



Offentligt anställda personer i förordning 883/2004

Försäkringskassans ställningstagande

För att en person ska omfattas av artikel 11.3 b) i förordning 883/2004 som offentligt anställd krävs att personen, i sitt arbete som anställd i offentlig verksamhet, antingen är aktivt sysselsatt i den anställningen under hela arbetsperioden eller erhåller en kontantförmån i enlighet med artikel 11.2 i samma förordning med anledning av sitt arbete som offentligt anställd.

Bakgrund

Av artikel 11.3 b i förordning 883/2004 framgår att en offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör. Enligt artikel 11.2 i förordning 883/2004 ska de personer som med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare erhåller en kontantförmån anses utöva denna verksamhet.

Av artikel 13.4 i förordning 883/2004 framgår att en person som är offentligt anställd i en medlemsstat och som samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater, ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör.

Överväganden

Artikel 11.3.b berör situationen om tillämplig lagstiftning när en offentligt anställd person i medlemsstat A arbetar i en annan medlemsstat (medlemsstat B, C, D etc.) för den offentliga arbetsgivarens räkning. Det grundläggande syftet med artikelns tillämplighet är endast att arbetet för den offentliga arbetsgivaren fysiskt måste utföras i en annan medlemsstat än där denna arbetsgivare är belägen.

Artikeln avser *inte* att täcka en situation när den offentligt anställda personen samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater.

I doktrinen anges att artikel 11.3.b i förordning 883/2004 inte är tillämplig på personer som *definitivt* har slutat arbeta för en medlemsstats administration och t.ex. har åkt för att bo med sin familjemedlem i en annan medlemsstat, där de inte har något arbete och inte omfattas av något socialförsäkringssystem i något annat sammanhang (jfr. Fuchs/Cornelissen – EU Social Security Law (2015), s. 160).

Frågan är om en pågående tjänstledighet i en offentlig anställning, under ett fortfarande gällande anställningsavtal, kan innebära att den offentligt anställda personen fortfarande omfattas av artikel 11.3 b.

Arbete som anställd

Genom definitionen av "arbete som anställd" i artikel 1 a) framgår att arbetet definieras som en "*verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan*" .. "där denna *verksamhet utövas* eller denna situation råder". Denna



definition antyder att en aktiv handling i tjänsten krävs för att kunna kallas arbete som anställd, dvs. förvärvsarbete. För att det ska anses som arbete som anställd får det även anses som grundläggande att det utgår någon form av ersättning för arbetet samt att ett anställningsförhållande föreligger. Detta innebär t.ex. att intermittenta anställningar ska anses vara separata anställningar, vars perioder måste bedömas var för sig (se även *Försäkringskassans rättsliga ställningstagande 2023:10 angående vad som anses med arbete som anställd*).

Begreppet förvaltning som sysselsätter denne

För att kunna utröna vad som gäller under en tjänstledighet behöver begreppet "sysselsätter" i artikel 11.3.b. analyseras.

I den svenska översättningen av artikeln anges att den offentligt anställda personen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör till. Begreppet "sysselsatt" kan objektivt sägas innehålla en syftning på en aktiv handling. Det vill säga att en person som enbart har ett gällande anställningskontrakt, men endast förhåller sig passiv till detta kontrakt utan att utföra en handling som motsvarar anställningskontraktets angivna arbetsuppgifter, exempelvis är helt tjänstledig, kan inte anses vara "sysselsatt".

Fråga uppstår då om enbart det förhållande att den offentliga anställningen kvarstår genom ett anställningsavtal skulle innebära att artikel 11.3.b är tillämplig och att personen, i en sådan situation, ska omfattas av lagstiftningen i det land där den förvaltning som sysselsätter denne hör.

I den engelska versionen av artikeln framgår följande lydelse.

11.3 b: "a civil servant shall be subject to the legislation of the Member State to which the administration employing him is subject"

I den franska versionen av artikeln framgår följande lydelse.

11.3 b: "les fonctionnaires sont soumis à la législation de l'État membre dont relève l'administration qui les emploie"

Det kan här konstateras att den svenska översättningen skiljer sig något från de ovan angivna versionerna. I de engelska och franska språkversionerna av förordningen används uttryck som snarast motsvarar begreppet "anställer" vilket mer verkar syfta till att det är anställningsförhållandet genom ett anställningskontrakt som är väsentligt, inte om den offentligt anställda personen utför ett aktivt arbete för den offentliga arbetsgivaren (är sysselsatt).

Syftet med artikeln är att arbetet för den offentliga arbetsgivaren ska kunna bedrivas i en annan medlemsstat utan att arbetstagaren under denna tid ska behöva omfattas av en annan stats lagstiftning och en så kallad "jojo-effekt" uppstår. Arbete inom den offentliga sektorn är en viktig samhällsfunktion som ska fungera på ett smidigt sätt för alla medborgare i medlemsstaterna. Tanken är att arbete inom den offentliga sektorn genom denna artikel kan vara förutsägbart och att administrativt krångel undviks.

I en situation när arbete utförs av en offentligt anställd person för en privat arbetsgivare i en annan medlemsstat får det orimliga konsekvenser om en



offentlig anställning enligt artikel 11.3 b i förordning 883/2004 skulle omfatta en person som är tjänstledig och inte aktivt arbetar den offentliga anställningen. Det skulle nämligen innebära att personen som inte utför något arbete i den offentliga anställningen ändå skulle omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten. I artikel 13.4 i samma förordning regleras verksamhet i två eller flera medlemsstater när en person som är offentligt anställd i en medlemsstat samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater. För att bestämmelsen ska vara tillämplig krävs en aktiv handling. Artikel 13.4 gäller alltså inte när en person är helt tjänstledig från sin offentliga anställning. Det är inte motiverat att göra skillnad i tolkningen mellan dessa artiklar.

Slutsatser

Mot bakgrund av det ovanstående ska artikel 11.3 b i förordning 883/2004 vara tillämplig när en person, i sitt arbete som anställd i offentlig verksamhet, aktivt är sysselsatt i den anställningen, vilket även kan vara under t.ex. semester eller annan betald ledighet.

Det kan också vara så att personen, med anledning av sitt arbete som anställd uppbär en kontantförmån som exempelvis sjukpenning eller föräldrapenning enligt artikel 11.2 i förordning 883/2004. I en sådan situation anses personen fortfarande omfattas av artikelns tillämpningsområde, eftersom den som med anledning av sitt arbete som anställd får en kontantförmån anses utöva denna verksamhet.

När ska ställningstagandet börja tillämpas?

Försäkringskassan har tidigare publicerat information i rättslig vägledning om en annan tolkning av artikel 11.3.b. Ställningstagandet ger således uttryck för en ändrad tolkning av artikeln. Med hänsyn till att verksamheten ska ha möjlighet till skäligt rådrum för t.ex. informationsinsatser ska beslut i enlighet med den syn som framgår av ställningstagandet tillämpas först från och med den 1 januari 2026 och framåt samt, vad gäller uttag av kontantförmån enligt artikel 11.2, för barn som föds från och med samma datum.

Beviljade ersättningar eller försäkringstillhörighet som beslutats enligt tidigare tillämpning påverkas inte.

Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

Artikel 11.2 i förordning 883/2004

Artikel 11.3 b) i förordning 883/2004

Artikel 13.4 i förordning 883/2004

Mänskliga rättigheter, diskriminering, jämställdhet och barnrätt

Det rättsliga ställningstagandet förväntas inte påverka frågor om mänskliga rättigheter, diskriminering, jämställdhet eller barnrätt. Förordning 883/2004 bygger på att en person alltid ska omfattas av något lands lagstiftning.



Försäkringskassan

Diarienummer

FK 2025/021578

RÄTTSLIGT STÄLLNINGSTAGANDE

Beslutsdatum

2025-10-22

Serienummer

2025:08

Försäkringskassan

Ingrid Utne

Beslutsfattare

Christoffer Spegel

Emma Holm

Föredragande