

Socialförsäkringstillhörighet vid arbete i två länder

Bakgrund

Den 1 januari 1958 trädde avtalet om den Europeiska Ekonomiska Gemenskapen (EEG) – Romfördraget – ikraft. Genom detta avtal åtog sig dåvarande medlemsländer inte bara att bilda en tullunion utan också att skapa en ekonomisk gemenskap.

En av de viktigaste principerna i den europeiska ekonomiska gemenskapen är den om arbetskraftens fria rörlighet - en av de fyra grundpelarna i fördraget.

För att medborgarna i de olika medlemsländerna ska kunna flytta från ett land till ett annat inom Europeiska unionen (EU) för att arbeta, finns ett detaljerat regelsystem för samordning av medlemsländernas regler för social trygghet. Dessa regler hittar man dels i EG-förordning 1408/71 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda och egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, dels i EG-förordning nr 574/72 om tillämpning av förordning 1408/71. Avsikten med dessa båda förordningar är att i största möjliga utsträckning samordna förmåner från de olika medlemsländerna. På detta sätt undviker man att personer som har tjänat in rätt till förmåner i ett land förlorar dessa om de flyttar till ett annat land eller att de går miste om förmåner i inflyttningslandet.

Förordning 1408/71 reglerar vilket lands lagstiftning som, den som utnyttjar den fria rörligheten, ska omfattas av. Huvudprincipen är att man endast ska omfattas av ett lands lagstiftning och det är arbetslandets. I de fall man arbetar i två eller flera länder och ett av dem är bosättningslandet, ska man vara socialförsäkrad i bosättningslandet. För denna sistnämnda kategori ska således sociala avgifter erläggas till bosättningslandet även om arbetsgivaren finns i annat land.

Det finns ett undantag från principen om att man kan vara socialförsäkrad i endast ett land samtidigt. Det är i det fall där man har en egen verksamhet i bosättningslandet och en anställning i ett annat land. Man är då socialförsäkrad för den egna verksamheten i bosättningslandet och för anställningen i det andra landet.

Förbindelseorganen i de olika länderna har möjlighet att träffa överenskommelser om undantag – dispens – från EU:s lagvalsregler i enlighet med artikel 17 i förordning 1408/71. Förbindelseorgan är i Danmark Sikringsstyrelsen och i Sverige Försäkringskassan.

Arbete i två länder

Det finns stora skillnader i hur Danmark och Sverige finansierar sina välfärdssystem. I Danmark finansieras dessa huvudsakligen med skatter medan de i Sverige finansieras med socialavgifter som erläggs av arbetsgivarna. Detta får stor betydelse för framför allt danska arbetsgivare som har anställda som är socialförsäkrade i Sverige. De får då betala socialavgifter (f.n. 24,91 procent) på den danska lönen till Sverige och får därigenom betydligt högre lönekostnader.

Om den anställde däremot är bosatt i Danmark och arbetar i både Danmark och Sverige blir denne socialförsäkrad i Danmark.

Redan våren 2000 uppmärksammades problemet för dem som arbetar i både Danmark och Sverige. En stor dansk arbetsgivare meddelade då via massmedia att de inte längre tänkte anställa dem som

var bosatta i Sverige då det medförde att arbetsgivaren skulle tvingas betala svensk socialavgift på den danska lönen om den anställde utför hemarbete på distans från Sverige någon dag i veckan. Detta medförde betydande ökade lönekostnader för arbetsgivaren. Det fanns då en EG-dom som sade att om den anställde arbetade mer än fyra timmar per vecka i bosättningslandet ska han vara socialförsäkrad där.

Öresundsöverenskommelsen

I december 2001 träffades en överenskommelse mellan Den sociale sikringsstyrelse (nuvarande Sikringsstyrelsen) i Danmark och Riksförsäkringsverket (nuvarande Försäkringskassan) i Sverige – *Gemensamt svenskt-danskt uttalande om tillämpning av artikel 17 i EG-förordning nr 1408/71 i vissa gränssituationer* - den s.k. Öresundsöverenskommelsen. Genom denna överenskommelse löstes framför allt problemet för dem som arbetar för samma arbetsgivare på båda sidor om sundet. Arbetsgivaren och den anställde kan, med stöd av Öresundsöverenskommelsen, ansöka om dispens om att få omfattas av socialförsäkringslagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt säte istället för bosättningslandets lagstiftning. Ytterligare en grupp omfattas av Öresundsöverenskommelsen, det är de som har arvoderade förtroendeuppdrag i bosättningslandet samtidigt som de har en anställning i det andra landet.

Olika arbetsgivare

Öresundsöverenskommelsen löste inte problemet för dem som samtidigt arbetar för två olika arbetsgivare, en i Danmark och en i Sverige. Även dessa har dock möjlighet att ansöka om dispens enligt artikel 17 i EG-förordning 1408/71. I nuläget beviljas sådan dispens som regel endast om arbetet i bosättningslandet är av ringa art, cirka 1 – 2 timmar per vecka.

För att slippa risken att bli skyldig att betala svenska socialavgifter kräver många danska arbetsgivare att den anställde ska underteckna ett avtal där denne förbinder sig att inte arbeta i bosättningslandet samtidigt som han eller hon arbetar i Danmark.

Våren 2008 infördes en förändring i den danska skattelagstiftningen som innebär att om arbetsgivaren och den anställde träffar en överenskommelse (enligt artikel 109 förordning 574/72) om att den anställde själv ska betala in socialavgiften får han göra avdrag för denna vid avlämnande av självdeklaration (selvangivelse) i Danmark.

Därefter finns en hel del exempel där arbetsgivaren kräver att den anställde ska underteckna ett sådant avtal. Kommunernas landsforening har i en skrivelse till kommunerna den 8 oktober 2008 informerat om denna möjlighet och även bifogat ett förslag till avtalstext.

Skatteverket i Sverige har med nuvarande lagstiftning ingen möjlighet att kräva den anställde på socialavgiften. Så länge denna möjlighet inte finns är det därför en ren vinst för den enskilde genom att han då bl.a. får en allmän pensionsrätt i Sverige baserad på både den danska och den svenska lönen.

Om den svenska skattelagstiftningen däremot ändras så att personen själv ska betala in socialavgiften får det stora ekonomiska konsekvenser för honom eller henne. För att ta ett exempel så innebär det att om en person tjänar 300 000 danska kronor på sin anställning i Danmark, ska han tjäna cirka 125 000 svenska kronor för att få ihop till den nettokostnad för socialavgiften som han själv får stå för efter skattereduktionen i Danmark. Det är få personer som har så hög biinkomst från

arbete i Sverige. För flertalet personer som här är aktuella, är deras biinkomst från Sverige oftast av väldigt liten omfattning. Konsekvensen av förändringen i den danska skattelagstiftningen är att den som arbetar i Danmark och samtidigt har bisyssla i Sverige kan få en kraftig lönesänkning.

Som situationen nu är har de personer som får en anställning i Danmark knappast något val. Om de vill ha anställningen i Danmark tvingas de avstå från det extra arbete som de har i Sverige. För många är arbetet i Sverige en avlönad hobby. Alternativet är att underteckna ett avtal med sin danske arbetsgivare som leder till att de, när Sverige har ändrat sin skattelagstiftning, tvingas betala till för att få behålla sin biinkomst i Sverige. Detta är ett hinder för den fria rörligheten.

Ny EG-förordning

EG-förordning 883/04 kommer, när den nya tillämpningsförförordningen är klar, att ersätta förordning 1408/71. Detta beräknas ske den 1 mars 2010.

När förordning 883/04 skall börja tillämpas kommer man att införa en bestämmelse som innebär att arbetstiden i bosättningslandet måste uppgå till minst 25 procent för att man ska vara socialförsäkrad där. Enligt 883/04 gäller det arbete för samma arbetsgivare i båda länderna. Det har däremot under en längre tid förts diskussioner om att införa en ändring så att den även ska gälla om det är två olika arbetsgivare i de båda länderna.

I en motion till den svenska riksdagen föreslogs att, i avvaktan på att förordning 883/04 skulle träda ikraft, skulle en överenskommelse träffas med innebörden att man ska vara socialförsäkrad i det land där man har minst 75 procent av sin bruttoinkomst.

Riksdagens socialförsäkringsutskott avlog motionen och anförde följande i betänkandet (Sfu 2008/2009:1):

”Utskottet konstaterar vidare att i den nya EG-förordningen nr 883/2004, som kommer att ersätta förordning nr 1408/71, regleras vilken lagstiftning som är tillämplig för personer som är anställda i två eller flera medlemsstater. Enligt dessa lagvalsregler kommer en person som är bosatt i Sverige och har olika arbetsgivare i Danmark och Sverige att omfattas av den danska försäkringen om arbetet i Sverige inte överstiger en väsentlig del av personens arbete. Med väsentlig del avses mer än 25 procent av arbetsutbudet.”

I Administrativa kommissionen diskuteras f.n. om 75/25 procentsregeln ska gälla arbetstiden eller inkomsten eller en kombination av båda.

Även om 75/25-regeln i 883/04 endast skulle gälla samma arbetsgivare i två länder, finns fortfarande möjlighet att träffa en överenskommelse om dispens enligt artikel 17 i nuvarande förordning 1408/71 och artikel 16 i den nya förordning 883/04.

Ny Nordisk socialförsäkringskonvention

Arbetsgruppen som har tagit fram ett utkast till ny Nordisk socialförsäkringskonvention har också behandlat frågan om arbete i två länder.

I utkastet till ny konvention anges följande:

”Arbete i två länder

En person som arbetar i två eller flera länder för olika arbetsgivare är enligt förordningens bestämmelser om tillämplig lagstiftning omfattad av lagstiftningen i bosättningslandet, om viss del av arbetet utförs där. Syftet med dessa bestämmelser är att individen endast ska omfattas av ett lands lagstiftning, och därmed bara behöva betala sociala avgifter i ett land

Denna situation uppstår också vid arbete i två eller flera länder för samma arbetsgivare. I den nya förordningen finns emellertid särskilda bestämmelser om att arbetet ska ha en viss omfattning innan försäkringen går över till bosättningslandet (artikel 13 i den nya förordningen).

Arbetsgruppen har diskuterat möjligheten att införa motsvarande bestämmelser vid arbete för olika arbetsgivare i den nordiska konventionen. Arbetsgruppen har emellertid konstaterat att det inte är möjligt att införa en generell bestämmelse om tillämplig lagstiftning i den nordiska konventionen som inte överensstämmer med förordningen.

Arbetsgruppen har därför utgått från den möjlighet till undantag från huvudregeln om tillämplig lagstiftning som finns i förordningens artikel 16 och föreslagit en samarbetsbestämmelse som understryker vikten av att myndigheterna ska lösa lagvalsfrågor till den enskildes bästa.”

Behov av ökad rörlighet och ökad frihet för den enskilde

Det är f.n. drygt 20 000 personer som dagligen pendlar över sundet till Danmark för arbete där och omvänt knappt 1 000 personer som pendlar från Danmark till Sverige. Dessa personer pendlar dagligen mellan de båda länderna.

Problemet vid arbete i två länder för olika arbetsgivare har ökat konstant, allt efterhand som arbetspendlingen har ökat sedan Öresundsbron öppnades i juli 2000. Framför allt de danska arbetsgivarna ser problemet som ett av de största gränshindren. Om han anställer någon som är bosatt i Sverige och denne har en avlönad bisyssla, riskerar arbetsgivaren att få betydligt högre lönekostnader.

Den enskilde arbetstagarens frihet begränsas. Han eller hon har att välja mellan att tacka ja till arbetet i Danmark och antingen avstå från att ha bisyssla i Sverige, eller att få betala till för att behålla bisysslan i Sverige. Det kan ju också vara så att han eller hon tvingas ha en bisyssla för att kunna försörja sig om huvudarbetsgivaren inte kan erbjuda full tid.

Förslag till ny dansk-svensk Öresundsöverenskommelse

I bilaga 1 (dansk version) och bilaga 2 (svensk version) lämnas förslag till en ny dansk-svensk Öresundsöverenskommelse. Förslaget bygger på nuvarande Öresundsöverenskommelse som träffades mellan Sikringsstyrelsen i Danmark och Riksförsäkringsverket (nuvarande Försäkringskassan) i Sverige den 4 december 2001.

Förslaget till ny dansk-svensk överenskommelse innebär att även en person som har två olika arbetsgivare i de båda länderna kan ansöka om dispens om arbetet i bosättningslandet inte uppgår till mer än 25 procent av den samlade arbetstiden under en tremånadersperiod. Skälet till att det är arbetstiden som föreslås och inte inkomsten är att vilket lands lagstiftning man ska omfattas av inte förändras av förändringar i valutakurserna.

I nuvarande Öresundsöverenskommelse finns de som har arvoderade förtroendeuppdrag som en särskild utpekad grupp. Dessa finns inte särskilt angivna i förslaget till ny överenskommelse utan förutsätts ingå i gruppen om högst 25 procent.

Förslaget kommer att leda till att den enskildes frihet att själv välja hur han eller hon vill forma sitt liv, betydligt kommer att öka. Han eller hon tvingas inte välja mellan att avstå från sin bisyssla eller att få sänkt löneinkomst.

Den enskilde arbetsgivaren, framför allt danska arbetsgivare som har anställda som är bosatta i Sverige och har, eller skaffar sig bisyssla där, riskerar inte att få betydligt ökade lönekostnader.

Det finns danska arbetsgivare som med förslaget, kommer att få ökade lönekostnader. Det är i de fall den anställde är bosatt i Danmark och har en anställning där som uppgår till högst 25 procent av den samlade arbetstiden, och som samtidigt arbetar minst 75 procent i Sverige. Denne kommer med förslaget att få betala svenska socialavgifter på den danska lönen om han inte träffar en överenskommelse med den anställde att denne själv betalar in dem. Detta får ju naturligtvis samma konsekvenser för den anställde som för den som idag är bosatt i Sverige och har bisysslan där. Skillnaden är dock den att den som är bosatt i Sverige ska själv betala socialavgifterna på huvudinkomsten i Danmark, medan den som är bosatt i Danmark och har bisysslan där, kommer att själv få betala socialavgifter på den lägre biinkomsten. Detta scenario gäller naturligtvis endast om den anställde och arbetsgivarna ansöker om dispens.

För svenska arbetsgivare som har anställda som arbetar minst 75 procent av den samlade arbetstiden i Danmark innebär det att denne istället får betala de lägre danska socialavgifterna.

Behov av information

Förslaget till ny Öresundsöverenskommelse kommer att leda till att betydligt fler kommer att få möjlighet till dispens och kommer att tillhöra socialförsäkringen i det land där man har sin huvudsakliga arbetstid.

Det medför också att betydligt fler arbetsgivare kommer att betala avgifter till ett annat land och förhålla sig till deras regler och myndigheter. Med dagens arbetsmönster kommer det att bli betydligt fler svenska än danska arbetsgivare som kommer att få ett nytt lands regelverk att förhålla

sig till. En viss tröst för dessa kan vara att det medför att de får lägre lönekostnader för den anställda. Den danske arbetsgivaren i motsvarande situation drabbas däremot av dels högre lönekostnader, dels av att han ska förhålla sig till det andra landets regelverk.

Det behövs lättillgänglig information på det egna språket för både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Sikringsstyrelsen har gett ut en informationsbroschyr *Arbejdsgiverens rettigheder og pligter efter dansk lovgivning om social sikring*. Denna vänder sig till utländska arbetsgivare men finns inte på svenska. Sikringsstyrelsen har även tagit fram en gemensam blankett för ansökan om dispens för arbetsgivare och den anställda. Motsvarande information och blankett finns inte hos Försäkringskassan.

Öresunddirekt är ett dansk/svenskt informationssamarbete för Öresundspendlare. Det startade i samband med öppnandet av Öresundsbron i juli 2000. Det består dels av webbtjänsten www.oresunddirekt.com som har sitt säte i Köpenhamn, dels av informationskontoret Öresunddirekt i Malmö där fem myndigheter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Länsstyrelsen och Skatteverket informerar Öresundspendlare. Region Skåne ingår även i samarbetet men har ingen egen informatör på kontoret.

Öresunddirekt har, i samarbete med danska och svenska myndigheter, tagit fram information för pendlare i Öresundsregionen. På www.oresunddirekt.com finns information på svenska om danska regler och förhållanden och på danska om svenska regler och förhållanden. Informationen finns även i broschyrer. Man håller f.n. på att bygga ut informationen för företagen på webbtjänsten www.oresunddirektbusiness.com.

Då den nya Öresundsöverenskommelsen är underskriven bör Öresunddirekt ges i uppdrag att, i samarbete med berörda danska och svenska myndigheter, ta fram information till framför allt arbetsgivarna om vad som gäller om de har en anställd som är socialförsäkrad i det andra landet. Denna bör utformas på danska för danska arbetsgivare om svenska förhållanden och på svenska för svenska arbetsgivare om danska förhållanden.

Sikringsstyrelsen och Försäkringskassan bör ta fram en gemensam ansökningsblankett.

