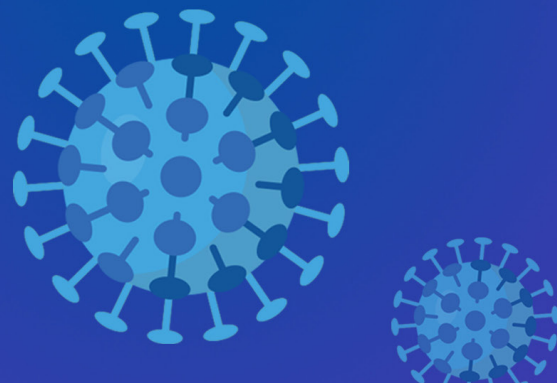




COVID-19

Information för gränsarbetare och utstationerade arbetstagare



30 mars 2020¹
#coronavirus

Information till gränsarbetare och utstationerade arbetstagare som påverkas av de begränsningar av den fria rörligheten för personer som införts i ett antal EU-länder till följd av covid-19

Är du gränsarbetare? Gränsarbetare är du om du arbetar i ett annat medlemsland än det som du är bosatt i, vilket innebär att du åker till jobbet i ett land och regelbundet åker tillbaka till det land där du bor. Vid arbetslöshet gäller andra regler om arbetslöshetsförmåner för de gränsarbetare som normalt inte åker tillbaka till sin bostadsort minst en gång i veckan.

Är du utstationerad arbetstagare? Utstationerad arbetstagare är du om din arbetsgivare, som befinner sig i ett medlemsland, sänder ut dig för att utföra en tjänst i ett annat medlemsland. När det gäller socialförsäkringsskydd betraktas du som utstationerad om du sänds ut av din arbetsgivare för att på dennes vägnar utföra arbetsrelaterad verksamhet i ett annat medlemsland. Det samma gäller om du är egenföretagare och har åkt utomlands för att utföra liknande verksamhet som den du vanligtvis arbetar med i det medlemsland där du är bosatt.

Syftet med det här dokumentet är att informera om de allmänna regler som gäller för ditt anställningsavtal och eventuella åtgärder som du kan behöva vidta när det gäller sjukförsäkring och socialförsäkring. Detta är inget juridiskt bindande dokument för just din specifika situation.

Det är inte avsett för EU-medborgare som bor och arbetar i ett medlemsland där de inte är medborgare². Sådana personer har i alla avseenden rätt till samma behandling som medborgarna i det landet. För dem gäller de nyligen offentliggjorda riktlinjerna för gränsförvaltningsåtgärder för att skydda hälsa och säkerställa tillgänglighet för varor och grundläggande tjänster³.

Framför allt får medlemsländerna inte vägra inresa för unionsmedborgare som är bosatta inom deras territorium. Samma begränsningar av rättigheterna kan dock gälla för dem som för landets medborgare (till exempel att röra sig inom landet eller resa ut från det). Medlemsländerna kan också vidta lämpliga åtgärder, exempelvis att kräva att EU-medborgare placerar sig i självisolering eller liknande, under förutsättning att de ställer samma krav på sina egna medborgare. Vi vill också påminna om att specifika åtgärder för

1. Kommissionen bevakar hela tiden hur situationen utvecklas och bedömer om ny information kan behövas. Det här dokumentet kommer regelbundet att uppdateras med hänsyn till den utveckling som sker.

2. För dessa EU-arbetstagare gäller skyddet i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG (EUT L 158, 30.4.2004, s. 77).

3. C(2020) 1753 final.

transportarbetare finns i meddelandet från kommissionen om genomförandet av gröna körfält enligt riktlinjerna för gränsförvaltningsåtgärder för att skydda folkhälsan och säkerställa tillgången på varor och viktiga tjänster⁴.

I riktlinjerna för fri rörlighet för arbetstagare fastställs åtgärder som medlemsländerna bör vidta för att säkerställa att mobila arbetstagare, framför allt de som arbetar inom kritiska yrken med att bekämpa coronaviruspandemin, kan komma till sina arbetsplatser⁵.

Kommissionen uppmanar medlemsländerna att införa särskilda administrationsfria och snabba förfaranden för gränspassager för att ge en smidig passage, och uppmanar dem också att vidta specifika åtgärder för att säkerställa en samordnad strategi på EU-nivå.

En del länder har infört administrativa åtgärder och vägledning för att genom samarbete mellan myndigheter förenkla förfarandena när det gäller socialförsäkringar till förmån för mobila arbetstagare⁶. Kommissionen uppmanar sådana åtgärder och ska tillsammans med medlemsländerna fastställa bästa praxis som kan utvidgas till alla medlemsländer.



OM DU ÄR GRÄNSARBETARE

Enligt *Riktlinjer för gränsförvaltningsåtgärder för att skydda folkhälsan och säkerställa tillgången på varor och viktiga tjänster* och *Riktlinjer för fri rörlighet för arbetstagare under utbrottet av covid-19* bör medlemsländerna inte hindra gränspassager för gränsarbetare och säsongarbetare och bör inrätta särskilda administrationsfria och snabba förfaranden för att säkerställa smidig passage för dem.

Om du är gränsarbetare och påverkas av begränsningar, som till följd av covid-19-pandemin införts av det medlemsland där du är anställd, hittar du här nedanför information om anställningsvillkor och socialförsäkringskydd under den här perioden.

Vilken lagstiftning gäller för ditt anställningsavtal?

Enligt EU-lagstiftningen (artikel 8 i förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser) är det normalt lagen i det medlemsland där arbetet vanligtvis utförs som är tillämplig på enskilda anställningsavtal. Det innebär att om du som gränsarbetare, på grund av begränsningar av in- eller utresa, inte kan utföra dina arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet, är det lagen i det land där du vanligtvis arbetar som avgör vilka rättsliga konsekvenser detta får. I enlighet med artikel 7 i förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen bör du i det medlemsland där du arbetar få tillgång till samma sociala och skattemässiga förmåner som den inhemska arbetskraften får, vars fria rörlighet är begränsad.

Om du är gränsarbetare men inte kan åka till jobbet i ett annat medlemsland utan måste arbeta på distans från det medlemsland där du är bosatt, betraktas du då som utstationerad arbetstagare?

Nej. Du kommer inte att betraktas som utstationerad arbetstagare enligt direktivet om utstationering av arbetstagare⁷. Det innebär att de grundläggande anställningsvillkoren i det medlemsland där du är bosatt inte blir tillämpliga på dig,

4. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0324\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0324(01)&from=SV)

5. C(2020) 2051 final

6. Se exempelvis:

Belgien: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/archives.html

Frankrike: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Tyskland: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Nederländerna: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

7. Direktiv 96/71/EG <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> och

direktiv 2014/67/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX:32014L0067>

eftersom inga tjänster tillhandahålls eller tas emot där. Ditt anställningsavtal kommer som tidigare att omfattas av lagen i det medlemsland där du är anställd, såvida du inte har kommit överens om något annat med din arbetsgivare. Det innebär i praktiken att du inte behöver lämna in någon särskild begäran eller något formulär i detta avseende. I enlighet med artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 7 förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen bör du få tillgång till samma sociala och skattemässiga förmåner som beviljas av det medlemsland där du arbetar, som dem som inhemsk arbetskraft får, vars fria rörlighet är begränsad. När det gäller deltidspermittering har gränsarbetare samma rättigheter som arbetstagare bosatta i landet och inhemska arbetstagare⁸. Tänk också på att en del länder redan har kommit överens om och infört relevanta administrativa åtgärder för att bekräfta att distansarbete inte förändrar vilket land som är behörigt land⁹.

Om du är gränsarbetare eller säsongarbetare och blir helt arbetslös under den här perioden

Om du är **gränsarbetare** och blir helt arbetslös under den här perioden bör du kontakta arbetslöshetskassan i det medlemsland där du är bosatt. Du har rätt till arbetslöshetsförmåner från det land som du är bosatt i på samma villkor som andra arbetslösa i det landet, och du ska också stå till arbetsförmedlingens förfogande där. Om du är gränsarbetare och normalt inte åker tillbaka till det medlemsland där du är bosatt minst en gång i veckan, kan du söka jobb antingen i ditt bosättningsland eller i det land där du hade din senaste anställning. Du bör kontakta arbetslöshetskassan i det medlemsland där du bestämmer dig för att söka jobb. Du har rätt till arbetslöshetsförmåner från detta medlemsland på samma villkor som andra arbetslösa i det landet, och du ska också stå till arbetsförmedlingens förfogande där.

Om du är **säsongarbetare** och blir helt arbetslös under den här perioden¹⁰ bör du kontakta arbetslöshetskassan i det medlemsland där du är försäkrad. Om du normalt arbetar i det medlemsland där du är bosatt, bör det också vara där du är försäkrad. I så fall har du rätt till arbetslöshetsförmåner från det land som du är bosatt i på samma villkor som andra arbetslösa i det landet, och du ska också stå till arbetsförmedlingens förfogande där.

Vilken socialförsäkringslagstiftning gäller för dig med tanke på de nationella begränsningarna av gränspassager och rekommendationerna om att distansarbeta på grund av covid-19-pandemin?

I den nuvarande situationen fortsätter EU-reglerna om samordning av de sociala trygghetssystemen att gälla. Reglerna ger dock en viss flexibilitet för de berörda arbetstagarna så att de kan fortsätta vara försäkrade i det medlemsland där de var försäkrade före covid-19-pandemin. Följande scenarier och förslag till lösningar kan tillämpas beroende vilken situation arbetstagarna befinner sig i:

Om du är gränsarbetare och arbetar enbart i ett annat medlemsland än det där du är bosatt

Du är för närvarande försäkrad i det medlemsland där du är anställd. Om du för tillfället inte kan arbeta i det medlemsland där du är anställd, och tillfälligt måste arbeta hemifrån, ska denna situation i princip inte innebära någon förändring i fråga om vilken lagstiftning som gäller för din socialförsäkring, eftersom situationen är tillfällig. Du kommer även fortsättningsvis att ha rätt till alla socialförsäkringsförmåner från det medlemsland där du är anställd.

8. Enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 7 i förordning (EU) nr 492/2011.

9. Riktlinjer har exempelvis utfärdats av Belgien, Frankrike, Tyskland och Nederländerna. Hänvisningar finns i fotnot 5 ovan.

10. Det innebär att du blir arbetslös i det medlemsland där du är säsonganställd men också i det medlemsland där du är bosatt.



OM DU ÄR ARBETSTAGARE OCH UTFÖR ARBETET I TVÅ ELLER FLER MEDLEMSLÄNDER

Om du arbetar både i det medlemsland där du är anställd och i det medlemsland där du är bosatt, och är försäkrad i det land där du är anställd eftersom verksamheten i bosättningslandet inte utgör en väsentlig del (under 25 % av arbetstiden)

Du är för närvarande försäkrad i det medlemsland där du är anställd. Eftersom du nu kommer att arbeta mer i det land där du är bosatt, kan det arbetet komma att utgöra en väsentlig del, vilket betyder mer än 25 % av din arbetstid under en tolv månadersperiod. I så fall skulle lagstiftningen i det medlemsland där du är bosatt kunna bli tillämplig enligt artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004, men endast om den genomsnittliga arbetstiden under en tolv månadersperiod överstiger 25 % av din totala arbetstid i alla medlemsländer. Det faktum att du under de närmaste veckorna utför en väsentlig del av ditt arbete i medlemslandet där du är bosatt bör alltså inte påverka din socialförsäkringssituation. Du bör redan ha ett A1-intyg som utfärdats enligt artikel 13 i förordning (EG) nr 883/2004 av den behöriga institutionen i det medlemsland där du är anställd.

Om du arbetar både i det medlemsland där du är anställd och i det medlemsland där du är bosatt och är försäkrad i det land där du är bosatt eftersom arbetet i bosättningslandet utgör en väsentlig del (över 25 % av arbetstiden)

Du är för närvarande försäkrad i det medlemsland där du är bosatt. Du bör redan ha ett A1-intyg som utfärdats enligt artikel 13 i förordning (EG) No 883/2004 av den behöriga institutionen i det medlemsland där du är bosatt. Begränsningarna av gränspassager och distansarbete bör inte påverka din socialförsäkring.

Vad händer om de ovannämnda scenarierna inte gäller för din situation och du till följd av covid-19-pandemin råkar ut för en ändring i fråga om vilket medlemsland du är försäkrad i?

Om din situation inte stämmer in på ovannämnda scenarier och det kan leda till en ändring i fråga om vilket medlemsland du är försäkrad i, kan du be din arbetsgivare att sända in en begäran till de behöriga myndigheterna om att du även fortsättningsvis ska omfattas av detta lands lagstiftning. Arbetsgivaren bör motivera denna begäran med att det ligger i ditt intresse att fortsätta vara försäkrad i det medlemsland där du för närvarande är försäkrad¹¹.

Vad händer om jag blir sjuk, antingen när jag arbetar i det medlemsland där jag är anställd eller när jag distansarbetar från det medlemsland där jag är bosatt?

Om du arbetar i ett EU-land och bor i ett annat har du rätt till sjukvård i båda länderna.

Du är troligen redan registrerad i det land där du arbetar och har fått en S1-blankett från försäkringskassan där. Om du ännu inte har gjort det bör du registrera dig och begära en sådan blankett och sända in den till försäkringskassan i det land där du är bosatt. Den här blanketten ger dig rätt till sjukvård i det land där du är bosatt, på samma villkor som medborgare som är försäkrade i det landet.

Information om A1-blanketten och nationella kontaktpunkter

Mer information om A1-blanketten finns på

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sv>

Mer information om den socialförsäkringsinstitution som ansvarar för att utfärda A1-blanketten finns i:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

11. Se även del 2 i riktlinjerna för fri rörlighet för arbetstagare. Där finns mer information om möjligheten att använda undantagsavtal.



OM DU ÄR UTSTATIONERAD ARBETSTAGARE

Måste du följa reglerna om arbete i värdmedlemslandet?

Om du befinner dig ett medlemsland dit din arbetsgivare sänder dig för att arbeta (nedan kallat värdmedlemslandet) och du kommer att fortsätta att arbeta där, gäller värdmedlemslandets lagstiftning gällande grundläggande anställningsvillkor (minimilön, längsta tillåtna arbetstid och minsta vilotid, regler om hälsa, säkerhet och hygien på arbetsplatsen osv.). Om det inte är tillåtet att gå till arbetsplatsen på grund av covid-19-pandemin, måste du följa reglerna i värdmedlemslandet. Du har dock fortfarande rätt till socialförsäkringsförmåner från det medlemsland där du betalar socialförsäkringsavgifter och inte från värdmedlemslandet.

Vilken socialförsäkringslagstiftning gäller för dig med tanke på de nationella begränsningarna av gränspassager och rekommendationerna om att distansarbeta på grund av covid-19-pandemin?



Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet inleddes före covid-19-pandemin

Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet i ett annat medlemsland inleddes före covid-19-pandemin, bör du inte påverkas av nationella begränsningar av gränspassager om du redan befinner dig i det medlemsland dit du är utstationerad. Du bör fortsätta arbetet under utstationeringsperioden enligt vad som anges på A1-blanketten och du fortsätter att vara försäkrad i det medlemsland där din arbetsgivare är etablerad eller där du normalt är försäkrad som egenföretagare.



Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet inleddes före covid-19-pandemin, men du åker till ett annat medlemsland, exempelvis när du är ledig

Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet i ett annat medlemsland inleddes före covid-19-pandemin, kan du påverkas om du lämnar det medlemsland där du är utstationerad och sedan vill komma in i landet igen. Det är fallet om du arbetar i ett medlemsland som inför inreserestriktioner för personer som kommer utifrån eller från vissa drabbade regioner. Innan du reser ut från det medlemsland där du är utstationerad bör du därför kontrollera med de behöriga myndigheterna om du kommer att beviljas inresetillstånd när du kommer tillbaka. Om du nekas inresa och därför inte kan fortsätta din utstationeringsperiod, bör din arbetsgivare kontakta den behöriga institution som utfärdade A1-blanketten för att få ytterligare instruktioner.



Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet var planerad att inledas efter covid-19-pandemins utbrott

Om du är utstationerad arbetstagare och din verksamhet skulle ha inletts i ett annat medlemsland efter pandemins utbrott, kan starten på utstationeringsperioden komma att skjutas fram på grund av inreserestriktioner i vissa medlemsländer. I så fall bör din arbetsgivare eller du själv som egenföretagare kontakta den behöriga institutionen i det medlemsland som utfärdade A1-blanketten för ytterligare instruktioner.



Om du är säsongsarbetare och din verksamhet var planerad att inledas under eller efter covid-19-pandemins utbrott

Om du är säsongsarbetare och din verksamhet i medlemslandet där säsongsarbetet skulle äga rum var planerad att inledas under eller efter covid-19-pandemins utbrott, kan starten på säsongsanställningen komma att skjutas fram på grund av inresebegränsningar i vissa medlemsländer. I så fall bör du kontakta arbetsgivaren i medlemslandet där säsongsarbetet skulle äga rum och be om ytterligare instruktioner.¹²

Begränsningar av den fria rörligheten som införs av medlemslandet i samband med den aktuella covid-19-pandemin

Enligt artikel 45.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och direktiv 2004/38/EG, kan begränsningar av rätten till fri rörlighet för arbetstagare införas av skäl som avser den allmänna ordningen eller den inre säkerheten, inbegripet den risk som en smittsam sjukdom utgör. Motiveringen för begränsningarna ska tolkas snävt¹³ och begränsningarna ska vara nödvändiga, proportionella och grundas på objektiva och icke-diskriminerande kriterier.

Frågor om EU? Ring Europa direkt: europa.eu/european-union/contact_sv

12. Se även del 3 i riktlinjerna för fri rörlighet för arbetstagare. Där finns mer information om säsongsarbetare.

13. Se i detta avseende de förenade målen 115/81 och 116/81 Adoui och Cornuaille, EU:C:1982:183

© Europeiska unionen, 2020

Vidareutnyttjande av dokumentet är tillåtet förutsatt att källan anges på lämpligt sätt liksom eventuella förändringar. (Creative Commons – 4.0 International licens). Tillstånd för användning och reproduktion av delar som inte ägs av Europeiska unionen kan behöva sökas direkt från respektive upphovsrättsinnehavare. Alla bilder © Europeiska unionen, om inte annat anges. Ikoner © Flaticon – alla rättigheter förbehålles.