



Cooperation as a key to overcoming challenges  
in the field posting of workers from care, construction,  
transport and agriculture sectors



Co-funded by  
the European Union

# ACCT OPPLÆRINGS MATERIALE



# Hva er egentlig utsending av arbeidstakere?

**Midlertidig utsending av arbeidstakere til andre EU-medlemsland for å yte tidligere avtalte tjenester**

*Definisjon laget av dr M. Szygniewski*

- **EUs grunnleggende friheter oppført i EU-utvidelsen i 2004.**
- 
- **fri bevegelse av varer**
- **fri bevegelse av personer (arbeidstakere)**
- **fri etablering**
- **fri bevegelse av tjenester**
- **fri bevegelse av kapital**



*Günter Verheugen  
1999-2004 EU-kommissær for utvidelse*



Dagens grunnleggende idé om juridisk tolkning i et forent Europa går ut fra at nøkkelpunktet er funksjonen og formålet med beslutning, ikke dens bokstavelige ordlyd.

Dette er virkelig en kopernikansk revolusjon. Loven tolkes ikke lenger bokstavelig, men alltid under forutsetning av at den er hensiktsmessig og streber etter et bestemt mål. Det er ikke ordlyden som er det viktigste, men hva standarden skal tjene til i den situasjonen den skal anvendes. Funksjonell tolkning er minst like viktig som semantisk tolkning.

I dag må ikke bare unionens regelverk, men også nasjonale grunnlover, underordnes funksjonell tolkning, ellers ville vi blitt sittende fast i et nett av absurditeter og motsetninger. På den andre siden er moderne lovtekster skrevet på et spesifikt språk, som ofte er fullt av obskure fraser, nesten som esopisk språk. Når det gjelder europeisk rett, finnes det en grunn til at det er viktig å muliggjøre tilpasning av ordlyden i unionens regelverk til de noen ganger fundamentalt forskjellige rettssystemene i de 27 medlemslandene i EU.



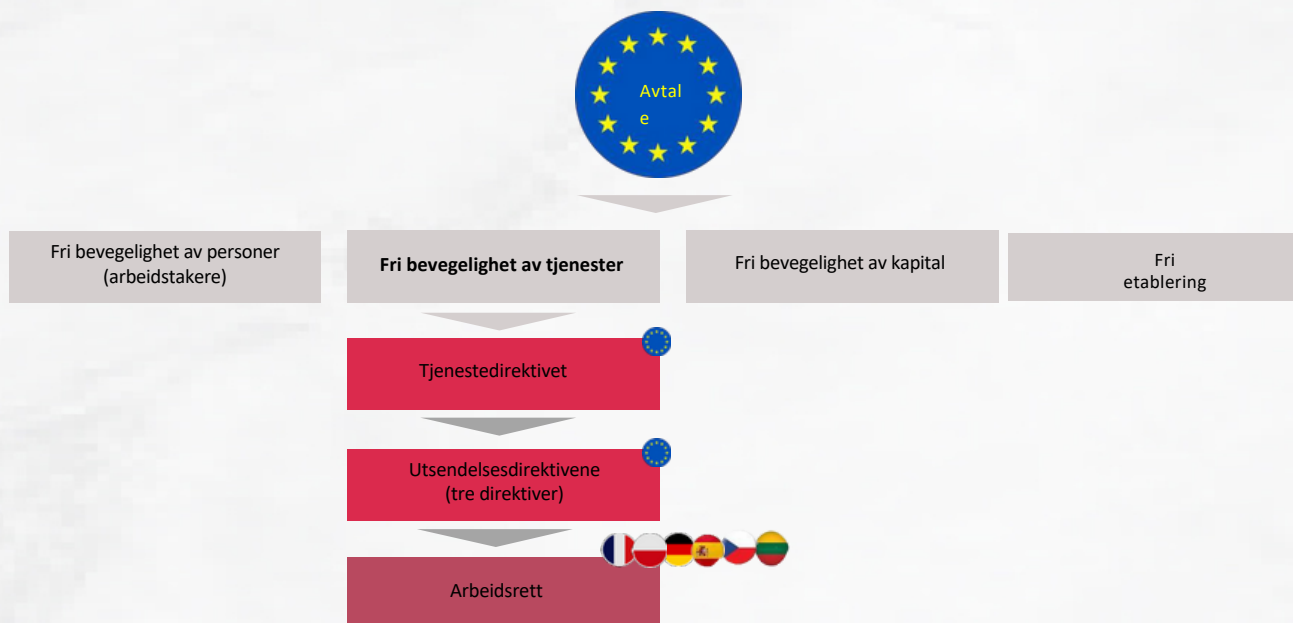
Prof. Marek Safjan  
EU-domstolen



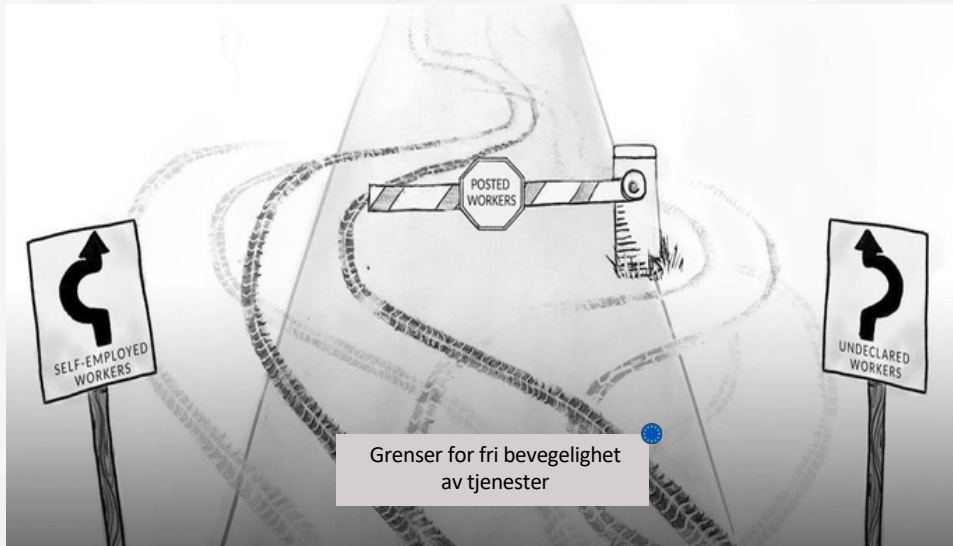
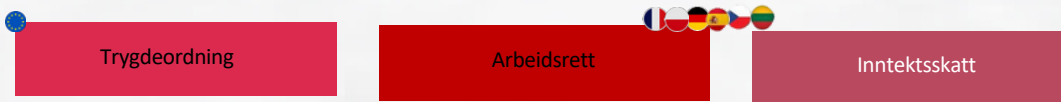
## Artikkel 56 (tidligere § 49 Avtale om EØS)

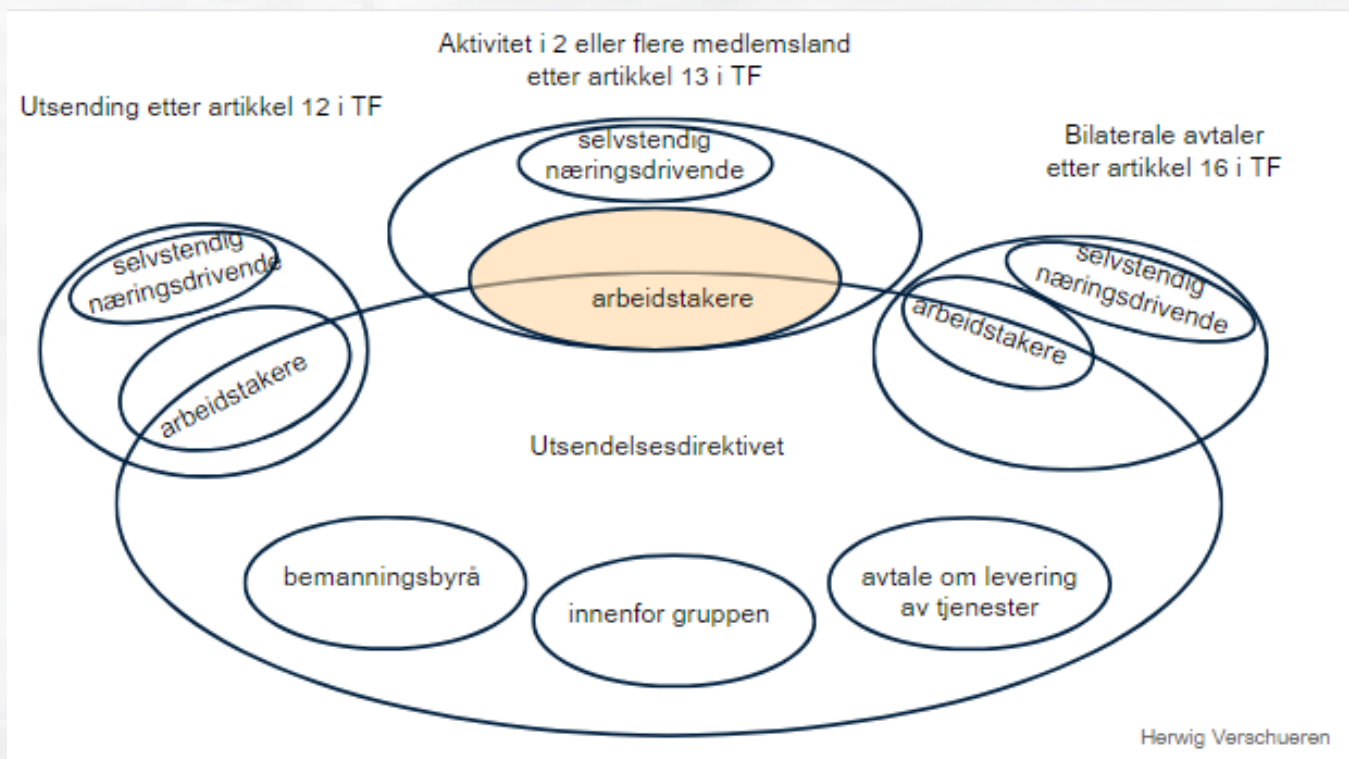
I samsvar med bestemmelsene oppført nedenfor, **skal det ikke være noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium** som har etablert seg i en annen medlemsstat enn tjenesteytelsens mottager.

Europaparlamentet og Det europeiske råd kan i samsvar med den alminnelige lovgivningsprosedyren utvide anvendelsen av bestemmelsene i dette kapittel til å omfatte tredjelandborgere som yter tjenester og er etablert i unionen.





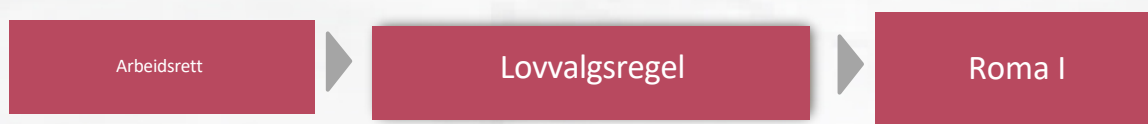






# Del I

## *Arbeidsrett Arbeids- og ansettelsesvilkår*



## EUROPAPARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING (EF) nr. 593/2008 17. juni 2008 om lovvalg for forpliktelser i kontrakt (Roma I)

### **Artikkel 8**

#### **Individuelle arbeidsavtaler**

1. En individuell arbeidsavtale er underlagt **loven i det land som partene har avtalt** i henhold til artikkel 3. Et slikt lovvalg må imidlertid ikke føre til at arbeidstakeren blir fratatt den beskyttelse som tilkommer ham etter bestemmelser som ikke kan fravikes etter kontrakten, som ville vært anvendt etter punktene 2, 3 og 4 i denne artikkelen, dersom partene ikke var blitt enige om lovvalg.

### **Artikkel 3**

#### **Valgfrihet**

1. En avtale er underlagt loven vedtatt av partene. Lovvalget skal være uttrykkelig eller klart fremkomme i avtalens bestemmelser eller forholdene for øvrig. Partenes lovvalg kan omfatte hele avtalen eller bare en del av den.





### **Artikkel 8**

#### **Individuelle arbeidskontrakter**

1 En individuell arbeidsavtale er underlagt oven i det land som partene har avtalt i henhold til artikkel 3. Et slikt lovvalg må imidlertid **ikke føre til at arbeidstakeren blir fratatt den beskyttelse som tilkommer ham etter bestemmelser som ikke kan fravikes etter kontrakten, som ville vært anvendt**

etter punktene 2, 3 og 4 i denne artikkelen, dersom partene ikke var blitt enige om lovvalg.



Arbeidsrett

Trygdeforordningen

## Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

### Artikkel 3 Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt:
- ved lov eller forskrift og/eller
  - ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet (...)

Arbeidsrett

Trygdeforordningen

### Artikkel 3 Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. **Medlemsstatene skal påse** at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt :
- ved lov eller forskrift og/eller
  - ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet (...)



Arbeidsrett

Trygdeforordningen

### Artikkel 3

#### Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor **sikrer arbeidstakere som er utsendt** til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt :

- ved lov eller forskrift og/eller
- ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet (...)

Arbeidsrett

Trygdeforordningen

### Artikkel 3

#### Arbeids- og ansettelsesvilkår

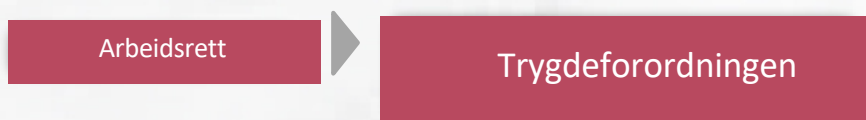
1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium **de arbeids- og ansettelsesvilkår** som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt :

- ved lov eller forskrift og/eller
- ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet (...)



### Artikkel 3 Arbeids- og ansettelsesvilkår

- a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
- b) minste antall feriedager med lønn per år,
- c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger,
- d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer,
- e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen,
- f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom,
- g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.



### Artikkel 3 Arbeids- og ansettelsesvilkår

- a) lengste arbeidstid og korteste hviletid;
- b) minste antall feriedager med lønn per år;
- c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger;
- d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer;
- e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen;
- f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom;
- g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

Arbeidsrett

Trygdeforordningen

### Artikkel 3

#### Arbeids- og ansettelsesvilkår

- a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
- b) minste antall feriedager med lønn per år;
- c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger;
- (d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer;
- (e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen;
- (f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom;
- (g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling..

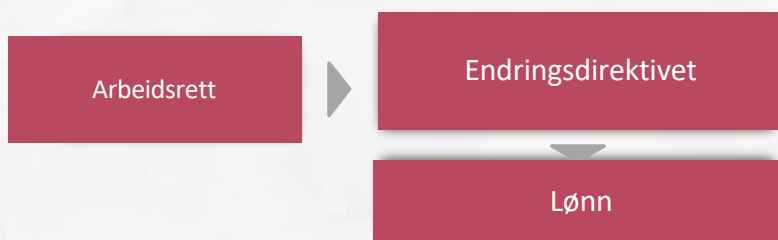


*I vår union skal det samme arbeidet som  
gjøres på samme sted, betales på  
samme måte.*

Jean Claude Juncker  
president i Europakommisjonen

Likelønn? eller Like lønnsvilkår?





For formålet med dette direktiv er begrepet **lønn** bestemt av nasjonal lov og/eller praksis i medlemsstaten der arbeidstakeren er utsendt til og omfatter **alle former** for godtgjørelse fastsatt som **obligatoriske** ved nasjonal lov, forskrift eller administrativ beslutning, eller av tariffavtaler eller voldgiftskjennelser fastsatt som universelt gjeldende i den medlemsstaten, eller som på annen måte er gjeldende i samsvar med artikkel 8.



### Artikkel 3 (7)

Ytelser som gjelder spesielt for utsendingen, skal betraktes som en del av minstelønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji. Arbeidsgiveren skal, uten å sette spørsmålstegn ved punkt h) i første ledd i nr. 1, godtgjøre den utsendte arbeidstakeren for nevnte kostnader i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis som gjelder for arbeidsforholdet.

I tilfeller der arbeids- og ansettelsesvilkårene som gjelder for ansettelsesforholdet ikke avgjør om og hvilke elementer av den økonomiske godtgjørelsen som er spesifikke for utsendingen som utbetales som godtgjørelse for kostnadene som faktisk påløper på grunnlag av utsendingen eller hvilke elementer som er med i godtgjørelse, vil hele pengegodtgjørelsen anses som utbetalt som en del av kostnadsrefusjon;

Arbeidsrett



Endringsdirektivet

### Artikkel 3

#### Arbeids- og ansettelsesvilkår

- a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
- b) minste antall feriedager med lønn per år,
- c) **minstelønn**, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger,
- d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer,
- e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen,
- f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom,
- g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

Arbeidsrett



Endringsdirektivet

### Artykuł 3

#### Warunki zatrudnienia

c) minstelønn;  
(...)

(h) betingelser knyttet til innlosjering stilt til disposisjon av arbeidsgiver for arbeidstakere ved opphold borte fra det alminnelige arbeidsstedet;

(i) godtgjørelse eller refusjon av utgifter til reise, kost og losji for arbeidstakere som av faglige grunner ikke befinner seg på sitt bosted;

Punkt (i) gjelder kun kostnader knyttet til reise, kost og losji som påløper når en utsendt arbeidstaker pålegges å reise til og fra det alminnelige arbeidsstedet internt i vertslandet, eller når en utsendt arbeidstaker sendes midlertidig fra det alminnelige arbeidsstedet i vertslandet til et annet arbeidssted.

Arbeidsrett

Endringsdirektivet

(...)

(h) betingelser knyttet til innlosjering stilt til disposisjon av arbeidsgiver for arbeidstakere ved opphold borte fra det alminnelige arbeidsstedet;

(i) godtgjørelse eller refusjon av utgifter til reise, kost og losji for arbeidstakere som av faglige grunner ikke befinner seg på sitt bosted;

Punkt (i) gjelder kun kostnader knyttet til reise, kost og losji som påløper når en utsendt arbeidstaker pålegges å reise til og fra det alminnelige arbeidsstedet internt i vertslandet, eller når en utsendt arbeidstaker sendes midlertidig fra det alminnelige arbeidsstedet i vertslandet til et annet arbeidssted.

Arbeidsrett

Endringsdirektivet

(...)

(h) betingelser;

(i) godtgjørelse eller refusjon av utgifter ...;

Punkt (i) gjelder kun kostnader knyttet til reise, kost og losji som påløper når en utsendt arbeidstaker pålegges å reise til og fra det alminnelige arbeidsstedet internt i vertslandet, eller når en utsendt arbeidstaker sendes midlertidig fra det alminnelige arbeidsstedet i vertslandet til et annet arbeidssted.



Arbeidsrett

Endringsdirektiv

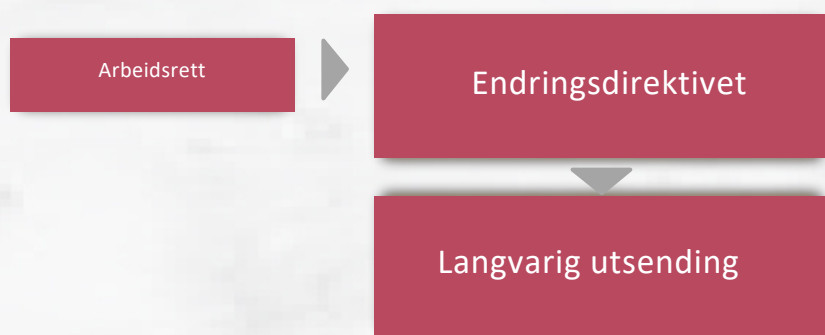
(...)

(h) betingelser knyttet til innlosjering stilt til disposisjon av arbeidsgiver for arbeidstakere ved opphold borte fra det alminnelige arbeidsstedet;

(i) godtgjørelse eller refusjon av utgifter til reise, kost og losji for arbeidstakere som av faglige grunner ikke befinner seg på sitt bosted;

Punkt (i) gjelder kun kostnader knyttet til reise, kost og losji som påløper når en utsendt arbeidstaker pålegges å reise til og fra det alminnelige arbeidsstedet internt i vertslandet, eller når en utsendt arbeidstaker sendes midlertidig fra det alminnelige arbeidsstedet i vertslandet til et annet arbeidssted.



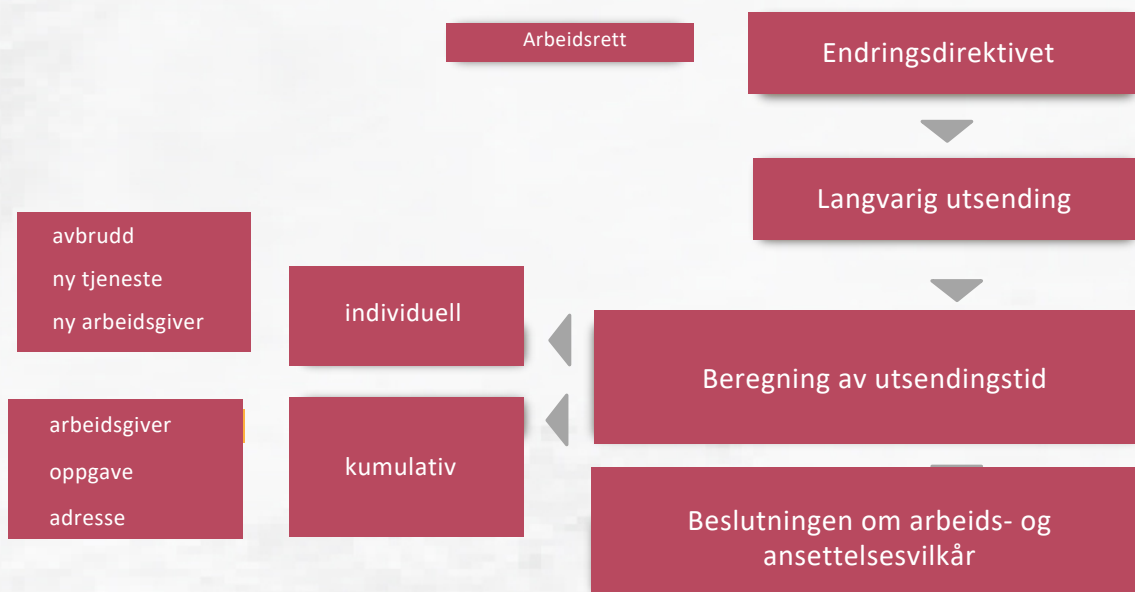


### Artikkel 3 (1a)

I tilfeller der utsendingsperiodens faktiske varighet overstiger 12 måneder, sikrer medlemsstatene, uansett lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, at virksomheter fra artikkel 1 (1) sikrer likebehandlingsprinsippet til arbeidstakere som er utsendt til deres område, i tillegg til arbeids- og ansettelsesvilkår oppført i paragraf 1 i denne artikkelen, alle de relevante arbeids- og ansettelsesvilkår (...)

### Artikkel 3 (1a)

I tilfeller der utsendingsperiodens faktiske varighet overstiger 12 måneder, sikrer medlemsstatene, uansett av lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, at selskapene fra artikkel 1 (1) sikrer likebehandlingsprinsippet til arbeidstakere som er utsendt til deres område, i tillegg til arbeids- og ansettelsesvilkår oppført i ledd 1 av denne artikkelen, alle relevante arbeids- og ansettelsesvilkår (...)





### Artikkel 13c Lov om utsendte arbeidstakere (AEntG) Beregning av ansettelsesperiode i Tyskland

(5) Dersom en arbeidstaker fortsetter å være ansatt i Tyskland i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3 umiddelbart etter ansettelse i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3, vil ansettelsesperiodene i Tyskland bli aggregert for å beregne ansettelsesperioden i Tyskland. (6) Dersom arbeidstakeren er ansatt i Tyskland, og det er ikke ansettelse i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3, må alle perioder med sammenhengende ansettelse i Tyskland tas i betraktning ved beregning av ansettelsesperioden der.



### Artikkel 13c Lov om utsendte arbeidstakere (AEntG) Beregning av ansettelsesperiode i Tyskland

(4) Arbeidsavbrudd av en ansatts arbeid i Tyskland anses ikke å være slutt på arbeidsforholdet i Tyskland ved beregning av varigheten av ansettelsesperioden der. Perioder hvor hovedforpliktelsene til partene i arbeidsavtalen er suspendert eller hvor arbeidsforholdet finner sted i utlandet, tas ikke med i beregningen av arbeidsforholdets varighet. (5) Dersom arbeidstakeren fortsetter å være sysselsatt i Tyskland i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3 umiddelbart etter sysselsetting i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3, vil ansettelsesperiodene i Tyskland bli aggregert for å beregne ansettelsesperioden i Tyskland. (6) Dersom arbeidstakeren er sysselsatt i Tyskland, og det er ikke ansettelse i samsvar med paragraf 1, 2 eller 3, må alle perioder med sammenhengende ansettelse i Tyskland tas i betraktning ved beregning av ansettelsesperioden der.





«Begrunnet melding»  
Selskapet som utsender (tjenesteleverandør)  
må levere «begrunnet melding»

Praktisk veiledning  
om utsending:  
forlengelse kan ikke være  
underlagt godkjenningsprosessen  
(det dreier seg om «melding», ikke  
om «krav»).

Medlemsstatene kan imidlertid be om at  
tjenesteleverandører begrunner forlengelsen.



**«Langvarig utsending» + kumulativ utsendingsperiode**  
*«Dersom en tjenesteleverandør inngir **begrunnet melding**,  
**vil vertslandet utvide**  
perioden fra første paragraf til **18 måneder**.  
Dersom virksomhet fra artikkel 1(1) **erstatte** en utsendt  
arbeidstaker med en annen utsendt arbeidstaker for å  
utføre **samme oppgave på samme sted**, for formålet med  
denne paragraf **er det den samlede varigheten av disse  
individuelle periodene som utgjør utsendingsperioden.***

samme oppgave

Begrepet «samme **oppgave** på samme sted» bestemmes  
ved å ta i betraktning, blant annet,  
**tjenesteytelsens art**,  
**arbeidet som utføres**  
**og arbeidsstedets adresse (adresser)**.



**Et unikt offisielt nasjonalt nettsted**  
**Artikkel 1 (2) (paragraf 4) i Endringsdirektivet**  
**[revidert artikkel 3 (1) (paragraf 4) i direktiv**  
**96/71/EF]**

Medlemsstatene skal sikre at informasjonen på et unikt offisielt nasjonalt nettsted er nøyaktig og oppdatert. Kommisjonen publiserer adressene til unike offisielle nasjonale nettsteder på sitt nettsted.

**Artikkel 5 (2) Håndhevingsdirektivet 2014/67/EU**

For å oppnå ytterligere forbedringer i tilgang til informasjon, skal medlemsstatene:

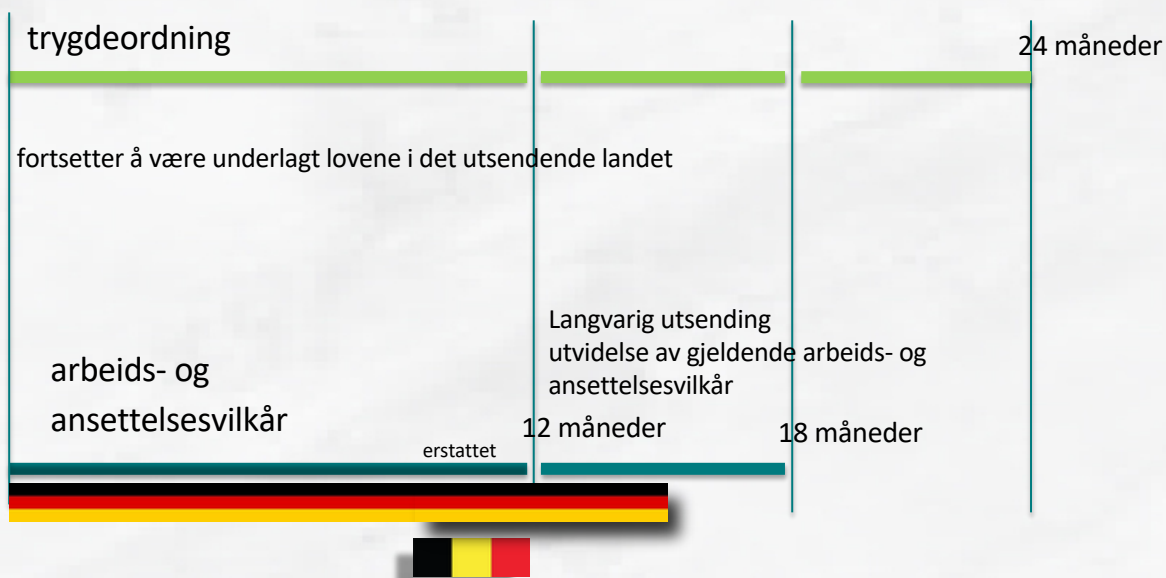
a) tydelig oppgi, i et detaljert, brukervennlig og tilgjengelig format på et unikt offisielt nasjonalt nettsted og andre hensiktsmessige midler, hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår og/eller hvilke deler av deres nasjonale og/eller regionale lover som skal gjelde for arbeidstakere som er utsendt til deres stats territorium(...).



**Et unikt offisielt nasjonalt nettsted**  
**Artikkel 1 (2) (paragraf 5) i endringsdirektivet**

[revidert artikkel 3 (1) (paragraf 4) i direktiv 96/71/EF]  
Hvis, i strid med artikkel 5 i direktiv 2014/67/EU, informasjonen på det unike offisielle nasjonale nettstedet ikke spesifiserer hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som skal gjelde, tas denne omstendigheten i betraktning, i samsvar med nasjonal lov og/eller praksis, når det fastsettes sanksjoner i tilfelle brudd på nasjonale bestemmelser vedtatt i samsvar med dette direktiv, i den grad det er nødvendig for å sikre proporsjonalitet.

## Beregning av utsendingstid

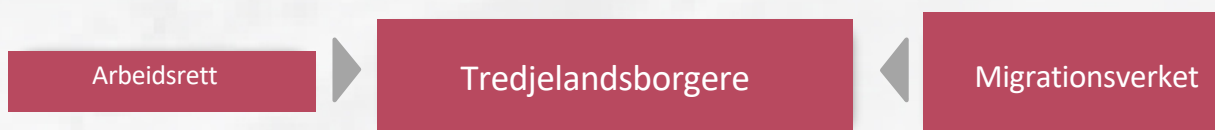






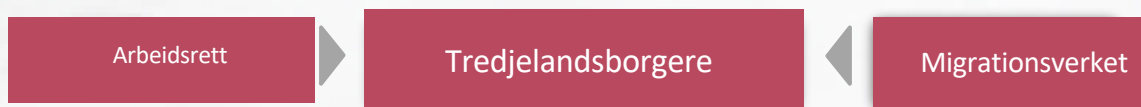
### Artikkel 3 (1-6)

[Normer som pålegger anvendelse av vertslandets lovgivning] skal ikke være til hinder for at de arbeids- og ansettelsesvilkår som er mest gunstige for arbeidstakeren, kommer til anvendelse.



### EU-domstolens dom av 26. april 2023. i sak C-629/22 A.L. mot Migrationsverket

[paragraf 27] Artikkelen 6 (2) i Direktivet 2008/115 skal tolkes slik at **de kompetente myndigheter i en medlemsstat er forpliktet til å gi en tredjelandborger som oppholder seg ulovlig i denne medlemsstaten, og som har en gyldig oppholdstillatelse eller annen form for tillatelse som gir rett til opphold utstedt av en annen medlemsstat, mulighet til å reise til sistnevnte medlemsstat før myndighetene, om nødvendig, treffer en beslutning om retur av denne borgeren,** selv om de anser det sannsynlig at vedkommende ikke vil overholde en invitasjon til å reise til den andre medlemsstaten.



### EU-domstolens dom av 26. april 2023. i sak C-629/22 A.L. mot Migrationsverket

[paragraf 42] artikkelen 6(2) i Direktivet 2008/115 skal tolkes slik at når en medlemsstat i strid med denne bestemmelsen ikke – før den treffer en tilbakevendingsbeslutning – har gitt en tredjelandborger som oppholder seg ulovlig på dens territorium mulighet til å reise uten opphold til den medlemsstaten som utstedte ham en gyldig oppholdstillatelse eller annen form for tillatelse som gir rett til opphold, **er kompetente nasjonale myndigheter, inkludert nasjonale domstoler som behandler en klage på denne returavgjørelsen og det tilhørende innreiseforbudet, forpliktet til å treffe alle nødvendige tiltak for å avhjelpe svikten i en nasjonal myndighet til å oppfylle forpliktelsene som følger av denne bestemmelsen.**

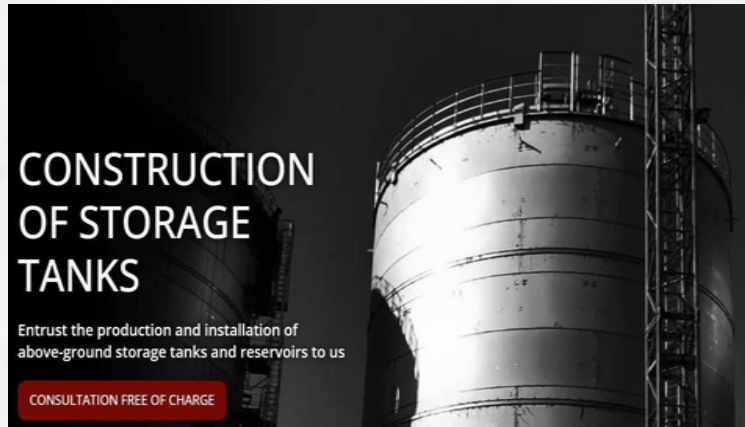
Arbeidsrett

Tredjelandborgere

SN m.fl.

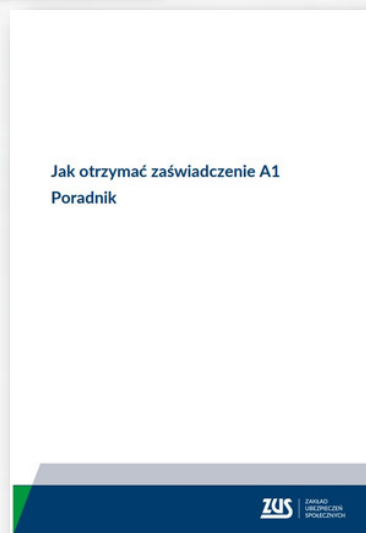
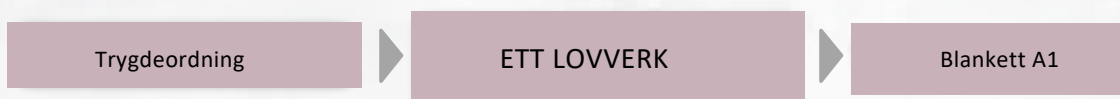
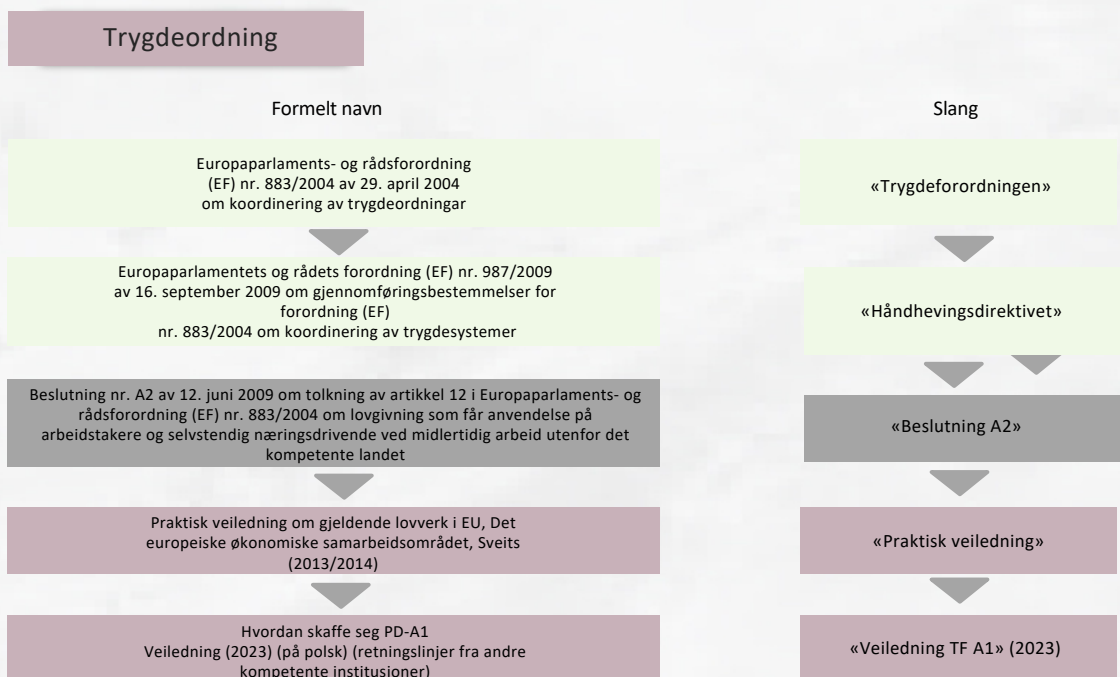
### Sak C-540/22 SN m.fl.

- Pågående sak
- Rettsmøte den  
21. september 2023,  
Forslaget til  
generaladvokat A.  
Rantos av  
30. november 2023



# Del II

## *Trygdeordning*





Trygdeordning

lex loci laboris

## Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om koordinering av trygdeordninger

(15) Personer som flytter innenfor Felleskapet, bør være undergitt trygdeordningen i bare én medlemsstat for å unngå samtidig anvendelse av flere nasjonale lovgivninger og de vanskeligheter som kan oppstå som en følge av dette.

(17) For best mulig å kunne sikre likebehandling av alle personer som er i arbeid på en medlemstats territorium, bør det fastsettes at gjeldende lovgivning som en hovedregel skal være lovgivningen i medlemsstaten der den berørte personen utfører lønnet arbeid eller driver selvstendig virksomhet.

(18) I bestemte situasjoner som berettiger andre anvendelseskriterier, må denne hovedregelen fravikes.

Trygdeordning

lex loci laboris

## KAPITTEL II FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE Artikkel 11 Generelle regler

1. Personer som omfattes av denne forordning, skal være undergitt lovgivningen i bare én medlemsstat. Gjeldende lovgivning skal fastsettes i samsvar med bestemmelsene i dette kapitlet.

3. (...)

a) skal en person som utfører lønnet arbeid eller driver selvstendig virksomhet i en medlemsstat, være undergitt denne medlemsstatens lovgivning;

(...)

e) skal enhver annen person som ikke omfattes av bokstav (a) - (d), være undergitt bostedsstatens lovgivning, uten at det berører andre bestemmelser i denne forordning som sikrer ham/henne ytelser etter en eller flere andre medlemsstaters lovgivning.

Trygdeordning

"Tolv"

**KAPITTEL II**  
**FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE**  
**Artikkel 12**  
**Særregler**

1. En person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat for å utføre arbeid for arbeidsgiveren, skal fortsatt være undergitt førstnevnte medlemsstats lovgivning, forutsatt at arbeidet ikke forventes å være mer enn 24 måneder, og at han/hun ikke er utsendt for å erstatte en annen person.

Trygdeordning

"Tolv"

**KAPITTEL II**  
**FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE**  
**Artikkel 12**  
**Særregler**

1. En person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat for å utføre arbeid for arbeidsgiveren, skal fortsatt være undergitt førstnevnte medlemsstats lovgivning, forutsatt at arbeidet ikke forventes å være mer enn 24 måneder, og at han/hun ikke er utsendt for å erstatte en annen person.

Trygdeordning

"Tolv"

**KAPITTEL II**  
**FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE**  
**Artikkel 12**  
**Særregler**

1. En person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat for å utføre arbeid for arbeidsgiveren, **skal fortsatt være undergitt** førstnevnte medlemsstats lovgivning, forutsatt at arbeidet ikke forventes å være mer enn 24 måneder, og at han/hun ikke er utsendt for å erstatte en annen person..

Trygdeordning

"Tolv"

**KAPITTEL II**  
**FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE**  
**Artikkel 12**  
**Særregler**

1. En person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat for å utføre arbeid for arbeidsgiveren, skal fortsatt være undergitt førstnevnte medlemsstats lovgivning, forutsatt at arbeidet **ikke forventes å være mer enn 24 måneder**, og at han/hun ikke er utsendt for å erstatte en annen person..

Trygdeordning

"Tolv"

**KAPITTEL II**  
**FASTSETTELSE AV HVILKEN LOVGIVNING SOM FÅR ANVENDELSE**  
**Artikkel 12**  
**Særregler**

1. En person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat for å utføre arbeid for arbeidsgiveren, skal fortsatt være undergitt førstnevnte medlemsstats lovgivning, forutsatt at arbeidet ikke forventes å være mer enn 24 måneder, og at han/hun **ikke er utsendt for å erstatte** en annen person.

Trygdeordning

"Tolv"

Før utsending  
utsendt person  
arbeidsgivers normale virksomhet  
24 måneder  
uten erstatning

Trygdeordning

"Tolv"

«underlagt lovgivningen før  
utsending»

### Artikkel 14 (1) Forordning 987/2009

«en person som utfører lønnet arbeid i en medlemsstat for en arbeidsgiver som vanligvis driver virksomhet der, og som sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat» skal omfatte en person som rekrutteres med sikte på å bli sendt til en annen medlemsstat, forutsatt at vedkommende umiddelbart før ansettelsesforholdet tar til, allerede er undergitt lovgivningen i medlemsstaten der arbeidsgiveren er etablert.

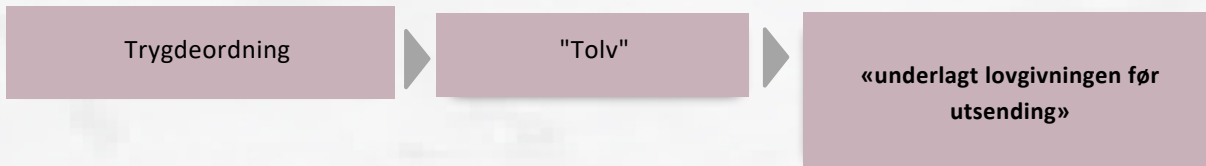
forhindrer:

- omvendt utsending
- turisme med lavt innskudd

Praktisk veiledning

En periode på minst én måned kan anses å oppfylle denne forpliktelsen, mens kortere perioder krever en vurdering av hvert enkelt tilfelle med hensyn til alle de involverte faktorene.





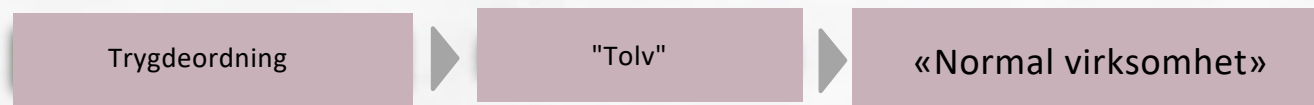
(...) som en indikasjon, det faktum at vedkommende i minst én måned har vært omfattet av lovgivningen i den medlemsstaten der arbeidsgiveren er etablert i minst én måned anses for å oppfylle kravet uttrykt med ordene «umiddelbart før ansettelsesforholdet tar til». Kortere tidsrom krever en vurdering i hvert enkelt tilfelle, på grunnlag av alle andre relevante faktorer.

Beslutning # A2

En periode på minst én måned kan anses å oppfylle denne forpliktelsen, mens kortere perioder krever en vurdering av hvert enkelt tilfelle med hensyn til alle faktorer involvert.

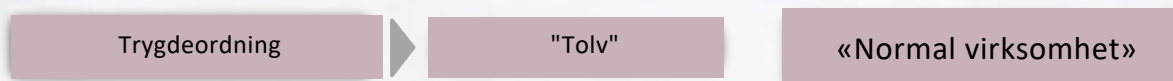
Praktisk veiledning

Underlagt lovgivningen eller omfattet av forordningen



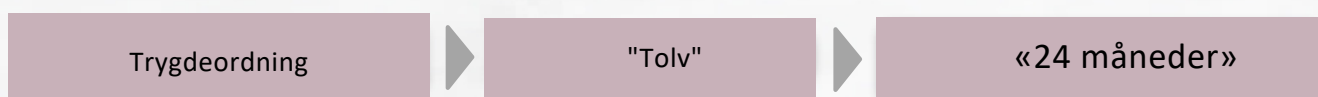
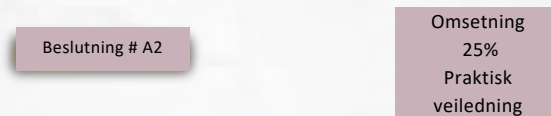
### Artikkel 14 (2) Forordning 987/2009

ordene «som normalt utøver sin virksomhet der» gjelder arbeidsgiveren som normalt utøver omfattende virksomhet der, ikke bare intern forvaltning i den medlemsstat hvor vedkommende er etablert, idet det tas hensyn til alle kriterier som karakteriserer den virksomhet som utøves av den aktuelle virksomhet. De relevante kriterier skal tilpasses hver enkelt arbeidsgivers særlige karakteristikk og det reelle innhold av den virksomhet som utøves.

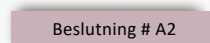
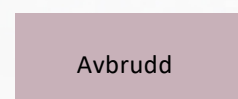


For å avgjøre, om nødvendig og i tvilstilfeller, om arbeidsgiveren normalt utøver omfattende virksomhet i medlemsstaten der han er forretningsmessig etablert, er det nødvendig for den kompetente myndigheten fra nevnte medlemsstat å undersøke alle kriteriene som er karakteristiske for virksomheten utført av nevnte arbeidsgiver, inkludert stedet hvor selskapet har sitt registrerte sete og ledelse, antall medlemmer av administrativt personale som arbeider i medlemsstaten hvor den er etablert og i en annen medlemsstat, stedet hvor utsendte arbeidstakere rekrutteres og stedet hvor de fleste kontrakter med klienter inngås, lovgivning som anvendes på kontrakter som virksomheten inngår med sine arbeidstakere, på den ene siden, og med klienter, på den andre siden, omsetning i den tilsvarende vanlige perioden i hvert av de nevnte medlemslandene og antall kontrakter realisert i det utsendende landet.

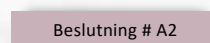
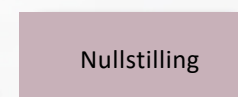
Dette er ikke den endelige listen fordi kriteriene skal tilpasses alle enkelttilfeller, og det må tas hensyn til art av virksomheten som utføres av bedriften i landet den er etablert i.

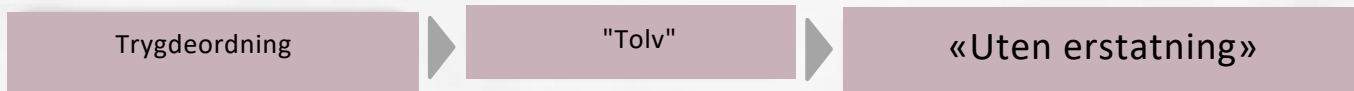


(b) Et kort avbrudd i aktivitetene som arbeidstakeren utfører i bedriften i ansettelseslandet, uavhengig av årsaken (ferier, sykdom, opplæring i den utsendende virksomhet...), vil ikke utgjøre et avbrudd i utsendingsperioden.



(c) Når en arbeidstaker avslutter utsendingsperioden, kan det ikke godkjennes ny utsendingsperiode for samme arbeidstaker, samme virksomhet og samme medlemsstat før det har gått minst to måneder fra utløpsdatoen for den forrige utsendingsperioden. Det er imidlertid tillatt å avvike fra dette prinsippet under visse omstendigheter.

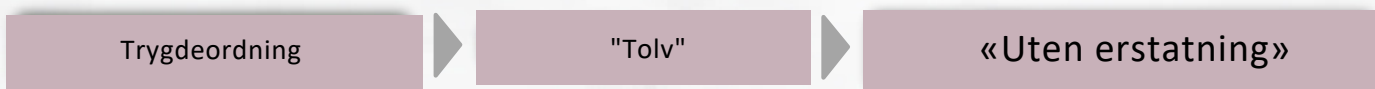




I særlige tilfeller vil det være mulig å erstatte en person som allerede er utsendt, forutsatt at fristen som er godkjent for utsendingen, ikke er utløpt. Et eksempel på hvor dette kan skje vil være en situasjon der en arbeidstaker ble utsendt i 20 måneder, ble alvorlig syk etter 10 måneder og måtte erstattes. I den situasjonen vil det være rimelig å la en annen person utsendes i de resterende 10 månedene av avtaleperioden.

Praktisk veiledning

Forbudet mot å erstatte en utsendt person med en annen utsendt person bør vurderes ikke bare fra det perspektivet av landet det utsendes fra, men også fra det landet arbeidstakeren er utsendt til. Den utsendte arbeidstakeren kan ikke umiddelbart erstattes i medlemsstat A som han ble sendt til, av en arbeidstaker utsendt fra samme selskap fra medlemsstat B som utsender, og heller ikke av en arbeidstaker utsendt fra et annet selskap som er etablert i medlemsstat B , og heller ikke av en arbeidstaker utsendt fra virksomheter som er etablert i medlemsstat C.



Når den utsendte arbeidstakeren umiddelbart erstattes med en annen, vil den nye utsendte arbeidstakeren være bundet av trygdlovgevingen i medlemsstaten der arbeidet utføres helt fra begynnelsen av vedkommendes arbeid, fordi unntaket fra artikkel 12 i forordning 883/2004 ikke lenger gjelder for vedkommende

Praktisk veiledning

Personer som utsendes som erstatning fratras retten til beskyttelse mot fragmentert trygdeperiode - noe som er problematisk med tanke på likebehandling

Trygdeordning

«Tolv»



før utsending  
utsendt person  
arbeidsgivers  
normale virksomhet  
24 måneder  
uten erstatning

Trygdeordning

«Tretten»

En person som vanligvis utfører lønnet arbeid i to eller flere medlemsstater, skal være undergitt:

- (a) bostedsstatens lovgivning dersom vedkommende utfører en vesentlig del av sitt arbeid i den medlemsstaten, eller dersom vedkommende er ansatt i flere foretak eller hos flere arbeidsgivere som har sitt forretningskontor i forskjellige medlemsstater, eller
- (b) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretaket eller arbeidsgiveren befinner seg, dersom vedkommende ikke utfører en vesentlig del av sitt arbeid i bostedsstaten.



Trygdeordning

"Tretten"

En person som vanligvis utfører lønnet arbeid i to eller flere medlemsstater, skal være undergitt:

(a) bostedsstatens lovgivning dersom vedkommende utfører en vesentlig del av sitt arbeid i den medlemsstaten, eller dersom vedkommende er ansatt i flere foretak eller hos flere arbeidsgivere som har sitt forretningskontor i forskjellige medlemsstater, eller

(b) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretaket eller arbeidsgiveren befinner seg, dersom vedkommende ikke utfører en vesentlig del av sitt arbeid i bostedsstaten.

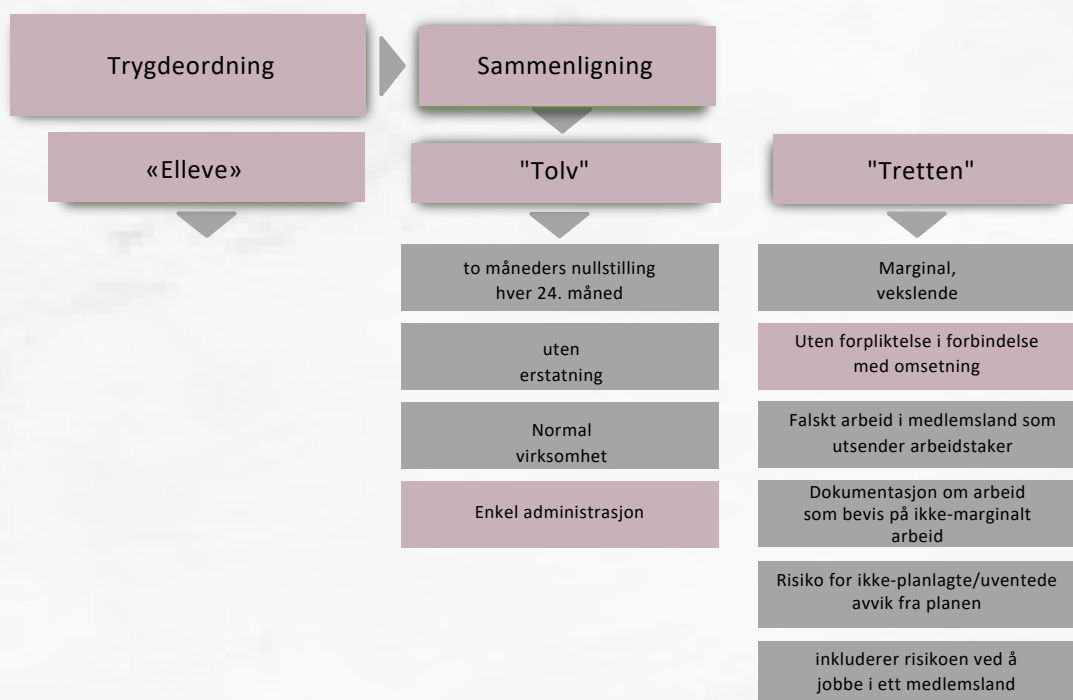
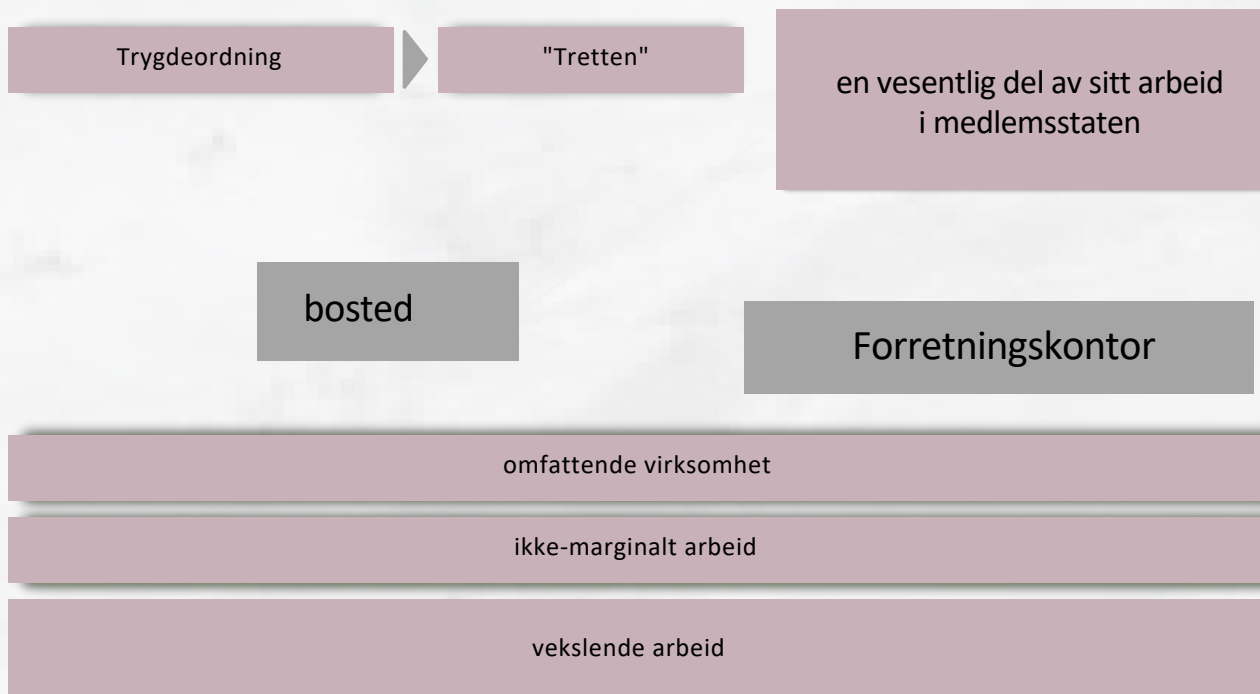
Trygdeordning

"Tretten"

En person som vanligvis utfører lønnet arbeid i to eller flere medlemsstater, skal være undergitt:

(a) bostedsstatens lovgivning, dersom han/hun utfører en vesentlig del av sitt arbeid i den medlemsstaten, eller dersom vedkommende er ansatt i flere foretak eller hos flere arbeidsgivere som har sitt forretningskontor i forskjellige medlemsstater, eller

(b) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretaket eller arbeidsgiveren befinner seg, dersom vedkommende ikke utfører en vesentlig del av sitt arbeid i bostedsstaten.

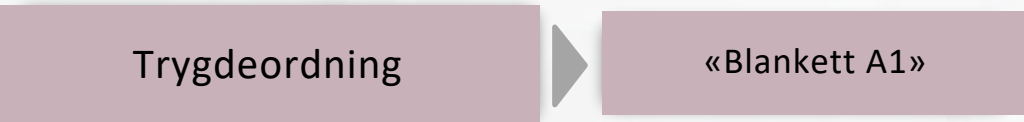
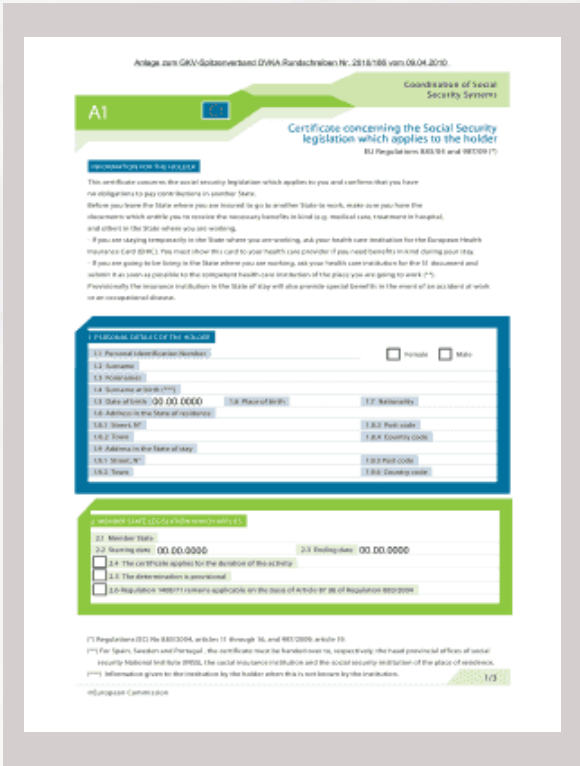




**Blankett A1**

deklarativ beslutning utstedt av kompetent myndighet i medlemslandet som bekrefter utsendt personens trygdetilknytning til medlemslandet som har utstedt dokument

Selv om det utelukkende gjelder trygdeordning, fungerer det ofte som bevis på faktisk utsending



- ▼
- Bekrefter gjeldende lovgivning
- Deklarativ
- vanskelig å bestride
- kan anvendes med tilbakevirkende kraft

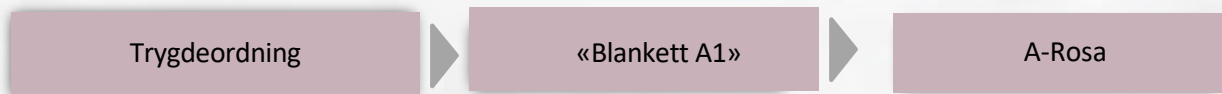




# Del III

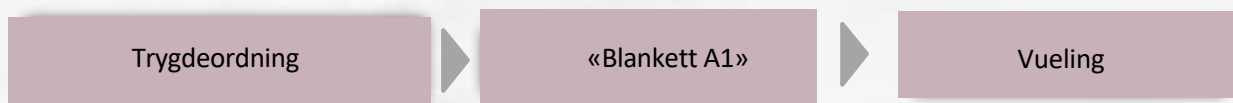
## *Trygd*

Den europeiske unions domstol (EU-domstolen) om gjeldende  
lovgivning



### EU-domstolens dom av 27. april 2017 i sak C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH

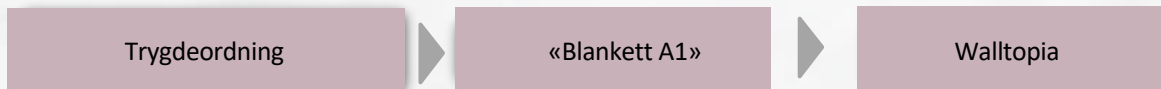
[paragraf 61] sertifikat E 101 [foreløpig– bekreftelse Blankett A1] (...) **er bindende både for institusjoner med ansvar for trygd i medlemsstaten der arbeidet utføres og for domstolene i denne medlemsstaten**, selv når de finner at vilkårene for den berørte arbeidstakerens utøvelse av sin virksomhet klart ikke faller innenfor det materielle virkeområdet til nevnte bestemmelse i forordning nr. 1408/71.



### EU-domstolens dom av 2. april 2020 i de forente saker C-370/17 og C-37/18 Vueling

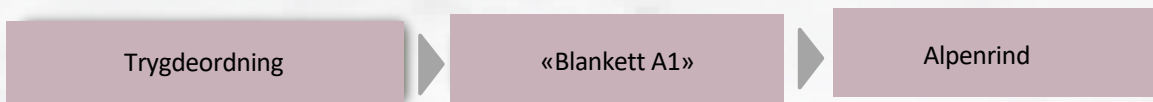
[paragraf 86] (...) domstolene i en medlemsstat [i forbindelse med] sertifikat E 101 [Attest A1] (...) [kan vise til at de] er blitt skaffet eller brukt på uredelig vis, i forhold til arbeidstakere som utfører sitt arbeid i denne medlemsstaten, kan ikke fastslå at det foreligger svindel og se bort fra disse sertifikatene før de har forvisset seg om at:

- på den ene siden, [forliks]saken fastsatt i artikkel 84a.3 i denne forordning [Forordning nr. 1408/71, foreløpig 883/2004] har blitt igangsatt uten opphold, og den kompetente institusjonen i den utstedende medlemsstat har således ikke fått anledning til å undersøke om det var berettiget å utstede de nevnte attestene i lys av den konkrete informasjon gitt av den kompetente institusjonen i vertsmedlemsstaten og som indikerer at disse attestene er innhentet eller brukt på uredelig vis, og
- på den andre siden, den kompetente institusjonen i den utstedende medlemsstaten ikke har foretatt en slik ny undersøkelse og har unnlatt å ta stilling til denne informasjonen innen rimelig tid, eventuelt ved å ugyldiggjøre eller trekke tilbake de aktuelle attestene.



### EU-domstolens dom av 25. oktober 2018 i sak C-451/17 Walltopia

51 (...) Artikkel 14(1) i forordning nr. 987/2009, i forbindelse med artikkel 12(1) i forordning nr. 883/2004, skal tolkes slik at **en ansatt som rekrutteres med det formål å bli utsendt til en annen medlemsstat skal anses, «umiddelbart før tiltredelse ... allerede omfattet av lovgivningen i medlemsstaten der personens arbeidsgiver er etablert»**, i medhold av artikkel 14 nr. 1 i forordning nr. 987/2009, **selv om arbeidstakeren umiddelbart før tiltredelse ikke hadde status som forsikret i henhold til lovgivningen i den medlemsstaten, da arbeidstakeren på det tidspunktet hadde sin bopel i medlemsstaten**, noe som er opp til den foreleggende domstolen å kontrollere.



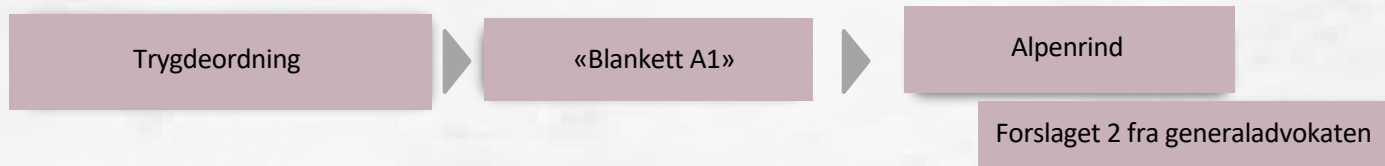
Forslaget 1 fra generaladvokaten

### Forslaget fra generaladvokaten H. S. ØE av 31. januar 2018 i sak C-527/16 Alpenrind

93 (...) mener jeg likevel at det favoriserer tolkningen som ikke har som mål i **vilkår om ikke-erstatning** å unngå gjentatte utsendinger utført av forskjellige arbeidsgivere. Nemlig i bokstavelig forstand **ordene «sendt med det formål å erstatte»**, angitt i alle språkversjoner av artikkel 12 nr. 1 i forordning nr. 883/2004, bortsett fra i den tyske versjonen, indikerer etter min mening at arbeidsgiver utsender en arbeidstaker med det formål å erstatte en annen utsendt arbeidstaker.

94 Bortsett fra ved misbruk, **er ikke formålet med utsending utført av arbeidsgiver B å erstatte arbeidstakeren som er utsendt av arbeidsgiver A. Formålet med en slik utsending er heller å yte tjeneste i vertsmedlemsstaten.** I denne forbindelse legger jeg til at det ikke engang er sikkert at arbeidsgiver B har kjennskap til den tidligere utsending utført av arbeidsgiver A. .

95. (...) etter min mening, **ordene «sendt med det formål å erstatte» støtter påstanden om at vilkåret om ikke-erstatning kun bør vurderes ut fra synspunktet til arbeidsgiveren som utsender arbeidstakeren (...).**

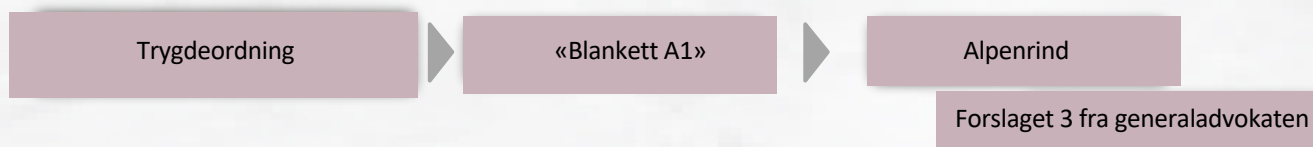


### Forslaget fra generaladvokaten H. S. ØE av 31. januar 2018

96 Derfor mener jeg at det ikke er «erstatning» i betydningen av artikkel 12 nr. 1 i forordning nr. 883/2004 når arbeidsgiver B utsender arbeidstaker med det formål å utføre arbeid tidligere utført av en arbeidstaker utsendt av arbeidsgiveren A.

Med andre ord, mener jeg at ingenting hindrer arbeidsgiver B i å foreta en slik utsending.

Det følger også at mottakeren av tjenesten i vertsmedlemsstaten ikke er forhindret i å gjøre bruk av suksessive og forskjellige kontrakter med ulike foretak med hensyn til utførelsen av de samme oppgavene av utsendte arbeidstakere som ikke dekkes av vertslandets trygdesystem.



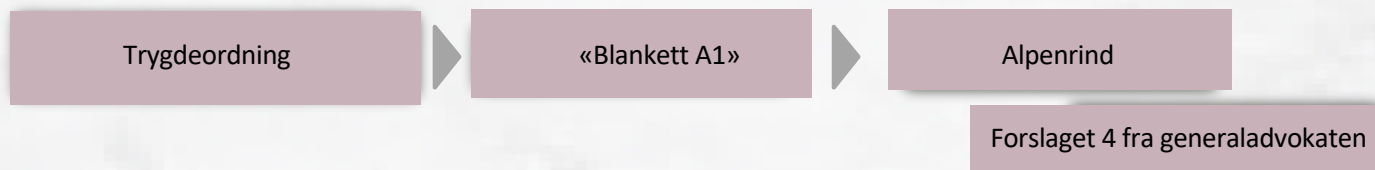
### Forslaget fra generaladvokaten H. S. ØE av 31. januar 2018

97 (...) motsatt tolkning ville føre til å **sette arbeidsgiver B i en mindre gunstig posisjon enn arbeidsgiver A**, bare fordi arbeidsgiver A var den første som benyttet seg av muligheten gitt i artikkel 12 nr. 1 i forordning nr. 883/2004 (**prioriteringsprinsippet**).

Etter min mening **kan det ikke legges til grunn at unionslovgiver hadde til hensikt et slikt resultat.**

Jeg mener derfor at **en slik tolkning vil føre til at det innføres et nytt vilkår i den nevnte bestemmelsen som ikke fremgår av teksten, som etter min mening vil være i strid med rettssikkerhetsprinsippet** for de det gjelder.

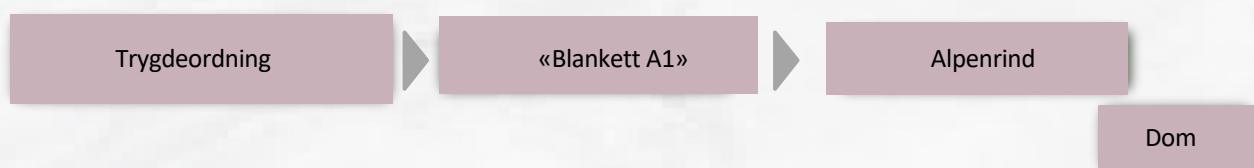




### Forslaget fra generaladvokaten H. S. ØE av 31. januar 2018

100 (...) med en vid tolkning av vilkåret om ikke-erstatning, hvor dette vilkåret også vil omfatte suksessive utsendinger utført av ulike arbeidsgivere, **kan sette målene i artikkel 12 nr. 1** i forordning nr. 883/2004 i fare.

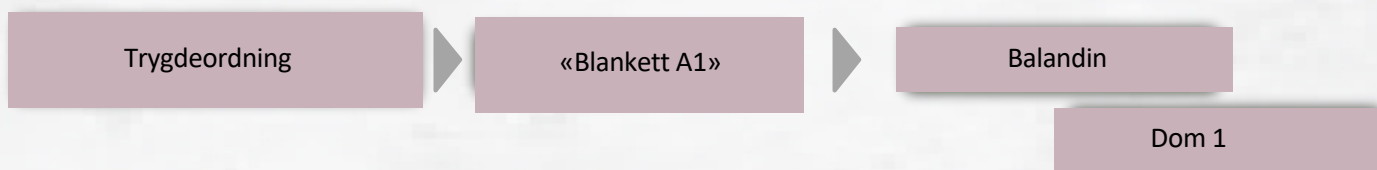
Jeg minner om at **målet med denne bestemmelsen er, blant annet, å fremme fri bevegelighet av arbeidstakere, i tillegg til å oppmuntre økonomisk sammenveving og samtidig unngå administrative komplikasjoner**, spesielt for arbeidstakere og bedrifter.



### EU-domstolens dom av 6. september 2018 i sak C-527/16 Alpenrind

99 (...) gjentatt bruk av utsendte arbeidstakere i samme stilling, selv om arbeidsgiverne bak utsendingene er forskjellige, verken er i samsvar med ordlyden eller formålene som utledes av artikkel 12 nr.1 i forordning nr. 883/2014, og er heller ikke i samsvar med den sammenheng bestemmelsen inngår i, slik at en utsendt person ikke kan nyte godt av særregelen fastsatt i denne bestemmelsen når han eller hun erstatter en annen arbeidstaker.

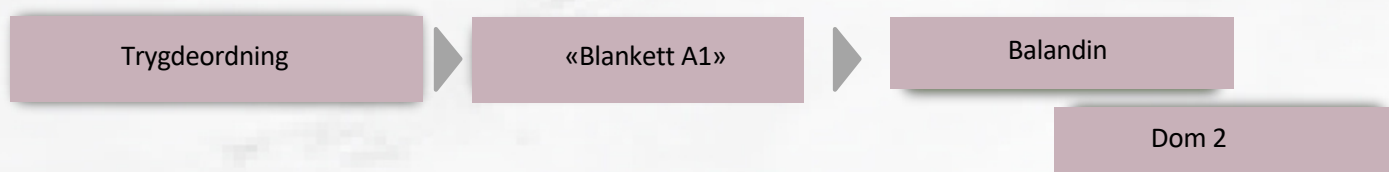
100 (...) artikkel 12 nr. 1 i forordning nr. 883/2004 må tolkes slik at **når en arbeidstaker som er utsendt av sin arbeidsgiver for å utføre arbeid i en annen medlemsstat, erstattes av en annen arbeidstaker utsendt av en annen arbeidsgiver, må denne anses å være «utsendt for å erstatte en annen person» i denne bestemmelsens forstand**, slik at vedkommende ikke omfattes av særregelen fastsatt i denne bestemmelsen for å kunne forbli underlagt lovgivningen i den medlemsstaten hvor vedkommendes arbeidsgiver normalt driver sin virksomhet. Det faktum at arbeidsgiverne til de to berørte arbeidstakerne har sitt hovedkontor i samme medlemsstat, eller det faktum at de kan opprettholde personlige eller organisatoriske forbindelser, er irrelevant i denne forbindelse.



### EU-domstolens dom av 24. januar 2019 i sak C-477/17 Balandin

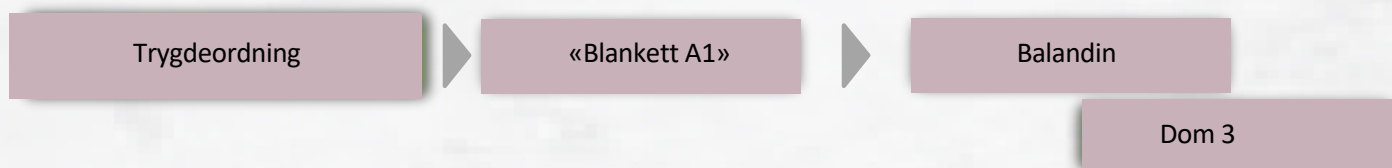
[paragraf 38] (...) som det fremgår av pkt. 11 i forskrift nr. 1231/2010, at begrepet «lovlig opphold» som referert til i denne forordning er et uttrykk for EU-lovgivers valg om å underlegge utvidelsen av personlig anvendelsesområde for forordning nr. 883/2004 og nr. 987/2009 for å omfatte tredjelandsborgere, forutsatt at disse oppholder seg lovlig på den aktuelle medlemsstatens territorium. Dette begrepet **skiller seg dermed fra begrepet «bosted» som nevnt i artikkel 1 bokstav j i forordning nr. 883/2004.**

[paragraf 40] (...) side 6 i begrunnelsen som følger med forslaget til Europarådets forordning [1231/2020] slår også fast, slik at de som er omfattet av disse bestemmelsene i forskrift nr. 883/2004 i en annen medlemsstat, **trenger disse statsborgerne ikke nødvendigvis å oppfylle kravet om opphold, men kan bare oppholde seg midlertidig i medlemsstaten, i den grad deres tilstedeværelse på den andre statens territorium er forenlig med dens lovgivning om innreise og opphold.**



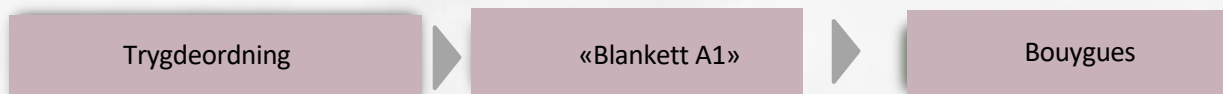
### EU-domstolens dom av 24. januar 2019 i sak C-477/17 Balandin

[paragraf 41] Følgelig er verken varigheten av disse statsborgeres tilstedeværelse på territoriet til en medlemsstat eller det faktum at de har kjernen for sine vitale interesser i et tredjeland, som sådan, avgjørende for å avgjøre om de er «lovlig til stede på territoriet til en medlemsstat» i betydningen i artikkel 1 i forordning nr. 1231/2010.



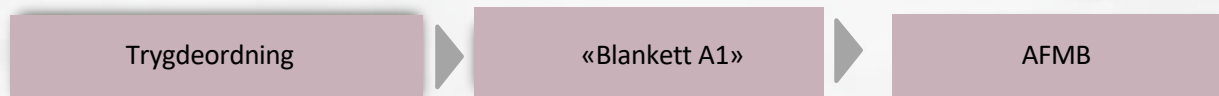
### EU-domstolens dom av 24. januar 2019 i sak C-477/17 Balandin

[paragraf 47] (...) artikkel 1 i forordning nr. 1231/2010 må tolkes slik at tredjelandborgere, som de som er nevnt i hovedsaken, som bor og arbeider midlertidig i ulike medlemsstater som ansattes hos en arbeidsgiver som har bopel i en medlemsstat, kan basere seg på samordningsreglene fastsatt i forordning nr. 883/2004 og nr. 987/2009 for å avgjøre hvilken trygdelovgivning de er underlagt, når de er lovlig bosatt og arbeider på medlemsstatenes territorium.



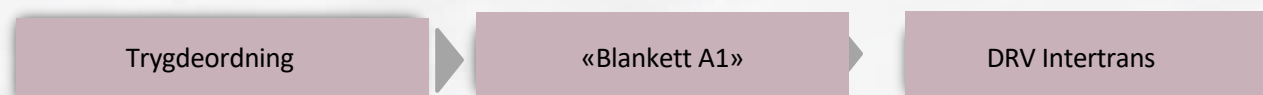
### EU-domstolens dom av 14. mai 2020 i sak C-17/19 Bouygues travaux publics

[paragraf 54] artikkel 11, ledd 1 bokstav a), artikkel 12a, ledd 2 bokstav a), og artikkel 12a, ledd 4 bokstav a), i forordning nr. 574/72 og **artikkel 19, ledd 2 i forordning nr. 987/2009** skal tolkes slik at et **attest E 101** utstedt av den kompetente myndigheten i en medlemsstat i henhold til artikkel 14 nr. 1 bokstav a) eller artikkel 14 nr. 2 bokstav b) i forordning nr. 1408/71 for arbeidstakere som utfører sin virksomhet på territoriet til en annen medlemsstat og **en blankett A1 utstedt av denne myndigheten i samsvar med artikkel 12 nr. 2 . 1, eller artikkel 13, ledd 1, i forordning nr. 883/2004**, for slike arbeidstakere, **er bindende** for domstolene i sistnevnte medlemsstat **bare når det gjelder trygdeordninger**.



### EU-domstolens dom av 16. juli 2020 i sak C-610/18 AFMB

[paragraf 82] artikkel 14 nr. 2 bokstav a) i forordning nr. 1408/71(...), og artikkel 13 paragraf 1(b)(i) i forordning nr. 883/2004(...), må tolkes slik at arbeidsgiver for en internasjonal lastebilsjåfør, som nevnt i disse bestemmelsene, er det selskapet som utøver den faktiske forvaltningsmyndigheten over den lastebilsjåføren, som faktisk fører tilsvarende lønnskostnader og som har reell rett til å si opp vedkommende, og ikke selskapet som nevnte sjåfør har inngått arbeidsavtale med og som formelt er angitt i denne kontrakten som sjåførens arbeidsgiver.



### EU-domstolens dom av 2. mars 2023 i forente saker C-410/21 & C-661/21 DRV Intertrans

[paragraf 84(1)] **artikkel 5 i forordning (EF) nr. 987/2009 (...)**, må tolkes slik at en blankett A1 utstedt av kompetent myndighet i medlemsland **er bindende for institusjonene og domstolene i medlemsstaten der arbeidet utføres**, herunder når den utstedende myndigheten, etter en anmodning om ny undersøkelse og tilbaketrekking fra den kompetente myndigheten i sistnevnte medlemsstat til den utstedende myndigheten, har erklært at den midlertidig har suspendert de bindende virkningene av attesten inntil det er tatt endelig stilling vedr. denne forespørselen.

Under slike omstendigheter kan imidlertid **en domstol i medlemsstaten der arbeidet utføres**, som må avgjøre innenfor rammen av straffesaker mot personer som er mistenkt for å ha skaffet seg eller brukt samme blankett A1 på uredelig måte, **fastslå at det foreligger svindel, og som følge av dette se bort fra denne attesten** i forbindelse med den aktuelle straffesaken, forutsatt at,

- for det første **har det gått en rimelig tid uten at den utstedende myndigheten har foretatt en fornyet undersøkelse av om utstedelsen av samme attest har skjedd på riktig grunnlag** og uten at den har tatt stilling til de konkrete bevisene som fremlegges av den kompetente institusjonen i vertsmedlemsstaten som gir grunn til å tro at attesten ble skaffet eller gjort gjeldende ved svindel, eventuelt ved å kansellere eller trekke tilbake den aktuelle attesten,
- og for det andre at **garantiene knyttet til retten til en rettferdig rettergang**, som må gis til disse personene, overholdes.



Trygdeordning

«Blankett A1»

ZUS O/Toruń

## Forslaget fra generaladvokaten De la Tour av 22. juni 2023 i sak C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[paragraf 61]

I lys av alle de ovennevnte betraktningene foreslår jeg at domstolen svarer på de foreløpige spørsmålene stilt av Sąd Najwyższy (Høyesterett, Polen) som følger:

**Artikkel 5, artikkel 6 og artikkel 16 på den ene siden, og artikkel 2 og artikkel 20 på den andre i Europaparlamentets og rådets forordning (EF) nr. 987/2009(...),**

- må tolkes slik at en institusjon som etter en kontroll den har foretatt på eget initiativ, **har konstatert** at den har utstedt en blankett A1 ved feil, **kan trekke denne tilbake uten først å innlede en dialog og forlik med de kompetente institusjonene i de berørte medlemsstatene** for å avgjøre hvilken lovgivning som skal anvendes.

Denne institusjonen er likevel forpliktet til å informere de kompetente institusjonene i de berørte medlemsstatene så snart som mulig om sin beslutning om å trekke attesten tilbake.

Trygdeordning

«Blankett A1»

ZUS O/Toruń

## Dom av 16. november 2023 i sak C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

En institusjon som etter en kontroll som den har foretatt på eget initiativ har konstatert at den har utstedt en blankett A1 ved feil, kan trekke dette tilbake uten først å innlede en dialog og forlik med de kompetente institusjonene i de berørte medlemsstatene i for å avgjøre hvilken lovgivning som skal anvendes. Denne institusjonen er likevel forpliktet til å informere de kompetente institusjonene i de berørte medlemsstatene så snart som mulig om sin beslutning om å trekke attesten tilbake.



# Del fire

## *Inntektsskatt*

Inntektsskatt



Bilaterale avtaler til unngåelse av  
dobbelbeskatning

Inntekt fra arbeid opptjent i to medlemsland beskattes kun  
i ett medlemsland

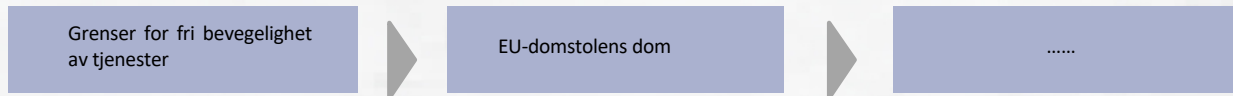
183 dagers regel

# Del fem

## *Grenser for fri bevegelse av tjenester*

**Fri bevegelse av tjenester kontra fri etablering**



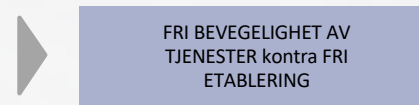
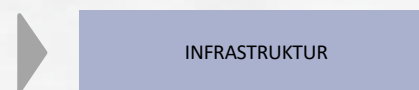


**Grenser for fri bevegelse av tjenester** defineres av flere elementer.

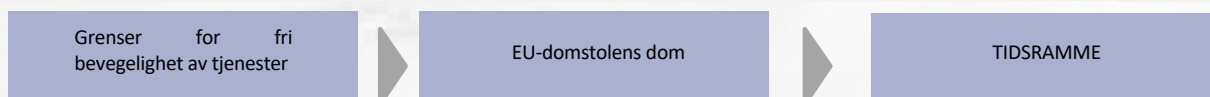
De ble utviklet innenfor rammen av rettspraksisen i **EU-domstolen**

De omfatter:

- **TIDSRAMME** (for tjenesteyting)
- **INFRASTRUKTUR** (eller mangel på den i vertsmedlemsstaten)
- (i forbindelse med ovenstående) **FORSKJELLEN MELLOM GRENSEOVERSKRIDENDE TJENESTEYTING OG FRI ETABLERING**



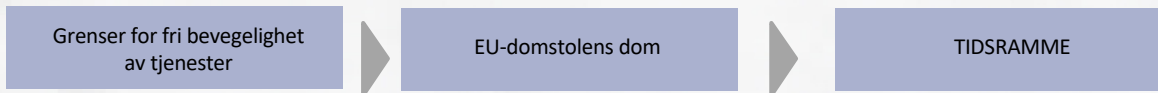
Etter rettspraksisen i EU-domstolen – (det utsendende) selskapets **formål** bør være den avgjørende faktoren



### **TIDSRAMME** (for tjenesteyting)

«Det følger også av etablert rettspraksis at **det ikke er noen bestemmelse i avtalen som vil gi en abstrakt fastsettelse av varigheten eller frekvensen** etter hvilken levering av en bestemt tjeneste eller en bestemt type tjeneste ikke lenger kan anses som levering av tjenester når det gjelder avtalen.

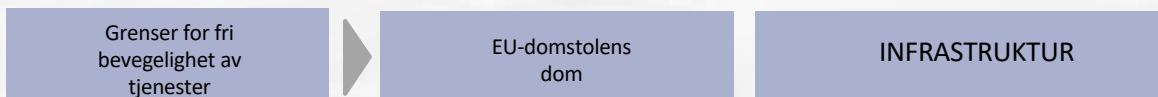
Derfor **kan begrepet tjeneste når det gjelder avtalen** omfatte tjenester av svært ulik art, **herunder tjenester som ytes over lengre tid, for eksempel over flere år.»**



### TIDSRAMME (for tjenesteyting)

Begrensningen med hensyn til forutsetningen om tid **er utførelse av virksomhet «uten overskuelig tidsbegrensning»**

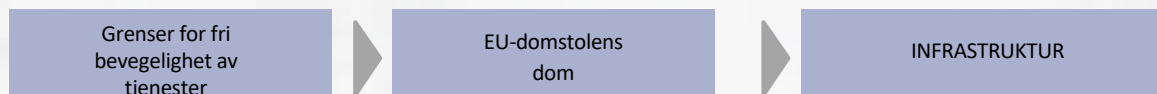
I dette tilfellet **gjelder ikke bestemmelsene om fri bevegelse av tjenester** for forretningsvirksomhet.



### INFRASTRUKTUR (mangel på den i vertslandet)

*«selv faktum at en forretningsenhet hjemmehørende i ett medlemsland yter identiske eller lignende tjenester mer eller sjeldnere eller mer eller mindre regelmessig i et annet medlemsland uten å ha en infrastruktur i det medlemslandet som gjør det i stand til å utføre forretningsaktiviteter stabilt og kontinuerlig (...) er ikke tilstrekkelig for at den aktuelle skal anses som en bedrift etablert i det angitte vertslandet.*

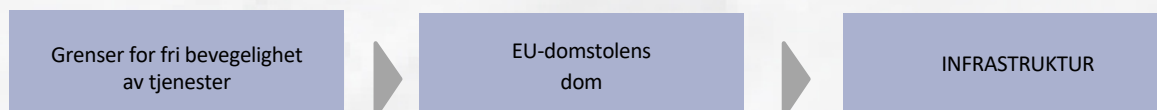
- **Mangel på infrastruktur i vertslandet** etter EU-domstolen = muligheten for **lovlig tjenesteyting** på det området.



### INFRASTRUKTUR (mangel på den i vertslandet)

Besittelse og benyttelse av infrastruktur i vertslandet (spesielt for anskaffelse av klienter) innebærer **utøvelse av en annen EU-frihet (som ikke er fri bevegelse av tjenester) – fri etablering:**

*«tilgang til fri etablering innebærer (at det foreligger) **en forretningsenhet som er varig og stabil (...)** og som står sentralt for forretningsvirksomhet utført i medlemsstaten hvor virksomheten er etablert med hensyn til et ubegrenset antall kunder».*



### INFRASTRUKTUR (mangel på den i vertslandet)

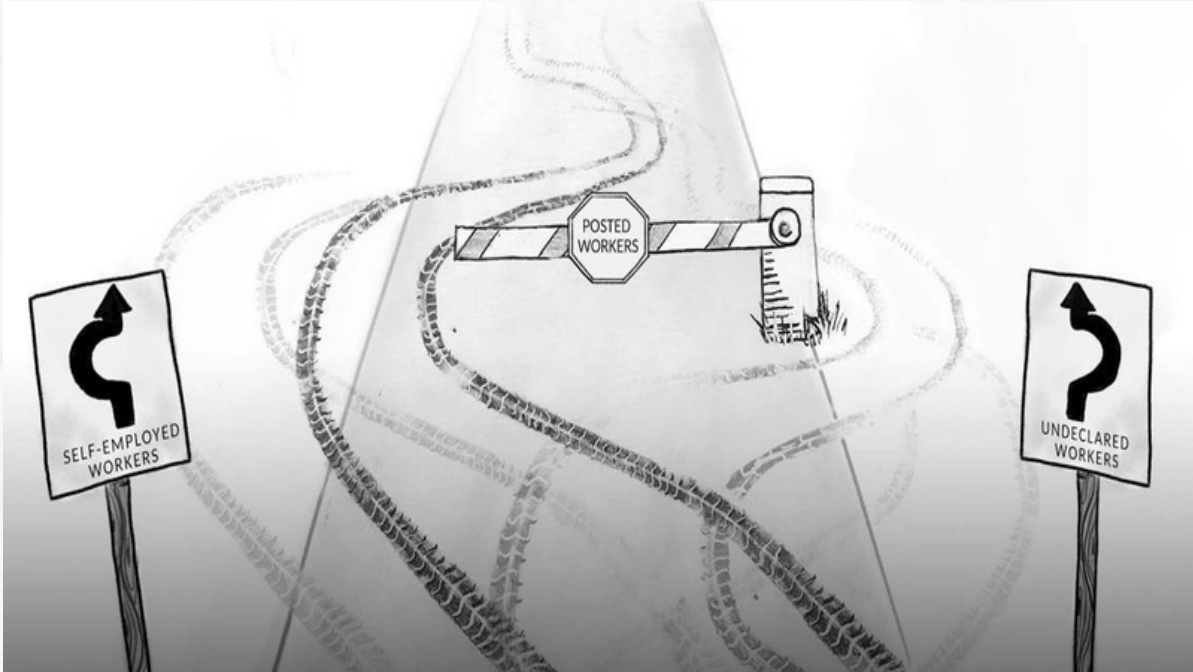
*«begrepet forretningsetablering, i betydningen av bestemmelsene i avtalen som gjelder fri etablering, innebærer **faktisk utøvelse av forretningsvirksomhet gjennom en fast forretningsenhet i den medlemsstaten i løpet av et uspesifisert tidsrom**».*

EU-domstolen uttalte i sammenheng med fri etablering at «målet er å gjøre det mulig for en EU-borger å delta, stabilt og kontinuerlig, i det økonomiske livet til et medlemsland som ikke er vedkommendes hjemland og å dra nytte av det ved **å faktisk utføre forretningsvirksomhet i vertslandet på ubestemt tid ved å benytte seg av fast infrastruktur**».



## FORSKJELLEN MELLOM FRI BEVEGELIGHET AV TJENESTER OG FRI ETABLERING

«fri bevegelse av tjenester innebærer særlig fjerning av all diskriminering av tjenesteyteren på grunn av vedkommendes nasjonalitet, eller det faktum at vedkommende er forretningsmessig etablert i en annen medlemsstat enn den medlemsstaten der tjenestene ytes. Kravet om at et selskap skal etablere en fast forretningsenhet eller en filial i den medlemsstaten der tjeneste ytes er **i direkte motsetning til essensen av det frie tjenestetilbudet** da det hindrer tjenesteytere som er forretningsmessig etablert i en annen medlemsstat fra å yte tjenester der».





# Del seks

## *Udfordringer og løsninger*

### Utfordringer som er felles for alle områder:

- **Opprettelse av administrative hindringer** av **vertsland** for utenlandske selskaper som utsender arbeidstakere
- **Uoverensstemmelse** mellom virksomheter som utsender **og vilkårene for utsending**

### Utfordringer som er felles for alle områder:

- Utsending av tredjelandsborgere og rammen for det
- Såkalt «Vander Elst-visumet»
- Krig i Ukraina

### Utfordringer som er felles for alle områder:

- *Problemer som gjelder utlevering av opplysninger («den gyldne kule i EU-lovgivning»?\*)*  
*\* Begrepet ble laget av F. De Wispelaere og L. De Smedt u «Tilgang til informasjon om utsending av arbeidstakere: Blir vi blendet av viktigheten som EU-lovgivningen gir til et unikt offisielt nasjonalt nettsted?» Policy Brief 2023/5. Wien: Europeisk senter.*

### Utfordringer innen byggsektoren

- Over **3 millioner selskaper**, med en årlig omsetning på over **1,500 milliarder EUR**
- Byggesektoren i EU sysselsetter direkte og hadde mellom 2020 og 2021 **en gjennomsnittlig sysselsettingsvekst på rundt 3 %** [strategisk analyse [foretatt] av EUs arbeidsmarkedsbyrå (eng. ELA) fra 2023]

### Utfordringer innen byggsektoren

- «Letter-box»-bedrifter\* innen byggesektoren
- Falsk selvstendig næringsdrivende
- Uredelig innhentet blankett A1
- Overtid og underbetaling som manglende overholdelse av arbeids- og ansettelsesvilkår
- Digitalisering innen sektoren (eller mangel på den?)

# Såkalt Vander Elst- visumet?



Annalena Baerbock  
Utenriksminister, Tyskland

## Krig i Ukraina (fra Polens perspektiv)

- 1,35 millioner ukrainske statsborgere før 24. februar 2022
- 1,55 millioner ukrainske statsborgere som kom etter 24. februar 2022

## Utfordringer innen omsorgssektoren

- **Europeisk omsorgsstrategi**
- **Rådets anbefaling**  
om tilgang til rimelig langtidspleie  
av høy kvalitet [eng. LTC]

### Europeisk omsorgsstrategi



### Europeisk omsorgsstrategi

- atypiske ansettelsesformer og utvikling av plattformarbeid spiller en stadig viktigere rolle i omsorgen, noe som resulterer i at **omsorgsarbeidere har begrenset tilgang til trygdeordninger, arbeidstakers rettigheter og HMS på arbeidsplassen.**
- **Kommisjonen oppfordrer medlemslandene til å anvende ILO-konvensjon 189 på hjemmehjelp**
- I den forbindelse oppfordrer kommisjonen medlemslandene til «å ta skritt for å formalisere og regulere den spesifikke situasjonen for hjemmehjelp og fastboende omsorgspersoner».




## Europeisk omsorgsstrategi

### Mål for den europeiske omsorgsstrategien vedrørende fastboende omsorgspersoner:

- ved å bruke eksisterende EU-midler for å gjøre innbyggerne i stand til å ha lik tilgang til langtidspleie av høy kvalitet, særlig omsorg i nærmiljø og hjemmetjeneste
- muliggjøre aldring hjemme så lenge som mulig - forbedre arbeidsforhold og tilgang til opplæring for å forbedre den faglige kompetansen til omsorgspersoner
- gjennomgå anvendelsen av EU-standarder for arbeidsforhold, bl.a. for fastboende omsorgspersoner, i samarbeid med EUs desentraliserte byråer

### Rådets anbefaling om tilgang til rimelig langtidsomsorg av høy kvalitet

	Rådet for Den europeiske union	Brussel, 25. november 2022 (OR. en)
<hr/> <b>Interinstitutional File:</b> <b>2022/0264(NLE)</b> <hr/>		13948/22
		SOC 578 GENDER 168 EMPL 395
<hr/> <b>LEGISLATIVE ACTS AND OTHER INSTRUMENTS</b> <hr/>		
<b>Subject:</b>		RÅDETS ANBEFALING om tilgang til rimelig langtidsomsorg av høy kvalitet

### Rådets anbefaling om tilgang til rimelig langtidsomsorg av høy kvalitet

(25) Denne anbefalingen er basert på unionslovgivningen om transparente og forutsigbare arbeidsforhold, slik som **Europaparlamentets og rådets direktiv 96/71/EF**, Europaparlamentets og rådets direktiv (EU) 2019/1152 og Europaparlamentets og rådets direktiv (EU) 2022/2041 om balansen mellom arbeid og privatliv, slik som Europaparlamentets og rådets direktiv (EU) 2019/1158, og om HMS (...)

### Rådets anbefaling om tilgang til rimelig langtidsomsorg av høy kvalitet

3. for formålet med denne anbefalingen **gjelder følgende definisjoner** :

(a) «langvarig pleie» betegner **en rekke tjenester og andre bistandsformer** til personer som på grunn av psykisk og/eller fysisk svakhet, sykdom og/eller funksjonshemming er avhengig av støtte i dagliglivets aktiviteter over lengre tid og/eller har behov for varig helsehjelp. **Dagliglivsaktiviteter som krever støtte** kan være egenomsorgsaktiviteter som en person må utføre hver dag, det vil si daglige aktiviteter, som å bade, kle på seg, spise, sette seg ned og reise seg fra en stol, legge seg og komme seg ut av seng, mosjon, bruk av toalett og blære- og tarmkontroll, eller **kan være relatert til selvstendig liv**, dvs. grunnleggende aktiviteter i dagliglivet, som å tilberede måltider, administrere penger, kjøpe dagligvarer eller personlige eiendeler, gjøre lett eller tungt husarbeid og å bruke telefonen;

### Rådets anbefaling om tilgang til rimelig langtidsomsorg av høy kvalitet

3. for formålet med denne anbefalingen gjelder følgende definisjoner:

[...]

(c) «hjemmesykepleie» betegner en formell langtidspleie som ytes i omsorgsmottakerens private hjem av en eller flere profesjonelle langtidspleiearbeidere;

[...]

(f) «uformell omsorg» betegner langtidspleie gitt av en uformell omsorgsperson, dvs. en bestemt person i det sosiale miljøet til omsorgstrengende som inkluderer partner, barn, forelder eller annen person som ikke er ansatt som en profesjonell omsorgsarbeider på lang tid;

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Utøvelse av friheten til å yte tjenester (i størst mulig grad) - et av de nyeste initiativene i denne saken kan bidra til dette - utkastet til rapport om fremtiden for det indre marked forfattet av Enrico Letta

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Rapporten er forespurt av Det europeiske råd 30. juni 2023. Den ber om „«en uavhengig rapport på høyt nivå om fremtiden til det indre marked som skal presenteres på møtet i mars 2024, og oppfordrer de fremtidige formannskapet i rådet og kommisjonen til å fortsette denne prosessen, i samråd med medlemslandene».

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Utvikling av **digitaliseringsinitiativer**, som beskrevet i **Europakommisjonens meddelelse av 6. september 2023 om digitalisering innen samordning av trygdesystemer**: tilrettelegging for fri bevegelse i det indre marked, COM(2023) 501 final

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Kommisjonen oppfordret medlemslandene til å *blant annet*:
  - fremskynde **den nasjonale implementeringen av elektronisk utveksling av personopplysninger (eng. EESSI)** slik at den er fullt funksjonell over hele Europa innen utgangen av 2024;
  - å fullt ut engasjere seg i **pilotaktiviteter knyttet til det europeiske kortet (ESSPASS)**

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Kommissjonen oppfordret medlemslandene til å blant annet (fortsettelse):
- **innføre flere prosedyrer for at samordning av trygden skal være helt nettbasert.** For dette formålet, ifølge kommissjonen, kan medlemslandene **bruke forordningen om én unik digitalportal** som skal sørge for at levering av visse viktige administrative oppgaver til innbyggere og bedrifter skal være helt nettbasert senest 12. desember 2023.

### Løsninger som er felles for alle områder:

- Kommissjonen oppfordret medlemslandene til å blant annet (fortsettelse):
- jobbe med innføring av **den europeiske digitale identitetslommeboken (EUDI)**, som vil muliggjøre til EU-borgere å ha digitale versjoner av personlige dokumenter, **for eksempel europeisk helsetrygdkort (EHIC)**

### Midlertidig beskyttelse av ukrainske statsborgere i EU

**Den midlertidige beskyttelsesmekanismen** ble først aktivert 4. mars 2022 – bare få dager etter at Russlands væpnede styrker startet en større invasjon av Ukraina

### Midlertidig beskyttelse av ukrainske statsborgere i EU

**Rådet ble enige om å forlenge midlertidig beskyttelse** for mennesker på flukt fra Russlands angrepskrig mot Ukraina **til 4. mars 2025.**

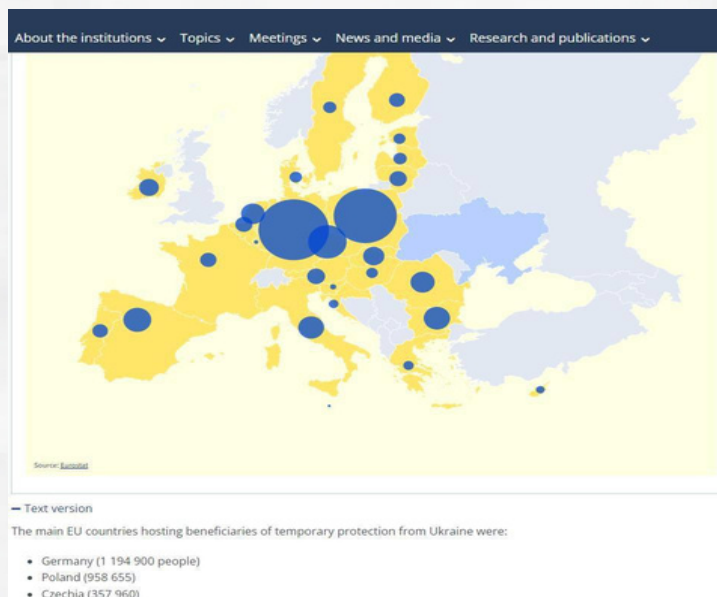
EUs medlemsland skal nå følge det eksemplet.



## Midlertidig beskyttelse

De viktigste EU-  
vertslandene for  
mottakere av midlertidig  
beskyttelse fra Ukraina

[kilde: [Consilium.europa.eu](https://consilium.europa.eu)  
pressemelding av 28. september 2023]



Tyskland– 1 194 900  
Polen – 958 655  
Tsjekia– 357 960

## Krig i Ukraina- Løsninger

### Lowverk i Polen:

Særlov av 12. mars 2022 om bistand til ukrainske statsborgere i forbindelse med væpnet konflikt på det landets territorium (Særlov om Ukraina)



# DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 marca 2022 r.

Poz. 583

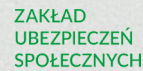
USTAWA

z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa<sup>1)</sup>



**Cooperation as a key to overcoming challenges  
in the field posting of workers from care, construction,  
transport and agriculture sectors**



- Denne kopien er gratis -



Co-funded by  
the European Union

"Finansiert av EU. Synspunkter og meninger som uttrykkes er imidlertid kun forfatterens(e), og gjenspeiler ikke nødvendigvis de fra EU eller EU-kommisjonen. Verken EU eller den bevilgende myndigheten kan holdes ansvarlig for dem.»

