

**EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS ADMINISTRATIVA KOMMISSION FÖR SOCIAL TRYGGHET
FÖR MIGRERANDE ARBETARE**

BESLUT nr 181

av den 13 december 2000

om tolkningen av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämplig lagstiftning beträffande utsända arbetstagare och egenföretagare som bedriver tillfällig verksamhet utanför den behöriga staten

(Text av betydelse för EES)

(2001/891/EG)

ADMINISTRATIVA KOMMISSIONEN FÖR SOCIAL TRYGGHET FÖR MIGRERANDE ARBETARE HAR FATTAT DETTA BESLUT

med beaktande av artikel 81 a i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, enligt vilken Administrativa kommissionen har till uppgift att handha administrativa frågor samt frågor om tolkning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och senare förordningar, och

av följande skäl:

- (1) Beslut nr 162 av den 31 maj 1996 bör uppdateras.
- (2) I artiklarna 14.1, 14a.1, och 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 föreskrivs ett undantag från den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen för att bl.a. främja frihet att tillhandahålla tjänster för företag som använder sig av den genom att sända arbetstagare till andra medlemsstater än den där de är etablerade samt fri rörlighet för arbetstagare i andra medlemsstater att överbrygga hindren för den fria rörligheten för arbetstagare och även åstadkomma den växelverkan som behövs mellan ekonomierna genom att undvika administrativa svårigheter, särskilt för arbetstagarna och företagen.
- (3) Syftet med dessa bestämmelser är därmed att såväl för arbetstagare som för arbetsgivare och behöriga institutioner undvika de administrativa svårigheter som skulle kunna uppstå vid tillämpningen av den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen, när det rör sig om korttidsanställning i en annan medlemsstat eller på ett fartyg som för en annan flagga än den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet eller den stat där egenföretagaren normalt utövar sin verksamhet.
- (4) Det är nödvändigt att avgränsa tillämpningsområdet för artikel 14a.1 a med beaktande av domstolens rättspraxis.
- (5) Artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 utgör undantag från den allmänna regeln i artikel 13.2 a, 13.2 b och 13.2 c i förordningen.

- (6) Det är lämpligt att mer exakt begränsa tillämpningsområdet för dessa bestämmelser och att, i detta syfte upprätta en förteckning över de enskilda fall som kan uppstå.
- (7) Tillämpningsområdet för artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen bör i förenklingssyfte och för att beakta domstolens rättspraxis också utvidgas till att omfatta det fall när en arbetstagare anställs i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet, i syfte att sändas ut för att arbeta i en annan medlemsstat eller på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga.
- (8) I detta hänseende är det första avgörande kriteriet för tillämpningen av artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen att det finns ett direkt anställningsförhållande mellan företaget som anställt arbetstagaren och arbetstagaren.
- (9) Skyddet för arbetstagaren och den rättssäkerhet som arbetstagaren och den institution han är försäkrad hos har rätt till kräver att det ges fullständiga garantier för att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls under utsändningsperioden.
- (10) Det andra avgörande kriteriet för tillämpningen av artiklarna 14.1 eller 14b.1 i förordningen är att företaget har anknytning till etableringsstaten. Möjligheten till utsändning bör därför begränsas till att omfatta endast företag som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstat vars lagstiftning den utsända arbetstagaren fortfarande omfattas av. Således åsyftas endast företag som vanligen bedriver verksamhet av betydande omfattning inom etableringsstatens territorium.
- (11) Det är nödvändigt att förhindra oskäligen förlängningar av utsändningsperioden som uppstår på grund av upprepade tidsavbrott.
- (12) Garantierna för att anställningsförhållandet upprätthålls upphör om den utsände arbetstagaren ställs till ett tredje företags förfogande.
- (13) De administrativa svårigheter som skall undvikas genom artikel 14.1 kvarstår under alla omständigheter, om den arbetstagare som anställts av ett företag i en medlemsstat, men i syfte att sändas ut till en annan medlemsstat, dessförinnan omfattades av en tredje medlemsstats eller tredje lands lagstiftning och särskilt om arbetstagaren redan innan omfattades av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken han är utsänd. Syftet med artikel 14.1 skulle i dessa fall inte uppnås. I tillämpliga fall gäller detta också för artikel 14b.1.
- (14) Det är nödvändigt att under utsändningsperioden kunna utföra alla kontroller, särskilt i fråga om inbetalning av avgifter och upprätthållande av det direkta anställningsförhållandet för att undvika missbruk av reglerna ovan, och att sammanställa adekvat information till de administrativa instanserna samt till arbetsgivare och arbetstagare.
- (15) Arbetstagaren och arbetsgivaren måste vederbörligen informeras om under vilka villkor som den utsände arbetstagaren i fortsättningen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat från vilken han är utsänd.
- (16) Intyget (blankett E 101) kan ha retroaktiv effekt fast det skall helst utfärdas i förväg.
- (17) Det är nödvändigt att klargöra de rättsliga effekterna av det intyg (blankett E 101) som föreskrivs i artiklarna 11 och 11a i rådets förordning (EEG) nr 574/72 och följaktligen institutionernas skyldighet att samarbeta.
- (18) Bedömningen och kontrollen av företagets och arbetstagarnas situation skall göras av socialförsäkringsinstitutionerna med relevanta garantier så att det inte hindrar friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare.
- (19) Principen om lojalt samarbete som föreskrivs i artikel 10 i EG-fördraget ålägger behöriga institutioner vissa skyldigheter att genomföra bestämmelserna i artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 och Administrativa kommissionens roll bör preciseras så att denna princip kan tillämpas.

- (20) Det är också nödvändigt att precisera reglerna för Administrativa kommissionens funktion och förfarande, när det gäller att fungera som medlare i de fall institutionerna intar skiljaktiga ståndpunkter.

Administrativa kommissionen tillämpar bestämmelserna i artikel 80.3 i förordning (EEG) nr 1408/71.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

1. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 är tillämpliga när det gäller en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning (det land från vilken arbetstagaren utsänds) på grund av utövande av avlönad verksamhet hos ett företag, och som av detta företag sänds ut till en annan medlemsstat (sysselsättningsstat) för att där utföra arbete för företagets räkning.

Arbetet skall betraktas som utfört för företaget i det land från vilket arbetstagaren sänds ut när det fastställs att arbetet utförs för detta företag och när det finns ett direkt anställningsförhållande mellan den anställde och det företag som sänt ut honom.

För att kunna avgöra om det finns ett sådant direkt anställningsförhållande, under förutsättning således att arbetstagaren fortfarande är anställd hos det företag som sänt ut honom, bör ett flertal faktorer tas i beaktande, bl.a. ansvaret för rekrytering, anställningskontrakt, uppsägning samt befogenhet att fastställa arbetets art.

2. När det gäller artikel 14a.1 krävs det att den berörda personen skall ha utfört arbete som egenföretagare i den medlemsstat som han utsänds ifrån innan han utför arbete i sysselsättningsstaten. Detta villkor innebär att egenföretagaren under en viss tid har utfört verksamhet av betydande omfattning i etableringsstaten, innan han beger sig till en annan medlemsstat för att där utföra arbete som anställd eller egenföretagare, och att omfattningen och varaktigheten av detta arbete är fastställd på förhand och att det skall styrkas genom relevanta avtal.

Under den period egenföretagaren utför arbete skall han i etableringsstaten uppfylla de villkor som gör det möjligt för honom att utöva sin verksamhet när han flyttar tillbaka. I detta syfte skall han upprätthålla den infrastruktur som är nödvändig för utövandet av verksamheten i etableringsstaten i enlighet med denna medlemsstats lagstiftning som t.ex. nyttjande av kontorsutrymmen, inbetalning av avgifter till socialförsäkringssystem, inbetalning av skatt, innehav av ett yrkeskort och ett momsregistreringsnummer eller registrering hos handelskammare eller yrkesorganisation.

3. Inom ramen för de bestämmelser som föreskrivs i punkt 1 i detta beslut, skall de ovan nämnda artiklarna 14.1 och 14b.1 fortsättningsvis gälla under följande förutsättningar:

a) Utsändning av fast personal

Föreligger när en arbetstagare som sänts ut av företaget i utsändningsstaten till ett företag i sysselsättningsstaten samtidigt är utsänd till ett eller flera andra företag i sysselsättningsstaten, under förutsättning att arbetstagaren fortsätter att utföra arbete för det företag som sänt ut honom. Detta kan särskilt vara fallet om företaget har sänt ut den anställde till en annan medlemsstat för att han där samtidigt eller i följd skall utföra arbete för två eller flera företag i samma medlemsstat.

b) Utsändning av personal som anställts för att sändas ut

Föreligger när en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning i enlighet med bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 anställs i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet, för att sändas ut för detta företags räkning, antingen till en annan medlemsstats territorium eller ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga, under förutsättning att

- i) det direkta anställningsförhållandet mellan företaget och arbetstagaren upprätthålls under utsändningsperioden, och
- ii) detta företag normalt bedriver sin verksamhet inom den förstnämnda medlemsstatens territorium.

För att, vid behov och i tvivelsmål, kunna fastställa om ett företag, som tillfälligt anställer personal vanligen bedriver en verksamhet av betydande omfattning inom den medlemsstats territorium där det är etablerat, skall den behöriga institutionen i denna medlemsstat undersöka alla kriterier för den verksamhet som bedrivs av detta företag. I dessa kriterier ingår bland annat den plats där företaget har sitt säte och sitt huvudkontor, den administrativa personalstyrkans storlek i etableringsstaten respektive i den andra medlemsstaten, den plats där de arbetstagare som skall utsändas rekryteras och där de flesta avtal sluts med kunderna, den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med arbetstagarna å ena sidan och med kunderna å andra sidan, samt omsättningen under en period som är tillräckligt karakteristisk i varje berörd medlemsstat. Denna förteckning är inte uttömmande, eftersom valet av kriterier måste anpassas till varje enskilt fall och beakta den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs av företaget i etableringsstaten.

Ett företag som är etablerat i en medlemsstat, som sänder ut arbetstagare till en annan medlemsstat och som i den första medlemsstaten bedriver rent intern verksamhet kan inte åberopa artikel 14.1 a i förordning (EEG) nr 1408/71.

- c) Ett tillfälligt avbrott i den anställdes arbete hos företaget i anställningsstaten betraktas inte som ett avbrytande av utsändningen i den mening som avses i artiklarna 14.1 och 14b.1.
4. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 är inte tillämpliga eller upphör att vara det särskilt
- a) om det företag till vilket arbetstagaren är utsänd ställer denne till förfogande för ett annat företag i samma medlemsstat,
 - b) om den arbetstagare som sänts ut till en medlemsstat ställs till förfogande för ett företag som är beläget i en annan medlemsstat,
 - c) om arbetstagaren anställs i en medlemsstat för att av ett företag som är beläget i en annan medlemsstat sändas ut till ett företag i en tredje medlemsstat.
5. a) Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning personen i fråga fortsätter att omfattas av skall, i enlighet med artiklarna 14.1 och 14b.1 och i de fall som avses i detta beslut, vederbörligen informera den berörda arbetsgivaren och arbetstagaren om under vilka förutsättningar den utsända arbetstagaren kommer att omfattas av denna lagstiftning. Arbetsgivaren skall härigenom upplysas om att det under hela utsändningsperioden kan ske kontroller för att fastställa att utsändningen inte har upphört. Dessa kontroller kan bl.a. omfatta inbetalningen av avgifter och upprätthållandet av anställningsförhållandet.
- Den behöriga institutionen i etableringsstaten, vars lagstiftning egenföretagaren även fortsättningsvis omfattas av på grundval av artikel 14a.1 och artikel 14b.2 underrättar i vederbörlig ordning egenföretagaren om vilka villkor som skall uppfyllas för att han skall fortsätta att omfattas av denna lagstiftning. Egenföretagaren skall informeras om möjligheten till kontroll under hela den period han utför tillfällig verksamhet som egenföretagare i sysselsättningsstaten för att kunna påvisa att villkoren för utövandet av verksamheten inte har ändrats. Dessa kontroller kan bl.a. omfatta inbetalning av avgifter och bibehållandet av den infrastruktur som är nödvändig för utövandet av verksamheten i etableringsstaten.
- b) Både den utsände arbetstagaren och arbetsgivaren skall informera den behöriga institutionen i etableringsstaten om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden, särskilt
- om en begärd utsändning inte har genomförts eller om en begärd förlängning av en utsändning inte har ägt rum,
 - om verksamheten avbrutits under andra omständigheter än den som avses i punkt 3 c i detta beslut,
 - om den utsände arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i den stat från vilken han utsänts, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.
- c) Den behöriga institutionen i det land från vilket arbetstagaren utsänts skall i förekommande fall och på sysselsättningsstatens begäran förse denna med de upplysningar som nämns i stycke b under denna punkt.

- d) De behöriga institutionerna i den stat från vilken arbetstagaren utsänts och i sysselsättningsstaten skall samarbeta i genomförandet av ovan nämnda kontroller samt om det uppstår tvivel kring tillämpligheten av artiklarna 14.1 b, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71.
6. Intyg E 101 skall helst utfärdas innan den berörda perioden börjar. Intyget kan dock utfärdas under denna period och även efter utgången av denna period då det kan ha retroaktiv verkan.
7. Skyldigheten att samarbeta som föreskrivs i punkt 5 d i beslutet gäller även följande:
- a) Den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts gör en ordentlig bedömning av de faktiska omständigheter som är relevanta för tillämpningen av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 samt artiklarna 11 och 11a i förordning (EEG) nr 574/72, och garanterar därmed att de uppgifter som lämnas på intyg E 101 är korrekta.
- b) Den behöriga institutionen i sysselsättningsstaten och i alla andra medlemsstater anser sig bunden av intyg E 101, så länge intyget inte har återkallats eller förklarats ogiltigt av den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts.
- c) Den behöriga institutionen i den stat från vilken arbetstagaren har utsänts gör en omprövning av om detta intyg har utfärdats på ett korrekt underlag och återkallar i förekommande fall intyget, om institutionen i sysselsättningsstaten uttrycker tvivel om korrektheten i de uppgifter som utgör underlag för uppgifterna på intyget.
8. Socialförsäkringsinstitutionerna bedömer och kontrollerar de situationer som hänför sig till artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 och ger de berörda företagen och arbetstagarna alla relevanta garantier så att inte friheten att tillhandahålla tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare hindras. De kriterier som har valts för att bl.a. bedöma om ett företag vanligtvis bedriver betydande verksamhet inom en medlemsstats territorium, om ett anställningsförhållande kvarstår mellan en arbetstagare och ett företag eller om en egenföretagare bibehåller nödvändig infrastruktur för att bedriva sin verksamhet i en medlemsstat skall fastställas objektivt, berörda parter skall underrättas om dem och de skall tillämpas på samma sätt i liknande situationer.
9. Om de berörda behöriga institutionerna inte lyckas uppnå enighet, skall de via sin regeringsrepresentant förelägga Administrativa kommissionen ett meddelande som, med inriktning på att uppnå enighet, skall behandlas på det första mötet efter den tjugonde dagen efter det att detta meddelande inkommit.
10. Administrativa kommissionen främjar samarbetet mellan de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna när det gäller genomförandet av artiklarna 14.1, 14a.1, 14b.1 och 14b.2 genom att underlätta uppföljningen och utbytet av information, erfarenheter och goda metoder när det gäller att fastställa och justera bedömningskriterier för såväl företagens situationer som arbetstagarnas samt kontrollåtgärder. I detta syfte utarbetar den successivt etiska regler för myndigheter, företag och arbetstagare när det gäller utsändning av anställda och egenföretagare med tillfällig verksamhet utanför etableringsstaten.
11. Detta beslut, som ersätter beslut nr 162 av den 31 maj 1996, är tillämpligt från och med första dagen i den månad som följer på offentliggörandet i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Jean-Claude FILLON

Ordförande i Administrativa kommissionen
