

Praktisk vejledning

# Om den lovgivning, der finder anvendelse

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



#### Ansvarsfraskrivelse:

Denne praktiske vejledning er udarbejdet og vedtaget af Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger.

Denne vejledning er tænkt som et arbejdsredskab til rådighed for institutioner, arbejdsgivere og borgere i forbindelse med fastlæggelsen af, hvilken medlemsstats lovgivning der finder anvendelse under de givne omstændigheder. Den afspejler ikke Europa-Kommissionens officielle holdning.

Den administrative kommission består af repræsentanter for medlemsstaterne. Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz deltager som observatører. Den administrative kommission har til opgave at behandle administrative spørgsmål og spørgsmål om fortolkning af bestemmelserne i forordningerne om koordinering af socialsikring samt at fremme og udvikle samarbejdet mellem EU-landene.

Europa-Kommissionen deltager også i møderne og varetager sekretariatsfunktionen.



## Indholdsfortegnelse

TOC



## Indledning

### 1. Hvorfor har vi brug for denne vejledning?

Artikel 76 i forordning 883/2004<sup>1</sup> pålægger medlemsstaterne<sup>2</sup> at kommunikere med hinanden og udveksle erfaringer og bedste praksis for at fremme en ensartet anvendelse af EU-retten. 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 EU-bestemmelser. 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.

### 2. 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>3</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 erhvervmæssige 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 (*lex domicilii*).

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.

Det er vigtigt at fastlægge "bopælen", navnlig i forbindelse med ikke-erhvervsaktive personer eller personer, der arbejder i to eller flere medlemsstater.

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

<sup>1</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, s. 1, berigtiget i EUT L 200 af 7.6.2004, s. 1), senest ændret ved forordning (EU) nr. 465/2012 (EUT L 149 af 8.6.2012, s. 4) (herefter: forordning 883/2004 og forordning 465/2012).

<sup>2</sup> I det følgende henviser termen "medlemsstater" også til EØS EFTA-stater og Schweiz.

<sup>3</sup> Artikel 11, stk. 1, i forordning 883/2004.

<sup>4</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1), senest ændret ved forordning (EU) nr. 465/2012 (EUT L 149 af 8.6.2012, s. 4) (herefter: forordning 987/2009).



Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger (i det følgende benævnt Den Administrative Kommission) i afgørelse A2<sup>5</sup>.

Vejledningen er opdelt i fire dele:

- Del I om udstationering af arbejdstagere
- Del II om beskæftigelse i to eller flere medlemsstater
- Del III om fastsættelse af bopæl
- Del IV om overgangsbestemmelser

---

<sup>5</sup> Afgørelse nr. A2 af 12. juni 2009 om fortolkning af artikel 12 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om den lovgivning, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, som midlertidigt er beskæftiget uden for den kompetente stat (EUT C 106 af 24.4.2010, s. 5) (i det følgende benævnt "den administrative kommissions afgørelse A2").



## Del I: Udstationering af arbejdstagere

### 1. Hvilken socialsikringsordning 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 EU-bestemmelserne 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 beskæftigelsesstaten.

For at fremme arbejdstagernes frie bevægelighed og den frie udveksling af tjenesteydelser så meget som muligt og for at undgå unødvendige og omkostningsfulde administrative vanskeligheder, som ikke er i arbejdstagernes, virksomhedernes eller administrationernes interesse, giver de gældende EU-bestemmelser 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 socialsikringsordningen i den medlemsstat, hvor den virksomhed, som vedkommende er ansat i, er etableret (udsenderstaten), når arbejdstageren af denne virksomhed udsendes til en anden medlemsstat (beskæftigelsesstaten) i en begrænset periode (højst 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 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 EU-lovgivning?

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 til en anden medlemsstat for dér at udføre et arbejde **for hans regning**, fortsat omfattet af lovgivningen i udsenderstaten, forudsat at:

- varigheden af dette arbejde ikke påregnes at overstige 24 måneder *og*

<sup>6</sup> "Beskæftigelsesstaten" er den stat, en arbejdstager tager til for at udøve en lønnet beskæftigelse (eller selvstændig virksomhed) som defineret i artikel 1, litra a) og b), i forordning (EF) nr. 883/2004.

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



- den pågældende ikke udsendes for at afløse en anden udsendt person.

Udstationeringsordningerne har til formål at gøre det lettere for arbejdsgivere (og arbejdstagere), som har brug for at udsende ansatte 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 at udstationeringen er midlertidig, og at den ikke har til formål 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 en **arbejdsretlig tilknytning** (organisk bånd) mellem den udstationerede 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 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 udstationerede virksomhed og dens administration
- det antal administrativt ansatte, den udstationerede 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 udstationerede virksomhed har indgået med sine kunder og sine arbejdstagere



- antallet af kontrakter, som er gennemført i udsenderstaten og beskæftigelsesstaten
- den udstationerende virksomheds omsætning 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 udsenderstaten.

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 midlertidigt ansatte.

### Eksempel:

Virksomhed A fra medlemsstat X har fået en bestilling på at udføre malerarbejde i medlemsstat Y, som 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 en arbejdsretlig tilknytning mellem den udstationerende virksomhed og den udstationerede arbejdstager?

Der fremkommer på basis af fortolkningen af bestemmelserne og EU-Domstolens retspraksis samt daglig praksis en række principper for, hvornår der er tale om et en **arbejdsretlig tilknytning** 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

<sup>8</sup> Omsætningen kan i princippet vurderes på baggrund af virksomhedens offentliggjorte regnskaber for de 12 forudgående 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).





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 udstationerede virksomhed bevarer sin beføjelse til at pålægge arbejdstageren disciplinære sanktioner.

### 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 vedkommende 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. Vedkommende 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 vedkommende arbejder i medlemsstat B, to arbejdsgivere. Når arbejdstageren udelukkende arbejder i medlemsstat B, er vedkommende ifølge artikel 11, stk. 3, litra a), 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 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 en ansættelseskontrakt med virksomhed B for den periode, hvor vedkommende 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 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 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 socialsikringsordningen 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. Det er ikke nødvendigt, at arbejdstageren i denne periode arbejdede for den arbejdsgiver, der anmoder om udstationeringen. Betingelsen er ligeledes opfyldt af studerende eller pensionister eller andre, der på grund af bopæl er forsikret i og tilknyttet socialsikringsordningen 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 socialsikringsordningen "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, så de dér kan udføre arbejde for arbejdsgiver A's regning.
- b) Arbejdstager X påbegyndte sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni. Umiddelbart inden starten af ansættelsen boede vedkommende i medlemsstat A og var omfattet af lovgivningen i denne stat, idet vedkommende fulgte et fag på universitetet.
- c) Arbejdstager Y påbegyndte også sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni. Umiddelbart inden starten af ansættelsen boede vedkommende i medlemsstat A. Vedkommende var grænsearbejder og var som sådan omfattet af lovgivningen i medlemsstat C.

<sup>9</sup> Artikel 14, stk. 1, i forordning 987/2009.

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



- d) Arbejdstager Z, som også påbegyndte sin ansættelse hos arbejdsgiver A den 1. juni, havde arbejdet i medlemsstat A siden den 1. maj. På grund af dette ansættelsesforhold var vedkommende 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 socialsikringsordningen 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 til fortsat at anvende lovgivningen i udsenderstaten. Arbejdstager Y var imidlertid omfattet af lovgivningen i medlemsstat C umiddelbart inden den 1. juni. Eftersom vedkommende ikke var omfattet af lovgivningen i udsenderstaten umiddelbart inden sin udstationering, er vedkommende i princippet omfattet af lovgivningen i medlemsstat B, hvor vedkommende rent faktisk arbejder.

## 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 beskæftigelsesstat 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 EU-bestemmelserne 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 socialsikringsordningen i udsenderstaten 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 hos.

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 en **arbejdsretlig tilknytning** 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.

Forbuddet mod at erstatte en udstationeret person med en anden udstationeret person skal ikke kun ansues fra udsenderstatens synsvinkel, men også fra modtagerstatens. Den udstationerede arbejdstager kan ikke umiddelbart erstattes i modtagerstat A af en udstationeret arbejdstager fra samme virksomhed i den udstationerende medlemsstat B eller af en udstationeret arbejdstager fra en anden virksomhed i medlemsstat B eller af en udstationeret arbejdstager fra en virksomhed i medlemsstat C.

Set fra den udstationerende medlemsstats kompetente institutions synsvinkel kan betingelserne for udstationering ved vurderingen heraf se ud til at være opfyldt. Imidlertid forholder det sig sådan, at hvis en aktivitet i den modtagende virksomhed i medlemsstat A tidligere blev udført af en udstationeret arbejdstager fra den udstationerende medlemsstat B, kan denne arbejdstager ikke umiddelbart erstattes af en ny udstationeret arbejdstager fra en anden medlemsstat. Det har ingen betydning fra hvilken udstationerende virksomhed eller medlemsstat den nye udstationerede arbejdstager kommer – en udstationeret arbejdstager kan ikke umiddelbart erstattes af en anden udstationeret arbejdstager.

### **Eksempel (tidsbegrænset rammekontrakt):**

*X er et vikarbureau med speciale i at skaffe slagtere til opskæring af kød i medlemsstat A. Vikarbureau X indgår en kontrakt med slagteri Y i medlemsstat B: X sender arbejdstagere hertil med henblik på at forestå kødopskæring. Aflønningen*



*(fra slagteri Y til arbejdsgiver X) betales pr. ton opskåret kød. Det arbejde, der udføres af de forskellige udstationerede arbejdstagere, er ikke altid det samme, men i princippet kan alle udstationerede arbejdstagere blive bedt om at træde til et hvilket som helst sted i kødopskæringsprocessen. Hver arbejdstager udstationeres normalt 10 måneder. Kontrakten mellem arbejdsgiver X og slagteri Y er en rammekontrakt, som giver Y mulighed for at søge udstationerede slagtere i efterfølgende perioder (f.eks. hvert år), men rammekontrakten selv er ikke tidsbegrænset. Der er endvidere en arbejdsgiver Z, som er etableret i medlemsstat C, som sender sine arbejdstagere til slagteri Y. Efter nogen tid viser en undersøgelse, at kødopskæringen i slagteri Y i en årrække udelukkende og uden afbrydelse er blevet udført af udstationerede arbejdstagere fra arbejdsgiver X og Z.*

Det er et eksempel på uberettiget erstatning af en udstationeret arbejdstager med en anden udstationeret arbejdstager. Det personbårne dokument A1 bør trækkes tilbage af den udstedende institution, og arbejdstageren bør være omfattet af lovgivningen i beskæftigelsesstaten fra den dato, hvor den kompetente institution i udsenderstaten blev underrettet og fik kendskab til situationen i beskæftigelsesstaten. I tilfælde af svig kan tilbagetrækningen også ske med tilbagevirkende kraft.

Når en udstationeret arbejdstager erstattes af en anden udstationeret arbejdstager, skal den senest udstationerede arbejdstager være omfattet af lovgivningen om social sikring i beskæftigelsesstaten fra arbejdets begyndelse, fordi undtagelsen i artikel 12 i forordning 883/2004 ikke længere finder anvendelse for vedkommende.

## **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.

Ifølge denne regel er en person, **der normalt udøver selvstændig virksomhed i udsenderstaten**, og som skal udøve en **lignende** aktivitet i beskæftigelsesstaten, 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 afklare, om en arbejdsgiver normalt udøver sin virksomhed i udsenderstaten?**

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



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 virksomhed 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 udsenderstaten. 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 erhvervsplas i udsenderstaten.

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 udsenderstaten, 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 virksomhed", 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.

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



## 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 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.

- b) B kan benytte sig af bestemmelserne i artikel 12, stk. 2, eftersom vedkommende har til hensigt at tage til stat Y for at udøve en "lignende" aktivitet, dvs. en aktivitet inden for samme sektor (bygge- og anlægssektoren).
- c) 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.
- d) 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 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 attest A1 (den tidligere E 101-blanket) til den ansatte eller selvstændige erhvervsdrivende, der skal udstationeres til en anden medlemsstat, eller dennes arbejdsgiver. Denne attest bekræfter, at arbejdstageren hører under den særlige regel for udstationerede 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 udstationerede arbejdstagere.

## **12. Aftaler om undtagelser fra lovgivningen om udstationering**

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

Artikel 16 i forordning 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 være 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 være 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, skal der gå mindst to måneder, før der kan gives tilladelse til en ny udstationering for den samme arbejdstager, virksomhed og medlemsstat. Der kan dog under særlige omstændigheder gøres en undtagelse 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

<sup>13</sup> Se også Den Administrative Kommissions afgørelse A2.





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 i 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 A 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 i 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 1408/71<sup>14</sup>? Tæller disse perioder med i den 24-måneders periode, der er tilladt i henhold til forordning 883/2004?**

Forordning 883/2004 indeholder ingen udtrykkelige bestemmelser om sammenlægning af udstationeringsperioder efter 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 den samme arbejdstager, virksomhed og medlemsstat (med undtagelse af en artikel 16-aftale)<sup>15</sup>.

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

- a) E 101-blanket udstedt fra den 1.5.2009 til den 30.4.2010 → udstationeringen kan i henhold til forordning 883/2004 forlænges indtil den 30.4.2011.

<sup>14</sup> Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 149 af 5.7.1971, s. 2) (herefter: forordning 1408/71).

<sup>15</sup> Se også afgørelse nr. A3 af 17. december 2009 om sammenlægning af udstationeringsperioder uden afbrydelser, der er tilbagelagt i henhold til Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 (EUT C 149 af 8.6.2010, s. 3).



- b) E 101-blanket udstedt fra den 1.3.2010 til den 28.2.2011 → udstationeringen kan i henhold til forordning 883/2004 forlænges indtil den 28.2.2012.
- c) E 101-blanket udstedt fra den 1.5.2008 til den 30.4.2009 + E 102-blanket fra den 1.5.2009 til den 30.4.2010 → udstationeringen kan ikke forlænges i henhold til forordning 883/2004, eftersom den maksimale udstationeringsperiode på 24 måneder allerede er afsluttet.
- d) E 101-blanket udstedt fra den 1.3.2009 til den 28.2.2010 + E 102-blanket fra den 1.3.2010 til den 28.2.2011 → udstationeringen kan ikke forlænges i henhold til forordning 883/2004, eftersom den maksimale udstationeringsperiode på 24 måneder allerede er afsluttet.
- e) Anmodning om en udstationering fra den 1.4.2010 til den 31.3.2012. Denne periode hører ikke under bestemmelserne om udstationering i forordning 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 er, uanset årsagen (ferie, sygdom, undervisning i den udstationerende virksomhed osv.), ikke en gyldig grund til at forlænge udstationeringsperioden med en tilsvarende periode. Udstationeringen ophører derfor på datoen for afslutning af den fastlagte periode uanset antallet og varigheden af de hændelser, der har ført til suspension af arbejdet.

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 var 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.

### **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 en 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 og 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 garant 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 (arbejdsretlig tilknytning, 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<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Afgørelse nr. A1 af 12. juni 2009 om indførelse af en dialog- og forligsprocedure om dokumenters gyldighed, fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal anvendes, og tilkendelse af ydelser i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 (EUT C 106 af 24.4.2010, s. 1).

## Del II: Beskæftigelse i to eller flere medlemsstater<sup>17</sup>

### 1. Hvilken socialsikringsordning finder anvendelse på personer, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater?<sup>18</sup>

Der gælder særlige regler for personer, der normalt arbejder i to eller flere medlemsstater. Disse regler findes i artikel 13 i forordning 883/2004. Disse regler er udformet – lige som det er tilfældet med alle regler, der fastsætter hvilken lovgivning der skal anvendes - med det formål at sikre, at kun én medlemsstats socialsikringslovgivning finder anvendelse.

I den situation, hvor en person normalt har lønnet beskæftigelse, er første skridt at fastlægge, om **en væsentlig del af vedkommendes virksomhed udøves i bopælsmedlemsstaten<sup>19</sup>**:

- a) hvis svaret er **ja**, fastsættes det i artikel 13, stk. 1, at lovgivningen i **bopælsmedlemsstaten<sup>20</sup>** finder anvendelse.

#### 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 (40 % af sin arbejdstid), udfører han en "væsentlig del" af sin virksomhed dér. Det er den spanske lovgivning, der finder anvendelse.

- b) hvis svaret er **nej**, fastsættes det i artikel 13, stk. 1, at en person, der normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, er omfattet:

- (i) af lovgivningen i den **medlemsstat, hvor virksomheden har sit hjemsted eller forretningssted**, hvis vedkommende er **beskæftiget af én virksomhed eller arbejdsgiver**.

#### Eksempel:

Z er ansat af en virksomhed med hjemsted 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 en "væsentlig del" af sin virksomhed i Bulgarien. Græsk lovgivning finder anvendelse.

- ii) af lovgivningen i den **medlemsstat, hvor virksomhederne har deres hjemsted eller forretningssted**, hvis vedkommende er beskæftiget af to eller flere virksomheder, som begge har hjemsted eller forretningssted i samme medlemsstat.

<sup>17</sup> Artikel 13 i forordning 883/2004.

<sup>18</sup> Der gælder særlige bestemmelser for skibsbesætningsmedlemmer og fly- eller kabinebesætningsmedlemmer, for hvem der indføres en juridisk antagelse i artikel 11, stk. 4 og 5, i forordning 883/2004.

<sup>19</sup> Se punkt 3 for definitionen af "væsentlig del af virksomheden".

<sup>20</sup> Artikel 1, litra j), i forordning 883/2004 definerer bopæl som det sted, hvor en person har sit sædvanlige opholdssted. Elementerne til brug ved fastsættelse af bopæl er indeholdt i artikel 11 i forordning 987/2009.



### Eksempel:

Y er forsker ved et universitet i Nederlandene fire dage om ugen. Han bor lige på den anden side af grænsen til Belgien og rejser tre dage om ugen til Nederlandene; den fjerde dag arbejder han fra sit hjem i Belgien. Ud over arbejdet ved universitetet arbejder han en dag om ugen for et advokatfirma i Nederlandene. Y er beskæftiget af to arbejdsgivere, som begge har hjemsted i samme medlemsstat (Nederlandene). Eftersom Y ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten, er det lovgivningen i den medlemsstat, hvor arbejdsgiverne ligger, der finder anvendelse. Det er således nederlandsk lovgivning, der finder anvendelse.

iii) af lovgivningen i den medlemsstat, **hvor virksomhedens hjemsted eller forretningssted** er beliggende uden for bopælsmedlemsstaten, hvis den pågældende er beskæftiget af to virksomheder, hvoraf den ene har hjemsted i bopælsmedlemsstaten og den anden i en anden medlemsstat<sup>21</sup>.

### Eksempel:

X er virksomhedsleder for to selskaber: et i Polen og et i Tjekkiet. Hun bor i Polen nær den tyske grænse. Hver uge arbejder hun tre dage i Tyskland for det polske selskab. Hun arbejder for det tjekiske selskab en dag i Slovakiet og en dag i Tjekkiet.

X udfører ikke en væsentlig del af sin virksomhed i sin bopælsmedlemsstat (Polen). Hun arbejder for to selskaber, hvoraf det ene er beliggende i hendes bopælsmedlemsstat og det andet er beliggende uden for bopælsmedlemsstaten. I dette tilfælde er det lovgivningen i den anden medlemsstat (dvs. Tjekkiet), der bør finde anvendelse.

Denne regel blev indført ved forordning 465/2012 for at undgå en situation, hvor udøvelse af en mindre, men dog mere end en marginal virksomhed for en arbejdsgiver, hvis hjemsted eller forretningssted er beliggende i bopælsmedlemsstaten, kunne føre til, at man ville snige anvendelsen af bopælsmedlemsstatens lovgivning ind "ad bagdøren".

iv) lovgivningen i **bopælsmedlemsstaten**, hvis den pågældende er **beskæftiget af forskellige virksomheder eller arbejdsgivere**, hvis **hjemsted eller forretningssted befinder sig i forskellige medlemsstater uden for bopælsmedlemsstaten**

### Eksempel:

Y bor i Ungarn. Y har to arbejdsgivere, den ene i Østrig og den anden i Slovenien. Han arbejder én dag om ugen i Slovenien. De øvrige fire dage arbejder han i Østrig.

Selv om Y er beskæftiget af forskellige arbejdsgivere i forskellige medlemsstater uden for sin bopælsmedlemsstat (Ungarn), er det lovgivningen i

<sup>21</sup> Denne regel er en væsentlig ændring af artikel 13, stk. 1, efter ikrafttrædelsen af forordning (EU) nr. 465/2012. Yderligere oplysninger om, hvordan overgange mellem gældende lovgivning håndteres, findes i punkt 15.



bopælsmedlemsstaten, der finder anvendelse, da det ikke er muligt at udpege én medlemsstat, hvor vedkommendes arbejdsgiveres hjemsted eller forretningssted er beliggende uden for bopælsmedlemsstaten.

v) Hvis en person har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater **for en arbejdsgiver, der er etableret uden for Den Europæiske Unions område**, og hvis vedkommende er bosiddende i en medlemsstat uden at udøve væsentlig virksomhed dér, skal vedkommende 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.

Reglerne for personer, som normalt arbejder i to eller flere medlemsstater, svarer til dem, der findes i artikel 14 i forordning 1408/71, men er udtrykt i én central bestemmelse. De reviderede regler afskaffer de særlige bestemmelser i forordning 1408/71 vedrørende personer, der arbejder i den internationale jernbanesektor, landevejssektor og sektor for indre vandveje samt de særlige regler for tjenestemænd. De indfører også begrebet en "væsentlig del af virksomheden" for at fastslå, hvilken medlemsstat en person har det tætteste tilhørsforhold til med hensyn til socialsikringsdækning.

Disse regler finder anvendelse på en lang række beskæftigede, herunder på selvstændige (se punkt 9), internationale lastbilchauffører, tog- og lokomotivførere, internationale kurerer, it-eksperter, konsulenter og andre fagfolk, der arbejder i to eller flere medlemsstater.

Med ikrafttrædelsen af forordning 465/2012 er betingelsen om at udøve en "væsentlig del af sin virksomhed" den første, der finder anvendelse i alle situationer, hvor en person udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater. Der er **én undtagelse**, som skyldes den praktiske anvendelse af reglerne. Hvis bopælen for en person, der er beskæftiget af en eller flere arbejdsgivere eller virksomheder og hjemstedet eller forretningsstedet for denne persons arbejdsgiver(e) eller virksomhed(er) er beliggende i en og samme medlemsstat, er det altid lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, der finder anvendelse. I dette tilfælde er det ikke nødvendigt at fastlægge, om en væsentlig del af virksomheden 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>22</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 udøve to aktiviteter i to forskellige medlemsstater, og reglerne i artikel 13 finder anvendelse. Såfremt den ydelse, der udbetales i bopælsmedlemsstaten, skyldes "en væsentlig del" af personens beskæftigelse, vil denne person være omfattet af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten.

<sup>22</sup> F.eks. kontantydelse ved sygdom.



Medlemsstaterne er imidlertid nået til enighed om, at personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse i deres bopælsmedlemsstat, samtidig med at de udfører erhvervsmæssig beskæftigelse 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>23</sup>, og anbefaler, at aftaler, der indeholder denne løsning, indgås i medfør af artikel 16, stk. 1, i forordning 883/2004.

Hvis en person modtager en langtidsydelse<sup>24</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, fastlægges 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?

Det hedder i artikel 14, stk. 5, i forordning 987/2009, at en person, der "normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater", er en person, der samtidig eller skiftevis for samme virksomhed eller arbejdsgiver eller for forskellige virksomheder eller arbejdsgivere udøver en eller flere særskilte former for virksomhed i to eller flere medlemsstater.

Bestemmelsen blev vedtaget for at afspejle de forskellige sager, som EU-Domstolen allerede havde behandlet<sup>25</sup>. Hensigten er at dække alle tænkelige tilfælde af forskellige former for virksomhed med et grænseoverskridende element og at skelne virksomhed, der som regel omfatter flere medlemsstaters område fra den, der udøves undtagelsesvis eller midlertidigt.

**Aktiviteter, der udøves samtidigt**, omfatter tilfælde, hvor yderligere virksomhed i forskellige medlemsstater udøves samtidig under den samme eller forskellige ansættelseskontrakter. Den anden eller yderligere virksomhed kunne udøves i forbindelse med betalt orlov eller 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 vedkommende arbejdede som lønnet taxichauffør i weekender i en anden medlemsstat. Beskæftigede inden for international landevejstransport, som kører gennem forskellige medlemsstater for at levere varer, er også et eksempel på personer, som arbejder "samtidig" i to eller flere medlemsstater. Generelt er samtidig virksomhed et normalt aspekt af arbejdsmønsteret, og der er ikke noget skel mellem virksomhed i den ene eller den anden medlemsstat.

**Virksomhed, der udøves skiftevis**, omfatter tilfælde, hvor virksomheden ikke udøves samtidig på flere medlemsstaters område, men består i en række arbejdsopgaver, som udføres i forskellige medlemsstater efter hinanden. For at fastslå, om virksomheden udøves i på hinanden følgende perioder tager man ikke alene den

<sup>23</sup> For nærmere oplysninger henvises til Den Administrative Kommissions henstilling nr. U1 af 12.6.2009 (EUT C 106 af 24.4.2010).

<sup>24</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>25</sup> Se bl.a. sag 13/73 *Willy Hakenberg*, Sml. 1973, s. 935, sag 8/75 *Football Club d' Andlau*, Sml. 1975, s. 739, sag C-425/93 *Calle Grenzshop Sml.* 1995 I, s. 269.



forventede varighed af virksomheden i betragtning, men også arten af beskæftigelsen. Det er ikke relevant, hvor tit der skiftes, men en vis form for regelmæssighed i beskæftigelsen er påkrævet. F.eks. vil en forretningsrepræsentant, som år efter år rejser rundt i en medlemsstat for at stemme dørklokker i ni måneder og i årets resterende tre måneder vender tilbage til bopælsmedlemsstaten for at arbejde, kunne siges at udøve virksomhed på skift.

Bopælsmedlemsstaten skal ved fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, foretage en omhyggelig vurdering af de relevante forhold og sikre, at de oplysninger, som ligger til grund for A1-attesten, er korrekte<sup>26</sup>.

Ved denne vurdering er det først og fremmest vigtigt at fastslå, om perioderne med beskæftigelse i forskellige medlemsstater på tidspunktet for fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, følger efter hinanden med en vis regelmæssighed i løbet af de følgende 12 kalendermåneder. Til denne del af vurderingen er beskrivelsen af, hvilken form for arbejde der er udført ifølge ansættelseskontrakten, særlig vigtig.

For det andet skal den virksomhed, der er beskrevet i kontrakten/kontrakterne, stemme overens med den virksomhed, som arbejdstager formodentlig vil udøve. Ved vurderingen af de forhold, der skal ligge til grund for fastlæggelsen af gældende lovgivning, kan institutionen også tage i betragtning:

- hvordan ansættelseskontrakter mellem arbejdsgiver og arbejdstager tidligere er blevet gennemført i praksis
- hvordan ansættelseskontrakterne er blevet indgået (f.eks. om det er en "rammekontrakt", der ikke er særlig specifik med hensyn til den medlemsstat, hvor arbejdstager rent faktisk vil skulle arbejde), og
- hvad der kendetegner den virksomhed, arbejdstager skal udøve, og de betingelser, den skal udøves under.

Hvis vurderingen af den faktiske situation adskiller sig fra den, der bygger på ansættelseskontrakten, bør den kompetente myndighed tage udgangspunkt i vedkommendes *faktiske situation*, som vurderet, og ikke i ansættelseskontrakten<sup>27</sup>. Hvis den kompetente myndighed efter at have udstedt A1-attesten endvidere opdager, at den faktiske situation adskiller sig fra den situation, der er beskrevet i kontrakten, og den er i tvivl om, hvorvidt de oplysninger, A1-attesten bygger på, er korrekte, må den tage begrundelsen for at udstede attesten op til fornyet overvejelse og om nødvendigt trække den tilbage.

### Eksempel 1:

X bor i Estland og arbejder for en estisk underentreprenør i bygge- og anlægssektoren. Han er ansat til vagttjeneste efter såkaldte "rammekontrakter". Kontraktvilkårene betyder, at han kan blive bedt om at arbejde i Finland, Estland, Letland og Litauen. Det er mængden af arbejdet og kravene til opgaven der bestemmer, hvornår han sendes ud og for hvor længe. X arbejder først to måneder i Letland. Når arbejdet er

<sup>26</sup> Se analogt sag C-202/97 *Fitzwilliam*, Sml. 2000 I, s. 883, præmis 51, og C-178/97 *Banks*, Sml. 2000 I, s. 2005, præmis 38, Domstolens dom af 4. oktober 2012 i sag C-115/11 *Format*, [2012] endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser.

<sup>27</sup> Domstolens dom af 4. oktober 2012 i sag C-115/11, *Format* [2012], endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser.





udført, afsluttes rammekontrakten. Efter at have ventet på en ny opgave i to måneder, udfører han et nyt stykke arbejde i Litauen i ti måneder under en ny rammekontrakt.

I dette tilfælde arbejder X i én medlemsstat ad gangen efter hver kontrakt. Kontrakterne følger ikke umiddelbart efter hinanden, og det kan ikke ud fra kontraktbetingelserne i de enkelte kontrakter forudsiges, om X faktisk vil skulle arbejde i to eller flere medlemsstater i en periode på 12 kalendermåneder. Selv om rammekontrakten lagde op til, at X kunne arbejde samtidigt eller successivt i forskellige medlemsstater, blev dette **ikke afspejlet i den faktiske arbejdssituation**. Den faktiske arbejdssituation viser ikke et mønster med regelmæssigt arbejde i to eller flere medlemsstater, så med henblik på fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, kan vedkommende ikke siges "normalt" at udøve virksomhed i to eller flere medlemsstater.

### Eksempel 2:

Z bor i Ungarn og udøver to beskæftigelser i løbet af året. Fra november et år til april det efterfølgende år arbejder han i Østrig for en østrigsk virksomhed som skiinstruktør. Derefter vender han tilbage til Ungarn, hvor han er ansat på en gård til at høste grøntsager i perioden fra maj til oktober. Han har to ansættelseskontrakter – én for hver arbejdsgiver.

For at fastslå, om denne person normalt udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater, eller om han kun arbejder i én medlemsstat ad gangen, bør de planlagte aktiviteter udgøre beskæftigelse, der dækker flere medlemsstaters områder mere end en enkelt gang. Personen vil kun blive betragtet som en arbejdstager, der arbejder i to eller flere medlemsstater, hvis der er tegn på, at arbejdsmønstret forbliver det samme i de følgende 12 kalendermåneder. I tilfælde af sæsonarbejde er det relevant, at de aktiviteter, der skal finde sted i den næste medlemsstat, er forudsigelige. Er der allerede indgået en ansættelseskontrakt med en anden arbejdsgiver i en anden medlemsstat? Hvis ikke, kan det så på baggrund af arbejdsmønstret i de foregående 12 måneder konkluderes, at der har været et **fast arbejdsmønster** mellem de involverede medlemsstater? Er der uregelmæssige perioder mellem beskæftigelsen i en anden medlemsstat og ville de afbryde den "normale" arbejdsrytme i to medlemsstater? Hvis der ikke er klare tegn på et repetitivt arbejdsmønster, vil fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, ske på grundlag af den enkelte kontrakt og for hver enkelt medlemsstat og ikke i henhold til artikel 13 i forordning 883/2004.

Hvis en person skal arbejde uregelmæssigt i forskellige medlemsstater, ville situationen være omfattet af artikel 13, for så vidt som beskæftigelse i forskellige medlemsstater er en iboende del af arbejdsmønstret, og intervallet mellem arbejdsperioderne ikke er af en sådan længde eller karakter, at det ændrer arbejdsmønstret på en måde, så en person ikke længere "normalt" arbejder i to eller flere medlemsstater. Det er tænkeligt, at et usikkert eller uregelmæssigt arbejdsmønster ved den første vurdering af, hvilken lovgivning der finder anvendelse i de følgende tolv kalendermåneder, ville føre til den konklusion, at personen ikke normalt udøver virksomhed i to eller flere medlemsstater. Hvis der imidlertid ses et lignende arbejdsmønster i de efterfølgende tolv arbejds måneder, kan personen anses for at udøve virksomhed i to eller flere medlemsstater.



### Eksempel 3:

Z arbejder for et cirkus etableret i Italien. Hun har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med selskabet. Hun turnerer normalt i medlemsstaterne mellem januar og maj og er ca. en måned i hver medlemsstat, selv om det er vanskeligt på forhånd at sige, hvor og hvornår hun vil skulle arbejde.

På det tidspunkt, hvor bopælsmedlemsstaten skal træffe en afgørelse om, hvilken lovgivning der finder anvendelse, er det **forudsigtligt**, at Z normalt vil udøve virksomhed i udlandet ifølge sin ansættelseskontrakt. I hendes tilfælde er der derfor tale om virksomhed, der normalt udøves i en eller flere medlemsstater. Fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, sker derfor efter reglerne i artikel 13 i forordning 883/2004 sammenholdt med artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009.

Ved 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).

For at undgå eventuel manipulation af reglerne for gældende lovgivning skal **virksomhed af marginalt omfang** ikke medtages ved fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse på grundlag af artikel 13 i forordning 883/2004.

**Virksomhed af marginalt omfang** er virksomhed, der er fast, men ubetydelig med hensyn til tid og økonomisk gevinst. Det foreslås, at virksomhed, der tegner sig for mindre end 5 % af arbejdstagerens regulære arbejdstid<sup>28</sup> og/eller mindre end 5 % af dennes samlede løn, betragtes som en indikator for virksomhed af marginalt omfang. Tilsvarende kan arten af virksomhed, f.eks. virksomhed, der har en støttefunktion, virksomhed, der ikke er uafhængig, og virksomhed, der udøves fra hjemmet eller i hovedvirksomhedens tjeneste, være 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 vedkommende arbejder 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 i forordning 883/2004. I et sådant tilfælde behandles personen **med henblik på fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse**, som om han kun har virksomhed i én medlemsstat. Såfremt virksomheden af marginalt omfang er knyttet til en socialsikringsordning, skal bidragene betales i den kompetente medlemsstat for den samlede indkomst af alle former for virksomhed. Dette bidrager til at undgå misbrug, hvor f.eks. en person forpligtes til at arbejde i en meget kort periode i en anden medlemsstat, for at undgå, at lovgivningen i den "første" medlemsstat finder anvendelse. I sådanne tilfælde skal virksomhed af marginalt omfang ikke medtages ved fastlæggelsen af, hvilken

<sup>28</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 den sammenhæng skal vagttjeneste, der udføres af en arbejdstager efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på det sted, der er fastlagt af dennes arbejdsgiver, fuldt ud anses for at være arbejdstid, uanset at vedkommende under denne vagt ikke faktisk har udført vedvarende arbejde."



lovgivning der skal finde anvendelse. Virksomhed af marginalt omfang skal vurderes særskilt for hver enkelt medlemsstat og kan ikke akkumuleres.

Proceduren i artikel 16 i forordning 987/2009 forbliver gældende i alle tilfælde, hvor en person udøver virksomhed i en medlemsstat og virksomhed af marginalt omfang i en anden. Dette følger af ordlyden af artikel 16, som finder anvendelse på **alle tilfælde**, hvor en person udøver *virksomhed* i to eller flere medlemsstater uanset arbejdsmønstret.

### 3. Hvordan defineres "væsentlig virksomhed"?<sup>29</sup>

Ved en "**væsentlig del af virksomheden**", der udøves i en medlemsstat, forstås, 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 arbejdstagers beskæftigelse udføres i en medlemsstat, skal der tages hensyn til følgende vejledende kriterier:

- arbejdstiden 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.

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 fastlæggelsen af, hvilken medlemsstats lovgivning der skal finde anvendelse, også tages højde for den anslåede fremtidige situation i de følgende 12 kalendermåneder<sup>30</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 arbejdsmønstre eller opgavelister, være rimeligt at se på situationen i de foregående 12 måneder og at bruge dette til at vurdere væsentlig virksomhed. Hvis en virksomhed først er blevet stiftet for nyligt, kan vurderingen baseres på en passende kortere periode.

#### Eksempel:

X er computerkonsulent. Han arbejder i Østrig og Belgien for en virksomhed, der har hjemsted i Belgien. Han bor i Østrig, hvor han udøver 25 % af sin virksomhed. Eftersom han er bosiddende i Østrig og opfylder kravet om, at en væsentlig del af

<sup>29</sup> Artikel 14, stk. 8, i forordning 987/2009.

<sup>30</sup> Artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009.



hans virksomhed udøves i Østrig, er det denne stats lovgivning, der skal anvendes. Se punkt 1.a ovenfor. Hvis han udførte mindre end 25 % af sit arbejde (eller optjente mindre end 25 % af sin løn) i Østrig, ville det derimod være lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden har sit hjemsted eller forretningssted, der skulle anvendes (punkt 1.b.i).

P er tømrer. Han arbejder for en virksomhed med forretningssted i Frankrig, hvorfra han modtager sin løn. Han bor i Spanien, men i de seneste 12 kalendermåneder har han kun udøvet 15 % af sin virksomhed her. Hans arbejdsmønster vil formodentlig være det samme i de kommende 12 kalendermåneder. Det er fransk lovgivning, der finder anvendelse. Se punkt 1.b.i ovenfor.

T er ansat af to transportvirksomheder med forretningssted i Nederlandene. T har aldrig arbejdet i Nederlandene. Virksomheden tilbyder lastvognschauffører til forskellige internationale transportvirksomheder. T arbejder ikke i Nederlandene eller i Polen, hvor han er bosiddende. Da han ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten og modtager hele sin indkomst fra virksomhederne i Nederlandene, er det lovgivningen i den medlemsstat, hvor hans arbejdsgiver har hjemsted (uden for bopælsmedlemsstaten, dvs. Nederlandene), der finder anvendelse. Se punkt 1.b.ii ovenfor.

Z er advokat. Hun arbejder for to forskellige advokatfirmaer, et i Italien og et i Slovenien, hvor hun også bor. Det meste af hendes virksomhed udøves i Italien (40 %), og hun udøver ikke en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten (20 %). Den samlede indkomst fra Slovenien udgør heller ikke 25 %. Da hjemstedet for hendes arbejdsgivers kontor ligger uden for bopælsmedlemsstaten, er det italiensk lovgivning, der finder anvendelse. Se punkt 1.b.iii ovenfor.

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 punkt 1.b.iv ovenfor.

#### 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. Der findes dog en undtagelse for skibsbesætningsmedlemmer og fly- og kabinebesætningsmedlemmer. **Yderligere oplysninger om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på fly- og kabinebesætningsmedlemmer efter ikrafttrædelsen af forordning 465/2012 den 28. juni 2012, findes i punkt 4a.**

Dette afsnit i vejledningen har til formål at yde hjælp i forbindelse med behandlingen af de særlige samarbejdsaftaler, der gælder i den internationale transportsektor. Når det imidlertid klart fremgår af en første vurdering, at en arbejdstager har væsentlig



lønnen beskæftigelse i bopælsmedlemsstaten, burde der ikke være behov for, at institutionerne anvender de særlige kriterier, der foreslås i de følgende afsnit.

Ved **vurderingen af den "væsentlige del af virksomheden"** for denne gruppe af arbejdstagere er det opfattelsen, at arbejdstid er det mest relevante kriterium at basere en afgørelse 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 på tværs af grænser. Det kan derfor 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 faste arbejdsmønstre, faste ruter og anslåede transporttider. En person, der ønsker en afgørelse om, hvilken lovgivning der skal anvendes, bør fremlægge en 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 forbindelse foreslås det, at beskæftigelsen opdeles i forskellige elementer eller arbejdsforløb, og at der foretages en vurdering af beskæftigelsesomfanget i bopælsstaten baseret på antallet af elementer heri, opgjort i procent af det samlede antal arbejdsforløb i en given periode (som anført i punkt 3 bør vurderingen så vidt muligt baseres på arbejdsmønstre 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:**

En lastvognschauffør bor i Tyskland og er ansat af en nederlandsk transportvirksomhed. Arbejdstagerens beskæftigelse udøves primært i Nederlandene, Belgien, Tyskland og Østrig. I en given periode, f.eks. en uge<sup>31</sup>, lastes lastebilen 5 gange og tømmes 5 gange. I alt er der 10 elementer (5 pålæsninger og 5 aflæsninger). I løbet af den pågældende uge læsser 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 bopælsmedlemsstaten. 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 på alle forhold. Ved vurderingen af den væsentlige del af virksomheden indeholder forordningerne

<sup>31</sup> Perioden tjener kun som eksempel og til at gøre det enkelt. Det udelukker ikke fastlæggelsen af en 12-måneders periode til dette formål. Dette behandles i punkt 3.



særlige bestemmelser om en vurdering af arbejdstid og løn. Imidlertid skal disse i henhold til forordningerne anvendes som indikatorer i forbindelse med en samlet vurdering af en persons situation. I overensstemmelse hermed er det muligt for de udpegede institutioner, der er ansvarlige for fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der skal anvendes, at bruge andre foranstaltninger end dem, der er beskrevet i forordningerne og i denne vejledning, og som de finder bedre egnede til de særlige forhold, som de har at gøre med.

#### **4.a. Hvordan fastlægges det, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse på fly- og kabinebesætningsmedlemmer efter den 28. juni 2012?**

Forordning 465/2012<sup>32</sup>, som trådte i kraft den 28. juni 2012, henviser til "hjemmebasen" som det eneste afgørende kriterium ved fastlæggelsen af, hvilken socialsikringslovgivning der finder anvendelse på flyve- og kabinebesætningsmedlemmer<sup>33</sup>. Ved at indføre begrebet "hjemmebase" indførte lovgiver i artikel 11, stk. 5, i forordning 883/2004 en juridisk antagelse med henblik på at gøre det enklere at fastlægge, hvilken lovgivning der finder anvendelse på flybesætningsmedlemmer. Den lovgivning, der finder anvendelse, er direkte knyttet til "hjemmebasen", da dette er lokaliteten, hvor personen fysisk befinder sig, og hvor vedkommende har en tæt tilknytning for så vidt angår beskæftigelsen.

Alle nye kontrakter med fly- og kabinebesætningsmedlemmer, som indgås efter den 28. juni 2012, bør derfor vurderes på grundlag af den nye artikel 11, stk. 5. I henhold til artikel 19, stk. 1, i forordning 987/2009 er det, såfremt den pågældende person kun har én fast hjemmebase, den medlemsstat, hvor "hjemmebasen" er beliggende, der skal afgøre, hvilken lovgivning der finder anvendelse, og udstede det personbårne dokument A1. Fly- og kabinebesætningsmedlemmer, som blev ansat før den 28. juni 2012, påvirkes ikke af de nye regler, hvis deres situation er uændret, og de ikke anmoder om at blive omfattet af den nye regel (se punkt 15 og 16 i denne vejledning).

#### **Eksempel 1:**

Et kabinebesætningsmedlem ansættes den 1. september 2012. Hun bor i Belgien og arbejder fra en hjemmebase i Eindhoven i Nederlandene for et luftfartsselskab med hjemsted i Ungarn. Ifølge den nye regel i artikel 11, stk. 5, er hun omfattet af nederlandsk socialsikringslovgivning. Den nederlandske kompetente institution skal underrette hende og hendes arbejdsgiver om de forpligtelser, der følger af lovgivningen, og skal yde dem den nødvendige bistand til at overholde forpligtelserne. Den nederlandske kompetente institution skal på anmodning af den

<sup>32</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 465/2012 af 22. maj 2012 om ændring af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning (EF) nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 (EUT L 149 af 8.6.2012, s. 4).

<sup>33</sup> Hjemmebasen er den lokalitet, der af luftfartsforetøgenet i overensstemmelse med forordning (EØF) nr. 3922/91 for fly- og kabinebesætningsmedlemmer er angivet som den lokalitet, hvor besætningsmedlemmet normalt påbegynder og afslutter en tjenesteperiode eller en række tjenesteperioder, og hvor luftfartsforetøgenet under normale omstændigheder ikke er ansvarligt for indkvartering af det pågældende besætningsmedlem.



pågældende person eller arbejdsgiveren attestere<sup>34</sup>, at nederlandsk lovgivning finder anvendelse med angivelse af eventuel slutdato og betingelser.

Hvis fly- og kabinebesætningsmedlemmer har to eller flere hjemmebaser i forskellige medlemsstater, skal den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten fastlægge, hvilken stat der er den kompetente på grundlag af lovvalsreglerne i artikel 13 i forordning 883/2004<sup>35</sup>. Det samme gælder fly- og kabinebesætningsmedlemmer, som er ansat til korte, på hinanden følgende opgaver af blot nogle få måneders varighed i forskellige medlemsstater (f.eks. dem, som ansættes via vikarbureauer). Hvis de har ændret hjemmebase regelmæssigt inden for en periode på 12 kalendermåneder forud for den seneste fastlæggelse af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, eller hvis det er sandsynligt, at de regelmæssigt vil ændre hjemmebase inden for de næste 12 kalendermåneder, skal deres situation vurderes efter artikel 13, stk. 1, i forordning 883/2004. Proceduren i artikel 16 i forordning 987/2009 gælder disse situationer, hvilket betyder, at den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten skal afgøre, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse for den pågældende person.

## Eksempel 2:

En pilot bor i Trier i Tyskland og arbejder for to forskellige luftfartsselskaber med hjemsted i henholdsvis Luxembourg og Tyskland. Hjemmebasen for luftfartsselskab A er Luxembourg lufthavn, mens lufthavnen Frankfurt am Main er hjemmebase for luftfartsselskab B. Piloten anses ifølge den juridiske antagelse i artikel 11, stk. 5, i forordning 883/2004 for at udøve erhvervsvirksomhed i de to medlemsstater, hvor han har hjemmebase, dvs. Tyskland og Luxembourg. I denne usædvanlige situation med to hjemmebaser er det ifølge lovvalsreglerne i artikel 13 i forordning 883/2004 bopælsmedlemsstaten, der skal afgøre, hvilken lovgivning der finder anvendelse (artikel 16 i forordning 987/2009). Det betyder, at den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten skal vurdere, om en væsentlig del af pilotens samlede virksomhed udøves i Tyskland. Til det formål kan institutionen for fly- og kabinebesætningsmedlemmer benytte antallet af afgang og landinger og disses lokaliteter. Afhængigt af resultatet af denne vurdering vil tysk lovgivning finde anvendelse, såfremt en væsentlig del af den samlede virksomhed udøves der. I modsat fald vil luxembourgsk lovgivning finde anvendelse.

En midlertidig ændring af en hjemmebase, f.eks. på grund af efterspørgsel i højsæsonen i bestemte lufthavne eller luftfartsselskabets åbning af en ny "hjemmebase" i et andet land, fører ikke automatisk til en ændring af valget af den lovgivning, der finder anvendelse på den pågældende person. Korte opgaver kan håndteres ved hjælp af udstationeringsbestemmelserne, som giver mulighed for udstationering i op til 24 måneder, uden at der skal ændres ved lovvalget, forudsat at betingelserne for udstationering er opfyldt<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Personbåret dokument A1.

<sup>35</sup> Procedurene for at fastlægge, hvilken lov der finder anvendelse, er beskrevet i artikel 16 i forordning 987/2009.

<sup>36</sup> Se artikel 12 i forordning 883/2004, AK afgørelse A2 og del I i denne vejledning.



Hvis udstationeringsbestemmelserne ikke kan anvendes på situationen, og hjemmebasen hyppigt eller regelmæssigt ændres, bør dette ikke automatisk føre til hyppige ændringer i den lovgivning, der finder anvendelse på fly- og kabinebesætningsmedlemmer. Det følger af artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009, at vurderingen af, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse, bygger på det forventede arbejde i næstfølgende 12 kalendermåneder, og at den i princippet bør forblive stabil i denne periode. Som beskrevet i betragtning 18b i forordning 465/2012 og i punkt 6 i denne vejledning bør den såkaldte yoyoeffekt undgås. Det betyder, at fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, ikke bør ændres i en periode på mindst 12 måneder efter den seneste fastlæggelse, forudsat at der ikke er nogen væsentlig ændring i den pågældende persons situation, men kun en ændring i det sædvanlige arbejdsmonter.

### **Eksempel 3:**

Et vikarbureau med hjemsted i Cypern, som beskæftiger sig med luftfartssektoren, ansætter en pilot i august, som straks sættes til at arbejde for et luftfartsselskab, der opererer inden for EU. Luftfartsselskabets fly planlægges efter rejsebranchens behov. Luftfartsselskabet har flyvninger fra Spanien, og i september og oktober vil piloten have base i Madrid. Derefter vil piloten blive sendt til Italien, hvor han igen i en periode på to måneder skal arbejde for et andet luftfartsselskab med hjemmebase i Rom. Hjemmebasen skifter således mellem forskellige medlemsstater for piloten hver anden eller tredje måned.

Dette er et eksempel på en situation, hvor artikel 13 i forordning 883/2004 og artikel 16 i forordning 987/2009 finder anvendelse (skiftende virksomhed fra hjemmebaser i forskellige medlemsstater inden for 12 kalendermåneder efter eller forud for fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse). Det er pilotens bopælsmedlemsstat, der skal fastlægge, hvilken lovgivning der finder anvendelse, jf. artikel 13 i forordning 883/2004, og denne afgørelse skal forblive uændret i mindst de 12 efterfølgende kalendermåneder efter den seneste fastlæggelse af den lovgivning, der skal finde anvendelse (se artikel 14, stk. 10, i forordning 987/2009 og punkt 6 i denne vejledning).

Resultatet af eksempel 2 ville være, at det er den udpegede institution i pilotens bopælsmedlemsstat, der fastlægger, hvilken lovgivning der finder anvendelse, og at det afhængigt af vurderingen af de elementer, der er beskrevet i punkt 4, enten er lovgivningen i bopælsmedlemsstaten eller i den medlemsstat, hvor arbejdsgiver har hjemsted eller forretningssted, der finder anvendelse. Hvis det antages, at der ikke udøves en væsentlig del af virksomheden i bopælsmedlemsstaten, og at den cypriotiske arbejdsgiver er en reel virksomhed, jf. punkt 7, er det cypriotisk lovgivning, der skal finde anvendelse. Hvis der er tale om meget mobilt flypersonel, der er beskæftiget i luftfartssektoren f.eks. gennem vikarbureauer, foreslås det, at det for højst 12 kalendermåneder ad gangen fastlægges, hvilken lovgivning der finder





anvendelse, for at sikre at der regelmæssigt foretages en ny vurdering af personens arbejdsmønster og af afgørelsen om, hvilken lovgivning der finder anvendelse.

Begrebet "hjemmebase" for fly- og kabinebesætningsmedlemmer er et begreb i EU-retten. Dets brug i forordning 883/2004 som et referencepunkt for fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse, er som forordningen selv begrænset til EU's område. Begrebet kan ikke anvendes, hvis den pågældende person – selv om vedkommende er unionsborger – har sin hjemmebase uden for EU, hvorfra vedkommende foretager flyvninger til forskellige EU-medlemsstater. I en sådan situation finder den generelle lovvalgsregel for beskæftigelse i to eller flere medlemsstater fortsat anvendelse.

I det tilfælde, hvor en unionsborger er bosat i et tredjeland, men arbejder som fly- eller kabinebesætningsmedlem fra en hjemmebase i en medlemsstat, er det den pågældende medlemsstat, der har kompetence med hensyn til vedkommendes samlede beskæftigelse i EU. En tredjelandsstatsborger, som lovligt er bosiddende i en EU-medlemsstat, og som arbejder som fly- eller kabinebesætningsmedlem fra en hjemmebase i en anden medlemsstat, er omfattet af det materielle anvendelsesområde for artikel 1 i forordning (EU) nr. 1231/2010<sup>37</sup>. Det bliver derfor den medlemsstat, hvor hjemmebasen er beliggende, der er den kompetente, jf. artikel 11, stk. 5, i forordning 883/2004.

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

Se punkt 3. Hvordan defineres "væsentlig virksomhed".

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

Arbejdsaftaler, f.eks. for internationale transportarbejdere, kan jo være underlagt hyppige ændringer. Det ville hverken være praktisk eller i personens interesse, at afgørelsen om den lovgivning, der skal anvendes, revideres hver gang et arbejdstidsskema ændres. Når der først er truffet afgørelse om den lovgivning, der skal anvendes, bør den i princippet tidligst ændres efter 12 måneder, 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 yoyoeffekt, navnlig for meget mobile arbejdstagere, f.eks. arbejdstagere i den internationale transportsektor.

### Konklusion:

- Den lovgivning, der skal anvendes i henhold til artikel 13, stk. 1, i forordning 883/2004, skal fastlægges og i praksis forblive stabil i de følgende 12 kalendermåneder.

<sup>37</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010 af 24. november 2010 om udvidelse af forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der ikke allerede er omfattet af disse forordninger udelukkende på grund af deres nationalitet (EUT L 344 af 29.12.2010, s. 1) (herefter: forordning 1231/2010).



- Der skal tages hensyn til den anslåede fremtidige situation for de følgende 12 kalendermåneder. Den forventede fremtidige situation bygger på resultatet af en vurdering af ansættelseskontrakten sammenholdt med enhver beskæftigelse, som det kan forventes, at personen vil udøve på tidspunktet for anmodningen om en A1-attest (jf. punkt 2).
- Hvis der ikke er tegn på, at arbejdsmønstret vil blive ændret væsentligt i de følgende 12 måneder, skal den udpegede institution basere den samlede vurdering på ansættelseskontrakterne for og arbejdsaktiviteten i 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 arbejdsmønstret har ændret sig eller vil ændre sig væsentligt, kan vedkommende bede sin arbejdsgiver om en ny vurdering af, hvilken lovgivning der skal anvendes, inden 12-månedersperioden 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 vil dette føre til brugen af de arbejdsmønstre, der har været etableret siden starten af arbejdsforholdet, eller den skønnede arbejdsaktivitet i de følgende 12 måneder.

Det skal bemærkes, at de ordninger, der er beskrevet i dette punkt, alene vedrører en persons arbejdsmønster. Såfremt der opstår andre væsentlige ændringer i en persons situation i 12-månedersperioden, efter at der er truffet afgørelse om den lovgivning, der skal anvendes, f.eks. en ændring af beskæftigelse eller bopæl, skal personens og/eller dennes arbejdsgiver eller den kompetente institution i en medlemsstat, hvor vedkommende udøver sin virksomhed, underrette den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten, således at spørgsmålet om, hvilken lovgivning der finder anvendelse, kan blive undersøgt igen. Den udpegede institution skal tage afgørelsen om, hvilken lovgivning der finder anvendelse, op til fornyet overvejelse.

Som allerede anført står det naturligvis altid den udpegede institution frit for at revidere en afgørelse 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, hvilken 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. Hvordan fastlægges hjemstedet eller forretningsstedet?

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.

Betydningen af termen "**hjemsted eller forretningssted**" er med henblik på afsnit II i forordning 883/2004 defineret i artikel 14, stk. 5a, i forordning 987/2009 som værende det hjemsted eller det forretningssted, hvor virksomhedens væsentligste beslutninger træffes, og hvor den centrale administrations funktioner udføres.



Definitionen er affødt af den omfattende vejledning i EU-Domstolens retspraksis og andre EU-forordninger. 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 (C-73/06, *Planzer Luxembourg*) 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>38</sup>".

Som en specifikation af definitionen i artikel 14, stk. 5a, i forordning 987/2009 kan følgende kriterier tages i betragtning af institutionen i bopælsmedlemsstaten, 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 driftsanliggender
- det sted, hvor de primære finansielle funktioner, herunder bankforretninger, finder sted
- det sted, der i medfør af EU's forordninger udpeges som det sted, der er ansvarligt for forvaltning af dokumentation i relation til lovkravene til den specifikke branche, som virksomheden tilhører
- 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 virksomhed er beliggende, som han eller hun er knyttet mest til, for så vidt angår udførelsen af den lønnede aktivitet<sup>39</sup>. Denne virksomhed skal anses for at være

<sup>38</sup> Sag C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Sml. 2007 I, s. 5655, præmis 61.

<sup>39</sup> Se også sag C-29/10 *Koelzch* [2011], endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 42-45. Med hensyn til vejtransport kræves ifølge forordning (EF) nr. 1071/2009 om fælles regler om betingelser for udøvelse af vejtransporterhvervet og om ophævelse af Rådets direktiv 96/26/EF (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 keredokumenter opbevares, navnlig alle dokumenter vedrørende regnskaber og personaleforvaltning, dokumenter med oplysninger om køre- og hviletid samt andre



hjemstedet eller forretningsstedet, der ansætter den pågældende person i medfør af forordningerne.

Ved fastlæggelsen heraf 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, punkt 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>40</sup>. En institution i en anden medlemsstat, der fejlagtigt modtager en anmeldelse, bør straks fremsende denne anmeldelse til den udpegede institution i personens bopælsmedlemsstat. Hvis 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>41</sup> med henblik på fastlæggelsen af bopælsmedlemsstaten.

Den udpegede institution i **bopælsmedlemsstaten** skal afgøre, hvilken medlemsstats lovgivning der finder anvendelse, i overensstemmelse med procedurerne i denne vejledning. Afgørelsen skal træffes straks 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. Afgørelsen om den lovgivning, der skal anvendes, bliver endelig, medmindre den anfægtes inden for to måneder efter, at de udpegede institutioner er blevet underrettet 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 straks underrette den berørte person om dette forhold. Institutionen kan enten gøre brug af et brev eller det personbårne dokument A1 (attest om den lovgivning, der skal anvendes<sup>42</sup>). Hvis den kompetente institution udsteder et personbåret 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 personbåret dokument A1 for at tilkendegive, at der er tale om en foreløbig fastlæggelse, skal den udstede et nyt personbåret dokument A1 til den

dokumenter, som den kompetente myndighed skal have adgang til for at kunne kontrollere, om kravene i forordning (EF) nr. 1071/2009 er opfyldt.

<sup>40</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>41</sup> SED = struktureret elektronisk dokument. Se artikel 4 i forordning 987/2009.

<sup>42</sup> Se artikel 19, stk. 2, i forordning 987/2009.



berørte person, når afgørelsen om den lovgivning, der skal anvendes, er blevet endelig.

En institution kan ligeledes vælge at udstede et personbåret 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 den udpegede institution i bopælsmedlemsstaten, skal det personbårne dokument A1 trækkes tilbage med det samme og erstattes af et A1-dokument udstedt af den medlemsstat, der senest er blevet udpeget som kompetent. Der findes flere oplysninger om det personbårne dokument A1 i retningslinjerne om brugen af personbårne dokumenter<sup>43</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. Hvordan skal selvstændige, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater, behandles?**

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 vedkommende udøver en væsentlig del af sin virksomhed.

Kriterierne for vurderingen af væsentlig virksomhed og en persons interessecenter er beskrevet i punkt 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, hvilken lovgivning der skal anvendes, på grundlag af afsnit II i forordning 883/2004<sup>44</sup>. Selve virksomheden er fortsat relevant for

<sup>43</sup> Se <http://ec.europa.eu/social/>

<sup>44</sup> Det hedder i artikel 14, stk. 5b, i forordning (EF) nr. 987/2009, at der skal ses bort fra virksomhed af marginalt omfang i alle tilfælde, der er omfattet af artikel 13 i forordning (EF) nr. 883/2004.



anvendelsen af den nationale lovgivning om socialsikring; 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 lignende virksomhed i to eller flere medlemsstater. I førstnævnte tilfælde udøver personen virksomhed i en anden medlemsstat i én afgrænset periode. I sidstnævnte tilfælde er virksomhed i forskellige medlemsstater en normal del af, hvordan den selvstændige driver sin virksomhed.

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

En "væsentlig del af selvstændig virksomhed", der udøves i bopælsmedlemsstaten, betyder, at en kvantitativt væsentlig del af al den selvstændiges virksomhed udøves 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 i forbindelse med 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 være andre kriterier, der skal tages i betragtning.

#### **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, hvilken lovgivning der finder anvendelse på en selvstændig erhvervsdrivende, der arbejder i to eller flere medlemsstater, er de samme som dem, der gælder for en lønmodtager, som beskrevet



i punkt 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 vedkommende udøver en væsentlig del af sin virksomhed, er vedkommende omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor interessecentret for virksomheden befinder sig.

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

- det sted, hvor den pågældendes faste og permanente forretningssted er beliggende
- virksomhedens sædvanlige karakter eller varighed
- antallet af leverede tjenesteydelser og
- den pågældendes hensigter, således som det fremgår af omstændighederne.

Ud over ovennævnte kriterier skal der ved fastlæggelsen af, 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.

#### **Eksempel:**

XY er selvstændig erhvervsdrivende. Hun udøver 60 % af sin virksomhed i Østrig og arbejder ligeledes som selvstændig erhvervsdrivende i Slovakiet i 40 % af sin arbejdstid. Hun er bosiddende i Østrig. Østrigsk lovgivning skal anvendes, idet hun udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten.

Z er selvstændig erhvervsdrivende. Han udøver en del af sin virksomhed i Belgien og en del i Nederlandene. Han bor i Tyskland. Han har ikke et fast og permanent forretningssted, hvorfra han udøver sin virksomhed. Ikke desto mindre arbejder han for det meste i Nederlandene og har sin hovedindtægt der. Det er hans hensigt at opbygge sin virksomhed i Nederlandene, og han er i færd med at erhverve faste lokaler. Selv om Z ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i Nederlandene, har han til hensigt, som det fremgår af omstændighederne, at gøre Nederlandene til interessecentret for hans virksomhed. Z er omfattet af lovgivningen i Nederlandene.

### **14. Hvad er situationen for en person, der både udfører lønnet beskæftigelse og driver 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 ud over 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 punkt 1 ovenfor, der vil finde anvendelse, når det skal fastlægges, hvilken medlemsstat der er kompetent med hensyn til den virksomhed, der udøves som lønmodtager.





## Del III: Fastsættelse af bopæl

### 1. Hvornår spiller en persons "bopæl" en rolle i forbindelse med forordning 883/2004?

Lovvalgsreglerne for de gældende bestemmelser i forordning (EF) nr. 883/2004 tager overvejende udgangspunkt i princippet om *lex loci laboris*. Det betyder som hovedregel, at enhver person, der udfører lønnet beskæftigelse eller driver selvstændig virksomhed i en medlemsstat, i første omgang er underlagt lovgivningen i det land, hvor den økonomiske virksomhed rent faktisk udøves (artikel 11, stk. 3, litra a), i forordning 883/2004).

*Lex domicilii*, dvs. lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, finder dog anvendelse

- når en person ikke udøver økonomisk virksomhed (f.eks. pensionister, børn, studerende) i henhold til artikel 11, stk. 3, litra e), i forordning 883/2004, eller
- når en person udøver økonomisk virksomhed i to eller flere medlemsstater, eller når en arbejdstager har flere arbejdsgivere (artikel 13 i forordning (EF) nr. 883/2004)<sup>45</sup>.

"Bopæl" spiller også en væsentlig rolle som lovvalgsregel i tilfælde af mulige overlappende ydelser:

- Artikel 17: ret til naturalydelser ved bopæl i en anden medlemsstat end den kompetente medlemsstat
- Artikel 23: ret til naturalydelser for pensionister
- Artikel 58: ydelse af tillæg
- Artikel 65: ret til arbejdsløshedsydelse for en arbejdsløs person, der har bopæl i en anden medlemsstat end den kompetente medlemsstat
- Artikel 67: ret til familieydelser til familiemedlemmer, der har bopæl i en anden medlemsstat
- Artikel 68: prioritetsregler i tilfælde af overlappende ret til familieydelser
- Artikel 70: særlige ikke - bidragspligtige kontantydelse.

### 2. Hvordan defineres udtrykket "bopæl"?

I artikel 1, litra j) og k), i forordning 883/2004 skelnes der mellem "bopæl" og "ophold": Bopæl defineres som det sted, hvor en person har sit *sædvanlige* opholdssted, mens ophold betyder *midlertidigt* ophold.

I henhold til Domstolen er "bopælsmedlemsstaten" "den stat, hvor de pågældende personer har deres faste bopæl, og hvor deres sædvanlige interessecenter ligeledes befinder sig". Den tilføjer også, at der "[s]åledes [...] navnlig [skal] tages hensyn til arbejdstagerens familiemæssige situation, årsagerne til udrejsen, bosættelsens

<sup>45</sup> Medmindre andre elementer i denne artikel gør sig gældende.



varighed og kontinuitet, om han i givet fald har fast beskæftigelse, samt arbejdstagerens hensigt, således som den fremgår af de samlede omstændigheder".<sup>46</sup>

Det sædvanlige interessecenter fastsættes på baggrund af en gennemgang af sagens faktiske omstændigheder, hvor der skal tages hensyn til samtlige forhold, som kan begrunde den pågældendes faktiske valg af et land som bopælsland.<sup>47</sup>

Denne betydning af udtrykket "bopæl" har et fællesskabsretligt indhold<sup>48</sup>, dvs. at det pr. definition anvendes identisk ved alle ydelser med henblik på anvendelsen af forordning 883/2004 og forordning 987/2009<sup>49</sup>. Det betyder, at det ved enhver henvisning til udtrykket "bopæl" i de to forordninger er den fællesskabsretlige definition, der gælder, navnlig i forbindelse med lovvalgsreglerne.

Da de to forordninger ikke harmoniserer, men blot koordinerer, medlemsstaternes sociale sikringsordninger, kan medlemsstaterne i princippet selv fastlægge yderligere betingelser (i deres nationale lovgivning) for retten til at modtage særlige ydelser eller for at være omfattet af en bestemt social sikringsordning, forudsat at disse betingelser er i overensstemmelse med EU-lovgivningen og især med de grundlæggende principper om ligebehandling og ikke-diskrimination af migranter. Hvis disse ekstra betingelser omhandler minimumsbopælsperioder, skal de perioder, der er tilbagelagt i andre medlemsstater, jf. artikel 6 i forordning 883/2004, medregnes i nødvendigt omfang.

De ekstra betingelser kan også skyldes, at den nationale lovgivning fastsætter "bopæl" i en medlemsstat i henhold til en national definition af "bopæl". En sådan national definition kunne kræve færre, anderledes eller flere kriterier, f.eks. i forbindelse med retten til ydelser, der også skal være i overensstemmelse med EU-lovgivningen.<sup>50</sup>

Udtrykket "ophold"<sup>51</sup> er kendetegnet ved dets midlertidige karakter og personens hensigt om at vende tilbage til sin bopæl, så snart det underliggende formål med opholdet i et andet land er opnået. Et "ophold" kræver derfor, at den pågældende person fysisk befinder sig uden for sit sædvanlige opholdssted.

Eftersom reglerne i den gældende lovgivning tager udgangspunkt i det forhold, at alle, der er dækket af forordningernes anvendelsesområde, alene er undergivet lovgivningen i én medlemsstat<sup>52</sup>, kan det udledes heraf, at sådanne personer kun kan have én bopæl i forordningernes forstand.<sup>53</sup>

Det kan også udledes heraf, at en sådan person skal have en bopæl, da der ellers vil opstå en negativ kompetencekonflikt med hensyn til, hvilken lovgivning der er gældende, hvilket forordningerne netop søger at forhindre.

<sup>46</sup> Sag C-90/97, *Swaddling*, Sml. 1999 I, s. 1075, præmis 29.

<sup>47</sup> Sag C-76/76, *Di Paolo*, Sml. 1977, s. 315, præmis 17-20, og sag C-102/91 *Knoch*, Sml. 1992 I, s. 4341, præmis 21 og 23.

<sup>48</sup> Sag C-90/97, *Swaddling*, Sml. 1999 I, s. 1075, præmis 28.

<sup>49</sup> Betydningen af udtrykket "bopæl" er den samme ved anvendelsen af forordning 1408/71 og forordning 574/72.

<sup>50</sup> For så vidt angår indførelsen af en opholdsretsprøve, henvises der til sag C-140/12, *Brey*, endnu ikke offentliggjort, og til udviklingen i Domstolens retspraksis på området.

<sup>51</sup> Eller en anden form for tilstedeværelse i en medlemsstat, der ikke er det sædvanlige opholdssted.

<sup>52</sup> Artikel 11, stk. 1, i forordning 883/2004.

<sup>53</sup> Sag C-589/10, *Wencel*, endnu ikke offentliggjort, præmis 43-51.



Denne bopæl skal ikke nødvendigvis ligge inden for forordningernes territoriale anvendelsesområde, dvs. den kan også ligge i et tredjeland (f.eks. erhvervsrepræsentanter eller andre omrejsende arbejdstagere, der har fast adresse i et tredjeland, og som af erhvervmæssige formål rejser i forskellige medlemsstater, men vender hjem til deres hjemland i de mellemliggende perioder mellem rejserne<sup>54</sup>).

### 3. Kriterier for fastsættelse af bopæl

Med udgangspunkt i de af Domstolen udpegede kriterier for fastsættelse af bopælen, jf. artikel 1, litra j), i forordning 883/2004, er der indført en bestemmelse i artikel 11 i forordning 987/2009, som giver mulighed for at fastsætte en persons bopæl "[h]vis der er uenighed mellem institutioner i to eller flere medlemsstater". Formålet med den nye artikel er at skabe et redskab til at sikre, at der i de ekstraordinære tilfælde, hvor to institutioner ikke kan blive enige om bopælen, alligevel altid vil kunne udpeges en medlemsstat som bopælsmedlemsstat.

For at fastsætte en persons **interessecenter** skal disse institutioner i henhold til artikel 11, stk. 1, i forordning (EF) nr. 987/2009 i fællesskab foretage "en samlet vurdering" af alle tilgængelige oplysninger om relevante forhold, der i givet fald kan omfatte flere kriterier.

**Kriterierne for fastsættelse af bopæl** er udtrykkeligt ikke-udtømmende (ordet "navnlig" anvendes i Domstolens *Swaddling*-sag, og i artikel 11 i forordning 987/2009 hedder det "bl.a. kan omfatte") og finder anvendelse, når en persons bopæl skal fastsættes:

- familiesituation (familiemæssig stilling og familiemæssige bånd)
- varighed og kontinuitet af personens tilstedeværelse i medlemsstaten<sup>55</sup>
- beskæftigelsessituation (arten af og de specifikke forhold i forbindelse med den virksomhed, der udøves, navnlig det sted, hvor denne virksomhed sædvanligvis udøves, virksomhedens faste karakter og en arbejdskontrakts varighed)
- udøvelsen af ulønnet virksomhed
- når det drejer sig om studerende, deres indtægtskilde
- vedkommendes boligsituation, især hvor fast den er
- den medlemsstat, hvor den pågældende anses for at have skattemæssig bopæl
- årsag til flytningen
- hensigten, således som den fremgår af de samlede omstændigheder.

I kriterierne skelnes der mellem de elementer, der vedrører de objektive kendetegn ved sædvanlig bopæl, f.eks. varighed og kontinuitet af tilstedeværelsen i medlemsstaten, og de elementer, der vedrører personens situation. Alle disse kriterier er rent faktuelle, dvs. at de vurderes uanset deres lovlighed (f.eks. spiller arten af og de specifikke forhold i forbindelse med den lønnede beskæftigelse også en rolle ved ulovlig beskæftigelse).

<sup>54</sup> Sag C-13/73, *Hakenberg*, Sml. 1973, s. 935, præmis 29-32.

<sup>55</sup> Der kan dog ikke stilles krav til en bestemt minimumsbopælsperiode, jf. sag C-90/97, *Swaddling*, Sml. 1999 I, s. 1075, præmis 30.



Vedkommendes hensigt skal også vurderes, "således som den fremgår af de samlede omstændigheder". Det betyder, at vurderingen skal underbygges af faktuelle oplysninger, dvs. der kan kun tages hensyn til dem, når de er understøttet af objektive forhold og omstændigheder. Det er ikke tilstrækkeligt med en simpel erklæring om, at en person antager eller ønsker at have sin bopæl et bestemt sted.

I tilfælde hvor artikel 11 i forordning 987/2009 finder anvendelse, dvs. når der er uenighed mellem institutioner i to eller flere medlemsstater om fastsættelse af en persons bopæl, fastsætter artikel 11, stk. 2, i forordning 987/2009, at hvis der ikke findes en løsning efter hensyntagen til diverse kriterier med udgangspunkt i de relevante forhold, betragtes den pågældende persons hensigt som afgørende.

En person, der flytter til et andet land uden at opretholde væsentlige forbindelser til oprindelseslandet, kan ikke længere betragtes som havende bopæl i det pågældende land, selv hvis vedkommende har til hensigt at vende tilbage dertil. Det gælder f.eks., hvis vedkommende ikke efterlader et familiemedlem, en bolig eller lejebolig eller en adresse, hvorpå han stadig kan kontaktes i oprindelseslandet.

Ovennævnte elementer eller kriterier til fastsættelse af en persons bopæl er ikke udtømmende. De finder kun anvendelse "i givet fald", dvs. at ikke alle kriterierne kan anvendes i alle situationer. De er udledt af Domstolens relevante retspraksis og artikel 11, stk. 1, i forordning 987/2009, men andre kriterier kan også gøre sig gældende.

Institutionerne antager ofte blot, at bopælen er identisk med det sted, som en person har angivet som værende vedkommendes hjemadresse. Selv om registreringen kan antages som en angivelse af personens hensigt, er det dog på ingen måde afgørende, og det kan ikke anvendes som betingelse for, at en person har bopæl et bestemt sted.

Selv om de forskellige kriterier, som Domstolen har identificeret, og som er omhandlet i artikel 11, stk. 1, i forordning 987/2009, ikke altid har samme vægtning eller betydning, er de på den anden side ikke hierarkisk opdelt. Der findes ikke et enkelt afgørende kriterie, derimod skal hvert enkelt tilfælde vurderes ud fra de enkelte elementer med udgangspunkt i en samlet vurdering af alle de relevante forhold og omstændigheder.

#### **4. Eksempler på tilfælde, hvor det kan være svært at fastsætte bopælen**

Det kan være særlig svært at fastsætte en persons bopæl i to tilfælde:

- a) når meget mobile personer ofte flytter fra en medlemsstat til en anden, eller når de bor i to eller flere forskellige medlemsstater på samme tid (= en positiv konflikt mellem mere end én mulig bopæl), og
- b) når en person lever under forholdsvis ustabile forhold, f.eks. i midlertidig bolig, på hospitalet, et kollegie eller et fængsel, som vedkommende kun anser for at være en midlertidig situation, men hvor vedkommende ikke har sædvanligt ophold eller fast adresse andetsteds (= en negativ konflikt, når der ikke findes et åbenlyst sædvanligt opholdssted).



Følgende **eksempler** tjener kun som vejledning og til yderligere præcisering i visse forenkede situationer. De fritager ikke institutionen fra at vurdere hvert enkelt tilfælde i henhold til de specifikke forhold og omstændigheder.

Formålet med eksemplerne er at gøre opmærksom på specifikke forhold, der kan være fælles for flere tilfælde, selv om de fleste konkrete tilfælde kan omfatte mere end blot et specifikt forhold, samt at vise, hvordan disse specifikke forhold bør vægtes, for så vidt angår bopæl. Eksemplerne kan dog ikke anvendes til at vurdere eller bestemme, hvilket lands lovgivning der finder anvendelse i en given situation, eller hvilket land der skal dække ydelserne.

Eksemplerne illustrerer de begrundelser, der kan ligge til grund for en bestemt løsning på baggrund af de tilgængelige oplysninger, men de udelukker ikke, at en samlet vurdering af alle de relevante forhold og omstændigheder kunne føre til et andet resultat, der er foranlediget af yderligere eller andre aspekter af en sag. Det er også vigtigt at bemærke, at de beskriver situationer på et specifikt tidspunkt, og at der kan foretages en anden vurdering af bopælen, hvis den pågældende situation varer ved i længere tid, eller hvis omstændighederne med tiden ændrer sig på anden vis.

#### 4.1. Grænsearbejdere

A er belgisk statsborger og bor med sin kone og to børn i Belgien. Han arbejder i Frankrig, hvor han har lejet en lejlighed. Han vender normalt tilbage til sin familie hver weekend.

##### Vurdering

A tilbringer det meste af sin tid i Frankrig. Det er også her, han har sin stabile beskæftigelse og sædvanligvis udfører sin økonomiske aktivitet. På den anden side tyder hans bolig- og familiesituation klart på, at hans interessecenter fortsat er i Belgien. Han opretholder nære forbindelser med sin familie og familiens hjem, som han regelmæssigt vender tilbage til i weekenderne. Det viser, at han kun har til hensigt at blive midlertidigt i Frankrig og kun så længe, det er nødvendigt på grund af hans arbejde.

##### Konklusion

Da A kun har til hensigt at blive midlertidigt i Frankrig, og eftersom han fortsat opretholder nære forbindelser til sin familie i Belgien, ligger hans største interessecenter og derfor også hans sædvanlige opholdssted stadig i Belgien. A er en typisk grænsearbejder, jf. artikel 1, litra f), i forordning 883/2004<sup>56</sup>.

#### 4.2. Sæsonarbejdere

B er en polsk studerende, der arbejder som tjener på et hotel på et østrigsk skisportssted fra jul til april måned. I den periode sover han på et mindre værelse på det hotel, hvor han er ansat. Efter ansættelsesperiodens udløb har han til hensigt at vende tilbage til Polen og bo hos sine forældre.

<sup>56</sup> Sag 76/76, *Di Paolo*, Sml. 1977, s. 315, præmis 17-20.



### Vurdering

I modsætning til det foregående eksempel vender B ikke regelmæssigt tilbage til sit hjemland i løbet af sit sæsonarbejde. Hans boligsituation i Østrig viser dog tydeligt, at han ikke har til hensigt at bo der permanent. Han bor udelukkende i Østrig på grund af sit arbejde. Han har ikke stabil permanent beskæftigelse, men blot en arbejdskontrakt for en begrænset periode. Hans hensigt om at vende tilbage til sit hjemland efter ansættelsesforholdets ophør, som understøttes af de faktiske omstændigheder vedrørende hans bolig- og arbejdsforhold, tyder på, at han hele tiden har opretholdt sit sædvanlige opholdssted i Polen.

### Konklusion

B opholder sig lige som de fleste sæsonarbejdere kun midlertidigt i beskæftigelseslandet og opretholder derfor sin bopæl i sit oprindelsesland i løbet af perioden med sæsonarbejde.

## **4.3. Udstationerede arbejdstagere (A)**

C bor med sin familie i Frankrig. Han udstationeres af sin arbejdsgiver til Belgien i to år. Han vender tilbage til Frankrig i løbet af sin ferie for at besøge sin familie. I overensstemmelse med beskatningsaftalen mellem Frankrig og Belgien betaler han kun indkomstskat i Frankrig i de første seks måneder, hvorefter han betaler indkomstskat i Belgien. Han har til hensigt at vende tilbage til sin familie i Frankrig, efter at ansættelsesforholdet i Belgien er ophørt.

### Vurdering

Udstationeringer er tidsbegrænsede og derfor i deres natur midlertidige. Det forhold at C's familie fortsat har bopæl i Frankrig under udstationeringen tyder på, at han opretholder sit sædvanlige opholdssted i sit oprindelsesland i løbet af udstationeringen.

Dette ændres ikke ved, at beskatningsaftaler normalt fastsætter, at skatten udelukkende betales i oprindelseslandet i de første seks måneder af udstationeringen og derefter i beskæftigelseslandet.

### Konklusion

C har fortsat bopæl i oprindelseslandet (Frankrig), også under udstationeringen.

## **4.4. Udstationerede arbejdstagere (B)**

D bor med sin familie i Frankrig. Han udstationeres af sin arbejdsgiver til Belgien i to år. Han udlejer sit hus i Frankrig til en anden familie og flytter med sin egen familie til sit nye arbejdssted i Belgien.

### Vurdering

I modsætning til det foregående eksempel flytter D med sin familie til det nye beskæftigelsesland under udstationeringen. Da han har lejet sit hus i Frankrig ud til en anden familie, har han ikke til hensigt regelmæssigt at vende tilbage dertil.

### Konklusion

Både D's familie- og beskæftigelsessituation tyder på, at han reelt har flyttet sit interessecenter til Belgien og dermed har bopæl der under udstationeringen.



#### 4.5. Studerende (A)

E er studerende. Hans forældre bor i Belgien, men han studerer i Paris, hvor han har lejet en lille lejlighed. Hans forældre betaler for studierne. Han vender tilbage til sine forældre hver weekend.

##### Vurdering

E's studier udgør ulønnet virksomhed, som er et af elementerne i artikel 11, stk. 1, i forordning 987/2009. På den anden side betaler hans forældre hans studier, og de forsørger ham stadig. Når det drejer sig om studerende, udgør deres indtægtskilde et særligt kriterie, der skal tages hensyn til, jf. artikel 11, stk. 1, i forordning 987/2009.

##### Konklusion

Det forhold, at D vender tilbage til sine forældre hver weekend, og at han stadig forsørges af sine forældre, som også betaler hans studier, er et tydeligt tegn på, at hans sædvanlige opholdssted stadig er i Belgien, hvor hans forældre bor.

#### 4.6. Studerende (B)

F er studerende. Hans forældre bor i Belgien, men han studerer i Frankrig, hvor han har lejet en lille lejlighed. Han har fået tildelt et fransk stipendium, som dækker alle hans udgifter. Han tilbringer de fleste af sine weekender i Frankrig med sine venner.

##### Vurdering

I dette tilfælde taler de fleste af elementerne i artikel 11, stk. 1, i forordning 987/2009 (ulønnet virksomhed, indtægtskilde, boligsituation) for, at det kan antages, at F har flyttet sit interessecenter til Frankrig.

##### Konklusion

Da F tjener sit udkomme i Frankrig og lever et uafhængigt liv der, kan han betragtes som havende bopæl der.

#### 4.7. Pensionister (A)

G er en tysk pensionist. Han ejer et hus med have i Tyskland. Han har tilbragt størstedelen af sine ferier i Spanien med sin kone. Da han går på pension, køber de en lille lejlighed i den ferieby i Spanien, hvor de har tilbragt de fleste af deres ferier. De bor nu halvdelen af året i lejligheden i Spanien og den anden halvdel af året i deres hus i Tyskland.

##### Vurdering

I sådan en situation giver varigheden og kontinuiteten af deres tilstedeværelse i hverken Tyskland eller Spanien eller deres familiesituation en klar løsning. Man kunne antage, at han flytter bopæl hver sjette måned, men en sådan antagelse af to skiftende bopæle inden for et år bør undgås.

Det forhold at G og hans kone ejer deres hus i Tyskland og kun har en mindre lejlighed i Spanien, at de er tyske statsborgere, at de overvejende har tilbragt deres aktive liv i Tyskland, og at de (kun) modtager tysk pension taler for antagelsen af, at



de opretholder størst forbindelse til Tyskland, dvs. det væsentligste personlige, sociale og økonomiske interessecenter, selv i de perioder de tilbringer i Spanien.

#### Konklusion

G og hans kone har fortsat bopæl i Tyskland , selv i de perioder de bor i Spanien.

#### **4.8. Pensionister (B)**

H er britisk statsborger og beslutter at flytte med sin kone til Portugal, da han bliver pensioneret. Han køber et hus i Portugal, men beholder sit hus i Det Forenede Kongerige, som parrets datter nu bor i med sin familie. De anser dog ikke deres nye hus i Portugal for at være deres "bopæl" og antager, at deres bopæl fortsat er i Det Forenede Kongerige.

#### Vurdering

I modsætning til det foregående eksempel tilbringer H og hans kone det meste af deres tid i Portugal. De ejer stadig et hus i Det Forenede Kongerige, men det bor deres børn i med deres familie. De opretholder stadig en vis kulturel og økonomisk forbindelse til Det Forenede Kongerige, hvor de er vokset op, hvor de har tilbragt det meste af deres aktive liv, og hvor de modtager deres pension, men det forhold, at de reelt og fuldstændigt har flyttet deres hjem til Portugal, har stadig forrang.

#### Konklusion

På trods af deres erklærede hensigt om det modsatte, skal H og hans kone alligevel betragtes som havende bopæl i Portugal.

#### **4.9. Ikke-erhvervsaktive og meget mobile personer (A)**

I er enlig og arbejdsløs. For at finde arbejde forlader han sit familiehjem og flytter til en anden medlemsstat, hvor han ikke har nogen registreret adresse og intet fast arbejde, men blot tilbringer natten i en vens lejlighed. Han prøver at tjene til livet ved at spille musik og samle penge på gaden.

#### Vurdering

I har ingen nære sociale eller økonomisk forbindelser til den medlemsstat, han nu bor i. Han har heller ikke et fast hjem eller fast adresse i landet. Det kan derfor antages, at han fortsat har bopæl, der hvor hans familie bor, idet det er det mest stabile element ved hans situation.

#### Konklusion

I opretholder sin bopæl i oprindelseslandet i den tid, han opholder sig i en anden medlemsstat.

#### **4.10. Ikke-erhvervsaktive og meget mobile personer (B)**

J er enlig og arbejdsløs. For at finde arbejde opsiger han lejekontrakten til sin lejlighed i sit hjemland og tager til en anden medlemsstat, idet han tager alle sine personlige ejendele med sig. Han opretholder ikke en adresse i sit oprindelsesland og erklærer, at han ikke har til hensigt at vende tilbage.





### Vurdering

J har ingen nære sociale eller økonomiske forbindelser til det land, han nu lever i. Han har heller ikke et stabilt hjem eller fast adresse i landet. Han har dog også helt skåret forbindelsen til sit oprindelsesland, og har heller ikke noget sædvanligt opholdssted der længere. Erklæringen om hans hensigt understøttes derfor af de faktiske omstændigheder.

### Konklusion

Selv om J betragter sit nuværende ophold i en vens lejlighed som værende en "midlertidig" løsning, skal det antages som værende hans sædvanlige opholdssted, jf. artikel 1, litra j), i forordning 883/2004, eftersom han ikke har opretholdt nære forbindelser til et andet sted og derfor ikke kan betragtes som havende bopæl andetsteds.



## Del IV: Overgangsbestemmelser

### 1. Findes der særlige ordninger, hvor det allerede er fastlagt, hvilken lovgivning der skal anvendes i henhold til forordning 1408/71 eller forordning 883/2004 inden den 28. juni 2012?

I artikel 87, stk. 8, og artikel 87a 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 vedkommende allerede var omfattet af i henhold til forordning 1408/71 eller forordning 883/2004, som denne blev anvendt inden den 28. juni 2012, 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, og artikel 87a er, at en person som følge af ikrafttrædelsen af forordning 883/2004 eller forordning 465/2012 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>57</sup> eller afsnit II i forordning 883/2004 inden den 28. juni 2012.

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

Formålet med denne bestemmelse er at forhindre mange ændringer af, hvilken lovgivning der skal anvendes i forbindelse med overgangen til den nye forordning og at muliggøre en "blød landing" for den berørte person med hensyn til, hvilken lovgivning der skal anvendes, hvis der er uoverensstemmelse mellem den lovgivning, der skal anvendes (kompetent medlemsstat) i medfør af forordning 1408/71 eller den tidligere ordlyd i forordning 883/2004 og den lovgivning, der finder anvendelse i medfør af de ændrede regler i 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 udstede en attest til den pågældende person, hvori det bekræftes, at vedkommende er omfattet af denne medlemsstats lovgivning (artikel 12a i forordning 574/72<sup>58</sup>). 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, hvilken 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 eller forordning 883/2004, og

<sup>57</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 (EØF) nr. 1408/71.

<sup>58</sup> Rådets forordning 574/72 af 21. marts 1972 om regler til gennemførelse af forordning 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 74 af 27.3.1972, s. 1).



som udstedte attesten om, hvilken lovgivning der skal anvendes, er bedst rustet til at kontrollere, om situationen fortsat er uændret efter ikrafttrædelsen af forordning 883/2004 eller de efterfølgende ændringer heraf, **er det blevet vedtaget, at:**

- Det er den medlemsstat, som senest blev fastlagt som den kompetente medlemsstat i henhold til forordning 1408/71 eller forordning 883/2004, og som udstedte attesten om, hvilken lovgivning der skal anvendes (blanket E101, personbåret dokument A1), der om nødvendigt skal vurdere, om den hidtil gældende situation er uændret, og udstede en ny attest om, hvilken lovgivning der skal anvendes, hvis situationen fortsat er uændret (personbåret dokument A1).

Ved ændring i den relevante situation forstås den pågældende persons eller dennes arbejdsgivers faktiske situation, som ville have været afgørende for den seneste afgørelse om, hvilken lovgivning der skulle finde anvendelse i henhold til forordning 1408/71 eller den tidligere ordlyd af afsnit II i forordning 883/2004. **Konklusion:**

- En ændring i den "hidtil gældende situation" i henhold til artikel 87, stk. 8, og artikel 87a i forordning 883/2004 betyder, at den faktiske situation, som har betydning for at afgøre, hvilken lovgivning der skal anvendes, i henhold til de tidligere regler i afsnit II i forordning 1408/71 eller forordning 883/2004, har ændret sig efter ikrafttrædelsen af forordning 883/2004 eller de efterfølgende ændringer heraf, og at denne ændring ville have betydet, at den pågældende person ville være omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, der senest blev fastlagt i henhold til afsnit II i forordning 1408/71 eller forordning 883/2004.
- Ny beskæftigelse i form af skift af arbejdsgiver, ophør af en af beskæftigelserne eller en ændring af bopæl på tværs af grænser, udgør altid en ændring i den hidtil gældende situation. I sager, hvor der er divergerende opfattelser, skal de involverede institutioner tilstræbe en fælles løsning.
- Udløbet af en attest om, hvilken lovgivning der finder anvendelse (blanket E101, personbåret dokument A1) betragtes ikke som en ændring i 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 i den ændrede udgave, bør indgive en ansøgning i overensstemmelse med artikel 87, stk. 8, eller artikel 87a 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 1:

Med start fra den 1.1.2010 udøver en person med bopæl i Frankrig lønnet beskæftigelse for kun én arbejdsgiver i Frankrig og i Spanien, hvor arbejdsgiveren er etableret. Han udøver kun 15 % af virksomheden i Frankrig. Frankrig er den kompetente 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 at den pågældende person fortsat er 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.

## Eksempel 2:

En pilot er bosiddende i Tyskland og har siden 2009 været ansat i et luftfartsselskab med hjemsted i Irland. Hans hjemmebase er Luxembourg. Ifølge forordning 1408/71 var han ikke primært beskæftiget i Tyskland, og Irland var derfor den kompetente medlemsstat. Han udførte imidlertid en væsentlig del af sin erhvervsvirksomhed i Tyskland ifølge forordning 883/2004 efter den 1. maj 2010. Som følge af anvendelsen af artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004 kunne piloten forblive omfattet af den lovgivning, det senest blev besluttet skulle finde anvendelse i henhold til afsnit II i forordning 1408/71 (Irland). Som følge af artikel 87a i forordning 883/2004 kan han forblive omfattet af den irske lovgivning om socialsikring frem til den 27. juni 2022<sup>59</sup>, hvis hans situation forbliver uændret, selv om hans hjemmebase er beliggende i Luxembourg.

Forordningerne 883/2004 og 987/2009 har fundet anvendelse i forhold til Schweiz siden den 1. april 2012 og i forhold til Island, Liechtenstein og Norge siden den 1. juni 2012. Da overgangsperioden er en beskyttelsesklauseul og forhindrer en ændring af, hvilken lovgivning der skal anvendes fra datoen for overgangen til de nye regler om, hvilken lovgivning der skal anvendes, skal artikel 87 anvendes analogt i hele den 10-årige periode. Det betyder, at overgangsperioden på 10 år i forhold til Schweiz udløber den 31. marts 2022 og i forhold til Island, Liechtenstein og Norge den 31. maj 2022.

De ændringer, der blev indført ved forordning 465/2012, f.eks. indførelsen af begrebet "hjemmebase" som det afgørende element for fastlæggelsen af, hvilken lovgivning der finder anvendelse for fly- og kabinebesætningsmedlemmer, finder anvendelse på Island, Liechtenstein og Norge siden den 2. februar 2013.

Med hensyn til tredjelandsstatsborgere trådte forordning 1231/2010 i kraft den 1. januar 2011, og som følge heraf vil overgangsperioden i artikel 87, stk. 8, i forordning 883/2004 udløbe den 31. december 2020 og perioden i artikel 87a den 27. juni 2022.

## **2. Fra hvilken dato vil lovgivningen finde anvendelse, når en person, der er omfattet af overgangsordninger, anmoder om at blive vurderet efter de nye regler i forordning 883/2004?**

En person, for hvem afgørelsen om, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse, blev truffet i overensstemmelse med forordning 1408/71 eller forordning 883/2004 inden den 28. juni 2012, kan som allerede anført anmode om at blive omfattet af den lovgivning, som ville finde anvendelse efter den ændrede ordlyd i forordning 883/2004. Med hensyn til overgangen mellem forordningerne 1408/71 og 883/2004

<sup>59</sup> 10 år efter datoen for ikrafttrædelsen af forordning 465/2012.



bør ændringen af, hvilken lovgivning der skal anvendes, have virkning fra den 1. maj 2010, dvs. den dato, fra hvilken de nye forordninger fandt anvendelse, hvis vedkommende har fremsat sin anmodning senest den 31. juli 2010. Hvis anmodningen blev modtaget efter den 31. juli 2010, dvs. mere end tre måneder efter anvendelsen af de nye forordninger, får alle afgørelser, der træffes, virkning den første dag i måneden efter den måned, hvor anmodningen blev fremsat.

Med hensyn til overgangen mellem forordning 883/2004 og ændringsforordning (EU) nr. 465/2012 har anmodninger, der er indgivet senest den 29. september 2012, virkning den 28. juni 2012. Anmodninger, der er indgivet efter den 29. september 2012, får virkning den første dag i måneden efter den måned, hvor de blev fremsat.

