

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)

(A2019/01110/ARM)

Försäkringskassan begränsar yttrandet till de delar som berör vår verksamhet.

Försäkringskassans inställning

Försäkringskassan har inte några synpunkter på utredningens förslag i sak. Försäkringskassan anser emellertid att vissa skrivningar bör förtydligas för att inte leda till missuppfattningar.

Förslagen påverkar inte Försäkringskassans verksamhet

Förslagen innebär förändringar i den arbetsrättsliga regleringen. Om en utstationerad arbetstagare omfattas av svensk socialförsäkring eller inte styrs således av regelverk som inte påverkas av ändringsdirektivet. Detta innebär att även om fler arbetstagare kommer att omfattas av utstationeringslagen regleras deras rätt till svenska socialförsäkringsförmåner fortfarande på samma sätt som tidigare. Förslaget påverkar således inte Försäkringskassans verksamhet.

Avsnitt 6.5.2 Lagreglerade arbets- och anställningsvillkor vid långvarig utstationering

Försäkringskassan vill uppmärksamma vissa skrivningar i betänkandet som kan leda till missuppfattningar. I avsnitt 6.5.2 beskrivs i vilken mån utstationerade arbetstagare kan ha rätt till svenska socialförsäkringsförmåner. Här berörs också begreppet utsänd, som är ett socialförsäkringsrättsligt begrepp i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. I detta sammanhang vill Försäkringskassan göra följande förtydliganden.

I vilken mån en utstationerad arbetstagare omfattas av svensk socialförsäkring

Utredningen uttalar att ”*vilket socialförsäkringssystem en utstationerad arbetstagare omfattas av styrs av artikel 12 i förordning nr 883/2004*”. Det anges också att bestämmelserna i artikel 12 ”*med viss förenklning innebär /.../ att en utstationerad arbetstagare normalt kvarstår i utsändningslandets socialförsäkringssystem under hela sin utstationeringstid och att arbetsgivaren betalar sociala avgifter i det landet*” (se s. 153).

I artikel 12 i förordning 883/2004 regleras begreppet *utsänd*. En arbetstagare är utsänd när hen arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten och sänds ut till en annan

medlemsstat av arbetsgivaren för att där utföra arbete för arbetsgivarens räkning. En utsänd arbetstagare fortsätter att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten om arbetet inte förväntas vara längre än 24 månader och arbetstagaren inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person. Begreppet utsändning tar sikte på rätten till socialförsäkring för personer som rör sig inom EU och skyldigheten att betala sociala avgifter.

Eftersom begreppen utsändning respektive utstationering tar sikte på olika rättsliga områden är det inte alltid så att de två begreppen sammanfaller med varandra. Som ett exempel kan nämnas att en arbetstagare kan anses vara utstationerad, men inte utsänd, om hen ersätter en annan arbetstagare. Vilket lands lagstiftning som är tillämplig för den utstationerade arbetstagaren styrs således inte enbart av artikel 12 i förordning 883/2004. Om arbetstagaren inte uppfyller villkoren för att anses vara utsänd bestäms tillämplig lagstiftning av övriga bestämmelser i avdelning II i förordningen. Exempelvis kan bestämmelserna om arbetslandets lag i artikel 11.3 a eller bestämmelserna om hur tillämplig lagstiftning bestäms vid arbete i två eller flera medlemsländer i artikel 13 bli aktuella att tillämpa.

Utredningens uttalande om att en utstationerad arbetstagare i normalfallet fortsätter att omfattas av det ”utsändande landets” socialförsäkringssystem under hela utstationeringstiden stämmer förvisso, eftersom en utstationerad arbetstagare oftast också uppfyller kriterierna för att anses vara utsänd i socialförsäkringsregleringens mening.

Det kan dock finnas anledning att uppmärksamma att det är osäkert om exempelvis de inhyrda arbetstagare som enligt förslaget ska omfattas av utstationeringsbegreppet kommer att anses vara utsända. Detta beror på att arbetet i den andra medlemsstaten ska utföras *för arbetsgivarens räkning* för att en arbetstagare ska anses vara utsänd. Det kan ifrågasättas om så är fallet när den utstationerade sänds till ett annat land av ett annat företag än det som anställt honom eller henne (jfr Administrativa kommissionen för samordning av det sociala trygghetssystemens (AK) beslut nr A2 av den 12 juni 2009).

A1-intygens betydelse

Utredningen uttalar vidare att *”det kan /.../ finnas fall där den utstationerade arbetstagaren omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet, t.ex. om A1-intyg saknas”* (s. 153-154). Denna skrivning ger intrycket av att en arbetstagare som utstationerats till Sverige omfattas av svensk socialförsäkring så länge det inte finns ett A1-intyg som visar att arbetstagaren fortsatt omfattas av det utsändande landets lagstiftning. Det kan dock förekomma att någon ansökan om A1-intyg inte gjorts hos den behöriga institutionen i det utsändande landet, trots att arbetstagaren ska anses vara utsänd och därmed omfattas av det utsändande landets socialförsäkringssystem. I dessa fall skulle Försäkringskassan vid en utredning av arbetstagarens försäkring kunna komma att göra bedömningen att arbetstagaren inte omfattas av svensk socialförsäkringslagstiftning.

Beslut i detta ärende har fattats av rättschef Mikael Westberg efter föredragning av den rättsliga experten Nina Stierna.

Mikael Westberg

Nina Stierna