gäller socialförsäkringslagstiftningen respektive skattelagstiftningen. Beträffande det skatterättsliga bosättningsbegreppet, se avsnitt 7.

Det är Försäkringskassan som bedömer om en person är att anse som bosatt i Sverige enligt SofL.

I 2 kap. 1–6 §§ SofL regleras frågan om en person ska anses bosatt i Sverige eller inte. Bosättning ska anses föreligga i följande fall:

- när en person har sitt egentliga hemvist i Sverige
- när en person kommer till Sverige och kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år, om inte synnerliga skäl talar mot det. Med synnerliga skäl avses t.ex. att vistelsen i Sverige beror på fängelsestraff.

När det gäller den närmare bedömningen av om en person har sitt egentliga hemvist i Sverige tillämpas folkbokföringens regler om dygnsvila. Även i övrigt är folkbokföringen vägledande vid ställningstagande till bosättningsfrågan.

Omvänt gäller att den som lämnar Sverige anses bosatt här endast om utlandsvistelsen kan antas vara längst ett år (2 kap. 1 § SofL).

#### Statligt anställda

Anställda, som av en statlig myndighet i Sverige sänds ut för att arbeta utomlands, är att betrakta som bosatta i Sverige under *hela* utsändningstiden (2 kap. 2 § SofL). Detta gäller även statsanställda som sänds från ett land utanför Sverige till ett annat, om de någon gång varit bosatta i Sverige. Observera att svensk lag endast har särreglering för statligt anställda som är utsända medan särregleringen i förordning 883/04 omfattar offentligt anställda oavsett om de är utsända eller lokalanställda.

#### Trossamfund

Den som är anställd av ett svenskt trossamfund eller en svensk ideell organisation som bedriver biståndsverksamhet, ska anses som bosatt här om han sänds ut för arbete i längst fem år (2 kap. 4 § SofL). Observera att detta är en ren bosättningsregel som varken påverkar de arbetsbaserade förmånerna eller socialavgifterna. Här gäller allmänna regler (ettårsgräns vid utsändning).

Om en utsänd arbetstagare ska anses som bosatt i Sverige gäller detta även för medföljande make och barn under 18 år (2 kap. 6 § SofL).

**Beskickningar**

Svenska och utländska medborgare, som är lokalt anställda vid utländska beskickningar i Sverige (ambassader och lönade konsulat), omfattas av SofL. Med lokalt anställd avses här den som antingen var svensk medborgare eller obegränsat skattskyldig i Sverige vid anställningens början.

**5.3.1 Bosättningsbaserade förmåner**

Den som är bosatt i Sverige är enligt 3 kap. 1 och 2 §§ SofL försäkrad för följande förmåner:

- ersättning för sjukvård
- föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå
- sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garanti-ersättning
- rehabilitering
- barnbidrag
- förlängt barnbidrag
- bilstöd till handikappade
- bidrag vid adoption av utländska barn
- särskilt pensionstillägg för långvarig vård av sjukt eller handikappat barn
- assistansersättning
- bostadsbidrag
- bostadstillägg till pensionärer
- underhållsstöd
- garantipension
- handikappersättning och vårdbidrag
- efterlevandestöd till barn i form av garantipension
- äldreförsörjningsstöd.

De bosättningsbaserade förmånerna är skattefinansierade.

**5.3.2 Rätten till garantipension/garanti-ersättning**

Den 1 januari 2003 upphörde förmånen folkpension och ersattes av garantipension som är inkomstprövad. Även förmånerna sjukbidrag och förtidspension upphörde och ersattes

med sjukersättning (för den som fyllt 30 år) och aktivitetsersättning (för den som är mellan 19 och 30 år).

Bestämmelserna om pensionsförmåner i förordningen omfattar för Sveriges del från och med den 1 januari 2003

- garantipension/garantiersättning enligt lagen om garantipension, lagen om efterlevandepension och lagen om allmän försäkring
- inkomstpension, tilläggspension och premiepension enligt LIP
- särskilt pensionstillägg enligt lagen om särskilt pensionstillägg till ålderspension för långvarig vård av sjukt eller handikappat barn och
- äldreförsörjningsstöd enligt lagen om äldreförsörjningsstöd.

Den som är bosatt i Sverige har rätt till ålderspension eller efterlevandepension i form av garantipension och sjukersättning i form av garantiersättning med stöd av SofL.

För rätt till garantipension/garantiersättning krävs en minsta försäkringstid om tre år. Som försäkringstid för garantipension tillgodoräknas tid under vilken en person har varit bosatt i Sverige enligt SofL. För tid före år 2001 avses med försäkringstid bosättningsstid enligt 5 kap. AFL. För rätt till oavkortad garantipension/garantiersättning krävs 40 år med försäkringstid.

Den som omfattas av förordningens bestämmelser och har arbetat i ett annat medlemsland, kan lägga samman försäkringsperioder fullgjorda i det andra landet med den svenska försäkringstiden för att på så sätt uppfylla kravet på tre års försäkringstid. Förutsättningen är att det finns minst ett år med försäkringstid i Sverige.

### **Övergångsbestämmelser**

Vissa övergångsbestämmelser gäller för personer som är födda år 1937 eller tidigare.

## **5.4 Arbete i Sverige enligt SofL**

Den som förvärvsarbetar i Sverige är försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Något krav på bosättning, visst medborgarskap eller inskrivning i Försäkringskassan finns numera inte. Vissa beloppsgränser gäller dock.

Med arbete i Sverige avses enligt 2 kap. 7 § SofL förvärvsarbete i verksamhet här i landet. Näringsverksamhet som bedrivs av en fysisk person från sådant fast driftställe i Sverige som avses i

2 kap. 29 § inkomstskattelagen (IL) anses också som arbete här, även om arbetet rent faktiskt bedrivs utomlands.

**Bare-boat charter** Arbete som sjöman på svenskt handelsfartyg ses som arbete i Sverige, även vid s.k. bare-boat charter<sup>17</sup> (2 kap. 8 § SofL).

**Utsänd** Arbete utomlands som utsänd av arbetsgivare i Sverige ses också som arbete i Sverige om utsändningen kan antas vara längst ett år. Motsatsvis ses det inte som arbete i Sverige om utländsk arbetsgivare<sup>18</sup> sänder hit en arbetstagare för arbete i längst ett år (2 kap. 9 § SofL). Observera att i förordning 883/04 har utsändningstiden förlängts till två år. Detta påverkar inte SofL regler om utsändning som fortfarande gäller när personer sänds ut till länder utanför EU/EES-området.

**Statsanställd** Den som sänds ut av en svensk, statlig arbetsgivare anses arbeta här i landet under hela utsändningstiden även om den varar längre än ett år (2 kap. 9 § jämfört med 2 kap. 2 § SofL). Anställda vid statliga bolag ses inte som statsanställda.

Diplomater som arbetar på en utländsk beskickning i Sverige anses inte utföra arbete i Sverige (2 kap. 10 § 1 st. SofL).

**Internationell organisation** Personer som arbetar för en internationell organisation i Sverige anses i vissa fall inte utföra arbete i Sverige (2 kap. 10 § 2 st. SofL).

#### **5.4.1 Arbetsbaserade förmåner**

Den som arbetar i Sverige är enligt 3 kap. 4 och 5 §§ SofL försäkrad för följande förmåner:

- sjukpenning och havandeskapspenning
- föräldrapenning över lägstanivå och tillfällig föräldrapenning
- efterlevandepension och efterlevandestöd till barn i fråga om inkomstgrundad efterlevandepension
- rehabilitering och rehabiliteringsersättning
- ersättning vid arbetsskada

---

<sup>17</sup> Bare-boat charter föreligger när en svensk redare hyr in ett i huvudsak obemannat utländskt handelsfartyg eller hyr ut ett i huvudsak obemannat svenskt handelsfartyg till en utländsk redare.

<sup>18</sup> Med utländsk arbetsgivare avses, om inte annat sägs, utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige.

- ersättning och ledighet vid närståendevård
- inkomstgrundad ålderspension
- inkomstrelaterad sjuk- och aktivitetsersättning.

De arbetsbaserade förmånerna finansieras i huvudsak med socialavgifter.

#### **5.4.2 Ålderspensionssystemet**

Det allmänna ålderspensionssystemet är obligatoriskt och administreras av Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten (PPM). De reformerade reglerna ersätter från och med den 1 januari 1999 successivt pensionsformerna folkpension och allmän tilläggspension (ATP) inom ålderspensioneringen och berör dem som är födda 1938 eller senare.

#### **5.4.3 Bakomliggande principer**

Livsinkomstprincipen är grundläggande för den allmänna pensionen. Den innebär att inkomsterna under hela livet ligger till grund för beräkning av den framtida ålderspensionen. Pensionen ska i princip motsvara värdet av alla inbetalda pensionsavgifter.

#### **Åldersgräns**

Någon övre åldersgräns för möjligheten att tjäna in pensionsrätt finns inte. Från och med år 2004 slopades genom ändring i 2 kap. 2 § LIP också den nedre åldersgränsen (16 år) för den som är född 1938 eller senare. För dessa personer ska pensionsgrundande inkomst (PGI) även fastställas retroaktivt för åren 1999–2003.<sup>19</sup>

#### **5.4.4 Inkomstgrundad ålderspension**

Den inkomstgrundade ålderspensionen består av två olika delar:

- pension från fördelningssystemet och
- pension från premiepensionssystemet.

Dessutom får vissa åldersgrupper även i fortsättningen sin ålderspension beräknad helt eller delvis enligt ATP-systemets regler.

#### **Inkomstpension**

Pensionen från fördelningssystemet kallas inkomstpension. Från och med år 1999, då de nya reglerna trädde i kraft, baseras inkomstpensionen på 16 % av pensionsunderlaget.

---

<sup>19</sup> SFS 2002:206 och övergångsbestämmelserna p. 2 till denna lag.



**Premiepensions-systemet** Den del av det nya ålderspensionssystemet där avgifterna, premien, faktiskt fonderas kallas för premiepensionssystemet. I premiepensionssystemet förvaltas de inbetalda pengarna på särskilt konto för varje enskild försäkrad. Den försäkrade har själv möjlighet att välja i vilken eller vilka fonder pengarna ska placeras. Premiepensionen administreras av PPM.

**Premiepension** Pensionen från premiepensionssystemet kallas premiepension. Premiepensionen baseras från och med år 1999 i normalfallet på 2,5 % av pensionsunderlaget. För den som är född 1938–1953 är procentsatsen reducerad.

#### **5.4.5 Pensionsgrundande inkomst**

**PGI** PGI fastställs för en person för varje år under vilket han eller hon varit försäkrad och haft inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete.

PGI fastställs av Skatteverket (13 kap.1 § LIP).

**PGB** Utöver verkliga inkomster ger även vissa s.k. fiktiva inkomster pensionsrätt. Sådana tänkta inkomster kallas pensionsgrundande belopp, PGB. PGB kan tillgodoräknas en försäkrad som

- har inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning
- fullgör pliktjänstgöring
- är förälder till ett eller flera små barn eller
- har studerat med studiemedel eller (från 2003) rekryteringsbidrag.

PGB fastställs av Försäkringskassan.

På PGB betalas statlig ålderspensionsavgift med 18,5 %.

**Pensionsunderlag** En försäkrads pensionsunderlag är summan av fastställd PGI och tillgodoräknade PGB.

**Intjänandetaket** Intjänandetaket är en gräns över vilken inkomster inte kan grunda rätt till pension. Summan av PGI och PGB, som utgör pensionsunderlaget, kan alltså högst nå upp till detta tak som ligger på 7,5 inkomstbasbelopp (t.o.m. år 2000 = förhöjda prisbasbelopp).

**Pensionsrätt** Pensionsrätt fastställs årligen och utgör 18,5 % av pensionsunderlaget, varav 16 procentenheter grundar rätt till inkomstpension och 2,5 procentenheter fonderas i premiepensionssystemet. För pensionsrätter som fastställs för tid före 1999, liksom i vissa speciella situationer, avviker dessa procenttal.

<b>Mellan- generationen</b>	<p>För personer i mellangenerationen, födda 1938–1953, fastställs pensionsrätten till endast ett visst antal tjugondelar av full pensionsrätt. För den som är född 1953 utgör denna kvot 19/20. Den som är född 1952 tillgodoräknas 18/20 pensionsrätt, osv. så att födda 1938 får 4/20 av full pensionsrätt i det reformerade systemet.</p> <p>Pensionsberättigade som är födda 1954 eller senare omfattas fullt ut av det nya ålderspensionssystemet.</p> <p>Personer födda 1937 eller tidigare kan inte tjäna in inkomst- och premiepension. De får sin inkomstgrundade ålderspension beräknad enligt ATP-reglerna.</p>
<b>Årlig information</b>	<p>Personer som omfattas av den nya allmänna pensionen får senast den 31 mars året efter fastställelseåret en underrättelse från Försäkringskassan om den pensionsrätt som fastställts för dem.</p> <p>PPM lämnar samtidigt information om pensionsspararens tillgodohavanden i premiepensionssystemet.</p>
<b>Basbelopp</b>	<p>Basbelopp används bl.a. för att värdesäkra olika socialförsäkringsförmåner, exempelvis de allmänna pensionerna. Från 1999 finns två olika slag av basbelopp:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– prisbasbelopp som följer den allmänna prisutvecklingen och</li><li>– inkomstbasbelopp som visar inkomstutvecklingen i samhället genom att spegla förändringarna i genomsnittlig PGI per person.</li></ul>
	<p><b>5.4.6 Uttag av inkomstgrundad pension</b></p> <p>Inkomstgrundad ålderspension – inkomstpension, premiepension och tilläggspension – får tas ut tidigast från och med 61 års ålder. Uttaget kan avse hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension, allt efter den försäkrades önskemål. Någon senaste tidpunkt för att påbörja uttaget av pension finns inte.</p> <p>Uttag av pension förutsätter att ansökan lämnas in till Försäkringskassan.</p> <p>De första utbetalningarna av inkomstgrundad ålderspension kunde ske i januari 2001.</p>
<b>Skatteplikt</b>	<p>Den inkomstgrundade ålderspensionen är skattepliktig som inkomst av tjänst.</p>

## 5.5 Arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt

### 5.5.1 Avgifter och skatteform

Huvudprincipen är att alla inkomster som grundar rätt till arbetsbaserade förmåner, dvs. kan ligga till grund för beräkning av bl.a. PGI och SGI, också ska bli föremål för uttag av socialavgifter.

Avgifterna betalas enligt 1 kap. 2 § SAL antingen i form av arbetsgivaravgifter eller i form av egenavgifter.

Till socialavgifter hör även den allmänna pensionsavgiften enligt lagen (1994:1744) om allmän pensionsavgift och den statliga ålderspensionsavgiften enligt lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift.

I socialavgiftslagen har begreppen arbetsgivare och arbetstagare i stort sett utmönstrats. I stället beskriver lagen vem som ska betala arbetsgivaravgifter respektive vem som ska betala egenavgifter i olika situationer. Någon anledning att definiera eller särskilja begrepp som arbetstagare, anställd eller uppdragstagare finns normalt inte.

#### Skatteform A-skatt eller F-skatt

För den som betalar ut ersättning för arbete föreligger skyldighet att betala arbetsgivaravgifter om mottagaren har A-skatt. Om mottagaren enbart har en F-skattsedel ska han betala sina socialavgifter själv i form av egenavgifter. F-skattsedel kan tilldelas den som har inkomst av näringsverksamhet. Den som endast har inkomst av tjänst ska normalt ha A-skattsedel men även den som har inkomst av näringsverksamhet kan ha A-skatt.

En person som har inkomst både av näringsverksamhet och av tjänst kan ha en F-skattsedel med villkor. När så är fallet ska utbetalaren betala arbetsgivaravgifter på ersättningen såvida inte mottagaren skriftligen åberopar F-skattsedeln i arbetsavtalet.

Arbetsgivaravgifter betalas inte för juridiska personer.

Även utländsk näringsidkare som avser att bedriva näringsverksamhet i Sverige kan tilldelas F-skattsedel (4 kap. 7 § SBL)

#### Särskild A-skatt

Den som bara har A-skatt kan i vissa fall få en debiterad (särskild) A-skatt som ett komplement till den ”vanliga” A-skatten. Debiterad A-skatt blir aktuell om den skattskyldige har inkomster där den slutliga skatten inte kan förväntas bli täckt genom skatteavdrag. Som exempel kan nämnas in-

komster från utländsk arbetsgivare där något avdrag för preliminär skatt inte görs av arbetsgivaren. Om parterna dessutom har slutit ett avtal om betalning av avgifter kommer egenavgifter att ingå i den debiterade skatten.

Särskild A-skatt kan inte kombineras med en F-skattsedel.

### 5.5.2 Utvidgat arbetsgivarbegrepp

#### Svensk utbetalare

I vissa fall kan ersättning för utfört arbete betalas ut av någon som inte är arbetsgivare till mottagaren, men det kan finnas en intressegemenskap mellan utbetalaren och den egentliga arbetsgivaren eller ersättningen är på annat sätt att se som ett utflöde ur tjänsten. I dessa fall ska den som betalar ut ersättningen (tillhandahåller en förmån) i regel betala arbetsgivaravgifter. Som exempel kan nämnas det fall att en anställd i ett bolag får en förmån från ett annat bolag i samma koncern. Förmånen är ett utflöde ur mottagarens tjänst och den som tillhandahåller förmånen ska betala avgifter. Avgiftsskyldighet föreligger också för utgivaren när ersättningen inte är en direkt ersättning för arbete, men ändå ges ut med anledning av ett avtal om arbete, t.ex. ett avgångsvederlag (2 kap. 10 § SAL).

#### Utländsk utbetalare

Om den som tillhandahåller ersättningen eller förmånen är en fysisk person bosatt utomlands eller en utländsk juridisk person som saknar fast driftställe i Sverige och förmånen har sin grund i en anställning i Sverige, ska emellertid den svenska arbetsgivaren betala arbetsgivaravgifter (2 kap. 3 § SAL). För personaloptioner gäller dock att arbetsgivaravgifter, i förekommande fall, alltid ska betalas av den i vars tjänst rättigheten förvärvades (2 kap. 1 § SAL).

Om det finns ett direkt arbetsgivar-/arbetstagarförhållande mellan den utländska utbetalaren och mottagaren i Sverige, ska utbetalaren betala arbetsgivaravgifter enligt allmänna regler.

### 5.5.3 Utlandstillägg

#### Lönetillägg

Till och med 2006 fanns i 11 kap. 21 och 21 a §§ IL regler om olika slag av skattefria utlandstillägg och liknande ersättningar till statligt anställda. Enligt 21 § var utlandstillägg och liknande ersättningar för utomlands stationerad personal vid UD och Sida skattefria och därmed avgiftsfria. I 21 b § fanns regler om skattefrihet för vissa ersättningar för annan utomlands stationerad personal vid statliga myndigheter. Bakgrunden till att det fanns bestämmelser i två lagrum för utomlands stationerad personal vid statliga myndigheter berodde på de helt olika ersättningsformerna som finns för personal vid

UD och Sida jämfört med dem vid övriga statliga myndigheter som omfattades av det s.k. URA-avtalet.

Från och med 2007 har 21 a § upphört att gälla och den nya regleringen i 21 § omfattar samtliga anställda vid statliga myndigheter som är stationerade utomlands. Reglerna gäller för den som är stationerad utomlands (dvs. har sitt tjänsteställe utomlands) och inte är på tjänsteresa.

Skattefriheten enligt 11 kap. 21 § IL omfattar

1. bostad på stationeringsorten,
2. avgift för barns deltagande i förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg eller liknande och avgift för barnets måltider där, dock endast till den del avgiften överstiger den avgift som normalt tillämpas för sådan verksamhet i Sverige,
3. avgift för barns skolgång i grundskola, gymnasieskola eller liknande och avgift för barnets skolmåltider,
4. egna och familjemedlemmars resor till och från stationeringsorten, dock högst fyra resor per person och kalenderår,
5. medföljandetillägg för make, maka eller sambo, som på grund av stationeringen går miste om egen förvärvsinkomst, till den del tillägget inte överstiger en tolfedel av tre och ett halvt prisbasbelopp per månad, och
6. merkostnadstillägg till den del det inte överstiger ett belopp som motsvarar den normala ökningen av levnadskostnaderna för den anställde och för medföljande familjemedlemmar när det gäller livsmedel, transporter och andra merkostnader på stationeringsorten.

Äldre bestämmelser tillämpas på utlandsstationering som har tillträtts före den 1 januari 2007. Från och med den 1 september 2009 ska de nya reglerna dock gälla oavsett när stationeringen tillträdde.

Skatteverket bestämmer i ett allmänt råd de högsta belopp per land som enligt bestämmelsen kan betalas ut skattefritt som merkostnadstillägg (se SKV A 2007:42 och SKV M 2006:35).

Enligt 11 kap. 21 § IL är också, som tidigare, ersättningar för ökade levnadskostnader m.m. till vissa forskare vid fredsforskningsinstitut SIPRI skattefria.

De ersättningar och förmåner som är skattefria enligt 11 kap. 21 § IL är också avgiftsfria.

#### 5.5.4 Särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster

*Lag (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster*

På inkomster som inte alls ger rätt till socialförsäkringsförmåner eller endast grundar rätt till inkomstgrundad ålderspension, ska i regel särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster, SLF, betalas. SLF betalas på samma sätt som arbetsgivaravgifter av arbetsgivare och därmed jämställd utbetalare och som egenavgifter av egenföretagare och anställd med inkomst av annat förvärvsarbete. SLF betalas på

- inkomst av passiv näringsverksamhet i Sverige
- vissa försäkringsersättningar (t.ex. AGB, AGS, TFA) samt på
- avsättningar till vinstandelsstiftelse.

#### Egenföretagare

En egenföretagare som är född 1938 eller senare och som hela året har haft hel ålderspension (kan inträffa från 61 års ålder) ska bara betala ålderspensionsavgiften av egenavgifterna på inkomst av aktiv näringsverksamhet.

Den som har inkomst av passiv näringsverksamhet ska oavsett ålder även i fortsättningen betala särskild löneskatt på den inkomsten. Reglerna om att dödsbo efter den som avlidit under inkomståret ska betala särskild löneskatt finns också kvar.

#### Sjuk- och aktivitetsersättning

Den som ska betala egenavgifter och en del av året haft hel sjuk- eller aktivitetsersättning, ska endast betala ålderspensionsavgift, inte SLF (3 kap. 16 § SAL jämfört med 2 § SLFL).

### 5.6 Svensk arbetsgivare

#### Arbetet utförts i Sverige

Arbetsgivaravgifter betalas i Sverige för arbetstagare som saknar F-skattsedel. Detta innebär att arbetsgivaravgifter betalas även för utländsk arbetstagare som visas kortare tid än ett år i Sverige. En sådan person omfattas av de arbetsbaserade förmånerna enligt 3 kap. 4 och 5 §§ SofL.

*Arbetet utförs utanför EES- och konventionsområdet av utsänd personal*

Om en anställd sänds ut från Sverige betalar arbetsgivaren alla avgifter i Sverige om utsändningstiden kan antas vara högst tolv månader. Om utsändningen kan antas vara längre än tolv månader betalas redan från utsändningsdagen inga avgifter i

Sverige. I förstnämnda fall står den försäkrade kvar i socialförsäkringen helt och hållet. I sistnämnda fall omfattas arbetstagaren inte alls av svensk socialförsäkring.

**Trossamfund  
m.m.**

Observera att femårsregeln i 2 kap. 4 § SofL för anställda av svenskt trossamfund är en bosättningsregel som varken påverkar de arbetsbaserade förmånerna eller socialavgifterna. Även om personen, under en femårsperiod, omfattas av den bosättningsbaserade delen av socialförsäkringen så gäller den allmänna etårsregeln vid utsändning.

*Arbetet utförs utanför EES- och konventionsområdet av lokalt anställd arbetstagare (ej utsänd)*

Inga avgifter betalas i Sverige vare sig för svensk eller för utländsk arbetstagare. Däremot kan det bli fråga om avgifter i arbetslandet.

**Utsänd av statlig  
arbetsgivare**

Den som av en statlig arbetsgivare sänds ut för arbete i annat land är omfattad av den svenska socialförsäkringen under hela utsändningstiden även om denna överstiger ett år. Avgifter betalas i Sverige.

## **5.7 Utländsk arbetsgivare**

*Arbetet utförs i Sverige av lokalt anställd arbetstagare (ej hitsänd)*

**Fast driftställe**

Utländsk arbetsgivare med fast driftställe i Sverige är skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt samma regler som gäller för svensk arbetsgivare. Definitionen av fast driftställe finns i 2 kap. 29 § IL.

**Fast driftställe  
saknas**

Utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige ska enligt 2 kap. 4 § SAL betala samtliga arbetsgivaravgifter för arbetstagare som är lokalt anställda här och utför arbete här för arbetsgivarens räkning. Skatteverket kan efter ansökan i undantagsfall medge att arbetsgivaren får redovisa och betala avgifterna i annan ordning än varje månad (10 kap. 12 § skattebetalningslagen, SBL). Vanligen redovisas och betalas i så fall avgifterna en gång per år.

Avtal om betalning av avgifter kan slutas enligt 2 kap. 8 § SAL. Se nedan.

Utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige ska inte göra skatteavdrag på utbetald ersättning, se prop. 2003/04:151 s. 9 och Skatteverkets skrivelse den 18 oktober 2004, dnr 130604246-04/111.

### Allmän löneavgift

Utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe här, enligt IL:s definition, betalar inte allmän löneavgift eller särskild löneskatt på förvärvsinkomster (Skatteverket, dnr 7300-02/100). Den allmänna löneavgiften och löneskatten är skatter, inte socialavgifter.

*Arbetet utförs i Sverige av arbetstagare som sänts ut från land utanför EES- och konventionsområdet av arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige*

Om utsändningen kan antas vara i högst tolv månader betalar arbetsgivaren inga avgifter i Sverige. Den anställde kommer inte att få någon PGI på inkomsten i Sverige.

Om utsändningen kan antas vara mer än tolv månader betalas alla avgifter (utom allmän löneavgift) i Sverige från första dagen.

*Arbetet utförs utanför EES- och konventionsområdet av lokalt anställd arbetstagare bosatt i Sverige*

En i Sverige bosatt person som arbetar utomlands för en utländsk arbetsgivare är inte omfattad av den svenska arbetsbaserade försäkringen. Varken arbetsgivaren eller arbetstagaren betalar avgifter i Sverige. Inkomsten blir inte PGI i Sverige. Egenavgifter i arbetslandet kan förekomma.

## 5.8 Avtal om betalning av socialavgifter

En utländsk arbetsgivare som inte har fast driftställe i Sverige och en arbetstagare som arbetar för hans räkning kan träffa avtal om att arbetstagaren själv ska betala socialavgifterna i form av egenavgifter (3 kap. 6 § SAL). Arbetsgivaren betalar i så fall inga avgifter (2 kap. 8 § SAL). När överenskommelse träffats ska inkomsten hänföras till inkomst av annat förvärvsarbete vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och PGI (3 kap. 2 a § AFL och 2 kap. 10 § andra stycket LIP). Den anställde betalar egenavgifter i tjänst, inklusive allmän löneavgift (2 § lagen om allmän löneavgift).

### Karenstid

Den anställde har också möjlighet att hos Försäkringskassan anmäla karenstid vid sjukförsäkringen (3 eller 30 dagar). Han betalar då en nedsatt sjukförsäkringsavgift (3 kap. 17 § SAL).<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Sjukförsäkringsavgiften vid karenstid fastställs årligen i föreskrift (FKFS) av Försäkringskassan.



Den anställda ska lämna uppgift om avtal om avgifter i sin inkomstdeklaration (3 kap. 17 § LSK). I övrigt är avtalet formlöst.

Om den anställda inte har upplyst i deklarationen att överenskommelse finns, och annan bevisning saknas att avtal verkligen slutits, upprättas vid taxeringen ett meddelande till arbetsgivarkontrollen på blankett ATP 16. Har arbetsgivaren inte heller lämnat skattedeklaration utreder arbetsgivarkontrollen vem av de två parterna som ska betala socialavgifter.

Egenavgifter får inte påföras den anställda om det inte finns ett avtal om betalning av avgifter.



## **6 Särskilt om egenföretagare och egenavgifter**

### **6.1 Inkomst som grundar egenavgifter (annat förvärvsarbete)**

Inkomst på vilken egenavgifter ska betalas (inkomst av annat förvärvsarbete enligt 2 kap. 6 § LIP) omfattar flera olika slags inkomster, nämligen

- överskott av aktiv näringsverksamhet som ses som arbete i Sverige (3 kap. 3 § SAL)
- tillfälliga förvärvsinkomster av självständigt bedriven verksamhet (bl.a. hobby, 3 kap. 4 § SAL)
- ersättning för arbete åt en privatperson när ersättningen understiger 10 000 kr/år (3 kap. 5 § SAL) i den mån ersättningen inte utges till god man, förmyndare eller förvaltare enligt 12 kap. 16 § föräldrabalken eller parterna har kommit överens om att utbetalaren ska betala arbetsgivaravgifter (2 kap. 7 § SAL)
- ersättning från en arbetsgivare som är bosatt utomlands eller är en utländsk juridisk person utan fast driftställe i Sverige om arbetet har utförts här och arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att arbetstagaren ska betala socialavgifterna själv (3 kap. 6 § SAL)
- forskarstipendium (s.k. Marie Curie-stipendium) som utges av EU om stipendiet utbetalats av en utländsk institution (3 kap. 7 § SAL)
- inkomst för mottagare som har en F-skattsedel (2 kap. 5 § och 3 kap. 8 § SAL). Ersättning till delägare i handelsbolag av bolaget och till medlem i europeisk ekonomisk intressegruppering (EEIG) av grupperingen är i regel att se som inkomst av näringsverksamhet och underlag för egenavgifter (3 kap. 3 § och 2 kap. 9 § SAL) allt i den mån inkomsten inte enligt 2 kap. SAL är underlag för arbetsgivaravgifter.

Inkomst av näringsverksamhet kan också vara inkomst av passiv näringsverksamhet i Sverige. I dessa fall är inkomsten inte PGI-grundande.

Bland dessa olika former av inkomster torde endast den som har inkomst av aktiv näringsverksamhet omfattas av förordningens begrepp ”egenföretagare”.

### **Aktiv och passiv näringsverksamhet**

Inkomst av enskild näringsverksamhet betraktas antingen som aktiv eller passiv verksamhet. I socialförsäkringshänseende har indelningen i aktiv och passiv näringsverksamhet betydelse såtillvida att inkomst av aktiv näringsverksamhet grundar rätt till socialförsäkringsförmåner och beläggs med socialavgifter i form av egenavgifter. Inkomst av passiv näringsverksamhet grundar inte socialförsäkringsförmåner och egenavgifter tas inte ut. I stället beläggs inkomsten med särskild löneskatt om verksamheten bedrivs i Sverige.

Bedömningen om en verksamhet är aktiv eller passiv görs med hänsyn till vilken omfattning en person arbetar i verksamheten. Enligt prop. 1989/90:110 ska en person anses vara aktiv om han arbetar i ”icke oväsentlig omfattning” i verksamheten. Med icke oväsentlig omfattning menas att aktiviteten i regel ska motsvara en tredjedel av vad som går åt för att sköta en vanlig anställning på heltid. En person som utöver sin vanliga anställning bedriver näringsverksamhet som i huvudsak baseras på egen arbetskraft, kan också uppfylla aktivitetskravet även om tiden inte uppgår till en tredjedel av normal arbetstid.

Enligt 14 kap. 12 och 13 §§ IL ska all inkomst av näringsverksamhet som bedrivs av en fysisk person, ett dödsbo eller ett handelsbolag hänföras till en och samma verksamhet. Det innebär att en fysisk person, som vid sidan av egen näringsverksamhet är delägare i ett handelsbolag som också bedriver näringsverksamhet, har två verksamheter. Självständig näringsverksamhet i utlandet utgör alltid en särskild näringsverksamhet.

Om den som bedriver aktiv näringsverksamhet i en annan medlemsstat och enligt reglerna i förordningen ska omfattas av svensk socialförsäkring, blir inkomsten förmånsgrundande. Egenavgifter ska betalas i Sverige, förutsatt att inkomsten ska beskattas i Sverige.

Om egenverksamheten i andra fall inte är att se som arbete i Sverige, grundar inkomsten inga förmåner i Sverige och några egenavgifter eller särskild löneskatt ska inte betalas.

## 6.2 Egenavgifter

### Egenavgifter i näringsverksamhet

Underlaget för debitering av egenavgifter i näringsverksamhet är enligt SAL den taxerade nettointäkten av aktiv näringsverksamhet (3 kap. 12 §) minskad med eventuellt erhållen sjukpenning och rehabiliteringspenning som redovisas som inkomst i verksamheten (3 kap. 10 §).

### Egenavgifter i tjänst

Inkomst av tjänst enligt IL, som enligt AFL är inkomst av annat förvärvsarbete än anställning, ligger också till grund för debitering av egenavgifter, t.ex. hobbyinkomster och inkomst när ett avtal om betalning av avgifter har slutits enligt 3 kap. 2 a § AFL (2 kap. 8 § SAL) eller artikel 109 i tillämpningsförfordningen.

### Schablonavdrag

Schablonavdrag medges under inkomst av tjänst enligt 12 kap. 36 § första och andra stycket IL och under inkomst av näringsverksamhet enligt 16 kap. 29 och 30 §§ IL med högst 25 % för egenavgifter och med högst 20 % för särskild löneskatt. Schablonavdraget återförs följande taxeringsår efter avstämning med faktiskt debiterade egenavgifter.

Inkomsten måste beskattas i Sverige för att egenavgifter ska kunna tas ut.

## 6.3 Avdrag för utländska socialavgifter

### Utländska socialavgifter

Den som är obegränsat skattskyldig i Sverige får göra avdrag för obligatoriska, slutligt fastställda socialavgifter som vid arbete i annat land påförts enligt reglerna i förordningen eller den nordiska konventionen. Förutsättningen är att inkomsten beskattas i Sverige (62 kap. 6 § IL). För att en person ska ha rätt till avdrag för utländska socialavgifter krävs att avgiften har betalats på grund av utfört arbete samt att den avgiftsgrundande inkomsten tas upp till beskattning under inkomståret, se RÅ 2006 ref. 55. Det innebär att avdrag inte kan medges för socialavgifter som påförts på pensioner eftersom pension inte kan jämföras med ersättning för arbete som utförts under året. När det gäller trygdeavgift som har betalats i Norge på norsk permitteringsersättning kan allmänt avdrag medges eftersom permitteringsersättningen har en stark koppling till den tidigare utbetalade lönen, se Skatteverkets skrivelse 2009-01-27, dnr 131 932043-09/111.

För den som varit obegränsat skattskyldig i Sverige endast del av året ska avdraget proportioneras. Från och med den 1 januari 2005 medges dock avdrag utan proportionering under

förutsättning att minst ca 90 % av överskottet av den totala förvärvsinkomsten utgörs av överskott av förvärvsinkomster i Sverige (62 kap. 9 § IL).

#### **6.4 Egenföretagare i ett medlemsland som är verksam i ett eller flera medlemsländer**

Intäkter som förvärvas av enskilda näringsidkare och som utgör näringsverksamhet i Sverige, hänförs till en och samma näringsverksamhet. Regler om detta finns i bl.a. 14 kap. IL. Gränsdragningen mellan aktiv och passiv näringsverksamhet beskrivs i avsnitt 6.1.

##### *Bosatt i ett medlemsland – egenföretagare i ett annat medlemsland*

Enligt artikel 11. 3 a) i förordning 883/04 och artikel 13. 2b i förordning 1408/71 ska den som är egenföretagare inom en medlemsstats territorium omfattas av denna stats lagstiftning även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium. Företagaren kommer att omfattas av svensk lagstiftning om verksamheten bedrivs i Sverige.

Förmåner ges ut och avgifter betalas enligt det lands lagstiftning där verksamheten anses vara bedriven.

För att egenavgifter ska kunna tas ut när Sverige är behörig stat, krävs att inkomsten beskattas här. Även om inkomsten inte beskattas här är inkomsten pensionsgrundande.

##### *Bosatt i ett medlemsland – egenföretagare i flera medlemsländer*

Enligt artikel 13.2 i förordning 883/04 och artikel 14a. 2 i förordning 1408/71 ska den som normalt är egenföretagare inom två eller flera medlemsstater och samtidigt är bosatt inom någon av dessa stater omfattas av lagstiftningen i bosättningsstaten. Hela inkomsten blir underlag för beräkning av förmåner och socialavgifter i bosättningsstaten. Jfr Skatteverkets skrivelse den 21 september 2006, dnr 131 505127-06/111 samt skrivelse den 17 december 2008, dnr 131 774559-08/111.

*Utsänd från ett medlemsland för verksamhet i annat medlemsland*

Enligt artikel 12.2 i förordning 883/04 gäller följande.

Den som normalt är egenföretagare inom en medlemsstats territorium och som utför arbete inom en annan medlemsstats territorium, ska fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, förutsatt att arbetet i den andra staten inte avses vara längre än 24 månader.

Om egenföretagaren redan vid arbetsperiodens början vet att vistelsen i det andra medlemslandet kommer att överstiga 24 månader tillämpas arbetslandets socialförsäkringslagstiftning från första dagen.

Utsändningen ska kunna styrkas med intyg om tillämplig lagstiftning.

## **6.5 Näringsverksamhet när en konvention är tillämplig. Förordningen är inte tillämplig**

I motsats till förordningens regler kan en egenföretagare enligt de flesta av konventionerna inte ses som utsänd. Undantag gäller när bl.a. den nordiska konventionen är tillämplig.

Vilka socialförsäkrings- och avgiftsregler som ska tillämpas avgörs med utgångspunkt i varje konvention för sig. Endast ett fåtal konventioner, bl.a. de med USA och Kanada, nämner uttryckligen egenföretagare.

I huvudsak gäller vid arbete i Sverige att egenföretagaren omfattas av svensk socialförsäkring. Egenavgifter betalas här om inkomsten beskattas här.

## **6.6 Näringsverksamhet när vare sig förordningen eller konvention är tillämplig**

*Bosatt i Sverige – näringsverksamhet i Sverige samt i land utanför EES- och konventionsområdet*

### **Aktiv näringsverksamhet**

Inkomst av aktiv näringsverksamhet i Sverige är pensionsgrundande i Sverige. Egenavgifter debiteras. Om näringsverksamhet som bedrivs i utlandet är hänförlig till ett fast driftställe i Sverige eller annars är att se som en del av aktiv näringsverksamhet bedriven i Sverige blir även inkomsten från den

**Passiv närings-  
verksamhet**

utländska verksamheten pensionsgrundande i Sverige och underlag för egenavgifter (1 kap. 6 § och 3 kap. 3 § SAL).

Inkomst av passiv näringsverksamhet i Sverige är underlag för särskild löneskatt och är inte pensionsgrundande. Inkomst av passiv näringsverksamhet utomlands är varken underlag för egenavgifter eller särskild löneskatt.

*Bosatt i Sverige – näringsverksamhet i land utanför EES- och konventionsområdet*

Aktiv näringsverksamhet som bedrivs självständigt utomlands betraktas som passiv i Sverige. PGI beräknas inte här. Egenavgifter betalas inte i Sverige och inte heller särskild löneskatt.

*Bosatt i land utanför EES- och konventionsområdet – aktiv näringsverksamhet i Sverige*

Egenföretagaren omfattas av svensk socialförsäkring.

För att inkomsten ska bli avgiftspliktig måste den beskattas här. I så fall kan egenavgifter debiteras.



## 7 Skatterättsligt bosättningsbegrepp m.m.

### 7.1 Begreppen obegränsad och begränsad skattskyldighet

#### Obegränsad skattskyldighet

De grundläggande bestämmelserna om skattskyldighet för fysiska personer finns i 3 kap. 3–21 §§ IL, 3 § SINK, 4 § A-SINK samt i 4 § KupL. Som huvudmetod vid beskattningen använder Sverige hemvistprincipen. Den som är bosatt i Sverige, vistas stadigvarande här eller har väsentlig anknytning hit är obegränsat skattskyldig här. Detta innebär att skattskyldighet föreligger för all inkomst oavsett om inkomsten förvärvats inom eller utom Sverige och för all förmögenhet som räknas upp i 3 § 1 st. NSFL.

#### Begränsad skattskyldighet

Den som är begränsat skattskyldig i Sverige är skattskyldig endast för inkomst som särskilt anges. I förhållande till den som är begränsat skattskyldig tillämpar Sverige källstatsprincipen. De inkomster för vilka skattskyldighet föreligger finns uppräknade i 3 kap. IL, 5 § SINK, 7 § A-SINK och 4 § KupL.

### 7.2 Obegränsad skattskyldighet

Avgörande för skattskyldighetens omfattning är om en person är obegränsat skattskyldig i Sverige. Om personen är begränsat eller obegränsat skattskyldig får dessutom betydelse vid tillämpning av bestämmelserna om beskattningsort (och därmed kommunal skattesats), allmänna avdrag, grundavdrag, deklarationsskyldighet, SINK m.m. Begreppet obegränsat skattskyldig behandlas i 3 kap. 3 § IL.

#### Obegränsat skattskyldiga

Följande tre rekvisit utgör var för sig grund för att anse en person obegränsat skattskyldig i Sverige:

- bosättning
- stadigvarande vistelse
- väsentlig anknytning.

### **7.2.1 Bosättning**

Som obegränsat skattskyldig i Sverige räknas i första hand den som är bosatt här. Bestämmelsen tar sikte på personer som faktiskt är bosatta i Sverige, dvs. normalt alla som bor här, är folkbokförda här eller som annars tillbringar dygnsvilan här. Den som är bosatt i Sverige räknas alltid som obegränsat skattskyldig här även om han vistas utomlands och även om han är utländsk medborgare.

### **7.2.2 Stadigvarande vistelse**

Den som stadigvarande vistas i Sverige likställs enligt 3 kap. 3 § IL med den som är bosatt här. Någon närmare definition av begreppet stadigvarande vistelse finns inte. Enligt uttalanden i förarbetena till den numera upphävda kommunalskattelagen (KL) bör en sammanhängande vistelse på sex månader eller mer anses stadigvarande. Tillfälliga avbrott i Sverigevistelsen saknar betydelse. Vistelsetiden beräknas utan hänsyn till årsskiften. Tid för vistelse i utlandet avräknas inte från tiden för vistelsen i Sverige om utlandsvistelsen framstår som ett tillfälligt avbrott i en sammanhängande vistelse här i landet. Syftet med vistelsen inom och utom landet saknar betydelse.

### **7.2.3 Väsentlig anknytning**

En person som inte vistas stadigvarande i Sverige men som tidigare har varit bosatt här, ska anses som obegränsat skattskyldig här om han har väsentlig anknytning till Sverige. Reglerna omfattar både svenska och utländska medborgare som tidigare har varit bosatta här. Reglerna gäller inte bara utflyttningsfall. Skattemässig återbosättning är möjlig även om avsevärd tid förflutit sedan den faktiska utflyttningen. Den som aldrig varit bosatt i Sverige kan dock inte under några förhållanden anses ha väsentlig anknytning hit.

De omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av om en person ska anses ha väsentlig anknytning till Sverige är följande:

- om han är svensk medborgare,
- hur länge han har varit bosatt här,
- om han inte varaktigt är bosatt på viss utländsk ort,
- om han vistas utomlands för studier eller av hälsoskäl,
- om han har en bostad här inrättad för åretruntbruk,

- om han har sin familj här,
- om han bedriver näringsverksamhet här
- om han är ekonomiskt engagerad här genom att han har tillgångar som direkt eller indirekt ger honom ett väsentligt inflytande i näringsverksamhet här,
- om han har en fastighet här, och
- liknande förhållanden.

### **Återbosättning**

Reglerna om väsentlig anknytning får störst betydelse i utflyttningsfallen, främst i omedelbar anslutning till avresan från Sverige och tiden närmast därefter. Bestämmelserna har dock utformats så att den som tidigare varit bosatt här kan få sådan väsentlig anknytning hit att han anses obegränsat skattskyldig här utan att han flyttar tillbaka. Detta gäller även om han tidigare ansetts begränsat skattskyldig och oavsett när utflyttning skett. En person som flyttat utomlands med sin make för mer än fem år sedan har ansetts bosatt i Sverige när maken flyttat tillbaka hit och skaffat bostadslägenhet (RÅ 1989 not. 443). Det ligger emellertid i sakens natur att utlandsbosättningens varaktighet bör påverka bedömningen. Varje enskild anknytningsfaktor bör rimligen minska i styrka ju längre tid bosättningen i utlandet pågått. Enbart den omständigheten att en sedan många år utflyttad person skaffar en bostadslägenhet för tillfälliga besök i Sverige har inte ansetts medföra väsentlig anknytning hit (RÅ 1987 not. 800 och not. 801 samt RÅ 1989 not. 276). Även i dessa fall hade mer än fem år förflutit från avresan från Sverige.

### **Femårsregeln**

Femårsregeln är en bevisbörderegeln som innebär att den som flyttar ut från Sverige under en femårsperiod efter dagen för avresan måste själv visa att han inte har väsentlig anknytning till Sverige för att inte bli betraktad som obegränsat skattskyldig. Efter femårsperiodens utgång övergår bevisbördan på Skatteverket för att den skattskyldige har sådan väsentlig anknytning till Sverige att han ska anses obegränsat skattskyldig här. Femårsregeln gäller såväl svenska som utländska medborgare. För utländska medborgare krävs dock att de varit bosatta här under sammanlagt minst tio år. Den skattskyldige ska i princip fullgöra sin bevisskyldighet varje år för sig, oberoende av hur bedömningen utfallit för tidigare beskattningsår. För den som saknar eller har obetydlig anknytning till Sverige torde det bli aktuellt att prestera sådana bevis först när Skatteverket ifrågasätter hans skatterättsliga bosättning.

**Tidpunkten för skattskyldighetens förändring**

Om det står klart att en person efter utflyttning från Sverige inte längre ska anses som obegränsat skattskyldig här, upphör den obegränsade skattskyldigheten i och med avresan från Sverige. Anses han efter avresan obegränsat skattskyldig här på grund av reglerna om väsentlig anknytning, gäller obegränsad skattskyldighet tills dess att anknytningen till Sverige inte längre kan betraktas som väsentlig. För den som anses återbosatt i Sverige på grund av att han skaffat sig väsentlig anknytning hit föreligger obegränsad skattskyldighet från den tidpunkt anknytningen blivit så stark att den framstår som väsentlig. Vid inflyttning till Sverige inträder obegränsad skattskyldighet från dagen för ankomsten hit. Den som stadigvarande vistas här i landet anses obegränsat skattskyldig från första dagen av den sammanhängande vistelsen här.

**Inverkan av skatteavtal**

Den omständigheten att en person betraktas som obegränsat skattskyldig i Sverige enligt intern svensk rätt, utesluter inte att han vid tillämpning av skatteavtal kan anses ha hemvist i annat land. I sådana fall kan avtalets bestämmelser hindra att viss inkomst beskattas här.

Någon motsvarighet till skattelagstiftningens femårsregel finns inte inom folkbokföringen. Utskrivning ur folkbokföringen sker alltså utan någon bedömning av frågan om väsentlig anknytning till Sverige.

**Utredning**

I utflyttningsfall gäller att Skatteverket inom den region där den skattskyldige har sin handläggningskod vid tiden för utflyttningen ska ta ställning till frågan om han har väsentlig anknytning för tiden efter avresan från Sverige. En utredning ska därför regelmässigt göras. För detta ändamål finns en särskild blankett (SKV 2704). Utredningen ska belysa alla relevanta frågor om personens anknytning till Sverige och förbindelser med det andra landet.

**7.3 Sexmånadersregeln och ettårsregeln**

Den som är obegränsat skattskyldig i Sverige och som arbetar utomlands kan under vissa i 3 kap. 9–13 §§ IL angivna förutsättningar bli befriad från att betala skatt i Sverige på utlandsinkomsten. Som förutsättning för sådan skattebefrielse gäller bl.a. att

- anställningen och vistelsen i utlandet har varat minst sex månader och till den del inkomsten har beskattats i verksamhetslandet, eller

- anställningen och vistelsen utomlands har varat minst ett år i samma land, även om inkomsten inte har beskattats i verksamhetslandet på grund av lagstiftning eller administrativ praxis i det landet eller på grund av annat avtal än skatteavtal.

En beskrivning av begreppet beskatta finns i Skatteverkets skrivelse den 29 maj 2006, dnr 131 337392-06/111.

Sexmånadersregeln kan även tillämpas på förmåner som åtnjutiits men inte beskattats i verksamhetslandet, se vidare Skatteverkets skrivelse den 24 september 2007, dnr 131 512720-07/111.

Bestämmelserna gäller endast för anställda och inte för egenföretagare.

### **Anställda i offentlig tjänst**

För den som är anställd i svensk offentlig tjänst gäller sexmånadersregeln men inte ettårsregeln. Observera att ettårsregeln kan bli tillämplig på offentliganställda när det är fråga om statlig och kommunal tjänsteexport, dvs. en från övrig offentlig verksamhet klart avgränsad affärsverksamhet.

### **Ombordanställda**

Sexmånadersregeln och ettårsregeln gäller inte beträffande anställda ombord på fartyg eller ombord på svenskt, danskt eller norskt luftfartyg. För land- och markanställd personal är reglerna tillämpliga.

Inkomst av anställning ombord på utländskt fartyg är dock skattebefriad om

- anställningen och vistelsen utomlands varat sammanlagt minst 183 dagar under en tolvmånadersperiod,
- arbetsgivaren hör hemma inom EES-området<sup>21</sup> och
- fartyget huvudsakligen går i oceanfart.

### **Sexmånadersregeln**

Sexmånadersregeln är tillämplig om anställningen och vistelsen i utlandet varat minst sex månader och inkomsten har beskattats i verksamhetslandet. Det ställs inga krav på att tjänstgöringen ska fullgöras i ett och samma land, utan regeln kan bli tillämplig även om arbetet utförts i flera olika länder. Det kan också vara fråga om flera olika anställningar. Det avgörande är att beskattning sker i verksamhetslandet. Skatteuttagets storlek har ingen betydelse, men det ska vara en

---

<sup>21</sup> Ändring i 3 kap. 12 § IL från och med 2006. Prop. 2005/06:21. SFS 2005:898.

inkomstskatt på lönen. Skattefriheten omfattar endast den del av lönen som faktiskt beskattats i utlandet. Beskattning av kontant lön i utlandet anses dock även innefatta beskattning av sådana förmåner som exempelvis fri bil och fri bostad som den skattskyldige fått i verksamhetslandet under samma period som lönen avser.

Har utlandstjänstgöringen omfattat två länder men har endast det ena landet beskattat inkomsten som tjänats in där, beskattas inkomsten från det andra landet i Sverige.

Genom ett tillägg i lagtexten framgår det numera att sexmånadersregeln inte gäller om det framkommer att inkomsten beskattas i verksamhetslandet i strid med landets lagstiftning eller gällande skatteavtal. Bestämmelsen ska tillämpas första gången vid 2009 års taxering (SFS 2007:1249).

### **Ettårsregeln**

Har anställningsinkomsten inte beskattats i verksamhetslandet kan skattebefrielse ändå medges i Sverige enligt ettårsregeln. Som förutsättning för skattebefrielse gäller att anställningen och vistelsen i utlandet varat sammanhängande minst ett år. Till skillnad från vad som gäller vid tillämpning av sexmånadersregeln ska utlandsarbetet ha fullgjorts i ett och samma land. Dessutom krävs att inkomsten ska vara skattebefriad i verksamhetslandet antingen enligt verksamhetslandets interna lagstiftning, genom avtal med den aktuella staten, genom särskilt beslut av myndighet i landet i fråga eller på grund av att bestämmelser om beskattning saknas. Med ”avtal” avses bland annat s.k. proceduravtal som ingås med biståndsländer och avser biståndsarbete och liknande, avtal med statshandelsländer samt andra avtal om skattebefrielse i särskilda fall som verksamhetsstaten ingått. Om däremot skattebefrielsen i verksamhetslandet beror på bestämmelser i skatteavtal som Sverige ingått med landet i fråga, är ettårsregeln inte tillämplig.

### **Antalet hembesöksdagar**

Sexmånadersregeln och ettårsregeln bryts inte av kortare uppehåll för semester, tjänsteuppdrag och liknande i Sverige eller i annat land än verksamhetslandet. Med kortare uppehåll i Sverige menas sex dagar per månad – varje hel månad kvalificerar till sex dagar – eller sammanlagt högst 36 dagar under sex månaders utlandsarbete och högst 72 dagar vid ett års utlandsarbete. De intjänade dagarna får läggas ihop och kan tas ut när som helst under utlandstjänstgöringen utom som inledning eller avslutning av anställningen. Besöken i Sverige får dock aldrig överstiga 72 dagar per helt år om fråga är om en och samma utlandstjänstgöring.

**Oförutsedda  
händelser m.m.**

Sexmånadersregeln och ettårsregeln tillämpas även om ett utlandsarbete måste avbrytas på grund av omständigheter som den skattskyldige själv inte kunnat råda över och det därför skulle vara uppenbart oskäligt att beskatta inkomsten. Kriteriet ”uppenbart oskäligt” bör tillämpas restriktivt i de fall vistelsen varit endast en kortare tid. Innan hälften av den tid förflutit som erfordras för skattefrihet i Sverige, kan det endast i undantagsfall föreligga omständigheter som gör att det framstår uppenbart oskäligt att beskatta inkomsten i Sverige.

Denna säkerhetsventil bör främst användas när villkoren endast med liten marginal inte blivit uppfyllda beroende på omständigheter som den skattskyldige inte kan råda över.

Sexmånadersregeln och ettårsregeln innebär att skattebefrielse medges endast för den i utlandet intjänade anställningsinkomsten. Det saknar betydelse om lönen betalas ut i Sverige eller i utlandet.

**Andra inkomster**

Övriga inkomster som inkomst av kapital eller näringsverksamhet berörs inte av sexmånaders- eller ettårsregeln utan ska bedömas enligt vanliga regler och deklarerar på vanligt sätt. Inte heller berörs rätten till grundavdrag eller allmänna avdrag.

En mera uttömmande redogörelse över bestämmelserna finns i broschyren Ska du betala skatt i Sverige när du arbetar utomlands? – Sexmånadersregeln och ettårsregeln (SKV 339).

## **7.4 Det nordiska skatteavtalet**

**Enskild tjänst**

Enligt det nordiska skatteavtalet, artikel 15 punkt 1, får inkomst av enskild (privat) tjänst beskattas i den stat där arbetet faktiskt har utförts (arbetsstaten).

**183 dagar under  
en tolvmånaders-  
period**

I punkten 2 till artikel 15 finns även infört ett undantag från regeln att beskattning får ske i arbetslandet. Detta undantag tar sikte på kortvariga anställningar utomlands. För att ersättningen ska istället ska beskattas i hemviststaten måste samtliga i punkten 2 uppställda villkor vara uppfyllda:

- vistelsetiden i arbetsstaten får inte överstiga 183 dagar under en tolvmånadersperiod som börjar eller slutar under beskattningsåret i fråga,
- arbetsgivaren som betalar ersättningen/på vilkens vägnar ersättningen betalas får inte ha hemvist i arbetsstaten,
- ersättningen får inte belasta fast driftställe eller stadigvarande anordning som arbetsgivaren har i arbetsstaten samt

– det får inte vara fråga om uthyrning av arbetskraft.

Är inte samtliga förutsättningar uppfyllda innebär detta att arbetsstaten har beskattningsrätten till ersättningen från första dagen.

**Ombordanställd**

Artikel 15 p. 3 jämfört med artikel 31 p. 3 innehåller en specialbestämmelse rörande ersättningar som utbetalas till anställda ombord på danskt, färöiskt, finskt, isländskt, norskt eller svenskt skepp i internationell trafik. Sådan inkomst beskattas endast i den stat vars nationalitet skeppet har (SFS 2007:767). Punkten 4.a) innehåller en specialbestämmelse rörande inkomst av arbete ombord på luftfartyg. Sådan inkomst beskattas endast i arbetstagarens hemviststat.

**Gränsgångare**

Speciella bestämmelser gäller vid beskattning av s.k. gränsgångare. I det nordiska skatteavtalet har dessa bestämmelser tagits in i punkten VI i protokollet till avtalet. Enligt dessa bestämmelser gäller att inkomst, som på grund av arbete som utförts i en avtalslutande stat förvärfvas av fysisk person som har hemvist i en annan stat, endast beskattas i den stat där inkomsttagaren har hemvist om han regelmässigt uppehåller sig i sin fasta bostad i hemviststaten. Med ”regelmässigt” avses att den skattskyldige i normalfallet minst en gång i veckan uppehåller sig i sin fasta bostad. Vistelsen ska omfatta minst två dagar. Med ”dag” avses också del av dag.

För att gränsgångarreglerna ska vara tillämpliga krävs dessutom att personen ska ha hemvist i en kommun i Sverige eller Norge som gränser till landgränsen mot Norge respektive Sverige. Vidare krävs att arbetet utförs i en kommun som gränser till landgränsen mot Norge respektive Sverige. Motsvarande villkor uppställs också i de mellan Sverige och Finland gällande gränsgångarreglerna. Bestämmelserna omfattar såväl enskild som offentlig tjänst.

Gränsgångarreglerna med Danmark har upphört från och med den 1 januari 1997 och tillämpas bara i vissa undantagsfall.



## 8 Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta

### 8.1 Skatterättsliga bestämmelser

Särskilda beskattningsregler gäller i vissa fall för tjänsteinkomster som uppbärs av personer som är bosatta utomlands. Dessa bestämmelser finns införda i lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK). Den särskilda inkomstskatten är en statlig definitiv källskatt och innebär att deklARATIONSSKYLDIGHETEN för inkomst av tjänst upphört och att taxering för sådan inkomst inte ska ske.

<b>Bosatt utomlands</b>	Skattskyldig är endast sådan person som enligt bestämmelserna i IL är att anse som bosatt utomlands, dvs. begränsat skattskyldig i Sverige, och som inte ska beskattas enligt IL.
<b>Undantag från SINK-beskattnng</b>	Undantagen från SINK-beskattnng är också den som i och för sig omfattas av SINK-lagstiftningen men som enligt 4 § SINK begär att bli beskattad enligt IL
<b>Inkomst av tjänst</b>	Skattskyldigheten omfattar endast intäkter hänförliga till inkomst av tjänst. Inkomst av näringsverksamhet omfattas exempelvis inte, utan ska beskattas på vanligt sätt enligt bestämmelserna i IL. Detta innebär alltså att en person som är bosatt utomlands med både tjänsteinkomster och andra inkomster i Sverige (t.ex. från fastighet eller näringsverksamhet) dels ska lämna inkomstdeklaration för vissa inkomster, dels kan beskattas enligt reglerna i SINK för andra inkomster.
<b>Skattepliktiga inkomster</b>	De inkomster för vilka skattskyldighet föreligger finns uppräknade i 5 §. Denna uppräknng över vilka inkomster som är skattepliktiga är uttömmande och avser bland annat anställningsinkomster, ersättning från Försäkringskassan och pensioner.  Någon nedre beloppsgräns för SINK finns inte.
<b>Skattefria ersättningar</b>	Vissa inkomster har speciellt undantagits från skatteplikt och finns uppräknade i 6 §, se vidare Handledning för internationell beskattning (SKV 352).

## **8.2 Skattesats**

Skattesatsen utgör 25 % av den skattepliktiga inkomsten. För sjiöinkomst är skattesatsen 15 %. Några avdrag för kostnader medges inte.

## **8.3 Beskattningsmyndighet**

Beskattningsmyndighet är Skatteverket.

För personer som omfattas av SINK ska ett särskilt beslut meddelas av beskattningsmyndigheten efter ansökan av den skattskyldige eller av den som ska betala ut ersättningen. Ansökan ska lämnas till Skatteverket på blankett SKV 4350.

## **8.4 Avgifter**

Arbetsgivaren ska i regel betala arbetsgivaravgifter om utbetalad ersättning för arbete i Sverige uppgår till 1 000 kr eller mer per mottagare. För arbetsgivare som är fysisk person som inte bedriver näringsverksamhet är gränsen 10 000 kr, om arbetsgivaren inte har åtagit sig att betala avgifter redan från 1 000 kr. I vissa fall kan avgiftsskyldighet i stället föreligga i den anställdes bosättningsland på grund av reglerna i förordningen eller i en konvention. Tillhörighet till ett annat lands socialförsäkring ska styrkas med intyg om tillämplig lagstiftning.

Observera att även de kostnadsersättningar som omfattas av SINK ska ingå i underlaget för avgifterna.

Om en anställd som ursprungligen beskattats enligt reglerna i SINK senare begär att bli beskattad enligt IL eller omvänt, kan ersättningar som tidigare varit avgiftsfria bli underlag för arbetsgivaravgifter. Även den motsatta situationen kan uppkomma, dvs. att tidigare avgiftspliktiga ersättningar blir avgiftsfria, vilket kan leda till återbetalning av arbetsgivaravgifter. Se Skatteverkets skrivelse den 19 maj 2005, dnr 130 274291-05/111.

## **8.5 Pensionsgrundande inkomst och kontrolluppgift**

PGI ska beräknas på samma underlag som arbetsgivaravgifterna.

Om den anställda enligt intyg på blankett E 101 ska omfattas av annat lands socialförsäkring, ska PGI inte beräknas i Sverige.

Utbetalaren ska lämna särskild kontrolluppgift, KU 13, på SINK-inkomster.

## 9 Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl.

### 9.1 Skatterättsliga bestämmelser

#### Bosatt utomlands

Särskilda beskattningsregler gäller för artister m.fl. som är bosatta utanför Sverige. Bestämmelserna finns införda i lagen (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. Lagen är tillämplig på artister och idrottsmän som är bosatta utanför Sverige samt på artistföretag och arrangörer hemmahörande eller bosatta i utlandet.

Skattskyldigheten omfattar både fysiska och juridiska personer, dvs. både enskilda personer och företag. De ska vara bosatta eller hemmahörande i utlandet och ta emot inkomster som är skattepliktiga enligt denna lag.

Observera att en artist eller idrottsman inte är skattskyldig om han uppstår inkomsten från ett artistföretag som är hemmahörande i utlandet.

#### Skattepliktiga inkomster

Vad som är skattepliktig inkomst finns uppräknat i 7 § och avser kontant betalning eller annan ersättning som kommer från Sverige och som är

- ersättning för artist- eller idrottsverksamhet *och*
- som bedrivs i Sverige eller på svenskt fartyg.

För en arrangör som hör hemma utanför Sverige är den skattepliktiga inkomsten de intäkter som kommer in när en tillställning genomförs i Sverige eller på ett svenskt fartyg. Här avses normalt biljettintäkter och reklamintäkter, men även andra former av intäkter vid försäljning av programblad, dekaler och annat.

#### Skattefria inkomster

Vissa inkomster har speciellt undantagits från skatteplikt och finns uppräknade i 8 §, se vidare Handledning för internationell beskattning (SKV 352).

## **9.2 Skattesats**

Skattesatsen utgör 15 % av den skattepliktiga inkomsten. Några avdrag för kostnader medges inte. Den avdragna skatten redovisas av svensk utbetalare på blankett SKV 2727, av utländsk arrangör på blankett SKV 2728.

## **9.3 Beskattningsmyndighet**

Beskattningsmyndighet är Skatteverket, Särskilda skattekontoret i Ludvika.

## **9.4 Avgifter**

Från och med den 1 januari 2010 ska arbetsgivaravgifter betalas på inkomster som beskattas enligt A-SINK förutsatt att personen ska omfattas av svensk socialförsäkring.

## **9.5 Pensionsgrundande inkomst och kontrolluppgift**

PGI ska beräknas på inkomsterna såvida inte artisten ska omfattas av annat lands lagstiftning på grund av förordning eller konvention. Särskild kontrolluppgift, KU 14, ska lämnas för de artister som omfattas av svensk arbetsbaserad socialförsäkring och när uppgift ska sändas till annat land i informationssyfte. Se även avsnitt 11.5.

## 10 Beskickningar, konsulat och internationella organisationer

Enligt Wienkonventionerna den 18 april 1961 om diplomatiska förbindelser respektive den 24 april 1963 om konsulära förbindelser ska främmande stats beskicknings- och konsulatsmedlemmar jämte familjer och betjäning åtnjuta immunitet och privilegier. Med privilegier avses bl.a. undantagande från den mottagande statens lagstiftning om social trygghet.

### **Utländsk beskickning i Sverige**

Beträffande beskickningar och beskickningspersonal som omfattas av förordningen, se avsnitt 2.9.

### **Lokalanställda**

För övriga beskickningar gäller att i Sverige bosatta personer som arbetar på beskickningen (lokanställda) omfattas av både den bosättningsbaserade och den arbetsbaserade försäkringen. Detta medför att beskickningarna ska betala arbetsgivaravgifter på utbetald lön.

### **Diplomater**

Personal med diplomatstatus är generellt undantagen från den mottagande statens socialförsäkring.

### **Privattjänare**

Utländska diplomaters privattjänare som inte är bosatta i Sverige, är också undantagna från svensk socialförsäkring under förutsättning att de omfattas av socialförsäkringen i arbetsgivarlandet eller i tredje land.

### **Dispens enligt SBL**

Utländska beskickningar i Sverige ses som utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe här och kan alltså medges dispens enligt 10 kap. 12 § SBL från skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter varje månad.

Utländska beskickningar betalar inte allmän löneavgift eller SLF (Skatteverkets skrivelse, dnr 7300-02/100).

### **Avtal om avgifter**

Eftersom den utländska beskickningen saknar fast driftställe kan avtal om socialavgifter enligt 2 kap. 8 § SAL slutas med lokalanställd personal som ska tillhöra svensk socialförsäkring.

- Beskattning** Lokalanställd personal vid utländska beskickningar i Sverige är fr.o.m. den 1 januari 2007 skattskyldiga för sin inkomst från beskickningen. Beskickningen ska dock inte göra skatteavdrag. De anställda ska i stället betala särskild A-skatt på ersättningen från beskickningen, inklusive egenavgifter om ett avtal om betalning av avgifter har slutits. I undantagsfall kan ett skatteavtal göra att den lokalanställda personalen i stället ska beskattas i det land som ambassaden representerar.
- En utländsk beskickning ska lämna vanlig lönekontrolluppgift (KU10).
- Svensk beskickning utomlands** Beträffande beskickningar och beskickningspersonal som omfattas av förordningen, se avsnitt 2.9.
- Utanför EES-området** För övriga beskickningar gäller att anställda med diplomatstatus jämställs med statligt anställda och på den grunden omfattas av svensk socialförsäkring.
- Internationella organisationer** Även vissa anställda vid internationella organisationer som t.ex. FN och dess fackorgan, kan vara undantagna från arbetslandets socialförsäkring. I lagen (1976:661) om immunitet och privilegier finns en bilaga över sådana organisationer. Den exakta omfattningen av de anställdas tillhörighet till svensk socialförsäkring framgår av respektive organisations överenskommelse med regeringen som finns publicerad i Sveriges internationella överenskommelser (SÖ). Om de anställda är undantagna från svensk (arbetsbaserad) socialförsäkring ska organisationen inte heller betala avgifter här.

# 11 Kontrolluppgifter

## 11.1 Kontrolluppgiftsskyldigheten

En utbetalare ska enligt 6 kap. 1 och 2 §§ lag om självdeklarationer och kontrolluppgift (2001:1227), LSK, lämna kontrolluppgift för en fysisk person på ersättning och förmån som utgör intäkt i inkomstslaget tjänst. Enligt 7 kap. 1–3 §§ ska kontrolluppgift i vissa fall även lämnas på ersättning för arbete som är intäkt av näringsverksamhet, bl.a. för näringsidkare med A-skatt. Även för den som är begränsat skattskyldig i Sverige ska kontrolluppgift lämnas enligt huvudregeln, se 12 kap. 2 § LSK. Skatteverket har i föreskrift, SKVFS 2005:10, om skyldighet att lämna kontrolluppgift enligt 12 kap. 2 och 3 §§ LSK angett i vilka fall kontrolluppgift ska lämnas för begränsat skattskyldiga samt för personer som ska omfattas av svensk socialförsäkring.

För utbetalda ersättningar för arbete finns fem olika typer av kontrolluppgifter.

- Vanlig lönekontrolluppgift (KU10) för den som ska betala inkomstskatt i Sverige enligt reglerna i IL,
- kontrolluppgift för den som inte alls ska beskattas i Sverige för inkomsten eller ska beskattas enligt reglerna om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. (KU14),
- kontrolluppgift för den som ska beskattas enligt reglerna om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (KU13),
- kontrolluppgift för sjöinkomst (KU16) och kontrolluppgift för den som ska beskattas enligt reglerna om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta med sjöinkomst (KU17),

Också en utländsk arbetsgivare med anställda i Sverige ska lämna kontrolluppgift, i regel den vanliga lönekontrolluppgiften, KU10.

Kontrolluppgift på datamedia lämnas till Skatteverkets inläsningscentral i Östersund. Kontrolluppgift på papper lämnas till det skattekontor där arbetsgivaren är registrerad.

Samtliga kontrolluppgifter ska lämnas till Skatteverket senast den 31 januari året efter inkomståret.

## **11.2 Lönekontrolluppgift och kontrolluppgift om sjöinkomst**

I broschyren *Kontrolluppgifter – lön, förmåner m.m.*, SKV 304, framgår att kontrolluppgift KU10, SKV 2300 (engelsk version SKV 2301) ska lämnas av arbetsgivare för anställda som är bosatta och beskattas i Sverige. Med ”bosatt” avses i broschyren obegränsat skattskyldiga enligt IL, vilket innebär en vidare krets än enligt SofL:s bestämmelser. Kontrolluppgift ska också lämnas för personer som är utsända eller lokalt anställda utomlands och för vilka det kan ifrågasättas om skattskyldighet för inkomsten föreligger eller inte.

Även utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige ska lämna kontrolluppgift för anställda som ska beskattas i Sverige eller omfattas av svensk socialförsäkring. En utländsk arbetsgivare lämnar i regel KU10.

I de fall Sverige har överenskommelse om administrativ assistans med ett annat land<sup>22</sup> förekommer det också att skattemyndigheten i det andra landet utan anmaning förmedlar kontrolluppgifter till Skatteverket avseende olika typer av ersättningar och intäkter från det landet till personer som är hemmahörande i Sverige.

För anställda som har sjöinkomst, ska antingen kontrolluppgift om sjöinkomst, KU16, SKV 2306, eller KU17, SKV 2307, lämnas.

Mer information om hur kontrolluppgiften ska fyllas i finns i kontrolluppgiftsbroschyren.

---

<sup>22</sup> Sverige har överenskommelse om administrativ assistans med de övriga nordiska länderna, med Estland, Lettland, Litauen, Frankrike, Italien, Japan, Nya Zeeland (endast royalty vad beträffar kontrolluppgifter), Ryssland, Spanien och Storbritannien och Nordirland.



### **11.3 Särskild kontrolluppgift – Pensionsgrundande inkomst och utbyte av kontrolluppgifter**

På inkomster som den anställda inte beskattas för i Sverige men som ska ligga till grund för beräkning av PGI här, ska KU14, SKV 2303, engelsk version, SKV 2309 lämnas.

KU14 ska bl.a. lämnas när en anställd ska omfattas av svensk socialförsäkring men inte beskattas här. När KU14 lämnas ska arbetsgivaren ha ett beslut från Skatteverket om att skatteavdrag inte ska göras. Om sådant beslut inte finns ska arbetsgivaren göra skatteavdrag och redovisa inkomsten på KU10.

#### **A-SINK**

KU14 ska användas när skatteavdrag har gjorts enligt reglerna om A-SINK och personen ska omfattas av svensk socialförsäkring, se även avsnitt 9.

#### **Utbyte av kontrolluppgifter**

KU14 ska även lämnas som ett led i internationellt informationsutbyte när mottagaren av ersättningen är bosatt eller ska beskattas i annat land även om ersättningen inte ska beskattas i Sverige eller ligga till grund för beräkning av PGI här. Kontrolluppgiften kan då ligga till grund för beskattning i det andra landet. Vilka länder som omfattas framgår av Skatteverkets föreskrifter SKVFS 2005:10<sup>23</sup>. Kontrolluppgifterna ska antingen lämnas på datamedia till Skatteverkets inläsningscentral eller på papper i särskild bunt med eget sammandrag till det lokala skattekontoret. Kontoret sänder blanketterna till Skatteverkets huvudkontor som förmedlar kontrolluppgifterna vidare till respektive land.

#### **TIN-nummer**

När kontrolluppgift lämnas för den som är begränsat skattskyldig ska från och med inkomståret 2005 uppgift lämnas om mottagarens utländska skatteregistreringsnummer (s.k. TIN-nummer, Tax Identification Number).

### **11.4 Kontrolluppgift – Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK)**

För den som från Skatteverket har fått ett beslut om särskild inkomstskatt enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK) finns tre olika kontrolluppgifter.

---

<sup>23</sup> Med ändring av bilaga i SKVFS 2009:23

Dessa har följande ordningsnummer och huvudsakliga användningsområden:

KU13, SKV 2340	Förvärvsinkomster, finns även på engelska, SKV 2343
KU17, SKV 2307	Sjöinkomst
KU18, SKV 2341	Pensionsinkomster m.m. från Försäkringskassan, SPV, KPA och försäkringsföretag.

Beträffande KU 13 gäller följande.

På kontrolluppgiften redovisas inkomster som tjänats in såväl i Sverige som utomlands. Upplysningar om hur kontrolluppgifterna ska fyllas i finns i broschyren *Kontrolluppgifter – lön, förmåner m.m.*, SKV 304. Inkomster som redovisas i rutorna 11–13 samt 18 ska ligga till grund för beräkning av särskild inkomstskatt, arbetsgivaravgifter samt PGI.

På inkomster som redovisas i rutorna 30 och 31 betalas endast särskild inkomstskatt, inga avgifter.

Inkomster som ska redovisas i ruta 36 är befriade från skatt och avgifter. PGI beräknas inte.

## **11.5 Uppgift om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl.**

Redovisning av inkomster som omfattas av särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. görs på särskilda blanketter, 2727 för svenska arrangörer eller 2728 för utländska arrangörer. Blanketten lämnas till Särskilda skattekontoret i Ludvika.

Om artisten ska omfattas av svensk socialförsäkring eller om kontrolluppgift ska sändas utomlands för informationsutbyte, ska svensk utbetalare av ersättning också lämna KU14. Från och med den 1 januari 2010 ska ersättning till fysisk person som omfattas av reglerna om A-SINK ingå i underlaget för arbetsgivaravgifter förutsatt att personen ska omfattas av svensk socialförsäkring.

## **11.6 Kontrolluppgift – Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta sjömän (SINK)**

Särskild kontrolluppgift ska lämnas för utomlands bosatta sjömän som har fått sjöinkomst. Blanketten har beteckningen Kontrolluppgift – Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta sjömän (SINK), KU17, SKV 2307. Den särskilda inkomstskatten för utomlands bosatta sjömän är 15 % på bruttoersättningen.

Information om hur kontrolluppgiften ska fyllas i finns i broschyren Kontrolluppgifter – lön, förmåner m.m., SKV 304.



## 12 Skatte- och uppbördsfrågor

Arbetsgivare i Danmark, Färöarna, Grönland, Island, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien, Tyskland och Österrike som ska betala arbetsgivaravgifter eller lämna kontrolluppgift, ska registrera sig vid Skatteverket, utlandsskattekontoret, Malmö. Övriga utländska arbetsgivare registrerar sig vid skattekontoret i Stockholm. Kontoren tilldelar också arbetsgivaren registreringsnummer.

En utländsk arbetsgivare som saknar fast driftställe i Sverige ska inte göra skatteavdrag. Den anställde ska betala särskild (debiterad) A-skatt (4 kap. 5 § SBL). Om ett avtal om betalning av socialavgifter föreligger ska den särskilda A-skatten även innefatta egenavgifter. I den preliminära självdeklarationen ska den anställde upplysa om att ett sådant avtal finns, så att den preliminära skatten blir rätt beräknad. Uppgift om avtalet ska också lämnas i den anställdes inkomstdeklaration (3 kap. 17 § första stycket LSK).

Om arbetsersättning har utbetalats i utländsk valuta (t.ex. euro), ska omräkning ske till svenska kronor med utgångspunkt i valutakursen som gällde på dagen för löneutbetalningen (8 kap. 30 § SBL). Det omräknade beloppet är det som ska ligga till grund för beräkning av arbetsgivaravgifter och eventuellt skatteavdrag och som ska redovisas på kontrolluppgiften.



## 13 Allmän pensionsavgift

Den som är skattskyldig enligt inkomstskattelagen och är omfattad av svensk socialförsäkring ska betala allmän pensionsavgift enligt lag om allmän pensionsavgift (1994:1744), APL. Den allmänna pensionsavgiften uppgår till 7 %. Avgiften betalas på inkomst av anställning och inkomst av annat förvärsarbete. För den som är född 1938 eller senare ska allmän pensionsavgift betalas på förvärsinkomst även efter 65 års ålder. Avgiften ska inte betalas av den vars inkomster understiger 42,3 % av prisbasbeloppet. Allmän pensionsavgift betalas inte heller på inkomster till den del de överstiger 8,07 gånger inkomstbasbeloppet. Från och med inkomståret 2006 medges skatte-reduktion med hela beloppet.

Den som skattemässigt anses bosatt utomlands men ändå ska omfattas av svensk socialförsäkring, kan inte påföras allmän pensionsavgift om personen inte beskattas för inkomsten (3 § lagen om allmän pensionsavgift). Detta gäller bl.a. den som omfattas av SINK eller A-SINK. Inte heller den som är skattebefriad enligt sexmånaders- eller ettårsregeln kan påföras allmän pensionsavgift.

Den som beskattas i Sverige men ska omfattas av ett annat lands socialförsäkring, t.ex. på grund av reglerna om utsändning i förordningen eller i en konvention, ska inte påföras allmän pensionsavgift.





## Förordning (EG) nr 883/2004

av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

### ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

#### Artikel 1

#### Definitioner

I denna förordning används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) *arbete som anställd*: en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den medlemsstat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

b) *verksamhet som egenföretagare*: en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den medlemsstat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

c) *försäkrad person*: i fråga om de grenar av trygghetssystemen som omfattas av bestämmelserna i avdelning III, kapitlen 1 och 3, varje person som uppfyller villkoren i lagstiftningen i den medlemsstat som är behörig enligt bestämmelserna i avdelning II för rätt till en förmån, med beaktande av bestämmelserna i denna förordning.

d) *offentligt anställd*: en person som betraktas som offentligt anställd eller behandlas som sådan av den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom hör.

e) *särskilt system för offentligt anställda*: trygghetssystem som skiljer sig från det allmänna trygghetssystem som är tillämpligt på anställda i den berörda medlemsstaten och som direkt omfattar alla eller vissa kategorier av offentligt anställda.

f) *gränsarbetare*: en person som har anställning eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat men som är bosatt i en annan medlemsstat, dit personen som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan.

g) *flykting*: skall ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om flyktingars rättsliga ställning, undertecknad i Genève den 28 juli 1951.

h) *statslös*: skall ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om statslösa personers rättsliga ställning, undertecknad i New York den 28 september 1954.

i) *familjemedlem*:

1. i) en person som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet i den lagstiftning enligt vilken förmåner utges.

ii) i fråga om vårdförmåner enligt avdelning III, kapitel 1 om sjukdom, moderskap och liknande faderskapsförmåner, en person som definieras eller erkänns

som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet enligt lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt.

2. Om det i den lagstiftning i en medlemsstat, som är tillämplig enligt punkt 1, inte görs någon skillnad mellan familjemedlemmar och andra personer på vilka den är tillämplig, skall make/maka, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll betraktas som familjemedlemmar.
3. Om enligt den lagstiftning som är tillämplig enligt punkterna 1 och 2 en person betraktas som familje- eller hushållsmedlem endast om han lever i samma hushåll som den försäkrade personen eller pensionstagaren, skall detta villkor anses uppfyllt när personen i fråga är beroende till sin försörjning av den försäkrade personen eller pensionstagaren.

j) *bosättning*: den ort där en person är stadigvarande bosatt.

k) *vistelse*: tillfällig bosättning.

l) *lagstiftning*: i förhållande till varje medlemsstat, de lagar, författningar och övriga tillämpningsbestämmelser som rör de grenar av social trygghet som avses i artikel 3.1.

Beteckningen omfattar inte andra avtalsbestämmelser än de som är avsedda att genomföra en försäkringsskyldighet som följer av de lagar och bestämmelser som avses i föregående stycke eller som genom myndighetsbeslut har omvandlats till tvingande bestämmelser eller fått utvidgat tillämpningsområde, förutsatt att den berörda staten avger en förklaring om detta och anmäler detta till Europaparlamentets talman och ordföranden för Europeiska unionens råd. Denna förklaring skall offentliggöras i Europeiska unionens officiella tidning.

m) *behörig myndighet*: varje medlemsstats minister, ministrar eller motsvarande myndighet med ansvar för de sociala trygghetssystemen inom hela eller någon del av medlemsstaten.

n) *administrativa kommissionen*: den kommission som avses i artikel 71.

o) *tillämpningsförfordningen*: den förordning som avses i artikel 89.

p) *institution*: i förhållande till varje medlemsstat, det organ eller den myndighet som har ansvaret för tillämpningen av hela eller delar av lagstiftningen.

q) *behörig institution*:

i) den institution hos vilken den berörda personen är försäkrad vid den tidpunkt då en ansökan om förmåner görs, eller

ii) den institution från vilken den berörda personen har eller skulle ha rätt till förmåner, om denne eller en eller flera medlemmar av hans familj var bosatta i den medlemsstat där institutionen finns, eller

iii) den institution som har utsetts av den berörda medlemsstatens behöriga myndighet, eller

iv) när det gäller ett system som gäller arbetsgivarens ansvar för de förmåner som avses i artikel 3.1, antingen arbetsgivaren eller försäkringsgivaren i fråga, eller, om sådan saknas, ett organ eller en myndighet som har utsetts av den berörda medlemsstatens behöriga myndighet.

r) *institution på bosättningsorten och institution på vistelseorten*: den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen är bosatt och den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen vistas, enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar eller, när ingen sådan institution finns, den institution som utsetts av berörda medlemsstatens behöriga myndighet.

s) *behörig medlemsstat*: den behöriga medlemsstat där den behöriga institutionen finns.

t) *försäkringsperiod*: avgiftsperioder, anställningsperioder eller perioder av verksamhet som egenföretagare, såsom de definieras eller erkänns som försäkringsperioder i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med försäkringsperioder.

u) *anställningsperiod eller period som egenföretagare*: perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med anställningsperioder eller perioder som egenföretagare.

v) *bosättningsperiod*: perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda.

w) *pension*: omfattar inte endast pensioner utan även engångsbelopp som kan ersätta pensioner, utbetalningar i form av ersättning för avgifter samt, om inget annat föreskrivs i bestämmelserna i avdelning III, uppräknings- eller tilläggsbidrag.

x) *förmån vid förtida pensionering*: alla kontantförmåner som inte är förmåner vid arbetslöshet och förtida förmåner vid ålderdom som från och med en bestämd ålder utges till en arbetstagare som har minskat sin yrkesverksamhet, upphört att vara yrkesverksam eller för tillfället inte är yrkesverksam, fram till den ålder då denne kan få ålderspension eller förtida pension, och vilka inte innebär något krav på att ställa sig till arbetsförmedlingens förfogande i den behöriga staten. En förtida förmån vid ålderdom är en förmån som utges före den ålder som normalt krävs för rätt till pension och som antingen utges även när denna ålder har uppnåtts, eller ersätts med en annan förmån vid ålderdom.

y) *dödsfallsersättning*: ett engångsbelopp som utbetalas vid dödsfall, med undantag av de engångsbelopp som avses i w.

z) *familjeförmån*: alla förmåner och kontantförmåner som är avsedda att kompensera för en familjs utgifter, exklusivt förskott avseende underhållsstöd till barns vårdnadshavare samt de särskilda bidrag vid barns födelse och vid adoption som anges i bilaga I.

*Artikel 2*

**Personkrets**

1. Denna förordning skall tillämpas på alla som är medborgare i en medlemsstat, statslösa och flyktingar som är bosatta i en medlemsstat och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.
2. Denna förordning skall dessutom tillämpas på efterlevande till personer som har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, oavsett dessa personers medborgarskap, om deras efterlevande är medborgare i en medlemsstat eller är statslösa eller flyktingar som är bosatta i en medlemsstat.

*Artikel 3*

**Sakområden**

1. Denna förordning skall tillämpas på all lagstiftning om de grenar av den sociala tryggheten som rör
  - a) förmåner vid sjukdom,
  - b) förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap,
  - c) förmåner vid invaliditet,
  - d) förmåner vid ålderdom,
  - e) förmåner till efterlevande,
  - f) förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom,
  - g) dödsfallsersättningar,
  - h) förmåner vid arbetslöshet,
  - i) förmåner vid förtida pensionering,
  - j) familjeförmåner.
2. Om inte annat föreskrivs i bilaga XI skall denna förordning tillämpas på alla allmänna och särskilda system för social trygghet, oavsett om de är avgiftsfinansierade eller inte, och system där en arbetsgivares eller en redares skyldigheter regleras.
3. Denna förordning skall också tillämpas på de särskilda ickeavgiftsfinansierade kontantförmåner som omfattas av artikel 70.
4. Bestämmelserna i avdelning III skall dock inte påverka tillämpningen av medlemsstaternas lagstiftning om redares ansvar.
5. Denna förordning skall inte tillämpas på socialhjälp eller medicinsk hjälp eller förmåner till offer för krig eller dess följder.

*Artikel 4*

**Likabehandling**

Om inte annat föreskrivs i denna förordning, skall de personer på vilka denna förordning skall tillämpas ha samma rättigheter och skyldigheter enligt en medlemsstats lagstiftning som denna medlemsstats egna medborgare.

*Artikel 5*

**Likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser**

Om inte annat följer av denna förordning och med beaktande av de särskilda tillämpningsbestämmelserna skall följande gälla:

- a) Om enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning förmånerna från det sociala trygghetssystemet eller andra inkomster har vissa rättsverkningar, skall de relevanta bestämmelserna i den lagstiftningen också tillämpas på motsvarande förmåner som förvärvats enligt en annan medlemsstats lagstiftning, eller på inkomster som förvärvats i en annan medlemsstat.
- b) Om enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning rättsverkningar uppstår genom vissa omständigheter eller händelser, skall den medlemsstaten beakta liknande omständigheter eller händelser som inträffar inom en annan medlemsstats territorium som om dessa hade inträffat inom det egna territoriet.

## FASTSTÄLLANDE AV TILLÄMPLIG LAGSTIFTNING

### *Artikel 11*

#### **Allmänna bestämmelser**

1. De personer som denna förordning tillämpas på skall omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning. Denna lagstiftning skall fastställas i enlighet med denna avdelning.

2. Vid tillämpningen av denna avdelning skall de personer som med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare erhåller en kontantförmån anses utöva denna verksamhet. Detta skall inte gälla ersättning i form av pensioner vid invaliditet, ålderdom eller till efterlevande eller ersättning i form av pension vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar och inte heller kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

3. Om inget annat följer av artiklarna 12–16, skall

a) en person som har anställning eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,

b) en offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör,

c) en person som erhåller arbetslöshetsersättning i enlighet med artikel 65 enligt lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt omfattas av den medlemsstatens lagstiftning,

d) en person som är inkallad eller återinkallad till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,

e) en person på vilken a-d inte är tillämpliga omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt, utan att det påverkar tillämpningen av andra bestämmelser i denna förordning enligt vilka personen har rätt till förmåner enligt lagstiftningen i en eller flera andra medlemsstater.

4. Vid tillämpningen av denna avdelning skall en verksamhet som normalt utförs av en anställd eller en egenföretagare ombord på ett havsgående fartyg som för en medlemsstats flagg betraktas som arbete utfört i denna medlemsstat. Dock skall den som är anställd på ett fartyg under en medlemsstats flagg och som får sin lön för denna verksamhet från ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt i en annan medlemsstat, omfattas av den sistnämnda medlemsstatens lagstiftning, om han är bosatt i den staten. Det företag eller den person som betalar lönen skall betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av den lagstiftningen.

*Artikel 12*

**Särskilda bestämmelser**

1. En person som är anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet där skall, när personens arbetsgivare sänder ut denne för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsatt omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan person.
2. En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat och som skall bedriva liknande verksamhet i en annan medlemsstat, skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att verksamheten inte förväntas vara längre än 24 månader.

*Artikel 13*

**Verksamhet i två eller flera medlemsstater**

1. En person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater skall omfattas av
  - a) lagstiftningen i den medlemsstat där han är bosatt, om han utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstaten eller om han är anställd av flera företag eller av flera arbetsgivare som har sitt säte eller har sin verksamhet i olika medlemsstater, eller
  - b) lagstiftningen i den medlemsstat där det företag eller den arbetsgivare som sysselsätter honom har sitt säte eller har sin verksamhet, om han inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han är bosatt.
2. En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater skall omfattas av
  - a) lagstiftningen i den medlemsstat där han är bosatt, om han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna medlemsstat, eller
  - b) lagstiftningen i den medlemsstat där hans verksamhets huvudsakliga intressen finns, om han inte är bosatt i en av de medlemsstater där han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet.
3. En person som normalt arbetar som anställd och bedriver verksamhet som egenföretagare i olika medlemsstater skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han har anställning eller, om han bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater, av den lagstiftning som fastställs i enlighet med punkt 1.
4. En person som är offentligt anställd i en medlemsstat och som samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom hör.

5. De personer som avses i punkterna 1–4 skall vid tillämpningen av den lagstiftning som fastställs i enlighet med dessa bestämmelser behandlas som om de arbetar som anställda eller bedriver verksamhet som egenföretagare i den berörda medlemsstaten samt får alla sina inkomster därifrån.

#### *Artikel 14*

### **Frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring**

1. Artiklarna 11–13 skall inte tillämpas på frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, utom i de fall då det i en medlemsstat, för någon av de grenar som avses i artikel 3.1, bara finns ett system för frivillig försäkring.

2. När en person enligt lagstiftningen i en medlemsstat omfattas av en obligatorisk försäkring i den medlemsstaten, får denna person inte i en annan medlemsstat omfattas av en frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring. I samtliga övriga fall där det för en viss gren går att välja mellan flera system för frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring skall den berörda personen endast anslutas till det system denne har valt.

3. När det gäller förmåner vid invaliditet och ålderdom samt förmåner för efterlevande, får dock den berörda personen anslutas till en frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring i en medlemsstat, även om han automatiskt omfattas av en annan medlemsstats lagstiftning, om han vid något tillfälle under sitt tidigare yrkesliv har omfattats av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten på grund av eller till följd av arbete som anställd eller verksamheten som egenföretagare och om sådan dubbel försäkring uttryckligen eller underförstått medges enligt lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten.

4. Om rätten till frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring enligt lagstiftningen i en medlemsstat villkoras av att mottagaren är bosatt i den medlemsstaten, skall likabehandling av bosättning i en annan medlemsstat enligt artikel 5b enbart tillämpas på personer som vid något tillfälle tidigare omfattats av lagstiftningen i den första medlemsstaten på grundval av att de arbetat som anställda eller bedrivit verksamhet som egenföretagare.

#### *Artikel 15*

### **Europeiska gemenskapernas extraanställda**

Europeiska gemenskapernas extraanställda får välja att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där de är anställda, den medlemsstats lagstiftning av vilken de senast omfattades eller lagstiftningen i den medlemsstat i vilken de är medborgare, när det gäller andra bestämmelser än de som gäller familjeförmåner som beviljas enligt anställningsvillkoren för dessa personer. Denna rätt att välja får bara utnyttjas en gång och gäller från och med den dag då anställningen påbörjas.



*Artikel 16*

**Undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15**

1. Två eller flera medlemsstater, dessa medlemsstaters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter får komma överens om att föreskriva undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15 till förmån för vissa personer eller persongrupper.
2. En person som uppbär en pension eller flera pensioner enligt lagstiftningen i en eller flera medlemsstater och som är bosatt i en annan medlemsstat, får på egen begäran undantas från tillämpningen av lagstiftningen i den sistnämnda medlemsstaten, om han inte omfattas av denna lagstiftning med anledning av anställning eller verksamhet som egenföretagare.

## ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER OCH SLUTBESTÄMMELSER

### *Artikel 87*

#### **Övergångsbestämmelser**

1. Ingen rätt skall förvärfvas enligt denna förordning för tiden före den dag då den börjar tillämpas.
2. Alla försäkringsperioder och i förekommande fall alla anställningsperioder, perioder av verksamhet som egenföretagare eller bosättningsperioder som har fullgjorts enligt en medlemsstats lagstiftning före den dag då denna förordning börjar tillämpas i den berörda medlemsstaten, skall beaktas vid fastställandet av rättigheter enligt denna förordning.
3. Om inget annat följer av punkt 1 skall en rättighet enligt denna förordning förvärfvas även om rätten hänför sig till ett försäkringsfall som inträffade före den dag då den började tillämpas i den berörda medlemsstaten.
4. Varje förmån som inte har beviljats eller som har innehållits på grund av den berörda personens medborgarskap eller bosättningsort, skall på dennes begäran beviljas eller på nytt utges från och med den dag då denna förordning börjar tillämpas i den berörda medlemsstaten, under förutsättning att de rättigheter som tidigare har utgivits inte har medfört utbetalning av ett engångsbelopp.
5. Rättigheter för en person som erhållit pension före den dag då denna förordning börjar tillämpas i en medlemsstat, får på begäran av den berörda personen omprövas med beaktande av denna förordning.
6. Om den begäran som avses i punkterna 4 eller 5 lämnas in inom två år från och med den dag då denna förordning börjar tillämpas i en berörd medlemsstat, skall de rättigheter som förvärfvas enligt denna förordning ha verkan från och med den dagen, utan att någon medlemsstats lagstiftning som rör förverkande eller begränsning av rättigheter skall kunna tillämpas på den berörda personen.
7. Om den begäran som avses i punkterna 4 eller 5 lämnas in mer än två år efter den dag då denna förordning börjar tillämpas i den berörda medlemsstaten, skall de rättigheter som inte har förverkats eller upphört att gälla anses vara förvärfvade med verkan från och med den dag då begäran lämnades in, om inte förmånligare bestämmelser gäller enligt någon medlemsstats lagstiftning. 8. Om en person enligt denna förordning omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som fastställs i enlighet med avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71, skall den lagstiftningen fortsätta tillämpas så länge den rådande situationen förblir oförändrad, om inte personen i fråga ansöker om att omfattas av den lagstiftning som skall tillämpas enligt den här förordningen. Ansökan skall inlämnas inom tre månader från och med den dag då denna förordning börjar tillämpas till behörig institution i den medlemsstat vars lagstiftning skall tillämpas enligt den här förordningen, om den berörda personen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten från och med den dag då denna förordning börjar tillämpas. Om ansökan görs efter denna tidsfrist, skall den ansökande omfattas av denna lagstiftning från och med den första dagen i den månad som följer.

9. Bestämmelserna i artikel 55 i denna förordning skall uteslutande tillämpas på pensioner som inte omfattas av bestämmelserna i artikel 46c i förordning (EEG) nr 1408/71 den dag då den här förordningen börjar tillämpas.

10. Bestämmelserna i artikel 65.2 andra meningen och artikel 65.3 andra meningen skall börja tillämpas i Luxemburg senast två år efter det datum då denna förordning börjar tillämpas.

11. Medlemsstaterna skall se till att erforderlig information lämnas om de ändringar i rättigheter och skyldigheter som införs genom denna förordning och tillämpningsförordningen.

#### *Artikel 88*

### **Uppdatering av bilagorna**

Bilagorna till denna förordning skall uppdateras regelbundet.

#### *Artikel 89*

### **Tillämpningsförordning**

I ytterligare en förordning skall tillämpningsföreskrifter fastställas för denna förordning.

#### *Artikel 90*

### **Upphävande**

1. Förordning (EEG) nr 1408/71 skall upphöra att gälla den dag då denna förordning börjar tillämpas. Emellertid skall förordning (EEG) nr 1408/71 fortsätta att gälla och skall ha kvar sin rättsverkan med avseende på

a) rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap omfattas av dessa bestämmelser (1), så länge som den förordningen inte har upphävts eller ändrats,

b) rådets förordning (EEG) nr 1661/85 av den 13 juni 1985 om teknisk anpassning av gemenskapens regler om social trygghet för migrerande arbetare avseende Grönland (2), så länge som den förordningen inte har upphävts eller ändrats,

c) avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (3) och avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer (4) och andra avtal som innehåller en hänvisning till förordning (EEG) nr 1408/71, så länge som dessa avtal inte har ändrats med hänsyn till denna förordning.

2. Hänvisningar till förordning (EEG) nr 1408/71 i rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (5) skall tolkas som hänvisningar till den här förordningen.

*Artikel 91*

**Ikraftträdande**

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning. Den skall tillämpas från och med den dag då tillämpningsförordningen träder i kraft.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

## **Förordning (EG) nr 988/2009**

av den 16 september 2009

om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och om fastställande av innehållet i bilagorna

19. Artikel 87 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 8 ska ersättas med följande:

”8. Om en person enligt denna förordning omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat än den som fastställs i enlighet med avdelning II i förordning (EEG) nr 1408/71, ska den lagstiftningen fortsätta tillämpas när den rådande situationen förblir oförändrad och under alla omständigheter under högst tio år från den dag då denna förordning ska börja tillämpas, om inte personen i fråga ansöker om att omfattas av den lagstiftning som ska tillämpas enligt den här förordningen. Ansökan ska inlämnas inom tre månader från och med den dag då den här förordningen ska börja tillämpas till den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning ska tillämpas enligt den här förordningen, om den berörda personen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten från och med den dag då denna förordning ska börja tillämpas. Om ansökan görs efter denna tidsfrist, ska bytet av tillämplig lagstiftning ske från och med den första dagen i den månad som följer.”

b) Följande punkter ska införas:

”10a. De uppgifter i bilaga III som gäller Estland, Spanien, Italien, Litauen, Ungern och Nederländerna ska upphöra att gälla fyra år efter den dag då denna förordning ska börja tillämpas. 10b.

Den förteckning som ingår i bilaga III ska ses över senast den 31 oktober 2014 på grundval av en rapport från den administrativa kommissionen. Den rapporten ska innehålla en konsekvensbedömning avseende betydelsen, frekvensen, omfattningen och kostnaderna, både i absoluta och relativa tal, när det gäller tillämpningen av bestämmelserna i bilaga III. Den rapporten ska även inbegripa de möjliga följderna av att upphäva dessa bestämmelser för de medlemsstater som fortfarande förtecknas i nämnda bilaga efter det datum som avses i punkt 10a. Mot bakgrund av denna rapport ska kommissionen besluta huruvida den ska lägga fram ett förslag om en revidering av förteckningen, i princip i syfte att upphäva förteckningen om det inte enligt rapporten från den administrativa kommissionen finns tvingande skäl för att inte göra det.”

## **Förordning (EG) 987/2009**

av den 16 september 2009

om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

### *Avdelning II*

### **Fastställande av tillämplig lagstiftning**

#### *Artikel 14*

#### **Närmare bestämmelser för artiklarna 12 och 13 i grundförordningen**

1. Vid tillämpningen av artikel 12.1 i grundförordningen menas med ”en person som är anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som vanligen bedriver sin verksamhet där, när personens arbetsgivare sänder ut denne för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat”, bl.a. en person som anställs i syfte att sändas ut till en annan medlemsstat under förutsättning att den berörda personen, omedelbart innan denne tillträder anställningen, redan omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där personens arbetsgivare är etablerad.
2. Vid tillämpningen av artikel 12.1 i grundförordningen ska uttrycket ”som normalt bedriver sin verksamhet där”, avse en arbetsgivare som vanligtvis bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet på territoriet i den medlemsstat där företaget är etablerat, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs.
3. När artikel 12.2 i grundförordningen ska tillämpas, ska uttrycket ”en person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare” avse en person som stadigvarande utövar omfattande verksamhet på territoriet i den medlemsstat där personen är etablerad. Denna person måste framför allt redan ha utövat sin verksamhet under en viss tid innan denne önskar utnyttja bestämmelserna i den artikeln och måste, under alla perioder av tillfällig verksamhet i en annan medlemsstat fortsätta att, i den medlemsstat där personen är etablerad, uppfylla kraven för utövande av sin verksamhet i syfte att kunna återuppta denna vid återkomsten.
4. När artikel 12.2 i grundförordningen tillämpas, ska kriteriet för att fastställa om den verksamhet som en egenföretagare ska utöva i en annan medlemsstat är ”liknande” den verksamhet som egenföretagaren normalt utövar, vara verksamhetens faktiska karaktär, och inte att verksamheten eventuellt betraktas som anställning eller egenföretagande i den andra medlemsstaten.
5. När artikel 13.1 i grundförordningen tillämpas, ska en person som ”normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater” särskilt avse en person som

a) samtidigt med anställningen i en medlemsstat arbetar som anställd i en eller flera andra medlemsstater, oberoende av denna separata anställnings varaktighet eller art,

b) i två eller flera medlemsstater kontinuerligt har olika anställningar, med undantag för marginella anställningar, oberoende av hur ofta eller hur regelbundet växlingen sker.

6. När artikel 13.2 i grundförordningen tillämpas, ska en person som ”normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater” särskilt avse en person som samtidigt eller omväxlande utövar en eller flera separata verksamheter som egenföretagare, oberoende av dessa verksamheters art, i två eller flera medlemsstater.

7. För att kunna skilja anställningarna och verksamheterna enligt punkterna 5 och 6 från de fall som anges i artikel 12.1 och 12.2 i grundförordningen ska varaktigheten för anställningen eller verksamheten i en eller flera medlemsstater vara avgörande (dvs. om den är permanent eller av mer exceptionell eller tillfällig natur). I detta syfte ska det genomföras en samlad bedömning av alla relevanta fakta, däribland – när det gäller en anställd person – särskilt arbetsplatsen såsom den fastställs i anställningsavtalet.

8. När artikel 13.1 och 13.2 i grundförordningen tillämpas, ska uttrycket ”väsentlig del av arbetet som anställd eller av verksamheten som egenföretagare i en medlemsstat” anses innebära att en kvantitativt omfattande del av allt arbete som anställd eller av all verksamhet som egenföretagare i den medlemsstaten, utan att det nödvändigtvis behöver röra sig om den största delen av arbetet eller verksamheten.

För att kunna avgöra huruvida en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten utförs i en medlemsstat, ska följande vägledande kriterier beaktas:

a) När det gäller anställning, arbetstid och/eller lön.

b) När det gäller verksamhet som egenföretagare, omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster och/eller inkomst.

Inom ramen för en samlad bedömning ska en andel som understiger 25 % av ovannämnda kriterier vara en indikator på att en väsentlig del av arbetet som anställd eller verksamheten inte utförs i den berörda medlemsstaten.

9. När artikel 13.2b i grundförordningen tillämpas, ska en egenföretagares verksamhets ”huvudsakliga intressen” fastställas med beaktande av alla aspekter av egenföretagarens förvärvsverksamhet, bland annat den ort som är det fasta och permanenta sätet för egenföretagarens verksamhet, verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet, antalet tillhandahållna tjänster samt egenföretagarens preferens såsom den framgår av samtliga omständigheter.

10. För att kunna fastställa tillämplig lagstiftning enligt punkterna 8 och 9 ska de berörda institutionerna beakta den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna.

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

#### *Artikel 15*

#### **Förfaranden vid tillämpningen av artikel 11.3b och 11.3 d, 11.4 samt artikel 12 i grundförordningen (information till de berörda institutionerna)**

1. När en person arbetar som anställd eller utövar verksamhet i en annan medlemsstat än den behöriga medlemsstaten enligt avdelning II i grundförordningen ska, om inte något annat anges i artikel 16 i tillämpningsförordningen, arbetsgivaren eller när det gäller en person som inte arbetar som anställd den berörda personen själv, om möjligt i förväg informera den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig. Denna institution ska utan dröjsmål göra information om den lagstiftning som i enlighet med artikel 11.3b eller artikel 12 i grundförordningen är tillämplig på den berörda personen tillgänglig för den berörda personen och den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat där arbetet som anställd utförs eller verksamheten utövas.

2. Punkt 1 ska även gälla för personer som omfattas av artikel 11.3 d i grundförordningen.

3. En arbetsgivare i den mening som avses i artikel 11.4 i grundförordningen som har en anställd ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagg ska, om möjligt i förväg, informera den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig om detta. Den institutionen ska utan dröjsmål göra information om den lagstiftning som i enlighet med artikel 11.4 i grundförordningen är tillämplig på den berörda personen tillgänglig för den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars flagg förs av det fartyg på vilket arbetstagaren ska arbeta som anställd.

#### *Artikel 16*

#### **Förfarande vid tillämpningen av artikel 13 i grundförordningen**

1. En person som arbetar som anställd eller utövar verksamhet i två eller flera medlemsstater ska informera den institution som utsetts av den behöriga myndigheten i personens bosättningsmedlemsstat om detta.

2. Den utsedda institutionen i bosättningsorten ska, med beaktande av artikel 13 i grundförordningen och artikel 14 i tillämpningsförordningen, utan dröjsmål fastställa vilken lagstiftning som är tillämplig på den berörda personen. Det inledande beslutet ska vara provisoriskt. Institutionen ska underrätta de utsedda institutionerna i varje medlemsstat där anställning utförs eller verksamhet utövas om det provisoriska beslutet.



3. Det provisoriska beslutet om tillämplig lagstiftning enligt punkt 2 ska bli slutgiltigt inom två månader efter det att den institution som har utsetts av de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna har informerats om det i enlighet med punkt 2, om inte denna lagstiftning på grundval av punkt 4 redan slutgiltigt har fastställts, eller minst en av de berörda institutionerna i slutet av denna tvåmånadersperiod meddelar den institution som utsetts av den behöriga myndigheten i bosättningsmedlemsstaten att den ännu inte kan godkänna beslutet, eller att den har en avvikande åsikt om detta.

4. När osäkerhet vid fastställandet av tillämplig lagstiftning kräver kontakter mellan två eller flera medlemsstaters institutioner eller myndigheter ska, på begäran av en eller flera av de institutioner som utsetts av de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna eller av de behöriga myndigheterna själva, den lagstiftning som är tillämplig på den berörda personen fastställas i samförstånd, med beaktande av artikel 13 i grundförordningen och de relevanta bestämmelserna i artikel 14 i tillämpningsförordningen.

Om de berörda institutionerna eller berörda behöriga myndigheterna har olika uppfattningar ska dessa organ söka enighet enligt ovannämnda villkor, och artikel 6 i tillämpningsförordningen ska tillämpas.

5. Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning, antingen provisoriskt eller slutgiltigt, har fastställts vara tillämplig ska utan dröjsmål underrätta den berörda personen om detta.

6. Om den berörda personen underlåter att lämna den information som avses i punkt 1 ska, på initiativ av den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i personens bosättningsmedlemsstat, denna artikel tillämpas så snart som institutionen, eventuellt genom en annan berörd institution, fått kännedom om denna persons situation.

#### *Artikel 17*

### **Förfarande för tillämpning av artikel 15 i grundförordningen**

Kontraktansställda vid Europeiska gemenskaperna ska utöva sin rätt att välja enligt artikel 15 i grundförordningen när anställningsavtalet undertecknas. Den myndighet som är behörig att ingå detta avtal ska underrätta den institution som har utsetts av den medlemsstat vars lagstiftning den kontraktansställde vid Europeiska gemenskaperna har valt.

#### *Artikel 18*

### **Förfarande för tillämpning av artikel 16 i grundförordningen**

En begäran från arbetsgivaren eller den berörda personen om undantag från artiklarna 11–15 i grundförordningen ska, om möjligt i förväg, lämnas till den behöriga myndigheten eller det organ som utsetts av myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning arbetstagaren eller den berörda personen begär att få omfattas av.

### *Artikel 19*

#### **Tillhandahållande av information till berörda personer och arbetsgivare**

1. Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning enligt avdelning II i grundförordningen blir tillämplig, ska underrätta den berörda personen och, i förekommande fall, personens arbetsgivare, om de skyldigheter som föreskrivs i den lagstiftningen. Den behöriga institutionen ska ge dem den hjälp som behövs för fullgörandet av de formaliteter som krävs enligt den lagstiftningen.

2. På begäran av den berörda personen eller av arbetsgivaren, ska den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig enligt avdelning II i grundförordningen, utfärda ett intyg om att sådan lagstiftning är tillämplig och, i förekommande fall, ange till och med vilken dag och på vilka villkor.

### *Artikel 20*

#### **Samarbete mellan institutionerna**

1. De berörda institutionerna ska till den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning enligt avdelning II i grundförordningen är tillämplig på en person, lämna de uppgifter som behövs för att fastställa den dag då den lagstiftningen blir tillämplig samt de avgifter som personen och dennes arbetsgivare ska betala enligt den lagstiftningen.

2. Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning enligt avdelning II i grundförordningen blir tillämplig på en person, ska göra informationen om den dag då den lagstiftningen ska börja tillämpas tillgänglig för den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning personen senast omfattades av.

### *Artikel 21*

#### **Arbetsgivarens skyldigheter**

1. En arbetsgivare som har sitt säte eller driftställe utanför den behöriga medlemsstaten, ska fullgöra alla skyldigheter som föreskrivs enligt den lagstiftning dess anställda omfattas av, särskilt skyldigheten att betala de avgifter som föreskrivs enligt den lagstiftningen, som om arbetsgivaren hade sitt säte eller driftställe i den behöriga medlemsstaten.

2. En arbetsgivare som inte har något driftställe i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig, får komma överens med en anställd om att den anställde ska fullgöra arbetsgivarens skyldigheter att betala avgifter för dess räkning utan att arbetsgivarens underliggande skyldigheter åsidosätts. Arbetsgivaren ska meddela den behöriga institutionen i den medlemsstaten om sådana överenskommelser.

### Artikel 94

#### Övergångsbestämmelser om pensioner

1. Om försäkringsfallet inträffar före dagen för ikraftträdande av tillämpningsförfordningen inom den berörda medlemsstatens territorium och om ansökan om pension inte har beviljats före den dagen, ska en sådan ansökan prövas dubbelt, om förmåner till följd av försäkringsfallet ska utgå för tid före denna dag,

a) för tiden före dagen för ikraftträdande av tillämpningsförfordningen inom den berörda medlemsstatens territorium, i enlighet med förordning (EEG) nr 1408/71 eller enligt avtal som gäller mellan de berörda medlemsstaterna,

b) för tiden från och med dagen för ikraftträdande av tillämpningsförfordningen inom den berörda medlemsstatens territorium, i enlighet med grundförordningen.

Om det belopp som har beräknats enligt bestämmelserna i led a är större än det belopp som har beräknats enligt bestämmelserna i led b ska den berörda personen dock ha fortsatt rätt till det belopp som har beräknats enligt bestämmelserna i led a.

2. En ansökan om invaliditets-, ålders- eller efterlevandeförmåner som lämnas in till en institution i en medlemsstat från och med dagen för ikraftträdande av tillämpningsförfordningen inom den berörda medlemsstatens territorium ska automatiskt medföra omräkning av de förmåner som institutionen eller institutionerna i en eller flera medlemsstater redan har beviljat för samma försäkringsfall för tid före denna dag, i enlighet med grundförordningen; omräkningen får dock inte medföra någon minskning av en beviljad förmån.

### Artikel 96

#### Upphävande

1. Förordning (EEG) nr 574/72 ska upphöra att gälla den 1 maj 2010.

Förordning (EEG) nr 574/72 ska dock fortsätta att gälla och ha kvar sin rättsverkan med avseende på

a) rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser<sup>(24)</sup>, så länge som den förordningen inte har upphävts eller ändrats,

b) rådets förordning (EEG) nr 1661/85 av den 13 juni 1985 om teknisk anpassning av gemenskapens regler om social trygghet för migrerande arbetare avseende Grönland<sup>(25)</sup>, så länge som den förordningen inte har upphävts eller ändrats,

<sup>24</sup> EUT L 124, 20.5.2003, s. 1

<sup>25</sup> EGT L 160, 20.6.1985, s. 7

c) avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet<sup>(26)</sup>, avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer<sup>(27)</sup> och andra avtal som innehåller en hänvisning till förordning (EEG) nr 574/72, så länge som dessa avtal inte har ändrats med hänsyn till tillämpningsförordningen.

2. I rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen<sup>(28)</sup> och mer generellt i alla andra gemenskapsrättsakter, ska hänvisningarna till förordning (EEG) nr 574/72 betraktas som hänvisningar till tillämpningsförordningen.

---

<sup>26</sup> EGT L 1, 3.1.1994, s. 1

<sup>27</sup> EGT L 114, 30.4.2002, s. 6

<sup>28</sup> EGT L 209, 25.7.1998, s. 46

## Förordning (EEG) nr 1408/71

om tillämpningen av systemen för social trygghet (utdrag)

### ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

#### Artikel 1

#### Definitioner

I denna förordning används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) *Anställda respektive egenföretagare:*

i) den som är försäkrad, obligatoriskt eller genom en frivillig fortsättningsförsäkring, mot en eller flera av de risker som täcks av grenarna i ett system för social trygghet för anställda eller egenföretagare eller genom ett särskilt system för offentligt anställda.

ii) den som är obligatoriskt försäkrad mot en eller flera av de risker som täcks av de grenar av social trygghet som behandlas i denna förordning, enligt ett system för social trygghet för samtliga invånare eller för hela den förvärvsarbetsbetande befolkningen, förutsatt att personen

- kan identifieras som anställd eller egenföretagare genom det sätt på vilket systemet administreras eller finansieras, eller

- om dessa kriterier inte uppfylls, är försäkrad mot någon annan risk som anges i bilaga 1 enligt ett system för anställda eller egenföretagare, eller enligt ett system som avses i punkt iii, antingen obligatoriskt eller genom frivillig fortsättningsförsäkring, eller, där inget sådant system finns i den berörda medlemsstaten, följer den definition som anges i bilaga 1,

iii) den som är obligatoriskt försäkrad mot flera av de risker som täcks av de grenar som denna förordning behandlar, enligt ett standardsystem för social trygghet för hela lantbruksbefolkningen enligt de kriterier som anges i bilaga 1,

iv) den som är frivilligt försäkrad mot en eller flera av de risker som täcks av de grenar som denna förordning behandlar, enligt en medlemsstats system för social trygghet för anställda eller egenföretagare eller för samtliga invånare eller för vissa kategorier av invånare

- om en sådan person är verksam som anställd eller egenföretagare, eller

- om en sådan person tidigare varit obligatoriskt försäkrad mot samma risk enligt ett system för anställda eller egenföretagare i samma medlemsstat.

b) *Gränsarbetare:* en anställd eller egenföretagare som är verksam inom en medlemsstats territorium och som är bosatt inom en annan medlemsstats territorium, dit han som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan. En gränsarbetare som för-

flyttas till en annan ort inom samma eller någon annan medlemsstats territorium av det företag till vilket han normalt är knuten, eller som tillhandahåller tjänster på annan ort inom samma eller en annan medlemsstats territorium, behåller sin ställning som gränsarbetare under en tid av högst fyra månader även om han under denna tid är förhindrad att dagligen, eller åtminstone en gång i veckan, återvända till den ort där han är bosatt.

c) *Säsongsarbetare*: en anställd som reser till en annan medlemsstats territorium än det inom vilket han är bosatt, för att där utföra ett säsongsbetonat arbete för ett företag eller en arbetsgivare i den staten under en tid som inte under några omständigheter kan överstiga åtta månader och som uppehåller sig inom den nämnda statens territorium så länge arbetet pågår. Med ett arbete av säsongskaraktär avses ett arbete som på grund av årstidernas växlingar automatiskt återkommer varje år.

a) studerande: en person som inte är anställd eller egenföretagare eller dennes familjemedlem eller efterlevande i förordningens mening och som studerar eller genomgår en yrkesutbildning som leder till ett kompetensbevis som är officiellt erkänt av en medlemsstats myndigheter, och som är försäkrad enligt ett allmänt system för social trygghet eller ett särskilt system för social trygghet som gäller för studerande.

d) Flykting skall ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om flyktingars rättsliga ställning undertecknad i Genève den 28 juli 1951.

e) Uttrycket statslös skall ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om statslösa personers rättsliga ställning undertecknad i New York den 28 september 1954.

f)

i) Familjemedlem: den som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet i den lagstiftning enligt vilken förmåner utges, eller, i fall som avses i artikel 22. Ia och artikel 31, i lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium personen är bosatt. Om denna lagstiftning betraktar som familjemedlem eller medlem av hushållet endast den som är samboende med den anställda eller egenföretagaren, skall detta villkor anses vara uppfyllt om personen för sin försörjning huvudsakligen är ekonomiskt beroende av den anställda eller egenföretagaren. Om en medlemsstats lagstiftning om vårdförmåner vid sjukdom eller moderskap inte gör skillnad mellan familjemedlemmar och andra personer som lagstiftningen gäller, skall uttrycket familjemedlem ha den betydelse som anges i bilaga 1.

I punkterna f, i och ii skall orden ”anställd eller egenföretagare” ersättas med orden ”anställd, egenföretagare eller studerande”.

ii) När det gäller handikappförmåner som enligt en medlemsstats lagstiftning utges till alla medborgare i den staten som uppfyller föreskrivna villkor, skall uttrycket familjemedlem innebära åtminstone en anställds eller egenföretagares make och en sådan persons barn som antingen är minderåriga eller ekonomiskt beroende av en sådan person.

g) Efterlevande: en person som definieras eller erkänns som sådan av den lagstiftning enligt vilken förmånerna utges. Om denna lagstiftning betraktas som efterlevande endast den, som var samboende med den avlidne, skall detta villkor anses vara uppfyllt om personen för sin försörjning huvudsakligen var ekonomiskt beroende av den avlidne.

h) *Bosättning*: stadigvarande bosättning.

i) *Vistelse*: tillfällig vistelse.

j) *Lagstiftning*: i förhållande till varje medlemsstat, nuvarande eller kommande lagar och författningar om de grenar av och system för social trygghet som täcks av artikel 4.1 och 4.2 samt alla andra beslut om åtgärder för att genomföra sådana grenar och system eller de särskilda icke avgiftsfinansierade förmåner som omfattas av artikel 4.2a.

Uttrycket omfattar inte bestämmelser i nuvarande eller kommande kollektivavtal även om de genom myndighetsbeslut har gjorts tvingande eller fått sitt tillämpningsområde utvidgat. Om emellertid sådana bestämmelser

i) tjänar till att uppfylla ett krav på obligatorisk försäkring, som tillkommit genom de lagar och andra författningar som avses i föregående stycke, eller

ii) skapar ett system som administreras av samma organ som administrerar de system som tillkommit genom författningar som avses i föregående stycke, kan begränsningen i uttrycket när som helst hävas genom att den berörda medlemsstaten avger en förklaring som specificerar de system som denna förordning skall gälla. En sådan förklaring skall anmälas och offentliggöras enligt bestämmelserna i artikel 97.

Bestämmelserna i föregående stycke skall inte leda till att system för vilka förordning nr 3 har gällt undantas från denna förordnings tillämpningsområde.

Uttrycket lagstiftning omfattar inte heller bestämmelser om sådana särskilda system för egenföretagare vilkas tillkomst är överlämnad till de berördas initiativ, eller vilka gäller endast en del av den berörda medlemsstatens territorium, och detta oavsett om myndigheterna har beslutat att göra dem obligatoriska eller att utvidga deras tillämpningsområde. Dessa särskilda system anges i bilaga 2.

a) särskilt system för offentligt anställda: ett system för social trygghet som skiljer sig från det allmänna system för social trygghet som gäller för anställda i de berörda medlemsstaterna och som alla, eller vissa kategorier av, offentligt anställda eller personer som behandlas som sådana omfattas av.

k) Konvention om social trygghet: varje bilateralt eller multilateralt socialförsäkringsinstrument som är bindande eller som kommer att bli bindande för två eller flera medlemsstater inbördes samt varje annat sådant multilateralt instrument som är bindande eller som kommer att bli bindande för minst två medlemsstater och en eller flera andra stater vad gäller samtliga eller vissa av de grenar och system som anges i artikel 4.1 och 4.2, samt alla slags överenskommelser som har träffats i enlighet med sådana instrument.

l) *Behörig myndighet*: varje medlemsstats minister, ministrar eller motsvarande myndighet med ansvar för system för social trygghet inom hela eller en del av statens territorium.

m) *Administrativa kommissionen*: den kommission som anges i artikel 80.

n) *Institution*: i förhållande till varje medlemsstat det organ eller den myndighet som har ansvaret för att administrera hela eller vissa delar av lagstiftningen.

o) *Behörig institution*:

i) den institution hos vilken en person är försäkrad vid den tidpunkt då en ansökan om förmån görs,

ii) den institution från vilken den berörda personen har rätt, eller skulle ha rätt, till förmåner om han eller en eller flera familjemedlemmar var bosatta inom den medlemsstats territorium där institutionen finns,

iii) den institution som har utsetts av den berörda medlemsstatens behöriga myndighet, eller

iv) när det gäller ett system där en arbetsgivare har ansvar för förmåner som avses i artikel 4.1, antingen arbetsgivaren eller den anlitade försäkringsgivaren eller, om sådan saknas, ett organ eller en myndighet som har utsetts av den behöriga myndigheten i den berörda medlemsstaten.

p) *Institution på bosättningsorten respektive institution på vistelseorten*: den institution som är behörig att utge förmåner på den ort, där personen är bosatt, enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar, respektive den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen vistas, enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar eller, då ingen sådan institution finns, den institution som utsetts av den ifrågakvarande medlemsstatens behöriga myndighet.

q) *Behörig stat*: den medlemsstat, inom vars territorium den behöriga institutionen finns.

r) *Försäkringsperioder*: avgiftsperioder, anställningsperioder eller perioder av verksamhet som egenföretagare definierade eller erkända som försäkringsperioder i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller anses vara fullgjorda och alla andra perioder som behandlas som sådana när de enligt denna lagstiftning betraktas som likvärdiga med försäkringsperioder.

Perioder som har fullgjorts enligt ett särskilt system för offentligt anställda skall också betraktas som försäkringsperioder.

s) *Anställningsperioder och perioder av verksamhet som egenföretagare*: perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts samt alla perioder som behandlas som sådana när de enligt denna lagstiftning betraktas som likvärdiga med anställningsperioder eller perioder av verksamhet som egenföretagare.

Perioder som har fullgjorts enligt ett särskilt system för offentligt anställda skall också betraktas som anställningsperioder.



- a) *Bosättningsperioder*: perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller anses vara fullgjorda.
- t) *Förmåner och pensioner*: alla förmåner och pensioner, inbegripet alla däri ingående delar som bekostas av allmänna medel, alla indexhöjningar och tilläggsbetalningar, om något annat inte föreskrivs i avdelning III, liksom förmåner i form av engångsbelopp som kan utbetalas i stället för pensioner samt utbetalningar som görs i form av återbetalning av avgifter.
- u)
- i) *Familjeförmåner*: alla vård- eller kontantförmåner, som är avsedda att täcka en familjs utgifter enligt den lagstiftning som anges i artikel 4.1h utom de särskilda bidrag vid barns födelse eller vid adoption som nämns i bilaga 2.
- ii) *Familjebidrag*: periodiska kontantförmåner som utges endast på grundval av familjemedlemmarnas antal och, i förekommande fall, deras ålder.
- v) *Dödsfallsersättningar*: alla engångsbetalningar vid dödsfall, utom de engångsbelopp som avses i punkt t.

#### *Artikel 2*

### **Personkrets**

1. Denna förordning skall gälla anställda, egenföretagare och studerande som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater och som är medborgare i en medlemsstat eller är statslösa eller flyktingar bosatta inom en medlemsstats territorium samt deras familjemedlemmar och efterlevande.
2. Denna förordning skall gälla efterlevande till anställda, egenföretagare och studerande som har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, oavsett dessa anställdas, egenföretagares eller studerandes medborgarskap, om deras efterlevande är medborgare i en medlemsstat eller är statslösa eller flyktingar som är bosatta inom en medlemsstats territorium.

#### *Artikel 3*

### **Likabehandling**

1. Om något annat inte följer av de särskilda bestämmelserna i denna förordning har personer för vilka denna förordning gäller, samma skyldigheter och rättigheter enligt en medlemsstats lagstiftning som denna medlemsstats egna medborgare.

#### *Artikel 6*

### **Konventioner om social trygghet som ersätts av denna förordning**

Om något annat inte följer av bestämmelserna i artikel 7, 8 och 46.4, skall denna förordning, både vad gäller de personer och de sakområden som den behandlar, ersätta bestämmelserna i alla konventioner om social trygghet mellan

- a) två eller flera medlemsstater inbördes, eller

b) minst två medlemsstater och en eller flera andra stater i den mån behandlingen av frågor enligt konventionen inte skall ske under medverkan av en institution i någon av de sistnämnda staterna.

*Artikel 8*

**Slutande av konventioner mellan medlemsstater**

1. Två eller flera medlemsstater kan vid behov sluta konventioner med varandra som bygger på denna förordnings principer och anda.
2. Varje medlemsstat skall, enligt bestämmelserna i artikel 97.1 anmäla varje konvention som har slutits med en annan medlemsstat enligt bestämmelserna i punkt 1.

## BESTÄMMANDE AV TILLÄMPLIG LAGSTIFTNING

### *Artikel 13*

#### **Allmänna regler**

1. Om något annat inte följer av artiklarna 14c och 14f skall personer för vilka denna förordning gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Denna lagstiftning skall bestämmas enligt bestämmelserna i denna avdelning.
2. Om något annat inte följer av artikel 14–17 gäller följande:
  - a) Den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller om det företag eller den person som han är anställd hos har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.
  - b) Den som är egenföretagare inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.
  - c) Den som är anställd ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga skall omfattas av denna stats lagstiftning.
  - d) Offentligt anställda och personer som behandlas som sådana skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat som gäller för den förvaltning som sysselsätter dem.
  - e) Den som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i en medlemsstat skall omfattas av denna stats lagstiftning. Om det för rätt till förmåner enligt denna lagstiftning krävs att försäkringsperioder har fullgjorts före påbörjad eller efter avslutad sådan militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring, skall försäkringsperioder som har fullgjorts enligt en annan medlemsstats lagstiftning tillgodoräknas, i den utsträckning det behövs, som om de hade fullgjorts enligt den förstnämnda statens lagstiftning. En anställd eller egenföretagare som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring skall behålla sin ställning som anställd eller egenföretagare.
  - f) Den för vilken lagstiftningen i en medlemsstat upphör att gälla utan att lagstiftningen i en annan medlemsstat blir tillämplig på honom enligt någon av reglerna i föregående punkter eller enligt något undantag eller någon särskild bestämmelse i artikel 14–17 skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt uteslutande enligt bestämmelserna i den lagstiftningen.

### *Artikel 14*

#### **Särskilda regler för andra anställda än sjömän**

Artikel 13.2a skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

1.
  - a) Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, till vilket han normalt är knuten, och som av detta företag sänds till en annan medlemsstats

territorium för att utföra arbete där för detta företags räkning skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, under förutsättning att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader och att han inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.

b) Om arbetet i den andra medlemsstaten på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än som ursprungligen förväntades och om varaktigheten därför överstiger tolv månader, skall den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning fortsätta att gälla tills det arbetet har avslutats, under förutsättning att den behöriga myndigheten i den medlemsstat dit personen har sänts ut, eller det organ som har utsetts av denna myndighet, lämnar sitt samtycke. Sådant samtycke måste begäras före den första tolvmånadersperiodens utgång. Samtycke kan dock inte lämnas för en förlängning som överstiger tolv månader.

2. För den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier skall fråga om tillämplig lagstiftning avgöras på följande sätt:

a) En person som hör till den resande eller flygande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av passagerare eller gods med järnväg, landsvägstransporter, flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning med följande begränsningar:

i) Om företaget har en filial eller fast representation inom en annan medlemsstats territorium, skall den som arbetar vid denna filial eller fasta representation omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten.

ii) Den som huvudsakligen arbetar inom den medlemsstats territorium där han är bosatt skall omfattas av denna stats lagstiftning, även om det företag hos vilket han är anställd inte har sitt säte eller någon filial eller permanent representation inom det territoriet.

b) Andra anställda än de som anges i a skall omfattas av

i) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den anställda är bosatt, om han till viss del utför arbetet inom detta territorium eller om han är knuten till flera företag eller arbetsgivare inom olika medlemsstaters territorier,

ii) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium det företag eller den person, som anställt honom har sitt säte eller är bosatt, om han inte är bosatt inom någon av de medlemsstaters territorier där han utför arbetet.

3) Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, som har sitt säte inom en annan medlemsstats territorium och vars verksamhet sträcker sig över dessa staters gemensamma gräns, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företaget har sitt säte.

*Artikel 14a*

**Särskilda regler för andra egenföretagare än sjömän**

Artikel 13.2b skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

1.

a) Den som normalt är egenföretagare inom en medlemsstats territorium och som utför arbete inom en annan medlemsstats territorium skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, förutsatt att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader.

b) Om arbetet på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än som ursprungligen förväntades och om varaktigheten därför överstiger tolv månader, skall den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning fortsätta att gälla tills arbetet har avslutats, under förutsättning att den behöriga myndigheten i den medlemsstat dit företagaren har rest för att utföra arbetet, eller det organ som har utsetts av denna myndighet, lämnar sitt samtycke. Sådant samtycke måste begäras före den första tolvmånadersperiodens utgång. Samtycke kan dock inte lämnas för en förlängning som överstiger tolv månader.

2. Den som normalt är egenföretagare inom två eller flera medlemsstaters territorier skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt, om han utför någon del av sitt arbete inom den medlemsstatens territorium. Om han inte utför något arbete inom den medlemsstats territorium där han är bosatt skall han omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han utför sitt huvudsakliga arbete. Kriterier för vad som skall anses vara huvudsakligt arbete fastställs i den förordning som anges i artikel 98.

3. Den vars företag har sitt säte inom en medlemsstats territorium och sträcker sin verksamhet över två medlemsstaters gemensamma gräns, skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företaget har sitt säte.

4. Om den lagstiftning som en person skulle omfattas av enligt punkt 2 eller 3 inte medger att personen ens på frivillig basis kan anslutas till ett pensionssystem, skall han omfattas av den medlemsstats lagstiftning som skulle ha gällt, om dessa bestämmelser inte hade funnits, eller om två eller flera medlemsstaters lagstiftning skulle gälla med tillämpning av denna regel, av den lagstiftning som de berörda medlemsstaterna eller deras behöriga myndigheter kommer överens om.

*Artikel 14b*

**Särskilda regler för sjömän**

Artikel 13.2c skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

1. Den som är anställd hos ett företag till vilket han normalt är knuten, antingen inom en medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga, och som sänds ut av detta företag för att utföra arbete för detta företags räkning ombord på

ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten enligt de villkor som anges i artikel 14.1.

2. Den som normalt är egenföretagare, antingen inom en medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagga, och som utför arbete för egen räkning ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning enligt de villkor som anges i artikel 14a.1.

3. Den som normalt inte har anställning till sjöss men som utför arbete inom en medlemsstats territorialvatten eller hamn ombord på ett fartyg, vilket för en annan medlemsstats flagga inom detta territorialvatten eller denna hamn och vars besättning han inte tillhör, skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning.

4. Den som är anställd på ett fartyg, vilket för en medlemsstats flagga, och som får sin lön från ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium skall omfattas av den sistnämnda statens lagstiftning, om han är bosatt inom denna stats territorium. Företaget eller personen som betalar lönen skall betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av den lagstiftningen.

#### *Artikel 14c*

#### **Särskilda regler för personer som samtidigt är anställda inom en medlemsstats territorium och egenföretagare inom en annan medlemsstats territorium**

En person som samtidigt är anställd inom en medlemsstats territorium och egenföretagare inom en annan medlemsstats territorium skall omfattas av följande:

a) Om något annat inte följer av b, av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är anställd eller, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier, av den lagstiftning som bestäms enligt artikel 14.2 eller 14.3.

b) I de fall som anges i bilaga 7

- av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är anställd, sådan den har bestämts enligt bestämmelserna i artikel 14.2 och 14.3, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier, och

- av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är egenföretagare, sådan den har bestämts enligt artikel 14a.2–4, om han utövar sådan verksamhet inom två eller flera medlemsstaters territorier.

#### *Artikel 14d*

#### **Diverse bestämmelser**

1. En person som avses i artikel 14.2, 14.3, 14a.2, 14a.3, 14.a.4, 14c.a och 14e skall vid tillämpningen av den lagstiftning som har fastställts i överensstämmelse med dessa bestämmelser, behandlas som om han utförde allt förvärvsarbete inom den berörda medlemsstatens territorium.

*Artikel 14e***Särskilda regler för personer som är försäkrade i ett särskilt system för offentligt anställda och samtidigt är anställda och/eller egenföretagare inom en eller flera andra medlemsstaters territorium**

En person som samtidigt är offentligt anställd eller en person som behandlas som sådan och som är försäkrad i ett särskilt system för offentligt anställda i en medlemsstat, och som är anställd och/eller egenföretagare inom en eller flera medlemsstaters territorium skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han är försäkrad i ett särskilt system för offentligt anställda.

*Artikel 14f***Särskilda regler för offentligt anställda i mer än en medlemsstat och försäkrad i en av dessa stater i ett särskilt system**

En person som samtidigt är anställd i två eller flera medlemsstater som offentligt anställd eller som en person som behandlas som sådan och som är försäkrad i åtminstone en av dessa medlemsstater i ett särskilt system för offentligt anställda, skall omfattas av lagstiftningen i var och en av dessa medlemsstater.

*Artikel 16***Särskilda regler för personer anställda på beskickningar och konsulat samt för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal**

1. Bestämmelserna i artikel 13.2a skall tillämpas på personer som är anställda vid beskickningar och konsulat och på privat tjänare hos tjänstemän vid beskickningar eller konsulat.
2. Anställda som omfattas av punkt 1 och som är medborgare i den medlemsstat som är den ackrediterande eller sändande staten har dock rätt att väljas att omfattas av lagstiftningen i den staten. Denna rättighet att väljas kan utövas vid varje kalenderårs utgång och skall inte ha retroaktiv verkan.
3. Europeiska gemenskapernas hjälppersonal kan väljas att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium de är anställda, av lagstiftningen i den medlemsstat som de senast har omfattats av eller av lagstiftningen i den medlemsstat i vilken de är medborgare, vad gäller andra bestämmelser än de som handlar om familjebidrag vilka är reglerade i anställningsvillkoren för denna personal. Denna rätt att väljas, som endast kan utövas en gång, gäller från och med den dag anställningen påbörjas.

*Artikel 17***Undantag från artikel 13–16**

Två eller flera medlemsstater, dessa staters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter kan komma överens om undantag från bestämmelserna i artikel 13–16 till förmån för vissa grupper av personer eller för vissa personer.

## BILAGA 7

### **Tillfällen vid vilka en person samtidigt skall omfattas av lagstiftningen i två medlemsstater**

(Artikel 14c.b i förordningen)

När en person är egenföretagare i Belgien och anställd i en annan medlemsstat.

När en person är egenföretagare i Tjeckien och anställd i en annan medlemsstat.

När en person som är bosatt i Danmark är egenföretagare i Danmark och anställd i en annan medlemsstat.

Vad avser olycksfallsförsäkringen inom jordbruket och ålderspensionsförsäkringen för jordbrukare: när en person är egenföretagare inom jordbruket i Tyskland och anställd i en annan medlemsstat.

När en person som är bosatt i Estland är egenföretagare i Estland och anställd i en annan medlemsstat.

Vad avser pensionsförsäkringssystemet för egenföretagare: när en person är egenföretagare i Grekland och anställd i en annan medlemsstat

När en person som är bosatt i Spanien är egenföretagare i Spanien och anställd i en annan medlemsstat.

När en person är egenföretagare i Frankrike och anställd i en annan medlemsstat än Luxemburg.

När en person är egenföretagare inom jordbruket i Frankrike och anställd i Luxemburg.

När en person är egenföretagare i Italien och anställd i en annan medlemsstat.

När en person som är bosatt i Cypern är egenföretagare i Cypern och anställd i en annan medlemsstat.

När en person är egenföretagare i Malta och anställd i en annan medlemsstat.

När en person är egenföretagare i Portugal och anställd i en annan medlemsstat.

När en person som är bosatt i Finland är egenföretagare i Finland och anställd i en annan medlemsstat.

När en person är egenföretagare i Slovakien och anställd i en annan medlemsstat.

När en person som är bosatt i Sverige är egenföretagare i Sverige och anställd i en annan medlemsstat.

---

17. Om en person som är bosatt i Island är egenföretagare i Island och anställd som arbetstagare i en annan stat för vilken denna förordning gäller.



18. Om en person är egenföretagare i Liechtenstein och anställd i en annan stat för vilken denna förordning gäller.

19. När en person som är bosatt i Norge är egenföretagare i Norge och anställd i en annan medlemsstat.

---

Verksamhet som egenföretagare i Schweiz och anställning i ett annat land som omfattas av detta avtal.

## **Förordning (EEG) nr 574/72 (utdrag)**

### **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

#### *Artikel 1*

#### **Definitioner**

I denna förordning

- a) avses med förordning (EEG) nr 1408/71,
- b) avses med tillämpningsförförordning denna förordning,
- c) gäller de definitioner som har slagits fast i artikel 1 i förordning (EEG) nr 1408/71.

#### *Artikel 2*

#### **Standardblanketter - Information om lagstiftning - Handböcker**

1. Blanketter för intyg, bestyrkta utlåtanden, deklARATIONER, ansökningar och andra handlingar som behövs för tillämpningen av förordningen och tillämpningsförförordningen skall utarbetas av Administrativa kommissionen.

Två medlemsstater eller deras behöriga myndigheter kan efter samråd med Administrativa kommissionen komma överens om att sinsemellan använda förenklade blanketter.

2. Administrativa kommissionen kan för de behöriga myndigheternas räkning i varje medlemsstat samla in information om bestämmelserna i de nationella lagstiftningar som omfattas av förordningen.

3. Administrativa kommissionen skall utarbeta handböcker för att informera berörda personer om deras rättigheter och om de administrativa formaliteter som skall följas vid utnyttjande av dessa rättigheter.

Samråd skall ske med Rådgivande kommittén innan sådana handböcker utarbetas.

#### *Artikel 13*

#### **Utövande av rätten att välja för personer anställda vid beskickningar och konsulat**

1. Den rätt att välja som avses i förordningens artikel 16.3 måste första gången utövas inom tre månader från den dag då personen anställdes på beskickningen eller konsulatet eller då han blev privat tjänsteman vid en sådan beskickning eller sådant konsulat. Valet skall ha verkan från och med den dag då anställningen börjar.

Om personen i fråga på nytt utövar sin rätt att välja vid ett kalenderårs utgång skall valet ha verkan från och med det följande kalenderårets första dag.

2. Den person som utövar sin rätt att välja skall anmäla detta till den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning han har valt att omfattas av och samtidigt underrätta sin arbetsgivare om detta. Denna insti-

tution skall, om det behövs, vidarebefordra denna information till alla andra institutioner i samma medlemsstat enligt de föreskrifter som har utfärdats av denna medlemsstats behöriga myndighet.

3. Den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning personen i fråga har valt att omfattas av skall lämna honom ett intyg som anger att han omfattas av denna medlemsstats lagstiftning under den tid som han är anställd på beskickningen eller konsulatet eller som privattjänare hos tjänstemän vid en sådan beskickning eller ett sådant konsulat.

4. Om personen i fråga har valt att omfattas av tysk lagstiftning skall bestämmelserna i denna lagstiftning gälla som om han vore anställd på den plats där den tyska regeringen har sitt säte. Den behöriga myndigheten skall utse den behöriga sjukförsäkringsinstitutionen.

#### *Artikel 14*

### **Utövande av rätten att välja för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal**

1. Den rätt att välja som avses i förordningens artikel 15.3 måste utövas när anställningsavtalet träffas. Den myndighet som har rätt att sluta sådana avtal skall informera den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning den anställde har valt att omfattas av. Denna institution skall, om det behövs, vidarebefordra sådan information till alla andra institutioner i samma medlemsstat.

2. Den institution, som har utsetts av den behöriga myndigheten i den medlemsstat vars lagstiftning medlemmen av hjälppersonalen har valt att omfattas av, skall lämna honom ett intyg som anger att han omfattas av denna medlemsstats lagstiftning under den tid som han är anställd av Europeiska gemenskaperna som medlem av hjälppersonalen.

3. De behöriga myndigheterna i medlemsstaterna skall, när det behövs, utse behöriga institutioner för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal.

4. Om en medlem av hjälppersonalen, som är anställd inom en annan medlemsstats territorium än Tyskland, har valt att omfattas av tysk lagstiftning skall bestämmelserna i denna lagstiftning tillämpas som om medlemmen av hjälppersonalen vore anställd på den ort där den tyska regeringen har sitt säte. Den behöriga myndigheten skall utse den behöriga sjukförsäkringsinstitutionen.

#### *Artikel 109*

### **Överenskommelser om betalning av avgifter**

En arbetsgivare som inte har något fast driftställe i den medlemsstat inom vars territorium den anställde arbetar kan komma överens med den sistnämnde att denne skall överta arbetsgivarens skyldighet att betala avgifter.

Arbetsgivaren skall underrätta den behöriga institutionen eller, vid behov, den institution som har utsetts av medlemsstatens behöriga myndighet, om varje sådan överenskommelse.

## **Rådets förordning (EG) nr 859/2003**

av den 14 maj 2003

om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 63.4 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag <sup>(29)</sup>,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande <sup>(30)</sup>, och av följande skäl:

- (1) Vid sitt extra möte i Tammerfors den 15–16 oktober 1999 tillkännagav Europeiska rådet att Europeiska unionen måste säkerställa en rättvis behandling av de medborgare i tredje land som lagligen vistas på medlemsstaternas territorium, ge dem rättigheter och skyldigheter som är jämförbara med EU-medborgarnas, stärka icke-diskriminering i det ekonomiska och sociala livet och i kulturlivet samt närma deras rättsliga ställning till den som medlemsstaternas medborgare åtnjuter.
- (2) I sin resolution av den 27 oktober 1999 <sup>(31)</sup> manade Europaparlamentet till ett snabbt infriande av löftena om rättvis behandling av de medborgare i tredje land som lagligen vistas på medlemsstaternas territorium och en definition av deras rättsliga ställning, med enhetliga rättigheter som ligger så nära EU-medborgarnas som möjligt.
- (3) Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har även uppmanat till lika-behandling på det sociala området mellan gemenskapens medborgare och medborgare i tredje land, bland annat i sitt yttrande av den 26 september 1991 om ställningen för migrerande arbetstagare från tredje land <sup>(32)</sup>.
- (4) I artikel 6.2 i Fördraget om Europeiska unionen föreskrivs det att unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten skall respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

---

<sup>29</sup> EGT C 126 E, 28.5.2002, s. 388.

<sup>30</sup> Yttrandet avgivet den 21 november 2002 (ännu ej offentliggjort i EUT).

<sup>31</sup> EGT C 154, 5.6.2000, s. 63.

<sup>32</sup> EGT C 339, 31.12.1991, s. 82.

- (5) Denna förordning respekterar de grundläggande rättigheterna och iakttar de principer som erkänns bland annat i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt den anda som präglar artikel 34.2 i denna.
- (6) Att främja en hög nivå för socialt skydd och att öka livskvaliteten i medlemsstaterna utgör mål för gemenskapen.
- (7) När det gäller villkoren för socialt skydd för medborgare i tredje land, särskilt det system för social trygghet de omfattas av, ansåg rådet (sysselsättning och socialpolitik) i sina slutsatser av den 3 december 2001 att den samordning som skall gälla för medborgare i tredje land bör ge dem en uppsättning enhetliga rättigheter som ligger så nära EU-medborgarnas rättigheter som möjligt.
- (8) Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen <sup>(33)</sup>, som är grunden för samordningen av systemen för social trygghet i de olika medlemsstaterna, och rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpning av förordning (EEG) nr 1408/71 <sup>(34)</sup>, skall för närvarande tillämpas endast på vissa medborgare i tredje land. De många och olika rättsliga instrument som används för att försöka lösa de problem med samordningen av medlemsstaternas system för social trygghet som uppstår för medborgare i tredje land i samma situation som medborgare i gemenskapen är en källa till rättslig och administrativ komplexitet. De leder till betydande svårigheter både för de berörda personerna, för arbetsgivarna och för de behöriga nationella socialförsäkringsorganen.
- (9) Det bör därför föreskrivas att samordningsreglerna i förordning (EEG) nr 1408/71 och i förordning (EEG) nr 574/72 skall tillämpas på de medborgare i tredje land som lagligen vistas inom gemenskapen och som för närvarande inte omfattas av bestämmelserna i dessa förordningar på grund av sitt medborgarskap men uppfyller de övriga villkor som föreskrivs i den här förordningen. En sådan utvidgning är särskilt viktig inför Europeiska unionens kommande utvidgning.
- (10) Tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 på dessa personer ger dem varken rätt till inresa, vistelse eller bosättning eller tillträde till arbetsmarknaden i en medlemsstat.
- (11) Bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 är enligt den här förordningen endast tillämpliga om den berörda personen redan lagligen vistas på en medlemsstats territorium. Laglig vistelse är således en nödvändig förutsättning för tillämpningen av dessa bestämmelser.

---

<sup>33</sup> EGT L 149, 5.7.1971, s. 2. Förordningen senast ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1386/2001 (EGT L 187, 10.7.2001, s. 1)

<sup>34</sup> EGT L 74, 27.3.1972, s. 1. Förordningen senast ändrad genom kommissionens förordning (EG) nr 410/2002 (EGT L 62, 5.3.2002, s. 17)

- (12) Bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 är inte tillämpliga i en situation som i alla avseenden är begränsad till en enda medlemsstat. Detta är bland annat fallet när situationen för en medborgare i tredje land har anknytning endast till ett tredje land och en enda medlemsstat.
- (13) Villkoret för att rätten till arbetslöshetsbidrag enligt artikel 69 i förordning (EEG) nr 1408/71 skall behållas är att den berörda personen är registrerad som arbets-sökande hos arbetsförmedlingen i varje medlemsstat som han reser till. Dessa bestämmelser får således tillämpas på en medborgare i tredje land endast om han, eventuellt med hänsyn till sitt uppehållstillstånd, har rätt att registrera sig som arbetssökande vid arbetsförmedlingen i den medlemsstat som han reser till och rätt att arbeta där lagligen.
- (14) Det bör antas övergångsbestämmelser för att skydda de personer som omfattas av denna förordning och för att undvika att de går miste om rättigheter på grund av att förordningen träder i kraft.
- (15) För att uppnå dessa mål är det nödvändigt och lämpligt att utvidgningen av tillämpningsområdet för reglerna om samordning av de nationella systemen för social trygghet sker genom en bindande gemenskapsrättsakt, som är direkt tillämplig i alla medlemsstater som deltar i antagandet av denna förordning.
- (16) Denna förordning påverkar inte rättigheter och skyldigheter enligt internationella avtal med tredje land där gemenskapen är part och som innehåller bestämmelser om förmåner som rör social trygghet.
- (17) Eftersom målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, får gemenskapen vidta åtgärder i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. Enligt proportionalitetsprincipen, såsom den uttrycks i denna artikel, går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (18) I enlighet med artikel 3 i det protokoll om Förenade kungarikets och Irlands ställning som är fogat till Fördraget om Europeiska unionen och Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen meddelade Irland och Förenade kungariket i skrivelser av den 19 och den 23 april 2002 att de önskar delta i beslutet om och tillämpningen av denna förordning.
- (19) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i det protokoll om Danmarks ställning som är fogat till Fördraget om Europeiska unionen och Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen deltar Danmark inte i antagandet av denna förordning som därför inte är bindande för eller tillämplig i Danmark.

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### *Artikel 1*

Om inte annat följer av bestämmelserna i bilagan till denna förordning, skall bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 tillämpas på de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap inte redan omfattas av de bestämmelserna samt deras familjemedlemmar och efterlevande, såvida de lagligen vistas inom en medlemsstats territorium och inte befinner sig i en situation som i alla avseenden är begränsad till en enda medlemsstat.

### *Artikel 2*

1. Ingen rätt skall förvärfvas enligt denna förordning för tid före den 1 juni 2003.
2. Alla försäkringsperioder och, i förekommande fall, alla anställningsperioder, perioder av verksamhet som egenföretagare eller bosättningsperioder som har fullgjorts enligt en medlemsstats lagstiftning före den 1 juni 2003 skall beaktas vid fastställande av rätt till förmåner enligt bestämmelserna i denna förordning.
3. Om inte annat följer av bestämmelserna i punkt 1, skall rätt till förmåner enligt denna förordning förvärfvas även om försäkringsfallet inträffade före den 1 juni 2003.
4. Varje förmån som inte har beviljats eller som har innehållits på grund av en persons medborgarskap eller bosättningsort skall på dennes begäran beviljas eller på nytt utges från och med den 1 juni 2003, under förutsättning att de rättigheter som tidigare har fastställts inte har medfört utbetalning av ett engångsbelopp.
5. Rättigheter för personer som beviljats pension före den 1 juni 2003 kan på deras begäran omprövas med beaktande av bestämmelserna i denna förordning.
6. Om den begäran som avses i punkterna 4 eller 5 lämnas in inom två år från och med den 1 juni 2003, skall rättigheter förvärfvas enligt denna förordning med verkan från och med den dagen, utan att bestämmelser i någon medlemsstats lagstiftning om förverkande eller preskription av rättigheter skall kunna tillämpas på berörda personer.
7. Om den begäran som avses i punkterna 4 eller 5 lämnas in efter utgången av den tidsfrist som avses i punkt 6, skall de rättigheter som inte har förverkats eller preskriberats förvärfvas med verkan från och med den dag då begäran lämnas in, såvida inte förmånligare bestämmelser gäller enligt någon medlemsstats lagstiftning.

### *Artikel 3*

Denna förordning träder i kraft den första dagen i den månad som följer på dess offentliggörande i Europeiska unionens officiella tidning.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i medlemsstaterna, i enlighet med Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Utfärdad i Bryssel den 14 maj 2003.

På rådets vägnar A.-A. TSOCHATZOPOULOS Ordförande

*BILAGA*

**SÄRSKILDA BESTÄMMELSER SOM AVSES I ARTIKEL 1**

**I. TYSKLAND**

I fråga om familjeförmåner skall denna förordning endast tillämpas på medborgare i tredje land som har ett uppehållstillstånd som motsvarar definitionen i tysk lag av ”Aufenthaltserlaubnis” eller ”Aufenthaltsberechtigung”.

**II. ÖSTERRIKE**

I fråga om familjeförmåner skall denna förordning endast tillämpas på medborgare i tredje land som uppfyller villkoren enligt österrikisk lag för att varaktigt ha rätt till familjebidrag.



## 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

### ADMINISTRATIVA KOMMISSIONEN FÖR SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN HAR BESLUTAT FÖLJANDE

med beaktande av artikel 72a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen <sup>(35)</sup>, enligt vilken administrativa kommissionen ska behandla alla administrativa frågor och tolkningsfrågor som följer av bestämmelserna i förordning (EG) nr 883/2004 och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen <sup>(36)</sup>,

med beaktande av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004,

med beaktande av artiklarna 5, 6 och 14–21 i förordning (EG) nr 987/2009,

och av följande skäl:

(1) Bestämmelserna i artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004, där det föreskrivs ett undantag från den allmänna regeln i artikel 11.3a i samma förordning, syftar särskilt till att främja friheten att tillhandahålla tjänster för arbetsgivare som sänder ut arbetstagare till andra medlemsstater än den där de är etablerade samt arbetstagarnas frihet att flytta till andra medlemsstater. Bestämmelserna syftar också till att undanröja hinder som kan inskränka den fria rörligheten för arbetstagare och till att uppmuntra ekonomisk integration samtidigt som man undviker administrativa svårigheter, särskilt för arbetstagarna och företagen.

(2) Syftet med dessa bestämmelser är därmed att undvika administrativa svårigheter för arbetstagarna, arbetsgivarna och socialförsäkringsinstitutionerna som skulle följa av tillämpningen av den allmänna regeln i artikel 11.3a i förordningen vid kortare sysselsättningsperioder i en medlemsstat eller den stat där egenföretagaren normalt bedriver sin verksamhet. Verkar vara något fel på den engelska texten också.

(3) Det första avgörande villkoret för tillämpningen av artikel 12.1 i förordningen är att det finns ett direkt anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och den arbetstagare som arbetsgivaren har anställt.

---

<sup>35</sup> EUT L 166, 30.4.2004, s. 1

<sup>36</sup> EUT L 284, 30.10.2009, s. 1

(4) Skyddet för arbetstagaren och den rättssäkerhet som arbetstagaren och den institution som han eller hon är försäkrad hos har rätt till förutsätter att det ges fullständiga garantier för att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls under utsändningsperioden.

(5) Det andra avgörande villkoret för tillämpningen av artikel 12.1 i förordningen är att arbetsgivaren har anknytning till den medlemsstat där denne är etablerad. Möjligheten till utsändning bör därför begränsas till att enbart omfatta företag som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstat vars lagstiftning den utsända arbetstagaren fortfarande omfattas av. Detta innebär därför att ovannämnda bestämmelser enbart gäller företag som normalt bedriver omfattande verksamhet i den medlemsstat där de är etablerade.

(6) Vägledande perioder för anställda och egenföretagare bör anges utan att det påverkar bedömningen i varje enskilt fall.

(7) Om den utsända arbetstagaren ställs till ett tredje företags förfogande kan inga garantier längre ges för att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls.

(8) Det är nödvändigt att kunna utföra alla kontroller under hela utsändningsperioden, särskilt i fråga om inbetalning av avgifter och upprätthållande av det direkta anställningsförhållandet, för att missbruk av ovannämnda regler ska undvikas, och att se till att de administrativa instanserna, arbetsgivarna och arbetstagarna får adekvat information.

(9) Arbetstagaren och arbetsgivaren måste vederbörligen informeras om de villkor som ska uppfyllas för att den utsända arbetstagaren ska få fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det land från vilket han eller hon har sänts ut.

(10) Företagens och arbetstagarnas situation bör bedömas och kontrolleras av de behöriga institutionerna, med relevanta garantier så att friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare inte inskränks.

(11) Enligt principen om lojalt samarbete, som föreskrivs i artikel 10 i fördraget, har de behöriga institutionerna ett antal skyldigheter vid tillämpningen av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004.

I enlighet med villkoren i artikel 71.2 i förordning (EG) nr 883/2004.

#### HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

1. Bestämmelserna i artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004 ska tillämpas på en arbetstagare som omfattas av lagstiftningen i en medlemsstat (utsändande stat) med anledning av att arbete utförs som anställd hos en arbetsgivare och som av den arbetsgivaren sänds ut till en annan medlemsstat (sysselsättningsstat) för att där utföra arbete för samma arbetsgivare.

Arbetet ska betraktas som utfört för arbetsgivaren i den utsändande staten, om det har fastställts att arbetet utförs för den arbetsgivaren och att det fortfarande finns ett direkt anställningsförhållande mellan arbetstagaren och den arbetsgivare som har sänt ut arbetstagaren.

För att fastställa om det fortfarande finns ett sådant direkt anställningsförhållande, och att arbetstagaren därmed fortfarande förutsätts vara anställd hos den arbetsgivare som har sänt ut honom eller henne, ska ett antal faktorer beaktas, bl.a. ansvar för rekrytering, anställningsavtal, lön (utan att det påverkar eventuella överenskommelser om lön till arbetstagarna mellan arbetsgivaren i den utsändande staten och företaget i sysselsättningsstaten), uppsägning samt befogenhet att bestämma arbetets art.

Vid tillämpningen av artikel 14.1 i förordning (EG) nr 987/2009 kan som vägledning det faktum att den berörda personen under minst en månad har omfattats av lagstiftningen i den medlemsstat där arbetsgivaren är etablerad anses uppfylla det krav som avses med ordalydelsen ”omedelbart innan denna tillträder anställningen”. Kortare perioder kräver en bedömning i varje enskilt fall med beaktande av alla övriga faktorer som är inblandade.

För att vid behov och i tvivelsmål kunna fastställa om en arbetsgivare normalt bedriver omfattande verksamhet i den medlemsstat där han eller hon är etablerad är den behöriga institutionen i den medlemsstaten skyldig att undersöka alla kriterier för den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, bl.a. den plats där företaget har sitt säte och huvudkontor, den administrativa personalstyrkans storlek i den medlemsstat där företaget är etablerat och i den andra medlemsstaten, den plats där de arbetstagare som ska sändas ut rekryteras och den plats där de flesta avtal sluts med kunderna, den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med sina arbetstagare respektive kunder, omsättningen under en tillräckligt representativ period i varje berörd medlemsstat samt antalet avtal som fullgjorts i den utsändande staten. Denna uppräknning är inte uttömmande, eftersom kriterierna måste anpassas till varje enskilt fall och hänsyn måste tas till arten av den verksamhet som företaget bedriver i den stat där det är etablerat.

2. Vid tillämpningen av artikel 14.3 i förordning (EG) nr 987/2009 ska bedömningen av huruvida kraven är uppfyllda i den medlemsstat där personen är etablerad ske på grundval av sådana kriterier som nyttjande av kontorsutrymmen, inbetalning av skatt, innehav av yrkeskort och ett momsregistreringsnummer eller registrering hos handelskammare eller yrkesorganisation. Som vägledning kan det faktum att den berörda personen har bedrivit sin verksamhet under minst två månader anses uppfylla det krav som avses med ordalydelsen ”under en viss tid innan denne önskar utnyttja bestämmelserna i den artikeln”. Kortare perioder kräver en bedömning i varje enskilt fall med beaktande av alla övriga faktorer som är inblandade.

3.

a) I enlighet med bestämmelserna i punkt 1 i detta beslut ska artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004 fortsätta att tillämpas på utsändning av personal om en arbetstagare som sänts ut av ett företag i den utsändande staten till ett företag i

sysselsättningsstaten samtidigt är utsänd till ett eller flera andra företag i samma sysselsättningsstat, under förutsättning att arbetstagaren fortsätter att utföra sitt arbete för det företag som sänt ut honom eller henne. Detta kan särskilt vara fallet om företaget har sänt ut arbetstagaren till en medlemsstat för att han eller hon där samtidigt eller i följd ska utföra arbete för två eller flera företag i samma medlemsstat. Den viktiga och avgörande faktorn är att arbetet fortsätter att utföras för det utsändande företagets räkning.

Omedelbart på varandra följande utsändningar till olika medlemsstater ska i varje enskilt fall innebära en ny utsändningsperiod i den mening som avses i artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004.SV C 106/6 Europeiska unionens officiella tidning 24.4.2010

b) Ett kort avbrott i arbetstagarens arbete hos företaget i sysselsättningsstaten ska oavsett orsak (t.ex. semester, sjukdom, utbildning i det utsändande företaget) inte betraktas som ett avbrytande av utsändningsperioden i den mening som avses i artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004.

c) När en arbetstagare har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny utsändningsperiod för samma arbetstagare, samma företag och samma medlemsstat tillåtas förrän minst två månader har förflutit från den dag då den föregående utsändningsperioden löpte ut. Undantag från denna princip får dock medges vid särskilda omständigheter.

4. Bestämmelserna i artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004 ska inte tillämpas eller ska upphöra att tillämpas särskilt

a) om det företag till vilket arbetstagaren är utsänd ställer denne till förfogande för ett annat företag i den medlemsstat där det är beläget,

b) om den arbetstagare som sänts ut till en medlemsstat ställs till förfogande för ett företag som är beläget i en annan medlemsstat,

c) om arbetstagaren anställs i en medlemsstat för att av ett företag som är beläget i en annan medlemsstat sändas ut till ett företag i en tredje medlemsstat.

5.

a) Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning personen i fråga fortsätter att omfattas av i enlighet med artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004 ska i de fall som avses i detta beslut vederbörligen informera den berörda arbetsgivaren och arbetstagaren om de villkor som ska uppfyllas för att den utsända arbetstagaren ska få fortsätta att omfattas av denna lagstiftning. Arbetsgivaren ska härigenom upplysas om att det under hela utsändningsperioden kan ske kontroller för att fastställa att perioden inte har löpt ut. Dessa kontroller kan bl.a. avse inbetalningen av avgifter och upprätthållandet av ett direkt anställningsförhållande.

Den behöriga institutionen i den medlemsstat där den berörda personen är etablerad, vars lagstiftning egenföretagaren fortsätter att omfattas av i enlighet med artikel 12.2 i förordning (EG) nr 883/2004, ska vederbörligen informera egen-

företagaren om de villkor som ska uppfyllas för att han eller hon ska få fortsätta att omfattas av denna lagstiftning. Den berörda personen ska härigenom upplysas om att kontroller kan komma att ske under hela den period han eller hon bedriver tillfällig verksamhet i sysselsättningsstaten för att säkerställa att villkoren för utövandet av verksamheten inte har ändrats. Dessa kontroller kan särskilt avse inbetalningen av avgifter och bibehållandet av den infrastruktur som krävs för att bedriva verksamheten i den stat där personen är etablerad.

b) Både den utsända arbetstagaren och arbetsgivaren ska informera den behöriga institutionen i den utsändande staten om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden, särskilt – om en begärd utsändning inte har ägt rum, – om verksamheten avbryts under andra omständigheter än den som avses i punkt 3b i detta beslut, – om den utsända arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i den utsändande staten, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.

c) Den behöriga institutionen i den utsändande staten ska vid behov och på begäran lämna de upplysningar som avses i punkt 5b till institutionen i sysselsättningsstaten.

d) De behöriga institutionerna i den utsändande staten och i sysselsättningsstaten ska samarbeta för att utföra ovannämnda kontroller och när det uppstår tvivel om tillämpningen av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004.

6. De behöriga institutionerna ska bedöma och kontrollera de situationer som omfattas av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004 samt ge arbetsgivarna och arbetstagarna alla relevanta garantier så att friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare inte inskränks. Särskilt kriterierna för att bedöma om en arbetsgivare normalt bedriver sin verksamhet inom en stats territorium, om det finns ett direkt anställningsförhållande mellan företaget och arbetstagaren eller om en egenföretagare bibehåller den infrastruktur som krävs för att bedriva sin verksamhet i en stat ska tillämpas konsekvent och enhetligt i samma eller liknande situationer.

7. Administrativa kommissionen ska uppmuntra samarbetet mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter vid tillämpningen av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004 samt underlätta uppföljningsarbetet och utbytet av information, erfarenheter och god praxis vid fastställandet och graderingen av kriterierna för bedömning av företagens och arbetstagarnas situation och i samband med införda kontrollåtgärder. För detta ändamål ska den för administrativa myndigheter, företag och arbetstagare successivt utarbeta en handledning med god praxis för utsändning av arbetstagare och för egenföretagares utövande av biverksamhet utanför den stat där de är etablerade.

8. Detta beslut ska offentliggöras i *Europeiska unionens officiella tidning*. Det ska tillämpas från och med den dag då förordningen (EG) nr 987/2009 träder i kraft.

*Administrativa kommissionens ordförande*

Gabriela PIKOROVÁSV

## **Beslut nr H1**

av den 12 juni 2009

om ramar för övergången från rådets förordningar (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 till Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 samt om tillämpningen av beslut och rekommendationer av administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen

ADMINISTRATIVA KOMMISSIONEN FÖR SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN HAR BESLUTAT FÖLJANDE

med beaktande av artikel 72a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen <sup>(37)</sup>, enligt vilken administrativa kommissionen ska behandla alla administrativa frågor och tolkningsfrågor som följer av bestämmelserna i förordning (EG) nr 883/2004 och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen <sup>(38)</sup>,

med beaktande av artiklarna 87–91 i förordning (EG) nr 883/2004,

med beaktande av artiklarna 64.7 och 93–97 i förordning (EG) nr 987/2009, och

av följande skäl:

(1) Förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 träder i kraft den 1 maj 2010 och rådets förordningar (EEG) nr 1408/71 <sup>(39)</sup> och (EEG) nr 574/72 <sup>(40)</sup> upphävs samma dag, med undantag av de situationer som regleras genom artikel 90.1 i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 96.1 i förordning (EG) nr 987/2009.

(2) Enligt artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 94 i förordning (EG) nr 987/2009 ska ansökningar som lämnats in före dagen för ikraftträdandet av dessa förordningar i princip fortsätta att regleras av den lagstiftning som de omfattades av när de lämnades in och bestämmelserna i dessa förordningar bara tillämpas på ansökningar som lämnas in efter det att förordningarna har trätt i kraft.

(3) Besluten nr 74–208 och rekommendationerna nr 14–23 av administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare, som fortfarande är i kraft, blir obsoleta den dag då förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 upphävs och förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 träder i kraft.

---

<sup>37</sup> EUT L 166, 30.4.2004, s. 1

<sup>38</sup> EUT L 284, 30.10.2009, s. 1

<sup>39</sup> EGT L 149, 5.7.1971, s. 2

<sup>40</sup> EGT L 74, 27.3.1972, s. 1

(4) Vissa tillämpliga beslut och rekommendationer på grundval av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 behöver anpassas till bestämmelserna i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

(5) Institutionerna behöver få klarhet över och vägledning för tillämpningen av administrativa kommissionens beslut och rekommendationer på grundval av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 efter ikraftträdandet av förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

(6) På grund av lagstiftningens och sakfrågornas komplexitet, snäva tidsramar och behovet av att prioritera vissa uppgifter vid administrativa kommissionen kommer vissa av besluten inte att kunna offentliggöras innan förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 träder i kraft, utan först i ett senare skede.

(7) Vissa bestämmelser i tillämpliga beslut och rekommendationer på grundval av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 integreras direkt i bestämmelserna i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

(8) I enlighet med villkoren i artikel 71.2 i förordning (EG) nr 883/2004.

#### HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

1. De beslut och rekommendationer som hänvisar till förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 ska inte tillämpas på de situationer som regleras genom förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009. Dessa beslut och rekommendationer ska dock fortsätta att vara tillämpliga i de fall då förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 fortsätter att gälla och har kvar sin rättsverkan, särskilt de situationer som avses i artikel 90.1 andra strecksatsen i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 96.1 andra strecksatsen i förordning (EG) nr 987/2009.

2. De beslut och rekommendationer som förtecknas i del A i bilagan ska inte ersättas med något beslut eller någon rekommendation avseende förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

3. De beslut och rekommendationer som förtecknas i del B i bilagan ska ersättas med de nya beslut och rekommendationer som anges avseende förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

4. De beslut som anges i del C i bilagan ska så snart som möjligt anpassas av administrativa kommissionen så att de motsvarar bestämmelserna i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009, eftersom principerna i dessa beslut också måste tillämpas med avseende på dessa förordningar.

5. De handlingar som krävs för tillämpningen av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 (dvs. E-blanketter, europeiska sjukförsäkringskort och provisoriska intyg) och som utfärdats av de behöriga institutionerna och myndigheterna och andra organ i medlemsstaterna innan förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 trädde i kraft ska fortsätta att vara giltiga (trots att hänvisningarna avser

förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72) och ska även efter denna dag beaktas av andra medlemsstaters institutioner, myndigheter och andra organ tills deras egna giltighetstider löper ut eller tills de dras tillbaka eller ersätts med de handlingar som utfärdas eller sänds i enlighet med förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009.

6. Detta beslut ska offentliggöras i Europeiska unionens officiella tidning. Det ska tillämpas från och med den dag då förordningen (EG) nr 987/2009 träder i kraft.

*Administrativa kommissionens ordförande*

Gabriela PIKOROVÁ



## BILAGA

### DEL A

(Beslut och rekommendationer som hänvisar till förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 och som inte ska ersättas med något annat beslut eller någon annan rekommendation avseende förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009)

#### Beslut:

Beslut nr 74	Beslut nr 146
Beslut nr 76	Beslut nr 148
Beslut nr 79	Beslut nr 151
Beslut nr 81	Beslut nr 152
Beslut nr 85	Beslut nr 156
Beslut nr 89	Beslut nr 167
Beslut nr 91	Beslut nr 171
Beslut nr 115	Beslut nr 173
Beslut nr 117	Beslut nr 174
Beslut nr 118	Beslut nr 176
Beslut nr 121	Beslut nr 178
Beslut nr 126	Beslut nr 180
Beslut nr 132	Beslut nr 192
Beslut nr 133	Beslut nr 193
Beslut nr 134	Beslut nr 197
Beslut nr 135	Beslut nr 198
Beslut nr 136	Beslut nr 199
Beslut nr 137	Beslut nr 201
Beslut nr 142	Beslut nr 202
Beslut nr 143	Beslut nr 204
Beslut nr 145	

#### **Rekommendationer:**

Rekommendation nr 15	Rekommendation nr 19
Rekommendation nr 16	Rekommendation nr 20
Rekommendation nr 17	Rekommendation nr 23

**DEL B**

(Beslut och rekommendationer som hänvisar till förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 och som ska ersättas samt motsvarande beslut och rekommendationer avseende förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009)

Beslut på grundval av förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72      Motsvarande beslut avseende förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009

Beslut nr 75      BESLUT nr P1

Beslut nr 83      BESLUT nr U1

Beslut nr 96      BESLUT nr P1

Beslut på grundval av förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72      Motsvarande beslut avseende förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009

Beslut nr 99      BESLUT nr H1

Beslut nr 100      BESLUT nr H1

Beslut nr 101      BESLUT nr H1

Beslut nr 105      BESLUT nr P1

Beslut nr 139      BESLUT nr H1

Beslut nr 140      BESLUT nr H1

Beslut nr 160      BESLUT nr U2

Beslut nr 181      BESLUT nr A2

Beslut nr 189      BESLUT nr S1

Beslut nr 190      BESLUT nr S2

Beslut nr 191      BESLUT nr S1

Beslut nr 194      BESLUT nr S3

Beslut nr 195      BESLUT nr S3

Beslut nr 196      BESLUT nr S3

Beslut nr 200      BESLUT nr H3

Beslut nr 203      BESLUT nr S1

Beslut nr 205      BESLUT nr U3

Beslut nr 207      BESLUT nr F1

Rekommendationer på grundval av förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72

Motsvarande rekommendationer avseende förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009

Rekommendation nr 18

REKOMMENDATION nr U1

Rekommendation nr 21

REKOMMENDATION nr U2

Rekommendation nr 22

REKOMMENDATION nr P1

**DEL C**

(Beslut som hänvisar till förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 och som ska anpassas av administrativa kommissionen)

Beslut nr 138

Beslut nr 175

Beslut nr 147 och 150

Beslut nr 206

Beslut nr 170 (inklusive nr 185)

Beslut nr 208

## Beslut nr 181 om utsändning

14.12.2001

SV

Europeiska gemenskapernas officiella tidning

L 329/73

### EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS ADMINISTRATIVA KOMMISSION FÖR SOCIAL TRYGGHET FÖR MIGRERANDE ARBETARE

#### BESLUT nr 181

av den 13 december 2000

om tolkningen av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämplig lagstiftning beträffande utsända arbetstagare och egenföretagare som bedriver tillfällig verksamhet utanför den behöriga staten

(Text av betydelse för EES)

(2001/891/EG)

ADMINISTRATIVA KOMMISSIONEN FÖR SOCIAL TRYGGHET FÖR MIGRERANDE ARBETARE HAR FATTAT DETTA  
BESLUT

med beaktande av artikel 81 a i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, enligt vilken Administrativa kommissionen har till uppgift att handha administrativa frågor samt frågor om tolkning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och senare förordningar, och

av följande skäl:

- (1) Beslut nr 162 av den 31 maj 1996 bör uppdateras.
- (2) I artiklarna 14.1, 14a.1, och 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 föreskrivs ett undantag från den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen för att bl.a. främja frihet att tillhandahålla tjänster för företag som använder sig av den genom att sända arbetstagare till andra medlemsstater än den där de är etablerade samt fri rörlighet för arbetstagare i andra medlemsstater att överbygga hindren för den fria rörligheten för arbetstagare och även åstadkomma den växelverkan som behövs mellan ekonomierna genom att undvika administrativa svårigheter, särskilt för arbetstagarna och företagen.
- (3) Syftet med dessa bestämmelser är därmed att såväl för arbetstagare som för arbetsgivare och behöriga institutioner undvika de administrativa svårigheter som skulle kunna uppstå vid tillämpningen av den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen, när det rör sig om korttidsanställning i en annan medlemsstat eller på ett fartyg som för en annan flagga än den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet eller den stat där egenföretagaren normalt utövar sin verksamhet.
- (4) Det är nödvändigt att avgränsa tillämpningsområdet för artikel 14a.1 a med beaktande av domstolens rättspraxis.
- (5) Artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 utgör undantag från den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen.

- (6) Det är lämpligt att mer exakt begränsa tillämpningsområdet för dessa bestämmelser och att, i detta syfte upprätta en förteckning över de enskilda fall som kan uppstå.
- (7) Tillämpningsområdet för artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen bör i förenklings syfte och för att beakta domstolens rättspraxis också utvidgas till att omfatta det fall när en arbetstagare anställs i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet, i syfte att sändas ut för att arbeta i en annan medlemsstat eller på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga.
- (8) I detta hänseende är det första avgörande kriteriet för tillämpningen av artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen att det finns ett direkt anställningsförhållande mellan företaget som anställt arbetstagaren och arbetstagaren.
- (9) Skyddet för arbetstagaren och den rättsäkerhet som arbetstagaren och den institution han är försäkrad hos har rätt till kräver att det ges fullständiga garantier för att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls under utsändningsperioden.
- (10) Det andra avgörande kriteriet för tillämpningen av artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen är att företaget har anknytning till etableringsstaten. Möjligheten till utsändning bör därför begränsas till att omfatta endast företag som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstat vars lagstiftning den utsända arbetstagaren fortfarande omfattas av. Således åsyftas endast företag som vanligen bedriver verksamhet av betydande omfattning inom etableringsstatens territorium.
- (11) Det är nödvändigt att förhindra oskäligen förlängningar av utsändningsperioden som uppstår på grund av upprepade tidsavbrott.
- (12) Garantierna för att anställningsförhållandet upprätthålls upphör om den utsände arbetstagaren ställs till ett tredje företags förfogande.
- (13) De administrativa svårigheter som skall undvikas genom artikel 14.1 kvarstår under alla omständigheter, om den arbetstagare som anställts av ett företag i en medlemsstat, men i syfte att sändas ut till en annan medlemsstat, dessförinnan omfattades av en tredje medlemsstats eller tredje lands lagstiftning och särskilt om arbetstagaren redan innan omfattades av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken han är utsänd. Syftet med artikel 14.1 skulle i dessa fall inte uppnås. I tillämpliga fall gäller detta också för artikel 14b.1.
- (14) Det är nödvändigt att under utsändningsperioden kunna utföra alla kontroller, särskilt i fråga om inbetalning av avgifter och upprätthållande av det direkta anställningsförhållandet för att undvika missbruk av reglerna ovan, och att sammanställa adekvat information till de administrativa instanserna samt till arbetsgivare och arbetstagare.
- (15) Arbetstagaren och arbetsgivaren måste vederbörligen informeras om under vilka villkor som den utsände arbetstagaren i fortsättningen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat från vilken han är utsänd.
- (16) Intyget (blankett E 101) kan ha retroaktiv effekt fast det skall helst utfärdas i förväg.
- (17) Det är nödvändigt att klargöra de rättsliga effekterna av det intyg (blankett E 101) som föreskrivs i artiklarna 11 och 11a i rådets förordning (EEG) nr 574/72 och följaktligen institutionernas skyldighet att samarbeta.
- (18) Bedömningen och kontrollen av företagets och arbetstagarnas situation skall göras av socialförsäkringsinstitutionerna med relevanta garantier så att det inte hindrar friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare.
- (19) Principen om lojalt samarbete som föreskrivs i artikel 10 i EG-fördraget ålägger behöriga institutioner vissa skyldigheter att genomföra bestämmelserna i artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 och Administrativa kommissionens roll bör preciseras så att denna princip kan tillämpas.

- (20) Det är också nödvändigt att precisera reglerna för Administrativa kommissionens funktion och förfarande, när det gäller att fungera som medlare i de fall institutionerna intar skiljaktiga ståndpunkter.

Administrativa kommissionen tillämpar bestämmelserna i artikel 80.3 i förordning (EEG) nr 1408/71.

#### HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

- Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 är tillämpliga när det gäller en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning (det land från vilken arbetstagaren utsänds) på grund av utövande av avlönad verksamhet hos ett företag, och som av detta företag sänds ut till en annan medlemsstat (sysselsättningsstat) för att där utföra arbete för företagets räkning.

Arbetet skall betraktas som utfört för företaget i det land från vilket arbetstagaren sänds ut när det fastställs att arbetet utförs för detta företag och när det finns ett direkt anställningsförhållande mellan den anställda och det företag som sänt ut honom.

För att kunna avgöra om det finns ett sådant direkt anställningsförhållande, under förutsättning således att arbetstagaren fortfarande är anställd hos det företag som sänt ut honom, bör ett flertal faktorer tas i beaktande, bl.a. ansvaret för rekrytering, anställningskontrakt, uppsägning samt befogenhet att fastställa arbetets art.

- När det gäller artikel 14a.1 krävs det att den berörda personen skall ha utfört arbete som egenföretagare i den medlemsstat som han utsänds ifrån innan han utför arbete i sysselsättningsstaten. Detta villkor innebär att egenföretagaren under en viss tid har utfört verksamhet av betydande omfattning i etableringsstaten, innan han beger sig till en annan medlemsstat för att där utföra arbete som anställd eller egenföretagare, och att omfattningen och varaktigheten av detta arbete är fastställt på förhand och att det skall styrkas genom relevanta avtal.

Under den period egenföretagaren utför arbete skall han i etableringsstaten uppfylla de villkor som gör det möjligt för honom att utöva sin verksamhet när han flyttar tillbaka. I detta syfte skall han upprätthålla den infrastruktur som är nödvändig för utövandet av verksamheten i etableringsstaten i enlighet med denna medlemsstats lagstiftning som t.ex. nyttjande av kontorsutrymmen, inbetalning av avgifter till socialförsäkringssystem, inbetalning av skatt, innehav av ett yrkeskort och ett momsregistreringsnummer eller registrering hos handelskammare eller yrkesorganisation.

- Inom ramen för de bestämmelser som föreskrivs i punkt 1 i detta beslut, skall de ovan nämnda artiklarna 14.1 och 14b.1 fortsättningsvis gälla under följande förutsättningar:

#### a) Utsändning av fast personal

Föreligger när en arbetstagare som sänts ut av företaget i utsändningsstaten till ett företag i sysselsättningsstaten samtidigt är utsänd till ett eller flera andra företag i sysselsättningsstaten, under förutsättning att arbetstagaren fortsätter att utföra arbete för det företag som sänt ut honom. Detta kan särskilt vara fallet om företaget har sänt ut den anställda till en annan medlemsstat för att han där samtidigt eller i följd skall utföra arbete för två eller flera företag i samma medlemsstat.

#### b) Utsändning av personal som anställts för att sändas ut

Föreligger när en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning i enlighet med bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 anställs i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet, för att sändas ut för detta företags räkning, antingen till en annan medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga, under förutsättning att

- det direkta anställningsförhållandet mellan företaget och arbetstagaren upprätthålls under utsändningsperioden, och
- detta företag normalt bedriver sin verksamhet inom den förstnämnda medlemsstatens territorium.

För att, vid behov och i tvivelsmål, kunna fastställa om ett företag, som tillfälligt anställer personal vanligen bedriver en verksamhet av betydande omfattning inom den medlemsstats territorium där det är etablerat, skall den behöriga institutionen i denna medlemsstat undersöka alla kriterier för den verksamhet som bedrivs av detta företag. I dessa kriterier ingår bland annat den plats där företaget har sitt säte och sitt huvudkontor, den administrativa personalstyrkans storlek i etableringsstaten respektive i den andra medlemsstaten, den plats där de arbetstagare som skall utsändas rekryteras och där de flesta avtal sluts med kunderna, den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med arbetstagarna å ena sidan och med kunderna å andra sidan, samt omsättningen under en period som är tillräckligt karakteristisk i varje berörd medlemsstat. Denna förteckning är inte uttömmande, eftersom valet av kriterier måste anpassas till varje enskilt fall och beakta den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs av företaget i etableringsstaten.

Det företag som är etablerat i en medlemsstat, som sänder ut arbetstagare till en annan medlemsstat och som i den första medlemsstaten bedriver rent intern verksamhet kan inte åberopa artikel 14.1 a i förordning (EEG) nr 1408/71.

- c) Ett tillfälligt avbrott i den anställdes arbete hos företaget i anställningsstaten betraktas inte som ett avbrytande av utsändningen i den mening som avses i artiklarna 14.1 och 14b.1.

4. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 är inte tillämpliga eller upphör att vara det särskilt

- a) om det företag till vilket arbetstagaren är utsänd ställer denne till förfogande för ett annat företag i samma medlemsstat,
- b) om den arbetstagare som sänts ut till en medlemsstat ställs till förfogande för ett företag som är beläget i en annan medlemsstat,
- c) om arbetstagaren anställs i en medlemsstat för att av ett företag som är beläget i en annan medlemsstat sändas ut till ett företag i en tredje medlemsstat.

5. a) Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning personen i fråga fortsätter att omfattas av skall, i enlighet med artiklarna 14.1 och 14b.1 och i de fall som avses i detta beslut, vederbörligen informera den berörda arbetsgivaren och arbetstagaren om under vilka förutsättningar den utsända arbetstagaren kommer att omfattas av denna lagstiftning. Arbetsgivaren skall härigenom upplysas om att det under hela utsändningsperioden kan ske kontroller för att fastställa att utsändningen inte har upphört. Dessa kontroller kan bl.a. omfatta inbetalningen av avgifter och upprätthållandet av anställningsförhållandet.

Den behöriga institutionen i etableringsstaten, vars lagstiftning egenföretagaren även fortsättningsvis omfattas av på grundval av artikel 14a.1 och artikel 14b.2 underrättar i vederbörlig ordning egenföretagaren om vilka villkor som skall uppfyllas för att han skall fortsätta att omfattas av denna lagstiftning. Egenföretagaren skall informeras om möjligheten till kontroll under hela den period han utför tillfällig verksamhet som egenföretagare i sysselsättningsstaten för att kunna påvisa att villkoren för utövandet av verksamheten inte har ändrats. Dessa kontroller kan bl.a. omfatta inbetalning av avgifter och bibehållandet av den infrastruktur som är nödvändig för utövandet av verksamheten i etableringsstaten.

- b) Både den utsände arbetstagaren och arbetsgivaren skall informera den behöriga institutionen i etableringsstaten om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden, särskilt
- om en begärd utsändning inte har genomförts eller om en begärd förlängning av en utsändning inte har ägt rum,
  - om verksamheten avbrutits under andra omständigheter än den som avses i punkt 3 c i detta beslut,
  - om den utsände arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i den stat från vilken han utsänts, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.
- c) Den behöriga institutionen i det land från vilket arbetstagaren utsänts skall i förekommande fall och på sysselsättningsstatens begäran förse denna med de upplysningar som nämns i stycke b under denna punkt.

- d) De behöriga institutionerna i den stat från vilken arbetstagaren utsänts och i sysselsättningsstaten skall samarbeta i genomförandet av ovan nämnda kontroller samt om det uppstår tvivel kring tillämpligheten av artiklarna 14.1 b, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71.
6. Intyg E 101 skall helst utfärdas innan den berörda perioden börjar. Intyget kan dock utfärdas under denna period och även efter utgången av denna period då det kan ha retroaktivt verkan.
7. Skyldigheten att samarbeta som föreskrivs i punkt 5 d i beslutet gäller även följande:
- Den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts gör en ordentlig bedömning av de faktiska omständigheter som är relevanta för tillämpningen av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 samt artiklarna 11 och 11a i förordning (EEG) nr 574/72, och garanterar därmed att de uppgifter som lämnas på intyg E 101 är korrekta.
  - Den behöriga institutionen i sysselsättningsstaten och i alla andra medlemsstater anser sig bunden av intyg E 101, så länge intyget inte har återkallats eller förklarats ogiltigt av den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts.
  - Den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts gör en omprövning av om detta intyg har utfärdats på ett korrekt underlag och återkallar i förekommande fall intyget, om institutionen i sysselsättningsstaten uttrycker tvivel om korrektheten i de uppgifter som utgör underlag för uppgifterna på intyget.
8. Socialförsäkringsinstitutionerna bedömer och kontrollerar de situationer som hänför sig till artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 och ger de berörda företagen och arbetstagarna alla relevanta garantier så att inte friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare hindras. De kriterier som har valts för att bl.a. bedöma om ett företag vanligtvis bedriver betydande verksamhet inom en medlemsstats territorium, om ett anställningsförhållande kvarstår mellan en arbetstagare och ett företag eller om en egenföretagare bibehåller nödvändig infrastruktur för att bedriva sin verksamhet i en medlemsstat skall fastställas objektivt, berörda parter skall underrättas om dem och de skall tillämpas på samma sätt i liknande situationer.
9. Om de berörda behöriga institutionerna inte lyckas uppnå enighet, skall de via sin regeringsrepresentant förelägga Administrativa kommissionen ett meddelande som, med inriktning på att uppnå enighet, skall behandlas på det första mötet efter den tjugonde dagen efter det att detta meddelande inkommit.
10. Administrativa kommissionen främjar samarbetet mellan de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna när det gäller genomförandet av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 genom att underlätta uppföljningen och utbytet av information, erfarenheter och goda metoder när det gäller att fastställa och justera bedömningskriterier för såväl företagens situationer som arbetstagarnas samt kontrollåtgärder. I detta syfte utarbetar den successivt etiska regler för myndigheter, företag och arbetstagare när det gäller utsändning av anställda och egenföretagare med tillfällig verksamhet utanför etableringsstaten.
11. Detta beslut, som ersätter beslut nr 162 av den 31 maj 1996, är tillämpligt från och med första dagen i den månad som följer på offentliggörandet i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Jean-Claude FILLON

Ordförande i Administrativa kommissionen



EUROPEISKA GEMENSKAPERNA  
Förordningar om social trygghet  
EES (\*)

Se anvisningar på baksidan

E 101

(\*)

INTYG OM TILLÄMPLIG LAGSTIFTNING

Förordning 1408/71: art. 13.2 d; art. 14.1 a; art. 14.2 a; art. 14.2 b; art. 14a.1 a, 14a.2 och 14a.4; art. 14b.1, 14b.2 och 14b.4; art. 14c.a; art. 14e; art. 17

Förordning 574/72: art. 11.1; art. 11a.1; art. 12a.2 a, 12a.5 c och 12a.7 a; art 12b

1.	<input type="checkbox"/> Anställd	<input type="checkbox"/> Egenföretagare
1.1	Efternamn (?) .....	
1.2	Förnamn: .....	Tidigare efternamn (?) .....
1.3	Födelsedatum (?) .....	Medborgarskap .....
		D.N.I. (*) .....
1.4	Stadigvarande adress	
	Gata .....	Nr .....
	Ort .....	Postnummer .....
		Box .....
		Land .....
1.5	Försäkringsnummer (*) .....	

2.	<input type="checkbox"/> Arbetsgivare	<input type="checkbox"/> Verksamhet som egenföretagare
2.1	Arbetsgivarens eller firmans namn .....	
2.2	Identifieringsnummer (*) .....	
2.3	Arbetsgivaren är ett personaluthyrningsföretag	ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/>
2.4	Adress	
	Telefon .....	Fax .....
	Gata .....	E-post .....
	Ort .....	Nr .....
		Box .....
		Postnummer .....
		Land .....

3. Ovannämnd försäkrad
- 3.1  är anställd hos ovannämnd arbetsgivare sedan .....
- utövar verksamhet som egenföretagare sedan .....
- i .....
- 3.2  sänds ut eller skall utöva verksamhet som egenföretagare för en period som beräknas vara  
fr.o.m. .... t.o.m. ....
- 3.3  i nedanstående företag  på nedanstående fartyg

3.4	Företags- eller fartygsnamn .....		
3.5	Adress		
	Gata .....	Nr .....	Box .....
	Ort .....	Postnummer .....	Land .....
	Gata .....	Nr .....	Box .....
	Ort .....	Postnummer .....	Land .....
3.6	Identifieringsnummer (*) .....		

4. Vem är ansvarig för utbetalning av den utsända arbetstagarens lön och för inbetalning av socialförsäkringsavgifter?

4.1 Den i punkt 2 nämnda arbetsgivaren

4.2 Det i punkt 3.4 nämnda företaget

4.3 Annan , i så fall anges

Namn ..... och

Adress

Gata ..... Nr ..... Box .....

Ort ..... Postnummer ..... Land .....

5. Den försäkrade är fortsatt omfattad av lagstiftningen i landet  (\*)

5.1 enligt bestämmelserna i artikel

13.2 d

14.1 a                       14.2 a                       14.2 b                       14a.1 a                       14a.2

14a.4                       14b.1                       14b.2                       14b.4                       14c.a

14e                       17

i förordning (EEG) nr 1408/71

5.2  fr.o.m. .... t.o.m. ....

5.3  så länge verksamheten varar (Se skrivelse av den

..... diarien ..... från den behöriga myndigheten eller ett av denna myndighet utsett organ i anställningslandet, som ger den försäkrade rätt att fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det land varifrån han utsändes)

6. Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig

6.1 Namn ..... Kodnummer (\*) .....

6.2 Adress

Telefon ..... Fax ..... E-post .....

Gata ..... Nr ..... Box .....

Ort ..... Postnummer ..... Land .....

6.3 Stämpel

6.4 Datum

6.5 Underskrift

## ANVISNINGAR

Var vänlig fyll i denna blankett med tryckbokstäver och skriv endast på de streckade linjerna. Blanketten består av fyra sidor av vilka inga får utelämnas, även om de inte innehåller någon relevant information.

Den utsedda institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning den anställde omfattas av skall fylla i blanketten på begäran av den anställde eller hans arbetsgivare och sända den till personen det gäller. Skall den anställde utsändas till Belgien, Nederländerna, Finland, Sverige eller Island skall institutionen även sända ett exemplar till, i Belgien: för anställda "Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor sociale zekerheid" (centralkontoret för social trygghet) i Bryssel; för egenföretagare till "Caisse d'assurance sociales pour les travailleurs indépendants/Rijksinstituut voor sociale verzekering der zelfstandigen" i Bryssel; för sjömän till "Caisse de Secours et de Prévoyance des marins/de Hulp en Voorzorgskas voor Zeevarenden" i Antwerpen; för offentligt anställda till "Service des Relations internationales du Ministère des Affaires sociales"; i Nederländerna till "Sociale Verzekeringsbank" (socialförsäkringsbanken) i Amstelveen; i Finland till "Eläketurvakeskus" (Pensionsskyddscentralen) i Helsingfors; i Sverige till Riksförsäkringsverket i Stockholm; i Island till "Tryggingastofnun ríkisins" (statens socialförsäkringsinstitut) i Reykjavik.

## Upplysningar till den försäkrade

Innan Du lämnar det land där Du är försäkrad för att bege Dig till en annan medlemsstat för att arbeta skall Du hos Din institution för sjuk- och moderskapsförsäkring begära blankett E 128 eller E 106, beroende på vilken som är tillämplig. Om Du eller en av Dina familjemedlemmar behöver sjukvårdsförmåner (t.ex. läkarvård, medicin, sjukhusvård osv.) i det land där Du arbetar, skall Du följa anvisningarna på tillämplig blankett. Om Du har med Dig blankett E 106 skall Du snarast möjligt förete den för behörig institution för sjuk- och moderskapsförsäkring på den ort där Du förvärsarbetar. Om Du har med Dig blankett E 128 skall Du behålla den tills Du har behov av sjukvård. Om Du inte har med Dig en sådan blankett skall institutionen för sjuk- och moderskapsförsäkring på den ort där Du arbetar begära blanketten från den institution hos vilken Du är försäkrad.

## Upplysningar till arbetsgivaren

En medlemsstat som erhåller en begäran om tillämpningen av de ovannämnda artiklarna 14.1, 14b.1 eller 17 i förordning (EEG) nr 1408/71 skall i vederbörlig ordning underrätta arbetsgivaren och berörda arbetstagare om de villkor som gäller för att den utsände arbetstagaren skall kunna fortsätta att omfattas av lagstiftningen i sin medlemsstat.

Arbetsgivaren skall underrättas om att kontroll under utsändningsperioden kan förekomma i syfte att fastslå att denna period inte har löpt ut. Sådana kontroller kan, framför allt, avse inbetalning av avgifter och upprätthållande av ett organisatoriskt band. Dessutom skall den utsände arbetstagarens arbetsgivare informera den utsedda institutionen i den medlemsstat varifrån arbetstagaren har blivit utsänd om eventuella förändringar som har skett under utsändningsperioden, nämligen

- om den ansökta utsändningen inte har ägt rum eller om utsändningsperioden inte, såsom det har ansökts om, har blivit förlängd,
- om utsändningen har avbrutits, såvida inte detta avbrott i arbetstagarens verksamhet för företaget i anställningslandet enbart är tillfälligt,
- om den utsände arbetstagaren av sin arbetsgivare har överflyttats till ett annat företag i anställningslandet.

I de första två fallen skall han/hon returnera denna blankett till den behöriga institutionen i den medlemsstat varifrån han/hon utsänts.

## Upplysningar till institutionen på vistelseorten

Om den berörda personen företer rätt intyg (E 128 eller E 106) skall försäkringsinstitutionen i vistelselandet också tillhandahålla honom förmåner tillfälligt vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom. Behöver institutionen i sådant fall intyg E 123 skall detta begäras snarast möjligt:

i **Belgien**, för anställda vid fall av arbetssjukdom hos "Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor beroepsziekten" (Arbetskadefonden) i Bryssel, och vid olycksfall i arbetet hos det försäkringsbolag som utsetts av arbetsgivaren;

i **Danmark**, hos "Arbejdsskadestyrelsen" i Köpenhamn;

i **Tyskland**, hos behörig "Berufsgenossenschaft" (olycksfallsförsäkringsinstitution);

i **Spanien**, hos "Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social" (provinsdirektoraten under det nationella institutet för socialförsäkring);

i **Irland**, hos "Department of Health, Planning Unit" (hälsoministeriet, planeringsavdelningen), Dublin 2;

i **Italien**, hos det behöriga kontoret i provinsen för "Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro" (INAIL, centralinstitutet för försäkring mot olycksfall i arbetet);

i **Luxemburg**, hos "Association d'assurance contre les accidents" (föreningen för olycksfallsförsäkring)

i **Nederländerna**, hos "Sociale Verzekeringsbank" (socialförsäkringsbanken) i Amstelveen;

i **Österrike**, hos den behöriga institutionen för olycksfallsförsäkring;

i **Portugal**, hos "Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais" (nationella försäkringskassan för olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar), i Lissabon;

i **Finland**, hos "Täpaturmavakuutuslaitosten Liitto" (Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund), Bulevarden 28, 00120 Helsingfors;

i **Sverige**, hos Försäkringskassan;

i **övriga medlemsstater**, hos den behöriga sjukförsäkringsinstitutionen;

i **Island**, hos "Tryggingastofnun ríkisins" (statens socialförsäkringsinstitut) i Reykjavik;

i **Liechtenstein**, hos "Amt für Volkswirtschaft" (kontoret för nationalekonomi) i Vaduz;

i **Norge**, hos "Folketrygdkontoret for utenlandssaker" i Oslo.

När den berörda arbetstagaren omfattas av fransk socialförsäkring är den kassa som är behörig att medge rätt till förmåner den kassa han skall tillhöra, vilket kanske inte är den kassa som framgår av blankett E 101. Blankett E 128 eller E 123 skall i förekommande fall begäras från kassan på den berörda arbetstagarens stadigvarande bosättningsort.

När en egenföretagare omfattas av finsk eller isländsk socialförsäkring är det alltid nödvändigt att begära in blankett E 123.

När en arbetstagare som omfattas av isländsk socialförsäkring drabbas av olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom skall arbetsgivaren alltid meddela detta till behörig institution.

## ANMÄRKNINGAR

- (\*) EES-avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, bilaga VI, social trygghet. Enligt detta avtal skall föreliggande blankett även vara tillämplig i Island, i Liechtenstein och i Norge.
- (1) Nationalitetsbeteckning för den medlemsstat vars lagstiftning berörd arbetstagare omfattas av : B = Belgien; DK = Danmark; D = Tyskland; GR = Grekland; E = Spanien; F = Frankrike; IRL = Irland; I = Italien; L = Luxemburg; NL = Nederländerna; A = Österrike; P = Portugal; FIN = Finland; S = Sverige; GB = Förenade kungariket; IS = Island; FL = Liechtenstein; N = Norge.
- (2) I fråga om spanska medborgare anges båda efternamnen från födelsen.  
I fråga om portugisiska medborgare anges alla namn (förnamn, efternamn, flicknamn) i den ordning de framgår på identitetskort eller i pass.
- (3) Dag och månad skall anges med två siffror vardera och år med fyra siffror (exempel: 1 augusti 1921 = 01.08.1921).
- (4) I fråga om spanska medborgare anges i förekommande fall numret på nationella identitetskortet (DNI), även om giltighetstiden har gått ut. Om sådant saknas anges: "saknas".
- (5) I fråga om arbetstagare som omfattas av belgisk lagstiftning anges arbetstagarens identifieringsnummer i socialförsäkringen (NISS).  
I fråga om arbetstagare som omfattas av dansk lagstiftning anges CPR-numret.  
I fråga om arbetstagare som omfattas av nederländsk lagstiftning anges SOFI-numret.
- (6) Var vänlig ange så mycket information som möjligt som kan användas för att identifiera arbetsgivaren eller egenföretagarens företag.  
För fartyg, ange namn och registreringsnummer.  
För Belgien anges, när det gäller anställda, arbetsgivarens ONSS/RSZ-registreringsnummer och, när det gäller egenföretagare, TVA/BTW-numret.  
För Danmark anges SE-numret.  
För Tyskland anges "Betriebsnummer des Arbeitgebers" (arbetsgivarens företagsnummer).  
För Frankrike anges SIRET-numret.  
För Spanien anges "Código de Cuenta De Cotización del Empresario CCC" (arbetsgivarens avgiftskontonummer).  
För arbetstagare som omfattas av finsk lagstiftning om olycksfall i arbetet anges namnet på den behöriga olycksfallsförsäkringsinstitutionen.  
För Norge anges organisationsnumret.
- (7) Anges om det finns.
-

A1



## Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av

Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 och (EG) 987/2009 (\*)

### INFORMATION TILL INNEHAVAREN

Detta intyg visar vilket lands socialförsäkringslagstiftning du omfattas av och bekräftar att du inte är skyldig att betala socialförsäkringsavgifter i något annat land.

Innan du lämnar det land där du är försäkrad för att börja arbeta i ett annat land ska du se till att du har handlingar som ger dig rätt till nödvändiga vårdförmåner (t.ex. läkarvård och sjukhusvård) i det land där du ska arbeta.

- Be din socialförsäkringsinstitution om ett europeiskt sjukförsäkringskort om du vistas tillfälligt i det land där du arbetar. Du måste visa detta kort för din vårdgivare om du behöver vårdförmåner under din vistelse.
- Om du ska bo i det land där du arbetar ska du be din socialförsäkringsinstitution utfärda handlingen S1 och skicka in den så snart som möjligt till den behöriga socialförsäkringsinstitutionen på den ort där du ska arbeta (\*\*).

Försäkringsinstitutionen i vistelselandet tillhandahåller också provisoriskt särskilda förmåner i händelse av olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom.

### 1. INNEHAVARENS PERSONUPPGIFTER

1.1 Personligt identifikationsnummer	<input type="checkbox"/> Kvinna	<input type="checkbox"/> Man
1.2 Efternamn		
1.3 Samtliga förnamn		
1.4 Tidigare efternamn (***)		
1.5 Födelsedatum	1.6 Nationalitet	
1.7 Födelseort		
1.8 Adress i bosättningslandet		
1.8.1 Postadress	1.8.3 Postnummer	
1.8.2 Ort	1.8.4 Landskod	
1.9 Adress i vistelselandet		
1.9.1 Postadress	1.9.3 Postnummer	
1.9.2 Ort	1.9.4 Landskod	

### 2. DEN MEDLEMSSTAT VARS LAGSTIFTNING TILLÄMPAS

2.1 Medlemsstat	2.3 Slutdatum
2.2 Startdatum	
<input type="checkbox"/> 2.4 Intyget gäller under hela verksamhetsperioden	
<input type="checkbox"/> 2.5 Beslutet är provisoriskt	
<input type="checkbox"/> 2.6 Förordning (EEG) nr 1408/71 är tillämplig på grundval av artikel 87.8 i förordning (EG) nr 883/2004	

(\*) Artiklarna 11–16 i förordning (EG) nr 883/2004 och artikel 19 i förordning (EG) 987/2009.

(\*\*) I Spanien, Sverige och Portugal ska intyget överlämnas till det nationella socialförsäkringsorganets regionkontor (INSS), Försäkringskassan respektive socialförsäkringsinstitutionen på bosättningsorten.

(\*\*\*) Uppgift som innehavaren lämnar till institutionen om den inte redan är känd där.

A1



**Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av**

**3. STATUSBEKRÄFTELSE GÄLLANDE DIN SITUATION**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Utsänd anställd   | <input type="checkbox"/> 3.2 Anställd som arbetar i två eller flera länder          |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Utsänd egenföretagare   | <input type="checkbox"/> 3.4 Egenföretagare som arbetar i två eller flera länder    |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Offentligt anställd   | <input type="checkbox"/> 3.6 Kontraktsanställd                                      |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Sjöman  | <input type="checkbox"/> 3.8 Arbetar som anställd och egenföretagare i olika länder |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Arbetar som offentligt anställd i ett land och som anställd/egenföretagare i ett eller flera andra länder | <input type="checkbox"/> 3.10 Undantag  |

**4. UPPGIFTER OM ARBETSGIVARE/EGET FÖRETAG I DET LAND VARS LAGSTIFTNING ÄR TILLÄMPLIG**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 4.1.1 Anställd                  | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Verksamhet som egenföretagare |
| 4.2 Arbetsgivarens/det egna företags organisationsnummer |  |
| 4.3 Namn eller firmanamn                                 |  |
| 4.4 Säte   |  |
| 4.4.1 Postadress   | 4.4.2 Landskod   |
| 4.4.3 Ort  | 4.4.4 Postnummer   |

**5. UPPGIFTER OM ARBETSGIVARE/EGET FÖRETAG I DEN ANDRA MEDLEMSSTATEN/DE ANDRA MEDLEMSSTATERNA**

- 5.1 Namn eller firmanamn och kod/koder för det/de företag eller fartyg där du ska arbeta
- 
- 
- 
- 
- 
- 5.2 Adress/-er eller namn på det/de fartyg där du ska verka som anställd/egenföretagare i värdlandet/-länderna
- 
- 
- 
- 
- 
- 5.3 Ingen fast adress i det land/de länder där du ska verka som anställd/egenföretagare

A1



Intyg om den socialförsäkringslagstiftning som innehavaren omfattas av

6. UPPGIFTER OM DEN INSTITUTION SOM UTFÄRDAR BLANKETTEN

6.1 Namn

6.2 Postadress

6.3 Ort

6.4 Postnummer

6.5 Landskod

6.6 Institutionens ID-nummer

6.7 Faxnummer

6.8 Telefonnummer

6.9 E-postadress

6.10 Datum

6.11 Underskrift

STÄMPEL

**Socialförsäkringskonventioner**

Läge 2006-01

NORDISK KONVENTION OM SOCIAL TRYGGHET	Prop. 2003/04:44, SFS 2004:114 konventionen i kraft 2004-11-02
TYSKLAND	SFS 1977:740, SFS 1979:323 SFS 1991:1183, SFS 1991:1184 konventionen i kraft 1977-10-01 tilläggsöverenskommelse i kraft 1991-08-01
JUGOSLAVIEN	SFS 1978:798 konventionen i kraft 1979-01-01 Enligt SFS 1992:996 (Kroatien) och SFS 1994:320 (Slovenien) gäller konventionen i förhållande till dessa länder från och med den 16 januari 1992.  Enligt skriftväxling mellan Sverige och Bosnien- Hercegovina gäller konventionen i förhållande även till Bosnien-Hercegovina från och med den 5 maj 2000 (SÖ 2002:14).
GREKLAND	SFS 1979:56, SFS 1985:774 SFS 1993:1670 i kraft den 1 januari 1994 konventionen i kraft 1979-03-01
PORTUGAL	SFS 1979:869 konventionen i kraft 1979-12-01
SCHWEIZ	SFS 1980:32, SFS 1986:246 konventionen i kraft 1980-03-01
TURKIET	SFS 1981:208 konventionen i kraft 1981-05-01 tilläggsöverenskommelse I i kraft 2002-02-01. Prop. 1997/98:3, SFS 2001:1285 tilläggsöverenskommelse II, ikraftträdande inte bestämt Prop. 2004/05:71, SFS 2005:234
FRANKRIKE	SFS 1981:584, SFS 1982:78 (tillämpnings- överenskommelse) konventionen i kraft 1981-08-01 (tilläggsavtal om adm. åtgärder 1982-02-24)
MAROCKO	SFS 1982:249 konventionen i kraft 1982-06-01



ITALIEN	SFS 1982:887 konventionen i kraft 1982-11-01
NEDERLÄNDERNA	SFS 1983:22 konventionen i kraft 1983-03-01
ISRAEL	SFS 1983:325 konventionen i kraft 1983-07-01
SPANIEN	SFS 1984:555 konventionen i kraft 1984-07-01
STORBRIANNIEN OCH NORDIRLAND	SFS 1988:106 med ändringar SFS 1992:1090 med giltighet från och med den 1 januari 1994 konventionen i kraft 1988-05-01
KAP VERDE	SFS 1991:1333 konventionen i kraft 1991-12-01
CHILE	Prop. 2005/06:79, SFS 2006:286 konventionen i kraft 2007-01-01
ÖSTERRIKE	Prop. 1995/96:203, SFS 1997:265 konventionen i kraft 1997-07-01
KANADA (pensionskonvention)	Prop. 2001/02:106, SFS 2002:221 konventionen i kraft 2003-04-01
QUÉBEC (avtal)	SFS 1988:100 avtalet i kraft 1988-04-01
USA (pensionskonvention)	Prop. 2003/04:16, SFS 2004:1192 och SFS 2007:807 konventionen i kraft 2007-11-27
LUXEMBURG	Prop. 2003/04:98, SFS 2004:491 konventionen i kraft 2005-06-01

**Utsänd för arbete i ett konventionsland**

Konventions- land	Omfattad personkrets		Utsändningsperiod				Medföljande familjemed- lemmar omfat- tas av utsänd- ningslandets försäkring under utsänd- ningsperioden
	Med- borgare	Alla försäkrade	12 mån	24 mån	36 mån	60 mån	
Norden <sup>1</sup>		x	x				x
Chile <sup>1</sup>		x	x				x
Frankrike <sup>1</sup>		x			x		
Grekland		x		x			x
Italien		x		x			
Israel <sup>1</sup>		x			x		x
Jugoslavien	x			x			
Kanada <sup>2</sup>		x				x	x
Kap Verde		x	x				x
Luxemburg <sup>1</sup>		x	x				
Marocko	x				x		
Nederländerna		x		x			
Portugal		x		x			
Québec <sup>3</sup>		x		x			
Schweiz		x		x			
Spanien <sup>1</sup>		x		x			
Storbritannien och Nordirland <sup>1</sup>		x	x				
Tyskland		x		x			
Turkiet <sup>1</sup>		x	x				x
USA <sup>1,4</sup>		x				x	x
Österrike <sup>1</sup>		x	x				

---

<sup>1</sup> Utsändning föreligger endast om arbetet från början beräknas vara längst utsändningsperioden.

<sup>2</sup> Tillhörigheten till svensk socialförsäkring gäller endast ålderspension, efterlevandepension samt sjuk- och aktivitetsersättning.

<sup>3</sup> Tillhörigheten till svensk socialförsäkring gäller endast ålderspension, efterlevandepension, sjuk- och aktivitetsersättning samt arbetsskadeförsäkring.

<sup>4</sup> Tillhörigheten till svensk socialförsäkring gäller endast ålderspension och efterlevandepension, sjuk- och aktivitetsersättning samt arbetsskadeersättning.

## **Domar från EG-domstolen**

### **Nr 19/67 Van der Vecht, 35/70 Manpower**

En arbetstagare som anställs av t.ex. ett uthyrningsföretag för att omedelbart sändas ut för arbete i annat medlemsland omfattas av utsändningsregeln i art. 14 1.a).

### **Nr 8/75 Football Club d'Andlau**

Vid samtidigt arbete i flera länder omfattas den anställde av lagstiftningen i bosättningslandet även om arbetet där är av mindre omfattning.

### **Nr 76/76 di Paolo, 216/89 Reibold, 102/91 Knoch**

Definition av stadigvarande bosättning.

### **Nr 102/76 Perenboom**

En migrerande arbetstagare kan inte åläggas att betala socialavgifter i flera medlemsstater på en och samma arbetslön.

### **Nr 276/81 Kuijpers**

Vid samtidigt arbete i bosättningslandet och i andra medlemsländer skall den anställde omfattas av bosättningslandets lag även om arbetet där är av obetydlig omfattning.

### **Nr 101/83 Brusse**

Ett beslut om dispens enligt art. 17 kan utfärdas med retroaktiv verkan.

### **Nr 302/84 Ten Holder**

Reglerna i förordningen avdelning II utgör ett fullständigt system av lagvalsregler som fråntar medlemsländerna möjligheten att i strid mot dessa regler tillämpa nationell lagstiftning.

### **Nr 66/85 Lawrie-Blum**

Definition av begreppet ”arbetstagare”.

### **Nr C-2/89 Kits van Heijningen**

Villkor i den nationella lagstiftningen som uppställer krav på bosättning i arbetslandet för att den anställde skall omfattas av socialförsäkringen kan inte upprätthållas gentemot förordningen. I samma mål fastslås att även arbete av begränsad

omfattning (i detta fall 2 timmar 2 dagar/vecka) etablerar ett anställningsförhållande.

**Nr C-3/90 Bernini**

Begreppet ”arbetstagare” får inte ges en restriktiv tolkning.

**Nr C-425/93 Calle Grenzshop**

Vid arbete i flera medlemsländer inklusive bosättningslandet för en och samma arbetsgivare skall bosättningslandets lag tillämpas. Det är inte nödvändigt att huvuddelen av arbetet har utförts i bosättningslandet, det räcker med ”viss del”.

**Nr C-134/97 Victoria Film A/S**

Skatterättsnämnden är inte att jämföras med en domstol, varför EG-domstolen saknar behörighet att besvara nämndens frågor angående tolkning av EG-rätten.

**Nr C-202/97 Fitzwilliam Executive Search Ltd**

Även ett uthyrningsföretag kan vara utsändande arbetsgivare enligt art. 14 1.a). Ett intyg om tillämplig lagstiftning på blankett E 101 är bindande för myndigheterna i arbetslandet.

**Nr C-34/98, C-169/98 Kommissionen mot Frankrike**

Gränsdragningen mellan skatt och socialavgift.

**Nr C-178/97 Barry Banks m.fl**

Ett intyg på blankett E 101 avseende en persons status som egenföretagare är bindande för såväl myndigheter som uppdragsgivare i arbetslandet även om personen är att se som anställd enligt arbetslandets lagstiftning.

**Nr C-404/98 Josef Plum**

Ett företag som inte bedriver självständig verksamhet kan underkännas som arbetsgivare.

**Nr C-393/99 Hervein – Hervillier SA, C-394/99 Lorthiois – Comtexbel SA**

Domstolen har efter prövning funnit att bilaga VII till artikel 14c b) i förordningen inte strider mot Romfördraget.

**Nr C-169/03 Florian Wallentin**

Den svenska SINK-lagstiftningen är diskriminerande eftersom den inte ger utomlands bosatta rätt till grundavdrag och andra

personliga avdrag vilket kan leda till högre beskattning än för bosatta i Sverige.

**Nr C-249/04 José Allard**

Om en egenföretagare som bedriver verksamhet i flera medlemsstater ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning enligt art. 14a.2, ska hela inkomsten ligga till grund för beräkning av socialavgifter i bosättningsstaten. Detta gäller trots att egenföretagaren inte kan göra anspråk på förmåner från de andra medlemsstaterna.

**Nr C-2/05 Herbosch Kiere NV**

En blankett E101 (EEG) som utfärdats i enlighet med artikel 11.1a i rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 är så länge den inte har återkallats bindande för den behöriga institutionen och domstolarna i den medlemsstat där arbetstagarna är utstationerade.

# Sakregister

- Aktiv näringsverksamhet, 107, 111
- Allmän pensionsavgift, 135
- Annat förvärvsarbete, 102, 104, 109, 135
- Anställda, 13, 16, 17, 92
- Arbetsgivaravgifter, 91, 99, 122
- Artister, 123, 130
- Behörig institution, 27
- Beskickningar, 48, 93, 125
- Biståndsarbete, 118
- Blanketter, 48
- Bosättning, 92, 94
- Definitiv källskatt, 121
- Dispens, 47, 88, 125
- Egenavgifter, 104, 107, 109
- Egenföretagare, 13, 16, 17, 20, 21, 33, 40
- Ettårsregeln, 117
- Exportabilitetsprincipen, 16
- Fartyg, 21, 24, 37, 38, 123
- Fast driftställe, 22, 51, 94, 100, 103, 104, 111, 119, 125, 133
- Filial, 29
- Flyktingar, 17, 83
- Folkpension, 96
- Förlängning, 27, 87
- Förordning 1408/71, 13
- Förvärvsarbete, 94
- Gränsgångare, 120
- Handelsbolag, 107
- Hemvistprincipen, 113
- Idrottsmän, 123
- Inkomstbasbelopp, 97
- Inkomstgrundad ålderspension, 98, 102
- Kontrollavgifter, 129
- Källstatsprincipen, 113
- Lex loci laboris, 16
- Lokalt anställda, 93, 103
- Medlemsland, 15, 16, 21
- Mellangenerationen, 98
- Nationella experter, 46
- Nordiska skatteavtalet, 119
- Näringsverksamhet, 23
- Offentligt anställda, 24, 43, 46
- Omvänt likställighetsavtal, 22
- Passiv näringsverksamhet, 108
- Personkrets, 16, 83, 89
- Premiepension, 97, 98
- Prisbasbelopp, 97, 135
- Pro rata temporis-principen, 16
- Sjömän, 37, 131
- Skatteavtal, 116, 117
- Stadigvarande vistelse, 113
- Statslösa, 17, 83
- Särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster, 102
- Utsänd, 81, 92, 95
- Utsändningsintyg, 84
- Väsentlig anknytning, 113, 114
- Ålderspension, 96, 98
- Återbosättning, 114