

Arbete som anställd enligt förordning 883/2004 och socialförsäkringsbalken

Försäkringskassans ställningstagande

Det krävs att anställningsförhållande föreligger för att en person ska anses arbeta som anställd i Sverige enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004¹.

Arbete som anställd enligt artikel 1 a i förordning 883/2004 ska definieras som den som bedriver förvärvsarbete i verksamhet här i landet enligt 6 kap. 2 § socialförsäkringsbalken (SFB).

En person som inte har ett fortlöpande anställningsförhållande eller som är tjänstledig utan lön, även om personen omfattas av efterskyddstid eller SGI-skyddad tid, anses inte arbeta som anställd, såvida inte personen erhåller en kontantförmån enligt artikel 11.2 i förordning 883/2004.

Bakgrund och överväganden

Bakgrund

EU-rättslig reglering och praxis

Enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004 ska en person som arbetar som anställd i ett medlemsland omfattas av lagstiftningen i det landet. I artikel 1 a i samma förordning definieras arbete som anställd som *"en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i det medlemsland där denna verksamhet utövas eller denna situation råder"*. Begreppet "likvärdig situation" kan innefatta alla aktiviteter eller likvärdiga situationer som behandlas som arbete som anställd eller egenföretagare och kan gälla alla möjliga uppdrag i form av exempelvis kommersiella och konstnärliga uppdrag liksom utbildningsuppdrag². Det är nationell lagstiftning som avgör vem som ska anses arbeta som anställd. Förordningen utvidgar dock begreppet arbete som anställd genom att även den som erhåller en kontantförmån med anledning av arbete ska anses arbeta som anställd (artikel 11.2 i förordning 883/2004). Den som inte omfattas av artikel 11.3.a i förordning 883/2004 kan omfattas av bosättningsmedlemslandets lagstiftning enligt artikel 11.3.e i samma förordning.

EU-domstolen har uppgett att artikel 11.3.e i förordning 883/2004 har karaktären av uppsamlingsregel som kan tillämpas på samtliga personer som befinner sig i en situation som inte regleras specifikt i andra bestämmelser i

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

² Fuchs, Cornelissen, *EU Social Security Law, A commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009* s. 55, C.H.BECK, Hart, Nomos, 2015



nämnda förordning (C-372/20 QY punkt 39 och C-631/17 Inspecteur vande Belastingdienst punkt 31). Gränsdragningen mellan artikel 11.3.a och 11.3 e i förordning 883/2004 har skapat särskilda problem för de som tillfälligt upphör att vara yrkesverksamma och som inte heller erhåller en kontantförmån enligt 11.2 i samma förordning.

I målet C-713/20 X och Y slog EU-domstolen fast att förekomsten av ett anställningsförhållande är avgörande för att en person ska kunna omfattas av artikel 11.3.a i förordning 883/2004. Hur arbetet konkret utförs, såsom att arbetet utförs på deltid eller endast tillfälligt liksom att de konkreta skyldigheter som följer av anställningsförhållandet suspenderas, saknar relevans eftersom det inte påverkar den omständigheten att det föreligger ett fortlöpande anställningsförhållande (jfr C-382/13 Franzen). C-713/20 gällde personer som hade bemanningsuppdrag men som inte befann sig i ett anställningsförhållande under perioderna däremellan eller var i en situation likvärdig med arbete. Personerna kunde därför inte anses omfattas av artikel 11.3.a i förordning 883/2004. EU-domstolen menade att ett anställningsförhållande saknade betydelse endast för det undantagsfall som avses i artikel 11.2 i förordningen.

SFB och svensk praxis

I 6 kap. 2 § SFB anges att vid tillämpning av bestämmelserna i socialförsäkringsbalken avses med arbete i Sverige, om inget annat särskilt anges, förvärvsarbete i verksamhet här i landet. Det handlar om lönearbete eller yrkesarbete och det krävs någon form av ersättning för arbetet. Den som har ett förvärvsarbete arbetar inte alltid, utan kan exempelvis ha betald semester eller semesterlön för timanställda. Enligt 6 kap. 8 § andra stycket–12 § SFB kan en person omfattas av den arbetsbaserade försäkringen även när arbete inte bedrivs, såsom under efterskyddstid eller SGI-skyddad tid.

Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) har i ett avgörande från 2017 tolkat bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i förordning 883/2004 i förhållande till SFB:s regler om efterskyddstid (HFD 2017 ref. 44). Avgörandet gällde personer som inte längre var anställda i Sverige och hade flyttat till ett annat medlemsland. Frågan var om det faktum att de fortfarande omfattades av efterskyddstid enligt SFB gjorde att de skulle stå kvar i svensk lagstiftning enligt artikel 11.3.a i förordning 883/004. HFD påpekade att reglerna om tillämplig lagstiftning, som är bindande för medlemsländerna oavsett hur den nationella rätten är utformad, finns i avdelning II i förordningen. För att omfattas av artikel 11.3 a i förordningen förutsätts att personen antingen är anställd eller omfattas av artikel 11.2 i förordning 883/2004, som en följd av att personen får en arbetsbaserad kontantförmån. HFD fann att enbart det förhållandet att personen kvarstod i den svenska arbetsbaserade försäkringen under efterskyddstiden inte innebar att personen omfattades av svensk lagstiftning enligt artikel 11.3.a. HFD menade att en sådan tolkning inte är oförenlig med artikel 48 i EUF-fördraget (jfr t.ex. förenade målen C-611/10 och C-612/10 Hudzinski och Wawrzyniak, punkt 43 f).

Överväganden

Tolkingen av begreppet arbeta som anställd enligt förordning 883/2004 i förhållande till SFB behöver klargöras utifrån att en ny dom från EU-domstolen

Beslutsdatum
2023-09-20Vår beteckning
Dnr 2023/026327Serienummer
2023:10

kommit efter HFD 2017 ref. 44 samt att den senare domen endast tog upp efterskyddstid.

Anställningsförhållande

EU-domstolen har i mål C-713/20 uttalat att förekomsten av ett anställningsförhållande är avgörande för att omfattas av artikel 11.3.a i förordning 883/2004. Ett anställningsförhållande saknar betydelse endast för det undantagsfall som avses i artikel 11.2 i förordningen, enligt vilken personer som är anställda eller egenföretagare jämföras med personer som erhåller en kontantförmån med anledning av eller till följd av denna verksamhet. En person som varken är anställd eller befinner sig i en likvärdig situation med arbete som anställd omfattas inte av artikel 11.3.a i förordning 883/2004.

Arbete som anställd

Det är svensk lagstiftning som avgör vad som ska ses som arbete som anställd i Sverige (artikel 1 a i förordning 883/2004). Enligt 6 kap. 2 § SFB avses med arbete i Sverige att en person bedriver förvärvsarbete i verksamhet här i landet. Eftersom begreppet "förvärvsarbete i verksamhet i Sverige" är brett ryms de flesta situationer som förordningen genom sin formulering "likvärdig situation" i artikel 1 a i förordning 883/2004 har till syfte att täcka in. Efterskyddstid och SGI-skydd kan inte anses vara "likvärdig situation" med arbete. I HFD 2017 ref. 44 slogs fast att det faktum att personer, som inte längre hade ett anställningsförhållande, kvarstod i den svenska arbetsbaserade försäkringen under efterskyddstiden inte innebär att de omfattades av svensk lagstiftning enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004. Försäkringskassan anser att samma resonemang ska tillämpas på samtliga situationer där en person inte anses arbeta enligt 6 kap. 2 § SFB.

Vem anses arbeta som anställd i Sverige?

Försäkringskassan anser att det följer av artikel 1 a och 11.3.a i förordning 883/2004, såsom den tolkats av EU-domstolen, att den som har ett anställningsförhållande och som bedriver förvärvsarbete här i landet enligt 6 kap. 2 § SFB ska anses arbeta som anställd och omfattas av svensk lagstiftning.

En person som inte längre har ett anställningsförhållande eller som är tjänstledig utan lön, och som därmed inte bedriver förvärvsarbete enligt 6 kap. 2 § SFB, anses inte arbeta som anställd enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004. Detta gäller även om personen omfattas av den arbetsbaserade försäkringen i Sverige på grund av efterskyddstid (6 kap. 8 § SFB) eller SGI-skyddad tid (6 kap. 10 § SFB). En sådan person kan endast anses arbeta som anställd i Sverige om personen erhåller en kontantförmån med anledning av arbete enligt artikel 11.2 i samma förordning. (Se även rättsligt ställningstagande 2023:11 om artikel 11.2 i förordning 883/2004.)

Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.

Artiklarna 1 a och 11.3.a i förordning 883/2004.

Beslutsdatum
2023-09-20Vår beteckning
Dnr 2023/026327Serienummer
2023:10

C-713/20 X och Y

6 kap. 2 § SFB

HFD 2017 ref. 44.

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

Marie Axelsson
BeslutsfattareViktoria Sjöberg
Föredragande