

Praktisk vejledning

# Den lovgivning, der finder anvendelse på arbejdstagere

i Den Europæiske Union (EU),  
Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS)  
og Schweiz

Et solidarisk Europa







## Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	5
Hvorfor har vi brug for denne vejledning?	5
En kort oversigt over bestemmelserne	5
DEL I: UDSTATIONERING AF ARBEJDTAGERE	6
1. Hvilken social sikringsordning finder anvendelse på arbejdstagere, der er midlertidigt udstationerede i en anden medlemsstat?	6
2. Hvordan er udstationering af arbejdstagere defineret i den specifikke fællesskabslovgivning?	6
3. Hvilke kriterier skal lægges til grund for at afklare, om en arbejdsgiver normalt udøver sin virksomhed i udsenderstaten.	7
4. Hvornår er der tale om et direkte forhold mellem den udstationerende virksomhed og den udstationerede arbejdstager?	8
5. Hvordan er reglerne for arbejdstagere, der er ansat i én medlemsstat med henblik på udstationering i en anden medlemsstat?	9
6. Hvordan forholder det sig, hvis en arbejdstager udstationeres med henblik på at arbejde i flere forskellige virksomheder?	11
7. Findes der situationer, hvor det er helt udelukket at anvende bestemmelserne om udstationering?	11
8. Hvordan er reglerne for selvstændige erhvervsdrivende, der midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat?	12
9. Hvilke kriterier skal lægges til grund for at afgøre, om en person normalt udøver selvstændig virksomhed i udsenderstaten?	12
10. Hvad betyder "lignende" virksomhed?	13
11. Hvilke procedurer skal følges i forbindelse med en udstationering?	14
12. Aftaler om undtagelser fra lovgivningen om udstationering	14
13. Hvornår er det muligt at ansøge om en ny udstationering?	15
14. Hvordan forholder det sig for udstationeringer, der allerede er godkendt og påbegyndt i henhold til forordning nr. 1408/71? Tæller disse perioder med under den 24-måneders periode, der er tilladt i henhold til forordning nr. 883/2004?	15
15. Suspension eller afbrydelse af udstationeringsperioden	16
16. Meddelelse om ændringer, som opstår under udstationeringsperioden	17
17. Fremsendelse af oplysninger og kontrol med overholdelse af reglerne	17



DEL II: BESKÆFTIGELSE I TO ELLER FLERE MEDLEMSSTATER	18
1. Hvilken socialsikringsordning finder anvendelse på personer, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater?	18
2. Hvornår kan en person anses for normalt at udøve beskæftigelse i to eller flere medlemsstater?	20
3. Hvordan defineres væsentlig virksomhed?	21
4. Væsentlig virksomhed og internationale transportarbejdere	23
5. Over hvilken periode bør væsentlig virksomhed vurderes?	24
6. Hvad skal der ske, når arbejdstidsskemaer eller arbejdsmønstre ændres?	24
7. Fastlæggelse af hjemsted eller forretningssted	25
8. Hvilke procedurer skal en person, der arbejder i to eller flere medlemsstater, følge?	27
9. Hvad med selvstændige, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater?	28
10. Hvornår kan en person anses for normalt at udøve selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater?	28
11. Hvordan defineres en væsentlig del af selvstændige erhvervsdrivendes virksomhed?	29
12. Hvilke procedurer skal en selvstændig erhvervsdrivende, som arbejder i to eller flere medlemsstater, følge	29
13. Hvilke kriterier finder anvendelse, når det skal fastlægges, hvor interessecentret for virksomheden befinder sig?	29
14. Hvad er situationen for en person, der både udøver lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i forskellige medlemsstater?	30
15. Findes der særlige ordninger for personer, der arbejder i mere end én medlemsstat, hvor den lovgivning, der skal anvendes allerede er blevet fastlagt i henhold til forordning 1408/71?	30
16. Fra hvilken dato vil den lovgivning, der skal anvendes finde anvendelse, når en person, der er omfattet af transnationale ordninger, anmoder om at blive vurderet i henhold til forordning 883/2004?	32



## Indledning

### Hvorfor har vi brug for denne vejledning?

Artikel 76 i forordning nr. 883/2004 pålægger medlemsstater<sup>1</sup> at kommunikere med hinanden og udveksle erfaringer og bedste praksis for at fremme en ensartet anvendelse af fællesskabslovgivningen. Dette princip understøttes af princippet om effektiv udveksling af oplysninger mellem institutioner samt af borgernes og arbejdsgivernes forpligtelse til at fremsende nøjagtige og rettidige oplysninger.

Denne vejledning er rettet mod de forskellige niveauer i det praktiske og administrative arbejde vedrørende gennemførelsen af specifikke fællesskabsbestemmelser. Formålet med vejledningen er at stille et effektivt arbejdsredskab til rådighed for institutioner, arbejdsgivere og borgere i forbindelse med fastlæggelsen af, hvilken medlemsstats lovgivning der finder anvendelse under de givne omstændigheder

### En kort oversigt over bestemmelserne

Det vejledende princip er, at de personer, der er omfattet af forordningerne, kun er undergivet lovgivningen i én medlemsstat<sup>2</sup>. Hvis der er tale om ansatte og selvstændige erhvervsdrivende, er det normalt lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden udøves, der finder anvendelse. Dette princip kaldes *lex loci laboris*. Personer, der modtager kortvarige kontantydelse på baggrund af deres erhvervsmaessige aktivitet som ansat eller selvstændig erhvervsdrivende, er også undergivet lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden udøves. Alle andre er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor de har bopæl.

Under visse særlige omstændigheder kan andre kriterier end kriteriet om det faktiske sted for ansættelsesforholdet imidlertid finde anvendelse. Disse omstændigheder omfatter midlertidig udstationering af arbejdstagere til en anden medlemsstat, situationer hvor en person arbejder i to eller flere medlemsstater samt visse kategorier af arbejdstagere som f.eks. tjenestemænd.

Reglerne om, hvilken medlemsstats lovgivning der skal finde anvendelse, er fastsat i artikel 11-16 i forordning nr. 883/2004<sup>3</sup>, og de tilhørende gennemførelsesbestemmelser er indeholdt i artikel 14-21 i forordning nr. 987/2009<sup>4</sup> (i det følgende benævnt forordningerne). Disse regler er også blevet fortolket af Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger (i det følgende benævnt Den Administrative Kommission) i afgørelse A2.

Vejledningen er opdelt i to dele:

- Del I om udstationering af arbejdstagere
- Del II om beskæftigelse i to eller flere medlemsstater

---

<sup>1</sup> I følgende tekst dækker begrebet "medlemsstat" også EØS-medlemsstater, så snart forordning nr. 883/2004 finder anvendelse på disse.

<sup>2</sup> Artikel 11, stk. 1, i forordning nr. 883/2004.

<sup>3</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, EUT L 166 af 30.4.2004, berigtiget i EUT L 200 af 7.6.2004, ændret ved forordning (EF) nr. 988/2009, EUT L 284 af 30.10.2009.

<sup>4</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning nr. 883/2004, EUT L 284 af 30.10.2009.



## Del I: Udstationering af arbejdstagere<sup>5</sup>

### 1. Hvilken social sikringsordning finder anvendelse på arbejdstagere, der er midlertidigt udstationerede i en anden medlemsstat?

Det kan forekomme, at en arbejdsgiver i en medlemsstat ("udsenderstaten") ønsker at sende en arbejdstager ud for at arbejde i en anden medlemsstat ("beskæftigelsesstaten")<sup>6</sup>. Disse arbejdstagere kaldes *udstationerede arbejdstagere*.

I henhold til fællesskabsbestemmelserne er arbejdstagere, der flytter inden for EU, alene omfattet af lovgivningen i én medlemsstat<sup>7</sup>. Ifølge forordningerne er personer, der flytter til en anden medlemsstat for at arbejde, som hovedregel omfattet af lovgivningen i det nye beskæftigelsesland.

For at fremme arbejdstagernes frie bevægelighed og den frie udveksling af tjenesteydelser så meget som muligt og for at undgå unødvendige og udgiftskrævende administrative vanskeligheder, som ikke er i arbejdstagernes, virksomhedernes eller administrationernes interesse, giver de gældende fællesskabsbestemmelser mulighed for at gøre visse undtagelser fra det generelle princip, der er nævnt ovenfor.

Den vigtigste undtagelse er kravet om, at en arbejdstager fortsat skal være omfattet af den sociale sikringsordning i den medlemsstat, hvor den virksomhed, hvor vedkommende er ansat, er etableret (udsenderstaten), når arbejdstageren af denne virksomhed udsendes til en anden medlemsstat (beskæftigelsesstaten) i en begrænset periode (maks. 24 måneder), og forudsat at visse betingelser, der beskrives nærmere i det følgende, fortsat finder anvendelse.

Disse situationer – som indebærer en fritagelse fra forpligtelsen til at betale forsikringsbidrag i beskæftigelsesstaten – er bedre kendt som **udstationering af arbejdstagere**, og er omfattet af artikel 12 i forordning nr. 883/2004.

Reglerne, som både dækker personer, der har lønnet beskæftigelse, og personer, der udøver selvstændig virksomhed, beskrives nedenfor.

### 2. Hvordan er udstationering af arbejdstagere defineret i den specifikke fællesskabslovgivning?

I overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser i forordningen er en person, der har lønnet beskæftigelse i en medlemsstat for en arbejdsgiver, **som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat**, og som **af denne arbejdsgiver udsendes** i en anden medlemsstat for dér at udføre et arbejde for hans regning, fortsat omfattet af lovgivningen i den udsendende medlemsstat, forudsat at:

- **varigheden af dette arbejde ikke påregnes at overstige 24 måneder og**
- **arbejdstageren ikke udsendes som afløser for en anden person.**

<sup>5</sup> Forordning nr. 883/2004 og 987/2009 er blevet ændret fra 28. juni 2012 ved [forordning \(EU\) nr. 465/2012](#) (EUT L 149 af 8.6.2012). Ændringerne vedrører bl.a. fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse på flyve- og kabinebesætningsmedlemmer, fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse på personer, der normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, og en præcisering af termen "hjemsted eller forretningssted". Vejledningen ajourføres af Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger i anden halvdel af 2012.

<sup>6a</sup> "Beskæftigelsesstaten" er den stat, en arbejdstager tager til for udøve en lønnet beskæftigelse (eller selvstændig virksomhed) som defineret i artikel 1, litra a) og b), i grundforordningen.

<sup>7</sup> Artikel 11, stk. 1, i forordning nr. 883/2004.



Udstationeringsordningerne har til formål at hjælpe arbejdsgivere (og arbejdstagere) i forbindelse med virksomheder, hvor det er et krav, at ansatte skal udsendes midlertidigt for at arbejde i et andet land. Ordningerne kan derfor ikke benyttes i forbindelse med løbende, gentagne udstationeringer af forskellige arbejdstagere til samme stillinger og med samme formål.

Udover udstationeringens midlertidige karakter og det forhold, at den ikke har til hensigt at afløse en anden person, skal der også gøres opmærksom på en række andre vigtige punkter vedrørende denne særlige regel.

Først og fremmest skal arbejdsgiveren **normalt udøve sin virksomhed** i udsenderstaten. Derudover betyder reglen om, at arbejdstageren udfører et arbejde for en arbejdsgivers regning, at der under hele udstationeringsperioden skal eksistere et **direkte forhold** mellem den udstationerende arbejdsgiver og den udstationerede arbejdstager.

### 3. Hvilke kriterier skal lægges til grund for at afklare, om en arbejdsgiver normalt udøver sin virksomhed i udsenderstaten.

Udtrykket "som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat" betyder en virksomhed, der almindeligvis udøver **omfattende virksomhed** i den medlemsstat, hvor den er etableret. Hvis virksomhedens aktiviteter begrænser sig til intern forvaltning, betragtes den ikke som en virksomhed, som normalt udøver sine aktiviteter i den medlemsstat, hvor den er etableret. Det er vigtigt, at der i forbindelse med vurderingen af, hvorvidt en virksomhed udøver omfattende virksomhed, tages hensyn til alle kriterier, der karakteriserer den pågældende virksomheds aktiviteter. De relevante kriterier skal tilpasses hver enkelt virksomheds karakteristika og det reelle indhold af dens aktiviteter.

Kontrollen af, hvorvidt der udøves omfattende virksomhed i udsenderstaten, kan udføres ved hjælp af en række objektive faktorer, hvoraf de nedenstående er særlig vigtige. Det skal bemærkes, at dette ikke er en udtømmende liste, eftersom kriterierne bør tilpasses til de enkelte tilfælde og tage højde for, hvilken form for aktiviteter virksomheden udøver i den medlemsstat, hvor den er etableret. Det kan også være nødvendigt at tage højde for andre kriterier, der er relevante for den pågældende virksomheds særlige karakteristika og den reelle art af de aktiviteter, der udøves i den medlemsstat, hvor den er etableret:

- hjemstedet for den udstationerende virksomhed og dens administration
- det antal administrativt ansatte, den udstationerende virksomhed beskæftiger i udsenderstaten og i beskæftigelsesstaten – hvis virksomheden kun har administrativt personale i udsenderstaten, udelukker det i sig selv virksomheden fra at anvende bestemmelserne vedrørende udstationering
- ansættelsesstedet for den udstationerede arbejdstager
- det sted, hvor de fleste kontrakter indgås med kunder
- den lovgivning, der er gældende for kontrakter, som den udstationerende virksomhed har indgået med sine kunder og sine arbejdstagere
- antallet af kontrakter, som er gennemført i udsenderstaten og beskæftigelsesstaten
- den omsætning, som den udstationerende virksomhed opnår i udsenderstaten og i beskæftigelsesstaten i løbet af en passende periode (f.eks. vil en omsætning på cirka 25 % af den samlede omsætning i



udsenderstaten være en tilstrækkelig indikator, hvorimod tilfælde, hvor omsætningen er på under 25 %, kræver en nærmere undersøgelse<sup>8</sup>

- den periode, en virksomhed har været etableret i den udstationerende medlemsstat.

Ved vurderingen af, hvorvidt der udøves omfattende virksomhed i udsenderstaten, skal institutionerne også kontrollere, at den arbejdsgiver, der anmoder om udstationeringen, er den reelle arbejdsgiver for de udstationerede arbejdstagere. Dette er især vigtigt i situationer, hvor en arbejdsgiver anvender en blanding af fastansatte og midlertidige medarbejdere.

#### **Eksempel:**

Virksomhed A fra medlemsstat X har fået en bestilling på at udføre malerarbejde i medlemsstat Y. Arbejdet forventes at vare to måneder. Udover syv faste medarbejdere har virksomhed A brug for at udsende tre midlertidigt ansatte fra vikarbureau B til medlemsstat Y. Disse midlertidigt ansatte har før arbejdet for virksomhed A. Virksomhed A beder vikarbureau B om at udstationere disse tre midlertidigt ansatte i medlemsstat Y sammen med de syv fastansatte.

Forudsat at alle de øvrige betingelser for udstationering er opfyldt, er de midlertidigt ansatte fra vikarbureauet fortsat omfattet af lovgivningen i medlemsstat X – hvilket også er tilfældet for de fastansatte. Vikarbureau B er naturligvis arbejdsgiver for de midlertidigt ansatte.

#### **4. Hvornår er der tale om et direkte forhold mellem den udstationerende virksomhed og den udstationerede arbejdstager?**

Der fremkommer på basis af fortolkningen af bestemmelserne og Fællesskabets retspraksis samt daglig praksis en række principper for, hvornår der er tale om et **direkte forhold** mellem den udstationerende virksomhed og den udstationerede arbejdstager. Disse er følgende:

- ansvar for ansættelsen
- det skal tydeligt fremgå, at kontrakten var og fortsat er gældende i hele udstationeringsperioden for de parter, der var med til at udarbejde den, samt at den bygger på de forhandlinger, der fandt sted forud for ansættelsen
- det er kun den udstationerende virksomhed, der har beføjelse til at opsiges ansættelseskontrakten (afskedigelse)
- den udstationerende virksomhed skal bevare beføjelsen til at fastlægge "arten" af det arbejde, den udstationerede arbejdstager skal udføre. Hermed menes ikke en fastlæggelse af detaljerne vedrørende den type arbejde, der skal udføres, men en mere generel fastlæggelse af, hvilket slutprodukt arbejdet eller tjenesteydelsen skal resultere i
- forpligtelsen til at aflønne arbejdstageren påhviler fortsat den virksomhed, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og virksomheden i beskæftigelsesstaten vedrørende udbetaling af arbejdstagerens løn
- den udstationerende virksomhed bevarer sin beføjelse til at pålægge arbejdstageren disciplinære sanktioner.

---

<sup>8</sup> Omsætningen kan i princippet vurderes på baggrund af virksomhedens offentliggjorte regnskaber for de 12 foudgående måneder. Hvis der er tale om en nyetableret virksomhed, vil det være mere relevant at tage udgangspunkt i omsætningen fra det tidspunkt, hvor virksomheden påbegyndte sine aktiviteter (eller for en kortere periode, hvis det er mere repræsentativt for den pågældende virksomheds aktiviteter).





### Eksempler:

- a) Virksomhed A med hjemsted i medlemsstat A sender en arbejdstager midlertidigt til udlandet for at arbejde i virksomhed B, som er etableret i medlemsstat B. Arbejdstageren har fortsat kun indgået en ansættelseskontrakt med virksomhed A, som han er berettiget til at modtage løn fra.

**Løsning:** Virksomhed A er arbejdsgiver for den udstationerede arbejdstager, da arbejdstageren udelukkende kan gøre lønkrav gældende over for virksomhed A. Dette er også tilfældet, selv om virksomhed B delvist eller helt tilbagebetaler lønnen til virksomhed A og trækker det fra i skat som driftsudgifter i medlemsstat B.

- b) Virksomhed A med hjemsted i medlemsstat A sender en arbejdstager midlertidigt til udlandet for at arbejde i virksomhed B. Arbejdstageren har stadig en ansættelseskontrakt med virksomhed A. Han gør også sine lønkrav for det udførte arbejde gældende over for virksomhed A. Arbejdstageren indgår imidlertid en supplerende arbejdskontrakt med virksomhed B og modtager også løn fra virksomhed B.

**Løsning a):** Arbejdstageren har i den periode, hvor han arbejder i medlemsstat B, to arbejdsgivere. Når arbejdstageren udelukkende arbejder i medlemsstat B, er han ifølge artikel 11, stk. 3, i forordning nr. 883/2004 omfattet af lovgivningen i medlemsstat B. Det betyder, at den løn, der udbetales af virksomhed A, indgår i beregningen af de sociale ydelser, arbejdstageren er berettiget til i medlemsstat B.

**Løsning b):** Hvis arbejdstageren undertiden også arbejder i medlemsstat A, skal bestemmelserne i artikel 13, stk. 1), i forordning nr. 883/2004 lægges til grund for vurderingen af, hvorvidt det er lovgivningen i medlemsstat A eller B, der er gældende.

- c) Virksomhed A med hjemsted i medlemsstat A sender en arbejdstager midlertidigt til udlandet for at arbejde i virksomhed B, der er etableret i medlemsstat B. Ansættelseskontrakten med virksomhed A suspenderes i den periode, hvor arbejdstageren arbejder i medlemsstat B. Arbejdstageren indgår også en ansættelseskontrakt med virksomhed B for den periode, hvor han arbejder i medlemsstat B, og modtager løn fra denne virksomhed. Løsning: Der er i dette tilfælde ikke tale om en udstationering, eftersom et suspenderet ansættelsesforhold ikke i tilstrækkelig grad opfylder kravene i arbejdsretten til fortsat at anvende lovgivningen i udsenderstaten. I henhold til artikel 11, stk. 3, litra a), i forordning nr. 883/2004 er arbejdstageren omfattet af lovgivningen i medlemsstat B.

Hvis det i princippet er lovgivningen om social sikring i medlemsstat B, der finder anvendelse, er der i begge tilfælde (eksempel 2 og 3) mulighed for at fastsætte undtagelser i overensstemmelse med artikel 16 i forordning (EF) nr. 883/2004 for at tage højde for det forhold, at arbejdet i medlemsstat B er af midlertidig karakter, forudsat at undtagelsen er i arbejdstagerens interesse, og der er anmodet herom. En aftale om en undtagelse skal godkendes af begge de involverede medlemsstater.

## 5. Hvordan er reglerne for arbejdstagere, der er ansat i én medlemsstat med henblik på udstationering i en anden medlemsstat?



Reglerne for udstationering af arbejdstagere kan også omfatte en person, som ansættes med henblik på at blive udsendt til en anden medlemsstat. Forordningerne indeholder imidlertid krav om, at en person, der udstationeres i en anden medlemsstat, skal være tilknyttet den sociale sikringsordning i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er etableret, umiddelbart inden starten af sin ansættelse<sup>9</sup>. Hvis der er tale om en periode på mindst **en måned**, kan dette krav betragtes som opfyldt, mens der ved kortere perioder skal foretages en vurdering fra sag til sag, hvor der tages højde for alle de faktorer, der gør sig gældende<sup>10</sup>. Beskæftigelse hos en arbejdsgiver i udsenderstaten opfylder dette krav. Arbejdstageren behøvede i denne periode ikke at arbejde for den arbejdsgiver, der anmodede om udstationeringen. Betingelsen er ligeledes opfyldt af studerende eller pensionister eller andre, der på grund af bopæl er forsikret i og tilknyttet den sociale sikringsordning i udsenderstaten.

Alle de normale betingelser, der er gældende for udstationering af arbejdstagere generelt, er også gældende for disse arbejdstagere.

I det nedenstående gives en række eksempler på, hvad der menes med udtrykket at være tilknyttet den sociale sikringsordning "umiddelbart inden" starten af ansættelsen, i en række specifikke tilfælde:

- a) Den 1. juni udsender arbejdsgiver A med hjemsted i medlemsstat A blandt andet arbejdstager X, Y og Z til medlemsstat B for en periode på ti måneder, for dér at arbejde for arbejdsgiver A's regning.
- b) Arbejdstager X påbegyndte sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni. Umiddelbart inden starten af ansættelsen boede han i medlemsstat A og var omfattet af lovgivningen i denne stat, idet han fulgte et fag på universitetet.
- c) Arbejdstager Y påbegyndte også sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni. Umiddelbart inden starten af ansættelsen boede han i medlemsstat A. Han var grænsearbejder og var som sådan omfattet af lovgivningen i medlemsstat C.
- d) Arbejdstager Z, som også påbegyndte sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni, har arbejdet i medlemsstat A siden den 1. maj. På grund af dette ansættelsesforhold var han omfattet af lovgivningen i medlemsstat A. Umiddelbart inden den 1. maj havde arbejdstager Z i ti år været undergivet lovgivningen i medlemsstat B som følge af et ansættelsesforhold.

**Løsning:** Et af kravene for fortsat at anvende lovgivningen i udsenderstaten er, at arbejdstageren umiddelbart inden udstationeringen skal have været omfattet af den sociale sikringsordning i udsenderstaten. Der er imidlertid ingen krav om, at arbejdstageren skal have været ansat i den udstationerende virksomhed umiddelbart inden udstationeringen. Arbejdstager X og Z var omfattet af lovgivningen i medlemsstat A umiddelbart inden starten af ansættelsen den 1. juni og opfyldte derfor kravet for fortsat at anvende lovgivningen i udsenderstaten. Arbejdstager Y var imidlertid omfattet af lovgivningen i medlemsstat C umiddelbart inden den 1. juni. Eftersom han ikke var omfattet af lovgivningen i udsenderstaten umiddelbart inden sin udstationering, er han i princippet omfattet af lovgivningen i medlemsstat B, hvor han rent faktisk arbejder.

<sup>9</sup> Artikel 14, stk. 1, i forordning (EF) nr. 987/2009.

<sup>10</sup> Den Administrative Kommissions afgørelse A2.



## 6. Hvordan forholder det sig, hvis en arbejdstager udstationeres med henblik på at arbejde i flere forskellige virksomheder?

Det forhold, at en udstationeret person på forskellige tidspunkter eller i samme periode arbejder i flere forskellige virksomheder i den samme beskæftigelsesmedlemsstat udelukker ikke anvendelse af bestemmelserne vedrørende udstationering. Det væsentlige og afgørende er i dette tilfælde, at arbejdet fortsat skal udføres for den udstationerende virksomheds regning. Det er derfor altid nødvendigt at kontrollere, at der i løbet af hele udstationeringsperioden består et direkte forhold mellem den udstationerede arbejdstager og den udstationerende virksomhed.

Udstationeringer til forskellige medlemsstater, som følger umiddelbart efter hinanden skal hver gang behandles som en ny udstationering i den i artikel 12, stk. 1, anførte betydning. Udstationeringsbestemmelserne finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor en person normalt er beskæftiget i flere forskellige medlemsstater på samme tid. Denne form for ordninger er underlagt bestemmelserne i artikel 13 i grundforordningen.

## 7. Findes der situationer, hvor det er helt udelukket at anvende bestemmelserne om udstationering?

Der findes en række situationer, hvor fællesskabsbestemmelserne på forhånd udelukker anvendelse af bestemmelserne om udstationering.

Det er især tilfældet, når:

- den virksomhed, som arbejdstageren er udsendt til, stiller vedkommendes arbejdskraft til rådighed for en anden virksomhed i den medlemsstat, hvor den er etableret
- den virksomhed, som arbejdstageren er udsendt til, stiller vedkommendes arbejdskraft til rådighed for en virksomhed i en anden medlemsstat
- arbejdstageren er ansat i en medlemsstat med det formål af en virksomhed med hjemsted i en anden medlemsstat at blive udsendt til en virksomhed i en tredje medlemsstat, uden at kravet om forudgående tilknytning til den sociale sikringsordning i den udstationerende medlemsstat er opfyldt
- arbejdstageren er ansat i en medlemsstat af en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat, med henblik på at arbejde i den førstnævnte medlemsstat
- arbejdstageren udsendes for at afløse en anden person, der er udstationeret.
- arbejdstageren har indgået en arbejdskontrakt med den virksomhed, som vedkommende er udstationeret til.

De grunde, der udelukker anvendelse af bestemmelserne om udstationering, er i disse tilfælde indlysende: Komplexiteten i de forhold, der opstår i nogle af disse situationer, samt den manglende garanti for, at der består et **direkte forhold** mellem arbejdstageren og den udstationerende virksomhed, står i skærende kontrast til målet om at undgå administrative komplikationer og fragmentering af de eksisterende forsikringsforhold, der er selve formålet med bestemmelserne vedrørende udstationering. Det er også nødvendigt at forebygge uretmæssig anvendelse af bestemmelserne om udstationering.

Det er under ekstraordinære omstændigheder muligt at afløse en person, der allerede er udstationeret, forudsat at den tilladte udstationeringsperiode ikke er udløbet. Et eksempel på en sådan situation kan f.eks. være en arbejdstager, der er



udstationeret for en periode på 20 måneder, men som bliver alvorligt syg efter ti måneder og er nødt til at blive afløst. Det vil i den situation være rimeligt at give en anden person mulighed for at blive udstationeret i de resterende 10 måneder af den aftalte periode.

## 8. Hvordan er reglerne for selvstændige erhvervsdrivende, der midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat?

Af og til sker det, at en person, der normalt udøver selvstændig virksomhed i en medlemsstat ("udsenderstaten"), ønsker at arbejde midlertidigt i en anden medlemsstat ("beskæftigelsesstaten").

Som det er tilfældet med udstationerede arbejdstagere, vil det føre til administrative vanskeligheder og forvirring, hvis en selvstændig erhvervsdrivende, der midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat, skal være omfattet af lovgivningen i beskæftigelsesstaten. Den selvstændige erhvervsdrivende risikerer desuden at miste visse fordele og ydelser.

Forordningerne indeholder derfor en særlig regel for selvstændige erhvervsdrivende, der midlertidigt arbejder i en anden medlemsstat. Denne regel ligner, men er ikke identisk med, reglerne for udstationerede arbejdstagere.

Ifølge denne regel er en person, der **normalt udøver selvstændig virksomhed i den udstationerende medlemsstat**, og som skal udøve en **lignende** aktivitet i beskæftigelsesmedlemsstaten, fortsat omfattet af lovgivningen i udsenderstaten, forudsat at den forventede varighed af denne aktivitet ikke påregnes at overstige 24 måneder<sup>11</sup>.

## 9. Hvilke kriterier skal lægges til grund for at afgøre, om en person normalt udøver selvstændig virksomhed i udsenderstaten?

Forordningerne fastsætter, at der ved en person "der normalt udøver selvstændig virksomhed", forstås en person, der sædvanligvis udøver omfattende virksomhed på den medlemsstats område, hvor vedkommende er etableret. Dette omfatter navnlig en person, der

- har udøvet sin selvstændige beskæftigelse et stykke tid inden flytningen til en anden medlemsstat, og
- opfylder alle nødvendige krav til sin virksomhed i den medlemsstat, hvor vedkommende er etableret, og opretholder ressourcerne til at genoptage sine aktiviteter i etableringsstaten, når vedkommende vender tilbage.

Det er vigtigt at tage højde for ovennævnte kriterier, når det skal fastlægges, hvorvidt en person normalt udøver selvstændig virksomhed i den udstationerende medlemsstat. Denne undersøgelse kan f.eks. omfatte en vurdering af, hvorvidt personen:

- har forretningssted i udsenderstaten
- betaler skat i udsenderstaten
- er momsregistreret i udsenderstaten
- er registreret i handelskamre eller faglige foreninger i udsenderstaten
- har et erhvervspas i udsenderstaten

---

<sup>11</sup> Artikel 12, stk. 2, i forordning nr. 883/2004.



Forordningerne indeholder krav om, at en person, der udøver selvstændig virksomhed, og som ønsker at benytte sig af udstationeringsordningerne, "skal [...] have udøvet sin virksomhed i nogen tid" forud for udstationeringsdatoen. I den forbindelse kan en periode på to måneder betragtes som tilstrækkelig til at opfylde dette krav, mens der ved kortere perioder skal foretages en vurdering fra sag til sag<sup>12</sup>.

## 10. Hvad betyder "lignende" virksomhed?

Når det skal fastslås, om en person flytter til en anden medlemsstat for at udøve en "lignende" virksomhed i forhold til den virksomhed, der udøves i den udstationerende medlemsstat, skal der tages højde for aktivitetens reelle indhold. Det er ligegyldigt, hvordan denne type aktivitet er kategoriseret i beskæftigelsesstaten, dvs. om den betegnes som lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.

For at fastslå, om der er tale om "lignende" arbejde, skal det arbejde, vedkommende skal udøve i den anden stat, fastlægges på forhånd, dvs. inden afrejsen fra udsenderstaten. Den selvstændige erhvervsdrivende skal kunne føre bevis herfor, f.eks. i form af kontrakter vedrørende det arbejde, der skal udføres i den anden medlemsstat.

Udøvelse af selvstændig virksomhed inden for samme sektor vil generelt blive betragtet som en "lignende" virksomhed. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsopgaverne kan variere meget, også inden for de enkelte sektorer, og det er derfor ikke nødvendigvis altid muligt at anvende denne generelle regel.

### Eksempler:

- a) A er en person, der normalt udøver selvstændig virksomhed som tømrer i stat X, og som flytter til stat Y, hvor han udøver selvstændig virksomhed som slagter. Han vil ikke blive betragtet som en person, der udøver en "lignende" virksomhed, eftersom arbejdet i stat Y ikke på nogen måde ligner det arbejde, han udførte i stat X.
- b) B driver et byggefirma i stat X og modtager en ordre på installering af rør- og kabelsystemer. B underskriver en kontrakt i stat Y vedrørende dette arbejde, der består i at installere kabelsystemet og reparere fundamentet.
- c) B kan benytte sig af bestemmelserne i artikel 12, stk. 2, eftersom han/hun har til hensigt at tage til stat Y for at udøve en "lignende" aktivitet, dvs. en aktivitet inden for samme sektor (byggesektoren).
- d) C udøver selvstændig virksomhed i stat X i form af transporttjenester. C flytter midlertidigt til stat Y for at opfylde en kontrakt om installering af kabelsystemet og reparation af fundamentet. Eftersom den virksomhed, der udøves i stat Y er forskellig fra den virksomhed, der udøves i stat X (forskellige sektorer: X – transport, Y – bygge- og anlæg), kan C ikke benytte sig af bestemmelserne i artikel 12, stk. 2, i grundforordningen.
- e) D udøver selvstændig virksomhed som advokat med speciale i strafferet i stat X. Han får en opgave i stat Y, hvor han skal rådgive en stor virksomhed om virksomhedsledelse. Selv om det arbejde, der skal udføres, er inden for et

---

<sup>12</sup> Den Administrative Kommissions afgørelse A2.



andet område, vedrører det stadig det juridiske område, og han kan derfor benytte sig af bestemmelserne vedrørende udstationering.

## 11. Hvilke procedurer skal følges i forbindelse med en udstationering?

En virksomhed, der udstationerer en arbejdstager til en anden medlemsstat, eller en selvstændig erhvervsdrivende, der udstationerer sig selv, skal kontakte den kompetente institution i udsenderstaten, og helst før udstationeringen påbegyndes.

Den kompetente institution i udsenderstaten skal straks fremsende oplysninger til beskæftigelsesstaten om, hvilken lovgivning der skal anvendes. Den kompetente institution i udsenderstaten skal også informere den person, der skal udstationeres samt dennes arbejdsgiver, hvis der er tale om en ansat, om betingelserne for fortsat at være omfattet af lovgivningen i udsenderstaten, samt om sandsynligheden for, at der under hele udstationeringsperioden vil blive foretaget kontrol for at sikre, at disse betingelser er opfyldt.

Den kompetente institution skal fremsende en blanket A1 (den tidligere E 101-blanket) til den ansatte eller selvstændige erhvervsdrivende, der skal udstationeres til en anden medlemsstat, eller dennes arbejdsgiver. Denne blanket bekræfter, at arbejdstageren hører under den særlige regel for udstationerende arbejdstagere frem til en nærmere fastsat dato. Den skal om nødvendigt også indeholde en angivelse af, hvilke betingelser arbejdstageren opfylder for at være omfattet af de særlige regler for udstationerende arbejdstagere.

## 12. Aftaler om undtagelser fra lovgivningen om udstationering

Ifølge forordningerne må en udstationeringsperiode ikke vare længere end 24 måneder.

Artikel 16 i forordning nr. 883/2004 giver imidlertid de kompetente myndigheder i to eller flere medlemsstater mulighed for at indgå aftaler om undtagelser fra reglerne om, hvilken lovgivning der finder anvendelse, herunder også de ovennævnte *særlige regler* om udstationering. Aftaler om undtagelser i henhold til artikel 16 kræver samtykke fra institutionerne i begge de involverede medlemsstater og må kun anvendes, hvis de er til fordel for en person eller en personkategori. Det betyder, at de administrative fordele, som kan være resultatet af aftaler mellem medlemsstater, ikke må være den eneste begrundelse for at indgå disse aftaler, idet der først og fremmest skal tages hensyn til, om de er i den eller de involverede personers interesse.

Hvis man f.eks. ved, at en udstationering vil vare længere end 24 måneder, skal der indgås en aftale i henhold til artikel 16 mellem udsenderstaten og beskæftigelsesstaten/-staterne, hvis arbejdstageren fortsat skal være omfattet af lovgivningen i udsenderstaten. Aftaler i henhold til artikel 16 kan også benyttes til at give tilladelse til en udstationering med tilbagevirkende kraft, som er til gavn for den pågældende arbejdstager, f.eks. hvis den forkerte stats lovgivning er anvendt. Aftaler med tilbagevirkende kraft bør imidlertid kun anvendes i helt særlige tilfælde.

Hvis det kan forudsiges (eller bliver tydeligt efter udstationeringens påbegyndelse), at aktiviteten vil vare længere end 24 måneder, skal den berørte persons arbejdsgiver straks fremsende en anmodning til den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvis lovgivning arbejdstageren ønsker at være omfattet af. Denne anmodning skal om muligt fremsendes på forhånd. Hvis der ikke er forelagt en anmodning om en forlængelse af udstationeringsperioden udover de 24 måneder, eller hvis de berørte



stater efter forelæggelse af en sådan anmodning ikke indgår en aftale i henhold til forordningens artikel 16 om at forlænge anvendelsesperioden for lovgivningen i udsenderstaten, er det lovgivningen i den medlemsstat, hvor personen rent faktisk arbejder, der finder anvendelse, så snart udstationeringen er afsluttet.

### 13. Hvornår er det muligt at ansøge om en ny udstationering?

Når en arbejdstager har afsluttet en udstationeringsperiode, kan der ikke gives tilladelse til en ny udstationering for den samme arbejdstager, virksomhed og medlemsstat, før to måneder efter afslutningen af den foregående udstationeringsperiode. Der kan dog under særlige omstændigheder gøres en udtagelse fra dette princip<sup>13</sup>.

Hvis den udstationerede arbejdstager på den anden side ikke er i stand til at færdiggøre arbejdet på grund af uforudsete omstændigheder, kan vedkommendes arbejdsgiver anmode om, at den oprindelige udstationeringsperiode forlænges, indtil arbejdet er færdiggjort (højst 24 måneder i alt), uden at der skal tages hensyn til kravet om mindst to måneders pause. En sådan anmodning skal fremsendes og begrundes inden udløbet af den oprindelige udstationeringsperiode.

#### Eksempler:

- a) Arbejdstager A er fra medlemsstat A udstationeret i medlemsstat B for 12 måneder. I løbet af denne periode bliver han alvorligt syg i tre måneder og kan ikke fortsætte og færdiggøre arbejdet i medlemsstat B. Da han på grund af uforudsete omstændigheder ikke er i stand til at færdiggøre arbejdet, kan han eller hans arbejdsgiver anmode om en forlængelse af den oprindelige udstationeringsperiode på op til tre måneder at regne fra den dato, hvor den oprindelige periode på 12 måneder udløber.
- b) Arbejdstager B er fra medlemsstat A udstationeret i medlemsstat B for 24 måneder for at udføre bygge- og anlægsarbejde. Det bliver i løbet af perioden tydeligt, at arbejdet på grund af vanskeligheder med projektet ikke kan færdiggøres inden for de 24 måneder. Selv om arbejdstager B ikke er i stand til at færdiggøre arbejdet på grund af uforudsete omstændigheder, kan udsenderstaten ikke give en forlængelse af den oprindelige udstationeringsperiode, når de 24 måneder er udløbet. En forlængelse er kun mulig, hvis de berørte institutioner indgår en artikel 16-aftale (se punkt 12). Er der ikke indgået en sådan aftale, udløber udstationeringen efter 24 måneder.

### 14. Hvordan forholder det sig for udstationeringer, der allerede er godkendt og påbegyndt i henhold til forordning nr. 1408/71? Tæller disse perioder med under den 24-måneders periode, der er tilladt i henhold til forordning nr. 883/2004?

Forordning nr. 883/2004 indeholder ingen udtrykkelige bestemmelser om sammenlægning af udstationeringsperioder, der er afholdt under henholdsvis de gamle og de nye forordninger. Det har dog været lovgiverens klare hensigt at udvide den højst tilladte udstationeringsperiode til 24 måneder.

De nye forordninger giver derfor ikke mulighed for, at der, efter at en arbejdstager har afsluttet en udstationeringsperiode, kan gives tilladelse til en ny udstationering for

<sup>13</sup> Se også Den Administrative Kommissions afgørelse A3.



den samme arbejdstager, virksomhed og medlemsstat (med undtagelse af en artikel 16-aftale)<sup>14</sup>.

Følgende eksempler illustrerer, hvordan perioder der er færdiggjort under begge forordninger, skal behandles.

- a) E 101-blanket udstedt fra den 01.05.2009 til den 30.04.2010 → udstationeringen i henhold til forordning nr. 883/2004 forlænges indtil den 30.04.2011.
- b) E 101-blanket udstedt fra den 01.03.2010 til den 28.02.2011 → udstationeringen kan i henhold til forordning nr. 883/2004 forlænges indtil den 28.02.2012.
- c) E 101-blanket udstedt fra den 01.05.2008 til den 30.04.2009 + E 102-blanket fra den 01.05.2009 indtil den 30.04.2010 → udstationeringen kan ikke forlænges i henhold til forordning nr. 883/2004, eftersom den maksimale udstationeringsperiode på 24 måneder allerede er tilbagelagt.
- d) E 101-blanket udstedt fra den 01.03.2009 til den 28.02.2010 + E 102-blanket fra den 01.03.2010 indtil den 28.02.2011 → udstationeringen kan ikke forlænges i henhold til forordning nr. 883/2004, eftersom den maksimale udstationeringsperiode på 24 måneder allerede er tilbagelagt.
- e) Anmodning om en udstationering fra den 01.04.10 til den 31.03.12. Denne periode hører ikke under bestemmelserne om udstationering i forordning nr. 1408/71, eftersom den varer mere end 12 måneder. Det er derfor nødvendigt at indgå en artikel 17-aftale.

## 15. Suspension eller afbrydelse af udstationeringsperioden

Suspension af arbejdet i løbet af udstationeringsperioden, uanset årsagen (ferie, sygdom, undervisning i den udstationerende virksomhed osv.), er ikke en gyldig grund til en forlængelse af udstationeringsperioden i en tilsvarende periode. Udstationeringen ophører derfor på datoen for afslutning af den fastlagte periode, uanset hvor mange hændelser, der har ført til suspension af arbejdet, og deres varighed.

Der kan dog i henhold til afgørelse A2 gøres undtagelser fra dette princip under særlige omstændigheder, hvis udstationeringsperioden ikke overstiger 24 måneder i alt (se punkt 13).

Hvis arbejdstageren er syg en måned af en udstationeringsperiode, der oprindeligt er fastlagt til at vare 24 måneder, kan denne periode ikke forlænges til 25 måneder at regne fra begyndelsen af udstationeringen.

Er der tale om en længerevarende suspension af arbejdet, er det op til de berørte personer at beslutte, om de vil holde sig til den oprindelige fastlagte udstationeringsperiode eller afslutte udstationeringen for at arrangere en ny udstationering med den samme arbejdstager, under hensyntagen til den nødvendige pause på mindst to måneder, jf. punkt 13, eller med en anden person, hvis de relevante kriterier er opfyldt.

---

<sup>14</sup> Se også Den Administrative Kommissions afgørelse A3.





## 16. Meddelelse om ændringer, som opstår under udstationeringsperioden

Den udstationerede arbejdstager og dennes arbejdsgiver skal informere myndighederne i udsenderstaten om enhver ændring, som opstår under udstationeringsperioden, navnlig

- hvis den udstationering, der er ansøgt om, alligevel ikke har fundet sted eller er blevet afbrudt før tid,
- hvis virksomheden afbrydes af andre årsager end de korte afbrydelser, der skyldes sygdom, ferie, uddannelse osv. (se punkt 13 og 15),
- hvis den udstationerede arbejdstager af sin arbejdsgiver er blevet udsendt til en anden virksomhed i udsenderstaten, navnlig i tilfælde af en sammenlægning eller overførelse af virksomheden.

Den kompetente institution i udsenderstaten skal, hvis det er relevant og ønsket, underrette myndighederne i beskæftigelsesstaten, hvis en af ovennævnte situationer opstår.

## 17. Fremsendelse af oplysninger og kontrol med overholdelse af reglerne

For at sikre korrekt anvendelse af bestemmelserne om udstationering skal de kompetente institutioner i den medlemsstat, hvis lovgivning arbejdstageren fortsat er undergivet, sikre, at både arbejdsgivere og udstationerede arbejdstagere har adgang til relevante oplysninger om de betingelser, der er gældende for udstationeringen (f.eks. via foldere, websteder), og at de er underrettet om, at de kan blive udsat for direkte kontrol, der har til formål at sikre, at de betingelser, der lå til grund for udstationeringen, fortsat er til stede.

De kompetente institutioner i udsenderstaten og beskæftigelsesstaten skal - enten hver for sig eller sammen - stå som garanter for, at virksomhedernes og arbejdstagernes frie bevægelighed og den frie udveksling af tjenesteydelser ikke begrænses, og de er ansvarlige for alle initiativer til at kontrollere eksistensen og videreførelsen af de vilkår, der specifikt kendetegner udstationering (direkte forhold, omfattende virksomhed, lignende virksomhed, bevarelse af ressourcerne til at fortsætte udøvelsen af selvstændig virksomhed i bopælsstaten osv.).

De procedurer, der skal følges, hvis de kompetente myndigheder ikke kan nå til enighed om gyldigheden af udstationeringsordningerne, samt den lovgivning, der skal anvendes i særlige tilfælde, er fastsat i Den Administrative Kommissions afgørelse A1.



## Del II: Beskæftigelse i to eller flere medlemsstater<sup>15 16</sup>

### 1. Hvilken socialsikringsordning finder anvendelse på personer, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater?

Der gælder en særlig regel for personer, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater<sup>17</sup>. Denne regel er udformet – lige som det er tilfældet med alle regler, der fastsætter den lovgivning, der skal anvendes – med det formål at sikre, at kun én medlemsstats socialsikringslovgivning finder anvendelse. I overensstemmelse hermed bestemmes det, at en person, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater, er omfattet af:

- i) lovgivningen i **bopælsmedlemsstaten**<sup>18</sup>, såfremt han arbejder for en arbejdsgiver<sup>19</sup> i forskellige medlemsstater og udfører en **væsentlig del af sin virksomhed**<sup>20</sup> i bopælsmedlemsstaten;

#### Eksempel:

X bor i Spanien. Hans arbejdsgiver har hjemsted i Portugal. X arbejder to dage om ugen i Spanien og tre dage i Portugal. Da X arbejder to ud af fem dage i Spanien, udfører han en "væsentlig del" af sin virksomhed dér. Det er den spanske lovgivning, der finder anvendelse.

- ii) lovgivningen i **bopælsmedlemsstaten**, hvis han er ansat af **forskellige virksomheder** eller **forskellige arbejdsgivere**, hvis hjemsted eller forretningssted befinder sig i **forskellige medlemsstater**;

#### Eksempel:

Y bor i Ungarn. Y har to arbejdsgivere, den ene i Ungarn og den anden i Rumænien. Han arbejder én dag om ugen i Ungarn. De øvrige fire dage arbejder han i Rumænien. Da Y arbejder for forskellige arbejdsgivere, der er etableret i forskellige medlemsstater, er Ungarn som bopælsmedlemsstat den kompetente medlemsstat.

- iii) lovgivningen i **den medlemsstat, hvor den virksomhed, der har ansat ham, har sit hjemsted eller forretningssted**, hvis han **ikke udfører en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten**.

#### Eksempel:

Z er ansat af en virksomhed i Grækenland. Hun arbejder én dag hjemme i Bulgarien, og resten af tiden arbejder hun i Grækenland. Da én dag om ugen svarer til 20 % af beskæftigelsen, udfører Z ikke

<sup>15</sup> Artikel 13 i forordning 883/2004

<sup>16</sup> Forordning nr. 883/2004 og 987/2009 er blevet ændret fra 28. juni 2012 ved [forordning \(EU\) nr. 465/2012](#) (EUT L 149 af 8.6.2012). Ændringerne vedrører bl.a. fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse på flyve- og kabinebesætningsmedlemmer, fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse på personer, der normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, og en præcisering af termen "hjemsted eller forretningssted". Vejledningen

<sup>17</sup> I den følgende tekst refererer begrebet "medlemsstat" også til EØS-medlemsstater og Schweiz, når forordning 883/2004 finder anvendelse på dem: Forordning 1408/71 er fortsat gældende som helhed i forbindelserne mellem EU-medlemsstater og EØS-landene og Schweiz, så længe de relevante aftaler, der er beskrevet i artikel 90 i forordning 883/2004, ikke er blevet ændret.

<sup>18</sup> Artikel 1, litra j), i forordning 883/2004 definerer bopæl som det sted, hvor en person har sit sædvanlige ophold. Elementerne for fastlæggelsen af bopæl er indeholdt i artikel 11 i forordning 987/2009

<sup>19</sup> Eller for forskellige virksomheder eller forskellige arbejdsgivere, hvis hjemsted eller forretningssted alle befinder sig i én medlemsstat.

<sup>20</sup> Se Afsnit 3 for definitionen af "væsentlig virksomhed".



en "væsentlig del" af sin virksomhed i Bulgarien. Græsk lovgivning finder anvendelse.

- iv) Hvis en person har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater for en arbejdsgiver, der er etableret uden for Den Europæiske Unions geografiske område, og hvis den pågældende person er bosiddende i en medlemsstat uden at udøve væsentlig virksomhed dér, skal han/hun være omfattet af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten.

#### **Eksempel:**

P bor i Belgien. Hendes arbejdsgivers virksomhed er etableret i USA. P arbejder normalt en halv dag om ugen i Italien og tre dage om ugen i Frankrig. P arbejder også én dag om måneden i USA. Med hensyn til de erhvervsmæssige aktiviteter i Italien og Frankrig er det den belgiske lovgivning, der finder anvendelse i henhold til artikel 14, stk. 11, i forordning 987/2009.

Disse regler svarer til dem, der er indeholdt i artikel 14 i forordning 1408/71, men er forenkede. Især fjerner de reviderede regler de særlige bestemmelser i forordning 1408/71 vedrørende rejsende eller flyvende personale og indfører begrebet "væsentlig del af beskæftigelsen".

Disse regler finder derfor anvendelse på en lang række beskæftigede personer, herunder selvstændige (se afsnit 9). F.eks. er luftfartspersonale, internationale lastvognschauffører, togførere, internationale kurerer, computerekspertter og andre fagfolk, der f.eks. arbejder 2 dage i én medlemsstat og 3 dage i en anden medlemsstat, alle omfattet af disse regler.

Hvis bopælen for en person, der arbejder i mere end én medlemsstat, og hjemstedet eller forretningsstedet for denne persons arbejdsgiver befinder sig i samme land, vil det altid være denne medlemsstats lovgivning, der finder anvendelse. I dette tilfælde er det ikke nødvendigt at fastlægge, om en væsentlig del af beskæftigelsen udføres i bopælsmedlemsstaten eller ej.

I henhold til artikel 11, stk. 2, i forordning 883/2004, anses personer, som modtager en kontantydelse i kraft af eller som følge af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed<sup>21</sup>, for at udøve nævnte aktivitet. En person, der modtager kortvarige ydelser fra en medlemsstat, og samtidigt udøver en aktivitet i en anden medlemsstat, anses derfor for at udføre to aktiviteter i to forskellige medlemsstater, som reglerne i artikel 13 finder anvendelse på. Såfremt den ydelse, der udbetales i bopælsmedlemsstaten, skyldes "en væsentlig del" af personens beskæftigelse, vil denne person være omfattet af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten.

Medlemsstaterne enedes imidlertid om, at personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse i deres bopælsmedlemsstat, samtidig med at de udfører erhvervs- eller handelsvirksomhed på deltid i en anden medlemsstat, udelukkende skal være omfattet af lovgivningen i førstnævnte land, både hvad angår betaling af bidrag og tildeling af ydelser,<sup>22</sup> og anbefalede, at aftaler, der indeholder denne løsning, skal indgå i medfør af artikel 16, stk. 1, i forordning 883/2004.

<sup>21</sup> Som f.eks. kontantydelse ved sygdom eller arbejdsløshedsunderstøttelse.

<sup>22</sup> For nærmere oplysninger henvises til Den Administrative Kommissions henstilling nr. U1 af 12. juni 2009, EUT C 106 af 24.4.2010.



I den situation, hvor en person modtager en langtidsydelse<sup>23</sup> fra én medlemsstat, samtidig med at han udøver beskæftigelse i en anden medlemsstat, anses han ikke for at udøve beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, og den lovgivning, der skal anvendes, bestemmes i henhold til reglerne i artikel 11, stk. 3, i forordning 883/2004.

## 2. Hvornår kan en person anses for normalt at udøve beskæftigelse i to eller flere medlemsstater?<sup>24</sup>

Forordningerne fastsætter, at der med en person, der "normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater", menes en person, der:

- a) opretholder en virksomhed i en medlemsstat og samtidig udøver en særskilt virksomhed i en eller flere andre medlemsstater, uanset denne særskilte virksomheds varighed eller art
- b) til stadighed skiftevis udøver virksomhed, bortset fra virksomhed af marginalt omfang, i to eller flere medlemsstater, uanset hvor ofte eller hvor regelmæssigt der skiftes mellem dem.

Bestemmelsen blev vedtaget for at afspejle de forskellige sager, som EU-Domstolen allerede havde forholdt sig til. Intentionen er at dække alle mulige tilfælde af forskellige former for virksomhed med et grænseoverskridende element og at skelne virksomhed for én arbejdsgiver fra virksomhed for to eller flere arbejdsgivere, der har deres hjemsted eller forretningssted på forskellige medlemsstaters territorium.

**Den første situation** (litra a)) omfatter alle de tilfælde, hvor yderligere former for beskæftigelse i forskellige medlemsstater udøves samtidigt, fordi mere end én ansættelseskontrakt var gældende samtidig. Den anden eller yderligere beskæftigelse kunne udøves i forbindelse med betalt orlov, i weekenden, eller i tilfælde af deltidsarbejde kan to forskellige former for virksomhed for to forskellige arbejdsgivere udøves på samme dag. F.eks. ville en butiksassistent i én medlemsstat fortsat være dækket af denne bestemmelse, såfremt han eller hun arbejdede som lønnet hyrevognschauffør i weekender i en anden medlemsstat.

**Den anden situation** (litra b)) dækker personer med kun én ansættelseskontrakt, som normalt udøver virksomhed for deres arbejdsgiver på mere end én medlemsstats område. Det er ikke relevant, hvor ofte denne beskæftigelse skifter. Ikke desto mindre skal virksomhed af marginalt omfang ikke medtages for at undgå eventuel manipulation af den lovgivning, der skal anvendes. Dette er med til at forhindre misbrug, hvis en arbejdsgiver f.eks. udelukkende ansætter en person i én medlemsstat, men forpligter den pågældende person til, for at sikre, at lovgivningen i en anden medlemsstat anvendes i medfør af artikel 13 i forordning 883/2004, også at arbejde i en anden medlemsstat i en meget kort periode. I sådanne tilfælde skal virksomhed af marginalt omfang ikke medtages, når det skal fastsættes, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse.

**Virksomhed af marginalt omfang** er virksomhed, der er fast, men ubetydelig i relation til tid og økonomisk gevinst. Det foreslås, at virksomhed, som en indikator, der tegner sig for mindre end 5 % af arbejdstagerens regulære arbejdstid<sup>25</sup> og/eller mindre end 5

<sup>23</sup> Invalide-, alders- eller efterladtepension eller pension i forbindelse med arbejdsulykker eller erhvervs sygdomme, eller kontantydelse ved sygdom, der omfatter behandling i en ubegrænset periode.

<sup>24</sup> Artikel 14, stk. 5, i forordning 987/2009.

<sup>25</sup> I henhold til direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden forstås ved "arbejdstid: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. I denne sammenhæng har Domstolen allerede fastslået, at en vagtjeneste, der udføres af en arbejdstager efter ordningen



% af dennes samlede løn, betragtes som virksomhed af marginalt omfang. Tilsvarende kan arten af virksomhed, f.eks. virksomhed, der fungerer som støtte, som savner selvstændighed, som udøves fra hjemmet eller i hovedvirksomhedens tjeneste, betragtes som en indikator for, at der er tale om virksomhed af marginalt omfang. En person, der "udøver virksomhed af marginalt omfang" i én medlemsstat, samtidig med at han arbejder for den samme arbejdsgiver i en anden medlemsstat, kan ikke anses for en person, der normalt udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater og er derfor ikke omfattet af artikel 13, stk. 1, i forordning 883/2004. I et sådant tilfælde behandles personen, **med henblik på fastlæggelse af den lovgivning, der skal anvendes**, som om han kun har virksomhed i én medlemsstat. Såfremt virksomheden af marginalt omfang er knyttet til en social sikringsordning, skal bidragene betales i den kompetente medlemsstat for den samlede indkomst af alle former for virksomhed.

Hvad der ikke nævnes udtrykkeligt, er den situation, hvor en person, der udøver flere forskellige former for virksomhed, men kun én på et givet tidspunkt, og det er klart, at denne virksomhed kun er kortvarig og skiftevis og udføres løbende. Eksempel: En sanger har en langtidskontrakt i sin bopælsmedlemsstat, og i sommersæsonen har han eller hun en korttidskontrakt med et operahus i en anden medlemsstat. Efter korttidskontrakten vil han eller hun indgå en ny kontrakt med et operahus i bopælsmedlemsstaten. Hvis det accepteres, at han eller hun normalt udøver en sådan kortvarig virksomhed i udlandet og derefter udøver en virksomhed igen i bopælsmedlemsstaten, kan sådanne former for virksomhed også anses som virksomhed i mere end én medlemsstat, og den lovgivning, der skal anvendes, skal fastlægges med udgangspunkt i reglerne i artikel 13 i forordning 883/2004 sammen med artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009.

For **sondringen mellem flere forskellige former for virksomhed og udstationering** er det varigheden og arten af den virksomhed, der udøves i én eller flere medlemsstater, der skal være afgørende (om den har varig karakter, ad hoc-karakter eller midlertidig karakter<sup>26</sup>).

### 3. Hvordan defineres væsentlig virksomhed?<sup>27</sup>

En "**væsentlig del af lønnet beskæftigelse**", der udføres i en medlemsstat, betyder, at en kvantitativt væsentlig del af hele arbejdstagerens beskæftigelse udøves der, uden at dette nødvendigvis udgør hovedparten af denne beskæftigelse.

For så vidt angår fastlæggelsen af, om en væsentlig del af en lønmodtagers beskæftigelse udføres i en medlemsstat, skal der tages hensyn til følgende vejledende kriterier:

- arbejdstiden<sup>28</sup>; og/eller
- lønnen

Såfremt det i forbindelse med gennemførelsen af en samlet vurdering fremgår, at mindst 25 % af personens arbejdstid udføres i bopælsmedlemsstaten og/eller mindst 25 % af personens lønindkomst optjenes i bopælsmedlemsstaten, skal dette være en **indikator** for, at en **væsentlig del af al arbejdstagerens virksomhed udøves** i denne medlemsstat.

---

med fysisk tilstedeværelse på det sted, der er fastlagt af dennes arbejdsgiver, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid, uanset at vedkommende under denne vagt ikke faktisk har udført vedvarende arbejde."

<sup>26</sup> Artikel 14, stk. 7, i forordning 987/2009

<sup>27</sup> Artikel 14, stk. 8, i forordning 987/2009

<sup>28</sup> Se fodnote nr. 23



Arbejdstid og/eller løn er obligatoriske elementer i vurderingen, men der er ikke tale om nogen udtømmende liste, og der kan også være andre kriterier, der skal indgå. Det er op til de udpegede institutioner selv at inddrage alle relevante kriterier og at foretage en samlet vurdering af personens situation, før de træffer beslutning om, hvilken lovgivning der skal anvendes.

Ud over ovennævnte kriterier **skal** der ved beslutningen om, hvilken medlemsstats lovgivning, der skal finde anvendelse, også tages højde for den anslåede fremtidige situation i de følgende 12 kalendermåneder<sup>29</sup>. Men også det, der er foregået bagudrettet, er en pålidelig målestok for den fremtidige adfærd, og det ville således, hvis det ikke er muligt at basere en beslutning om planlagte arbejdsmåde eller opgavelister, være rimeligt at se på situationen over de foregående 12 måneder og at bruge dette til at vurdere væsentlig virksomhed. Hvor et selskab kun er blevet stiftet for nyligt, kan vurderingen baseres på en passende kortere periode.

### Eksempler:

X er computerkonsulent. Han arbejder i Østrig for et selskab, der har hjemsted i Østrig og Belgien. Han bor i Østrig, hvor en væsentlig del af hans virksomhed udøves, dvs. at mindst 25 % af hans arbejde udføres der, og/eller 25 % af hans løn stammer herfra. Eftersom han er bosiddende i Østrig og opfylder kravet om, at en væsentlig del af hans virksomhed udøves i Østrig, er det denne stats lovgivning, der skal anvendes. Se afsnit 1, nr. i), ovenfor. Hvis omvendt mindre end 25 % af hans arbejde (eller optjente løn) blev udført i Østrig, ville det være lovgivningen i den medlemsstat, hvor selskabet har sit hjemsted eller forretningssted, der skulle anvendes.

Y er advokat. Hun arbejder i Østrig for et advokatkontor med forretningssted i Østrig, og hun arbejder i Slovakiet for et andet advokatkontor, hvis forretningssted er i Slovakiet. Hun bor i Ungarn. Det er ungarsk lovgivning, der finder anvendelse. Se afsnit 1, nr. ii), ovenfor.

Z er advokat. Hun arbejder for to forskellige advokatfirmaer, det ene i Italien og det andet i Slovenien, som også er det land, hun bor i. Det meste af hendes virksomhed udøves i Italien, og hun opfylder ikke kravet om væsentlig virksomhed i hendes bopælsland. Ikke desto mindre finder lovgivningen i bopælslandet anvendelse, fordi hun er ansat af forskellige virksomheder, hvis forretningssted befinder sig i forskellige medlemsstater. Se afsnit 1, nr. ii), ovenfor.

P er pilot. Han arbejder for et selskab med forretningssted i Frankrig, hvorfra han modtager sin løn. Han er bosiddende i Spanien, men en væsentlig del af hans virksomhed udøves ikke der. Det er fransk lovgivning, der finder anvendelse. Se afsnit 1, nr. lii), ovenfor.

T er ansat af et selskab med forretningssted i Nederlandene. T har aldrig arbejdet i Nederlandene. Selskabet tilbyder lastvognschauffører til forskellige internationale transportselskaber. Den ansatte arbejder ikke i Nederlandene eller i Polen, hvor han er bosiddende. Da han ikke udøver nogen del af sin virksomhed i

---

<sup>29</sup> Artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009



bopælsmedlemsstaten, er det lovgivningen i Nederlandene, der skal anvendes.

#### 4. Væsentlig virksomhed og internationale transportarbejdere

Som allerede anført er de specifikke regler for internationale transportarbejdere i forordning 1408/71 ikke blevet videreført i de nye forordninger. Det betyder, at de samme generelle bestemmelser, som gælder for personer, der arbejder i to eller flere medlemsstater, ligeledes finder anvendelse på internationale transportarbejdere. Dette afsnit i vejledningen har til formål at yde hjælp i forbindelse med behandlingen af de særlige samarbejdsaftaler, der gælder i den internationale transportsektor. Hvor det imidlertid klart fremgår af en første vurdering, at en arbejdstager har væsentlig lønnet beskæftigelse i bopælsmedlemsstaten, burde der ikke være behov for, at institutionerne anvender de særlige kriterier, der foreslås i de følgende stykker.

Ved **vurderingen af den "væsentlige del af virksomheden"** for denne gruppe af arbejdstagere er det opfattelsen, at arbejdstid er det mest relevante kriterium, som en beslutning skal baseres på. Det anerkendes imidlertid også, at en opdeling af virksomheden mellem to eller flere medlemsstater måske ikke altid er så ligetil for en transportarbejder som for personer med et "normalt" arbejde. Det kan i konsekvens heraf være nødvendigt at kigge nærmere på samarbejdsprocedurerne for at fastlægge den lovgivning, der skal anvendes i de tilfælde, hvor det er vanskeligt at anslå arbejdstiden i bopælsmedlemsstaten.

Nogle transportarbejdere har fastlagte arbejdsmåder, ruter der skal køres, og anslåede transporttider. En person, der ønsker en afgørelse om den lovgivning, der skal anvendes, bør fremlægge begrundet anmodning (f.eks. ved at stille arbejdstidsskemaer eller rejsekalendere eller andre oplysninger til rådighed), således at der kan foretages en afgrænsning af beskæftigelsen mellem den tid, der bruges på at arbejde i bopælsmedlemsstaten og den tid, der bruges til at arbejde i andre medlemsstater.

Hvis den arbejdstid, der bruges i medlemsstaten, ikke kendes, eller hvis det ikke er klart ud fra omstændighederne som helhed, at en væsentlig del af beskæftigelsen udøves i bopælsmedlemsstaten, kan der anvendes en anden metode end arbejdstid til at fastlægge, om en væsentlig del af beskæftigelsen udøves i bopælsmedlemsstaten eller ej. I den henseende foreslås det, at beskæftigelsen opdeles i forskellige elementer eller hændelsesforløb, og at der foretages en vurdering af beskæftigelsesomfanget i bopælsstaten baseret på antallet af elementer heri, opgjort i procent af det samlede antal hændelser i en given periode (som anført i afsnit 3 bør vurderingen så vidt muligt baseres på arbejdsmåder over en 12-måneders periode).

I tilfælde af vejtransport kunne fokus være på af- og pålæsning af gods og de forskellige lande, hvor dette finder sted, som illustreret ved følgende eksempel.

##### Eksempel 1:

En lastvognschauffør bor i Tyskland og er ansat af et hollandsk transportselskab. Arbejdstagerens beskæftigelse udøves primært i Nederlandene, Belgien Tyskland og Østrig. I en given periode på f.eks. én uge (lad os tage eksemplet med én uge for forenklingens skyld, men det kan være en hvilken som helst anden periode<sup>30</sup>),

<sup>30</sup> Denne tidsramme tjener udelukkende som eksempel. Det udelukker ikke en fastlæggelse af 12-måneders perioden til dette formål. Dette diskuteres under afsnit 3.



laster han lastvognen 5 gange og lossere lastvognen 5 gange. I alt er der 10 elementer (5 pålæsninger, 5 aflæsninger). I løbet af den pågældende uge læssee han på og af én gang i Tyskland, der er hans bopælsland. Det svarer til to elementer eller 20 % af totalen og er således en indikation på, at der ikke udøves en væsentlig del af virksomheden i bopælslandet. Derfor finder nederlandsk lovgivning anvendelse, da Nederlandene er den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren har sit forretningssted.

For luftfartsselskabers vedkommende kunne man, i stedet for antallet af af- og pålæsninger, bruge antallet af og stederne for starter og landinger.

### **Eksempel 2:**

Et medlem af kabinpersonalet i et luftfartsselskab, der har forretningssted/hjemsted i Nederlandene, bor i Det Forenede Kongerige, og starter og slutter sine skift på en hjemmebase i Amsterdam, hvorved rejse til/fra arbejde ikke er en del af arbejdsaktiviteten. På én og samme dag flyver han/hun ruten Amsterdam – London – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Rom – Amsterdam. I løbet af denne dag er der 12 elementer. 1/6 af aktiviteten (én landing og én start) finder sted i Det forenede Kongerige, som ikke udgør en væsentlig del af virksomheden. Derfor finder nederlandsk lovgivning anvendelse, da Nederlandene er den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted.

I betragtning af den brede vifte af samarbejdsprocedurer, der kan gælde i denne sektor, er det umuligt at foreslå et vurderingssystem, der ville passe til alle forhold. Ved vurderingen af væsentlig virksomhed indeholder forordningerne særlige bestemmelser om en vurdering af arbejdstid og løn. Imidlertid skal disse i henhold til forordningerne anvendes som indikatorer inden for rammerne af en samlet vurdering af en persons situation. I overensstemmelse hermed er det muligt for de udpegede institutioner, der er ansvarlige for fastlæggelsen af lovgivning, der skal anvendes, at bruge andre foranstaltninger end dem, der er beskrevet i forordningerne og i denne vejledning, som de finder bedre egnede til de særlige forhold, som de har at gøre med.

## **5. Over hvilken periode bør væsentlig virksomhed vurderes?**

Se punkt 3. Hvordan defineres væsentlig virksomhed.

## **6. Hvad skal der ske, når arbejdstidsskemaer eller arbejdsmåder ændres?**

Arbejdsaftaler, f.eks. for internationale transportarbejdere, kan jo være underlagt hyppige ændringer. Det ville ikke være praktisk, og heller ikke i arbejdstagerens interesse, at revidere lovgivning, der skal anvendes, hver gang et arbejdstidsskema ændres. I overensstemmelse hermed bør den i princippet ikke revideres i en periode af mindst 12 måneder, når der først er truffet beslutning om dens anvendelse, og forudsat at de oplysninger, som arbejdsgiveren eller den berørte person har afgivet, er korrekte ud fra deres bedste viden. Dette er ikke til hinder for en institutions ret til at revidere en afgørelse, den har truffet, hvis den finder, at en sådan revision er på sin plads.





Formålet er at sikre juridisk stabilitet og undgå den såkaldte "yo-yo"-effekt, navnlig for meget mobile arbejdstagere, f.eks. arbejdstagere i den internationale transportsektor.

#### Derfor:

- Den lovgivning, der skal anvendes i henhold til artikel 13, stk. 1, i forordning 883/2004 skal fastlægges og i praksis være gældende uændret for de følgende 12 kalendermåneder.
- Der skal tages hensyn til den anslåede fremtidige situation for de følgende 12 kalendermåneder.
- Hvis der ikke er nogen indikationer på, at arbejdsmåderne vil blive ændret væsentligt i de følgende 12 måneder, skal den udpegede institution basere den samlede vurdering på arbejdsaktiviteten for de foregående 12 måneder og bruge denne til at fremskrive situationen for de følgende 12 måneder.
- Hvis den berørte person imidlertid er af den opfattelse, at hans eller hendes arbejdsmåde har ændret sig eller vil ændre sig væsentligt, kan han/hun bede sin arbejdsgiver om en ny vurdering af den lovgivning, der skal anvendes, inden 12-måneders perioden udløber.
- Hvis der ikke foreligger nogen tidligere arbejdsaktivitet, eller hvis ansættelsesforholdet varer under 12 måneder, er den eneste mulighed at bruge de oplysninger, der allerede foreligger og bede de berørte personer om at levere alle relevante oplysninger. I praksis ville dette føre til brugen af de arbejdsmåder, der har været etableret siden starten af arbejdsforholdet, eller den skønnede arbejdsaktivitet for de følgende 12 måneder.

Det skal bemærkes, at de i dette afsnit beskrevne ordninger alene vedrører en arbejdstagers arbejdsmåde. Såfremt der opstår andre væsentlige ændringer i en persons situation over den 12-måneders periode, efter at en beslutning om den lovgivning, der skal anvendes er truffet, f.eks. en ændring af beskæftigelse eller bopæl, skal arbejdstageren og/eller dennes arbejdsgiver underrette den udpegede institution, således at spørgsmålet om, hvilken lovgivning, der finder anvendelse, kan blive undersøgt igen.

Som allerede anført står det naturligvis altid den udpegede institution frit for at revidere en beslutning om den lovgivning, der skal anvendes, hvis den finder, at der er grundlag for en sådan revision. Hvis de afgivne oplysninger i den indledende proces med at fastlægge den lovgivning, der skal anvendes, ikke bevidst har været forkerte, skal ændringer, som en sådan revision måtte afstedkomme, kun have virkning fra den aktuelle dato.

## 7. Fastlæggelse af hjemsted eller forretningssted

Hvis en person, der arbejder i mere end én medlemsstat, ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i sin bopælsmedlemsstat, anvendes lovgivningen i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren eller den virksomhed, der har ansat ham eller hende, har sit hjemsted eller forretningssted.

Begrebet "**hjemsted eller forretningssted**" er ikke defineret i forordning 883/2004, men der findes tilstrækkelig vejledning i EU-Domstolens retspraksis og i andre EU-forordninger for beslutningstagerne, når de skal fastlægge beliggenheden af forretningsstedet for den virksomhed, der ansætter personen.

Som et generelt princip skal aktiviteter i "skuffeselskaber", hvor de ansattes sociale sikringsforhold er knyttet til et rent administrativt selskab, uden at den faktiske



beslutningskompetence er blevet overført, ikke anses for at opfylde kravene på dette område. Der er udarbejdet følgende retningslinjer, der skal hjælpe institutioner i deres vurdering af ansøgninger, hvor de føler, at de måske har med et "skuffeselskab" at gøre.

I en sag vedrørende beskatning (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*) afgjorde Domstolen, at begrebet "hjemsted for økonomisk virksomhed" henviser til det sted, hvor de afgørende ledelsesbeslutninger vedrørende selskabets drift træffes. Domstolen uddybede dette således:

"Fastlæggelsen af hjemstedet for et selskabs økonomiske virksomhed indebærer, at der skal tages hensyn til en bred vifte af faktorer, herunder først og fremmest selskabets vedtægtsmæssige hjemsted, stedet, hvor selskabets centrale administration befinder sig, hvor ledelsen træffes, og stedet – normalt det samme – hvor selskabets forretningspolitik fastlægges. Andre faktorer, såsom ledernes bopæl, stedet, hvor generalforsamlingen afholdes, hvor administrations- og bogholderiakter opbevares, og stedet hvor selskabets finansielle transaktioner, især af bankmæssig art, foretages, kan endvidere tages i betragtning<sup>31</sup>".

Begrebet "hjemsted eller forretningssted" kan variere fra sektor til sektor og kan tilpasses efter det område, det anvendes på, f.eks. drift af luftfartstjenester<sup>32</sup>, eller inden for vejtransportsektoren<sup>33</sup>.

Under hensyntagen til ovennævnte er det klart, at for at komme i betragtning som en virksomheds hjemsted eller forretningssted skal visse betingelser være opfyldt. Det foreslås, at følgende kriterier kunne undersøges af institutionen på opholdsstedet, på grundlag af de foreliggende oplysninger eller i tæt samarbejde med institutionen i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted eller forretningssted:

- hjemstedet for virksomheden og dens administration
- varigheden af virksomhedens etablering i medlemsstaten
- antallet af administrative medarbejdere, der arbejder på det pågældende kontor
- det sted, hvor de fleste kontrakter indgås med kunder
- det kontor, der bestemmer virksomhedens politik og operationelle forhold
- det sted, hvor de primære finansielle funktioner, herunder bankforretninger, finder sted
- det sted, der udpeges i medfør af EU's forordninger som det sted, der er ansvarligt for håndtering og opbevaring af arkiver i relation til lovkravene til den specifikke branche, som virksomheden er tilknyttet
- det sted, hvor arbejdstagerne rekrutteres.

Hvis institutionerne efter at have vurderet ovennævnte beskrevne kriterier fortsat ikke er i stand til at eliminere risikoen for, at hjemstedet er et "skuffeselskab", skal den pågældende person være omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor den

<sup>31</sup> Sag C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Sml. I, s. 5655, præmis 61.

<sup>32</sup> Med hensyn til lufttrafikktjenester defineres "hovedsæde" som "et EF-luftfartsselskabs hovedkontor eller vedtægtsmæssige hjemsted i den medlemsstat, inden for hvilken EF-luftfartsselskabets vigtigste økonomiske funktioner og operationelle kontrol udøves, herunder styring af fortsat luftdygtighed".

<sup>33</sup> For så vidt angår vejtransport kræves det i forordning 1071/2009 (med virkning fra den 4. december 2011) bl.a., at virksomheder, "der udøver vejtransporterhvervet, skal have et faktisk etableret og varigt forretningssted i en af medlemsstaterne". Dette kræver lokaler, hvor virksomhedens kernerdokumenter opbevares, navnlig alle dokumenter vedrørende regnskaber og personaleforvaltning, dokumenter med oplysninger om køre- og hviletid samt andre dokumenter, som den kompetente myndighed skal have adgang til for at kunne kontrollere, om kravene i forordning 1071/2009 er opfyldt.



virksomhed er beliggende, som han eller hun er knyttet mest til, for så vidt angår udførelsen af den lønnede aktivitet. Denne virksomhed skal anses for at være hjemstedet eller forretningsstedet, der ansætter den pågældende person i medfør af forordningerne.

I forbindelse med denne fastlæggelse skal det ikke glemmes, at denne virksomhed rent faktisk beskæftiger den pågældende person, og at der eksisterer en direkte forbindelse til personen som beskrevet i del I.4 i denne vejledning.

## 8. Hvilke procedurer skal en person, der arbejder i to eller flere medlemsstater, følge?

En person, der normalt er beskæftiget i to eller flere medlemsstater, skal give meddelelse om denne situation til den udpegede institution i den medlemsstat, hvor den pågældende er bosiddende<sup>34</sup>. En institution i en anden medlemsstat, der fejlagtigt modtager en anmeldelse, bør ufortøvet fremsende denne anmeldelse til den udpegede institution i personens bopælsmedlemsstat. Hvor der er divergerende opfattelser mellem institutionerne i to eller flere medlemsstater om den pågældende persons bopæl, bør dette spørgsmål først afklares mellem institutionerne ved hjælp af den relevante procedure og SED'er<sup>35</sup> med henblik på fastlæggelsen af bopælsmedlemsstaten.

Den udpegede institution i **bopælsmedlemsstaten** skal fastlægge, hvilken medlemsstats lovgivning, der finder anvendelse, i overensstemmelse med de i denne vejledning fastlagte procedurer. Denne fastlæggelse skal ske ufortøvet og skal i første omgang være foreløbig. Institutionen på bopælsstedet skal dernæst informere de udpegede institutioner i hver af de medlemsstater, hvor en sådan beskæftigelse udøves, og hvor arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted er beliggende, om dens afgørelse ved hjælp af de relevante SED'er. Den lovgivning, der skal anvendes, bliver endelig, medmindre denne afgørelse anfægtes inden for to måneder af de udpegede institutioner, der informeres om afgørelsen af den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten.

Hvis den lovgivning, der skal finde anvendelse, allerede er aftalt mellem de pågældende medlemsstater på grundlag af artikel 16, stk. 4, i forordning 987/2009, kan der træffes endelig afgørelse lige fra starten. I det tilfælde vil kravet om at udstede en foreløbig afgørelse ikke finde anvendelse.

Den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning fastlægges som den, der skal anvendes, skal ufortøvet underrette den berørte person om dette forhold. Institutionen kan enten gøre brug af et brev eller det bærbare dokument A1 (attest om den lovgivning, der skal anvendes<sup>36</sup>). Hvis den kompetente institution udsteder et bærbart dokument A1 for at informere personen om den lovgivning, der skal anvendes, kan den gøre dette enten på et foreløbigt eller endeligt grundlag. Såfremt institutionen udsteder et bærbart dokument A1 for at tilkendegive, at der er tale om en foreløbig fastlæggelse, skal den udstede et nyt bærbart dokument A1 til den berørte person, når fastlæggelsen af lovgivningen er blevet endelig.

En institution kan ligeledes vælge at udstede et bærbart dokument A1 med det samme for at informere den berørte person. Hvis denne medlemsstats kompetence anfægtes, og den endelige kompetence afviger fra den oprindelige som bestemt af

<sup>34</sup> En liste over socialsikringsinstitutioner i medlemsstaterne kan findes på [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>35</sup> SED = struktureret elektronisk dokument. Se artikel 4 i forordning 987/2009.

<sup>36</sup> Se artikel 19, stk. 2, i forordning 987/2009



den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten, skal det bærbare dokument A1 trækkes tilbage med det samme og erstattes af et A1-dokument udstedt af den medlemsstat, der senest er blevet fastlagt som kompetent. Der findes flere oplysninger om det bærbare dokument PD A1 i retningslinjerne om brugen af bærbare dokumenter<sup>37</sup>.

En person, der normalt er beskæftiget i to eller flere medlemsstater, og som undlader at underrette den udpegede institution i den medlemsstat, som personen er bosiddende i, om denne situation, vil normalt også blive omfattet af procedurerne i artikel 16 i forordning 987/2009, så snart institutionen i bopælsmedlemsstaten får kendskab til personens situation.

## **9. Hvad med selvstændige, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater?**

Der gælder en særlig regel for personer, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater, idet sådanne personer er omfattet af:

- lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, såfremt vedkommende udøver en væsentlig del af sin virksomhed i denne medlemsstat
- lovgivningen i den medlemsstat, hvor interessecentret for den pågældendes virksomhed befinder sig, såfremt personen ikke er bosiddende i en af de medlemsstater, hvor han eller hun udøver en væsentlig del af sin virksomhed.

Kriterierne for vurderingen af væsentlig virksomhed og en persons interessecenter er beskrevet i afsnit 11 og 13.

## **10. Hvornår kan en person anses for normalt at udøve selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater?**

En person, der "normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater" henviser navnlig til en person, der samtidig eller skiftevis udøver en eller flere særskilte former for selvstændig virksomhed på to eller flere medlemsstaters område. Karakteren af virksomheden er irrelevant for fastlæggelsen heraf. Imidlertid skal virksomhed af marginalt omfang og bibeskæftigelse, som er ubetydelig med hensyn til tidsmæssig varighed og økonomisk afkast, ikke tages i betragtning ved fastlæggelsen af den lovgivning, der skal anvendes, på grundlag af afsnit II i forordning 883/2004. Selve virksomheden er fortsat relevant for anvendelsen af den nationale lovgivning om social sikring; hvis virksomhed af marginalt omfang medfører, at personen tilsluttes den sociale sikring, indbetales bidragene i den kompetente medlemsstat i forhold til den generelle indtægt for alle aktiviteter.

Man skal være opmærksom på ikke at blande midlertidige udstationeringer i medfør af artikel 12, stk. 2, i forordning 883/2004 sammen med de bestemmelser, der vedrører personer, der udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater. I førstnævnte tilfælde udøver personen virksomhed i en anden medlemsstat i en afgrænset periode. I sidstnævnte tilfælde er virksomhed i forskellige medlemsstater en normal del af, hvordan den selvstændige driver sin virksomhed.

---

<sup>37</sup> Se <http://ec.europa.eu/social/>



## 11. Hvordan defineres en væsentlig del af selvstændige erhvervsdrivendes virksomhed?

En "væsentlig del af selvstændig virksomhed", der udøves i en bopælsmedlemsstat, betyder, at en kvantitativt væsentlig del af al den selvstændiges virksomhed udføres der, uden at dette nødvendigvis udgør en overvejende del af denne virksomhed.

Ved fastlæggelsen af, om en væsentlig del af den selvstændige virksomhed udøves i en medlemsstat, **skal** der tages hensyn til:

- omsætningen
- arbejdstiden
- antallet af leverede tjenesteydelser, og/eller
- indtægten.

Hvis det ved gennemførelsen af den samlede vurdering fremgår, at mindst 25 % af ovennævnte kriterier er opfyldt, er dette en indikator for, at en væsentlig del af personens samlede virksomhed udøves i bopælsmedlemsstaten.

Disse kriterier er obligatoriske elementer i vurderingen, men der er ikke tale om nogen udtømmende liste, og der kan også være andre kriterier, der skal indgå.

### Eksempel:

Murer X udøver selvstændig virksomhed i Ungarn, hvor han også har bopæl. Desuden udfører han i weekenderne lejlighedsvist arbejde som selvstændig for en landbrugsvirksomhed i Østrig. X arbejder 5 dage om ugen i Ungarn og højst 2 dage om ugen i Østrig. X udøver derfor en væsentlig del af sine aktiviteter i Ungarn, og ungarsk lovgivning skal anvendes

## 12. Hvilke procedurer skal en selvstændig erhvervsdrivende, som arbejder i to eller flere medlemsstater, følge

De procedurer, der skal følges for at fastlægge den lovgivning, der skal anvendes for en selvstændig erhvervsdrivende, der arbejder i to eller flere medlemsstater, er de samme som dem, der gælder for en lønmodtager, som beskrevet i afsnit 8 ovenfor. Den selvstændige erhvervsdrivende bør af egen drift kontakte institutionen i bopælsmedlemsstaten.

## 13. Hvilke kriterier finder anvendelse, når det skal fastlægges, hvor interessecentret for virksomheden befinder sig?

Hvis en person ikke er bosat i en af de medlemsstater, hvor han eller hun udøver en væsentlig del af sin virksomhed, er vedkommende omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor interessecentret for hans/hendes virksomhed befinder sig.

Interessecentret for virksomheden bør fastlægges, ved at samtlige aspekter af vedkommendes erhvervmæssige virksomhed tages i betragtning, og navnlig **følgende kriterier:**

- det sted, hvor den pågældendes faste og permanente forretningssted er beliggende
- virksomhedens sædvanlige karakter eller varighed
- antallet af leverede tjenesteydelser, og/eller



- den pågældendes hensigter, således som det fremgår af omstændighederne.

Ud over ovennævnte kriterier skal der ved beslutningen om, hvilken medlemsstats lovgivning, der skal finde anvendelse, også tages højde for den anslåede fremtidige situation i de følgende 12 kalendermåneder. Der kan også tages højde for tidligere aktiviteter, for så vidt det giver et tilstrækkeligt pålideligt billede af den selvstændiges virksomhed.

#### **Eksempler:**

XY er selvstændig erhvervsdrivende. Hun udøver den væsentlige del af sin virksomhed i Østrig og arbejder ligeledes som selvstændig erhvervsdrivende i Slovakiet. Hun er bosiddende i Østrig. Østrigsk lovgivning skal anvendes, idet hun udøver den væsentlige del af sin virksomhed i denne medlemsstat og også har bopæl der.

YZ er selvstændig erhvervsdrivende. Han udøver en del af sin virksomhed i Belgien og en del i Nederlandene. Han bor i Tyskland. Han har ikke noget fast og permanent forretningssted, hvorfra han udøver sin virksomhed. Ikke desto mindre arbejder han for det meste i Nederlandene og han har sin hovedindtægt der. Det er hans hensigt at opbygge sin virksomhed i Nederlandene, og han er i færd med at erhverve faste lokaler. YZ er omfattet af lovgivningen i Nederlandene, idet han ikke har bopæl i nogen af de medlemsstater, han arbejder i, men det er hans hensigt, som det fremgår af omstændighederne, herunder hans fremtidsplaner, at gøre Nederlandene til interessecentret for hans virksomhed.

#### **14. Hvad er situationen for en person, der både udøver lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i forskellige medlemsstater?**

En person, der normalt udfører lønnet beskæftigelse og driver selvstændig virksomhed i forskellige medlemsstater, skal være omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor han udfører lønnet beskæftigelse. Hvis han udover at drive selvstændig virksomhed også udfører lønnet beskæftigelse i mere end én medlemsstat, er det kriterierne i artikel 13, stk. 1, i forordning 883/2004, beskrevet i afsnit 1, der vil finde anvendelse.

#### **15. Findes der særlige ordninger for personer, der arbejder i mere end én medlemsstat, hvor den lovgivning, der skal anvendes, allerede er blevet fastlagt i henhold til forordning 1408/71?**

I artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004 hedder det, at såfremt en person ved anvendelse af den nye forordning bliver omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning han allerede var omfattet af i henhold til forordning 1408/71, er denne person fortsat omfattet af sidstnævnte lovgivning, så længe den hidtil gældende situation ikke ændres.

Det første krav, der skal være opfyldt for at anvende artikel 87, stk. 8, er, at en person som følge af ikrafttrædelsen af forordning 883/2004 ville blive omfattet af



lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning han allerede var omfattet af i henhold til afsnit II i forordning 1408/71<sup>38</sup>.

Det andet krav i artikel 87, stk. 8, er, at den hidtil gældende situation ikke ændres.

Formålet med denne bestemmelse er at forhindre mange ændringer af den lovgivning, der skal anvendes i forbindelse med overgangen til den nye forordning og at gøre det muligt at foretage en "blød landing" i forhold til den pågældende person med hensyn til den lovgivning, der skal anvendes, hvis der er uoverensstemmelse mellem den lovgivning, der skal anvendes (kompetent medlemsstat) i medfør af forordning 1408/71 og den lovgivning, der finder anvendelse i medfør af forordning 883/2004.

Diskussionen i Den Administrative Kommission viste, at der er behov for at fastlægge enkle regler, der skal anvendes konsekvent af alle udpegede institutioner, således at de anvendte kriterier opfattes som fair, brugbare og gennemsigtige.

I henhold til forordning 1408/71 skal den udpegede institution i den kompetente medlemsstat udlevere en attest, hvori det bekræftes, at vedkommende er omfattet af denne lovgivning (artikel 12a i forordning 574/72). I henhold til forordning 883/2004 skal den udpegede institution i den kompetente medlemsstat ligeledes underrette den pågældende person og efter anmodning udstede en attest om den lovgivning, der skal anvendes (artikel 16, stk. 5, og artikel 19, stk. 2, i forordning 987/2009). Da den kompetente medlemsstat, der senest blev fastlagt i henhold til forordning 1408/71, og som udstedte attesten om den lovgivning, der skal anvendes, er bedst rustet til at kontrollere, om situationen fortsat ikke er ændret efter ikrafttrædelsen af forordning 883/2004, **er det blevet vedtaget, at:**

- den kompetente medlemsstat, som senest fastlagt i henhold til forordning 1408/71, og som udstedte attesten om den lovgivning, der skal anvendes (blanket E101), om nødvendigt skal vurdere, om den hidtil gældende situation er uændret, og udstede en ny attest om den lovgivning, der skal anvendes, hvis situationen fortsat er uændret (bærbart dokument A1).

En ændring i den hidtil gældende situation henviser til den pågældende persons faktiske situation, som var afgørende for den seneste fastlæggelse af den lovgivning, der skal anvendes i henhold til forordning 1408/71. **Konklusion:**

- En ændring i den "hidtil gældende situation" i henhold til artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004 betyder, at et af de afgørende kriterier/elementer for fastlæggelse af den lovgivning, der skal anvendes i henhold til afsnit II i forordning 1408/71 er ændret, og at denne ændring vil medføre, at den pågældende person er omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den senest fastlagte i overensstemmelse med afsnit II i forordning 1408/71. Som regel udgør ny beskæftigelse i form af skift af arbejdsgiver, ophør af en af beskæftigelserne eller en ændring af bopæl på tværs af grænser, en ændring af den hidtil gældende situation. I sager, hvor der er divergerende opfattelser, skal de involverede institutioner tilstræbe en fælles løsning.

<sup>38</sup> Den Administrative Kommission vedtog, at artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004 ligeledes finder anvendelse på flodskippere i rhinfart, for hvilke den lovgivning, der skal anvendes tidligere blev fastlagt i medfør af artikel 7, stk. 2, i forordning 1408/71.



- Udløbet af en attest om den lovgivning, der skal anvendes (blanket E101, bærbart dokument A1) anses ikke for at være en ændring af den "hidtil gældende situation".
- En person, der ønsker at være omfattet af den medlemsstats lovgivning, der ville finde anvendelse i henhold til forordning 883/2004, bør indgive en ansøgning i overensstemmelse med artikel 87, stk. 8, i denne forordning til den udpegede institution i denne medlemsstat eller til den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten, hvis vedkommende udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater.

#### **Eksempel:**

Med start fra den 1.1.2010 har en person lønnet beskæftigelse for kun én arbejdsgiver i Frankrig, hvor han er bosiddende, og i Spanien, hvor arbejdsgiveren er etableret. Han udøver kun 15 % af virksomheden i Frankrig. Kun Frankrig er kompetent medlemsstat i henhold til artikel 14, stk. 2, litra b), nr. i), i forordning 1408/71, men ikke i henhold til artikel 13, stk. 1, litra a), i forordning 883/2004. Det betyder, at artikel 87, stk. 8 finder anvendelse, og den pågældende person er fortsat omfattet af den franske lovgivning efter ikrafttrædelsen af forordning 883/2004, medmindre han vælger spansk lovgivning i medfør af artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004.

For så vidt angår anvendelsen af forordning 883/2004 og 987/2009 på grundlag af artikel 90 i forordning 883/2004 skal det anføres, at når der er en forbindelse, der involverer Schweiz og EØS-landene, eller der udøves virksomhed, uanset dennes omfang, i Schweiz eller EØS, er det forordning 1408/71, der finder anvendelse som helhed, indtil de passende aftaler er blevet ændret i lyset af forordning 883/2004.

#### **16. Fra hvilken dato vil lovgivningen finde anvendelse, når en person, der er omfattet af overgangsordninger, anmoder om at blive vurderet i henhold til forordning 883/2004?**

Som allerede anført, kan en person, for hvem den lovgivning, der finder anvendelse, allerede var fastlagt i overensstemmelse med forordning 1408/71, ansøge om at blive omfattet af den lovgivning, der finder anvendelse i henhold til forordning 883/2004. Hvis vedkommende fremsatte sin anmodning senest den 31. juli 2010, bør ændringen i den lovgivning, der skal anvendes, have virkning fra den 1. maj 2010, dvs. den dato, fra hvilken de nye forordninger fandt anvendelse. Hvis anmodningen blev modtaget efter den 31. juli 2010, dvs. mere end tre måneder efter anvendelsen af de nye forordninger, får enhver beslutning virkning fra den 1. dag i den måned, der følger efter den måned, hvor anmodningen blev fremsat.





