

**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**

(Text av betydelse för EES och för avtalet mellan EG och Schweiz)

(2010/C 106/02)

ADMINISTRATIVA KOMMISSIONEN FÖR SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN HAR BESLUTAT FÖLJANDE

bedriver sin verksamhet. Verkar vara något fel på de engelska texten också.

med beaktande av artikel 72 a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen <sup>(1)</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>(2)</sup>,

(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.

med beaktande av artikel 12 i förordning (EG) nr 883/2004,

(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.

med beaktande av artiklarna 5, 6 och 14–21 i förordning (EG) nr 987/2009, och

(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.

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 11.3 a 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.

(6) Vägledande perioder för anställda och egenföretagare bör anges utan att det påverkar bedömningen i varje enskilt fall.

(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 11.3 a i förordningen vid kortare sysselsättningsperioder i en medlemsstat eller den stat där egenföretagaren normalt

(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.

<sup>(1)</sup> EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

<sup>(2)</sup> EUT L 284, 30.10.2009, s. 1.

- (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.

- 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 "omedel-

bart 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 uppräkningslista 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.

- 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.
- 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 företags 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.

- 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 egenföretagaren 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 3 b 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 5 b till institutionen i sysselsättningsstaten.
- d) De behöriga institutionerna i den utsändande staten och i sysselsättningsstaten ska samarbeta för att utföra ovan nämnda 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 uppmantra 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 PIKOROVÁ

---