



KLAGANDE

Försäkringskassan

MOTPART

[REDACTED]

Ombud: [REDACTED]

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Linköpings dom den 18 juni 2024 i mål nr 4723-23,
se bilaga A

SAKEN

Intyg om tillhörighet till svensk socialförsäkring

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

1. Kammarrätten avslår yrkandet om att hämta in ett förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Kammarrätten upphäver förvaltningsrättens dom och fastställer Försäkringskassans beslut.

YRKANDEN M.M.

Försäkringskassan yrkar att kammarrätten ska upphäva förvaltningsrättens dom och fastställa Försäkringskassans beslut. Försäkringskassan yrkar vidare att kammarrätten ska hämta in ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

██████████ (den anställde) motsätter sig ändring av förvaltningsrättens dom.

VAD PARTERNA ANFÖR

Försäkringskassan

Försäkringskassan vidhåller att ██████████ (bolaget) inte kan anses normalt bedriva sin verksamhet i Sverige enligt artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghets-systemen, samt att bolagets utsändningar av reseguider strider mot ersättningsförbudet i samma bestämmelse.

Bolagets verksamhet består av att kontraktera flyg, hotell och transfer på resmålen samt att administrera IT-tjänster för koncernens researrangörer, charterbolag och hotellverksamhet. Bolaget äger inte några hotell i Sverige och de resor bolaget medverkar till att arrangera, med den reseservice som är knuten därtill, utförs inte till någon del i Sverige. Även om bolaget säljer sina tjänster till svenska kunder utförs verksamheten, dvs. utövandet av de sålda tjänsterna som utgör kärnverksamheten, i en annan medlemsstat. Att bolaget har sin försäljning, kundkrets och marknadsföring i etableringsstaten saknar betydelse eftersom värdet av tjänsterna genereras genom det arbete som utförs i en annan medlemsstat. Det är således en grundläggande förutsättning för bolagets omsättning att dess kärnverksamhet utförs i en annan stat än etableringsstaten. Resonemang som förs av EU-domstolen i

avgörandet Team Power Europe, C-784/19, EU:C:2021:427, kan tillämpas även på resebranschen. Det innebär att en betydande del av bolagets kärnverksamhet, dvs. i detta fall reseguideverksamheten, skulle behöva utföras i Sverige. Eftersom den verksamheten inte till någon del utförs i Sverige kan bolaget inte anses normalt bedriva sin verksamhet i Sverige. Det är vidare osäkert om bolaget i praktiken har det egentliga arbetsledaransvaret för de utsända säsongsarbetarna eftersom bolagets kunder inte är resenärerna på resmålen utan de koncerninterna bolagen. Det kan därför ifrågasättas om det är bolaget som har den faktiska arbetsledningsrätten gentemot de anställda, eller om det snarare är de koncerninterna researrangörerna och hotellbolagen.

Utsändningsreglerna är tänkta att förenkla för arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i en annan medlemsstat. Reglerna ska inte användas för att bemanna hela företag eller verksamheter utomlands. Det är därför inte tillåtet att kontinuerligt och återkommande sända ut nya arbetstagare för att utföra samma arbete, vid samma arbetsplats och med samma position och syfte som en person som redan har fullgjort sin utsändning. I bolagets reseguidesverksamhet förekommer naturliga säsongsuppehåll. Under den tid som verksamhet faktiskt bedrivs kommer emellertid en utsänd reseguide i praktiken direkt att ersättas av en annan utsänd reseguide. Det arbete som en reseguide utför är därtill likartat från år till år, varför det får anses vara fråga om samma arbetsuppgifter. Bolagets utsändning av reseguider strider därför mot ersättningsförbudet.

För att utreda om varje specifik utsändning har syftat till att ersätta någon annan utsänd person krävs uppgifter om bolagets alla anställda reseguider som har avslutat sin tjänstgöring på den aktuella orten under en viss tidsperiod samt uppgift om andra reseguider som påbörjat sin tjänstgöring vid samma tidpunkt som den sökande. Sådana uppgifter har enbart bolaget tillgång till och det är inga uppgifter som den sökande råder över. En bedömning på individnivå, på det sätt som förvaltningsrätten kommit fram till, är

därför inte meningsfull, utan det avgörande är hur bolagets verksamhet är uppbyggd på systemnivå.

Kammarrätten bör inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen eftersom det är inte helt klart hur artikel 12.1 i förordning 883/2004 ska tillämpas i förhållande till researrangörer som tillhandahåller reseguide-service i ett annat medlemsland. Det är också oklart om det står i strid med ersättningsförbudet att arbetstagare kontinuerligt och återkommande sänds ut för att utföra samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats och med samma position när det förekommer ett visst uppehåll mellan utsändningarna.

Den anställda

Bolagets primära verksamhet består inte av att sälja reseguidetjänster. De uppgifter som utförs av personal som varken är reseguider eller arbetar med ren intern administration syftar inte enbart, eller ens till väsentlig del, till att bolaget i ett senare skede ska kunna sälja reseguidetjänster. Bolagets omsättning genereras inte heller i någon betydande omfattning av det arbete som utförs av reseguiderna. Bolaget köper in hotellnätter, flygresor, transferresor och skapar marknadsföringsmaterial, hotellkoncept, IT-tjänster och administrativa tjänster som säljs till övriga bolag i koncernen för paketering och vidare försäljning till slutkund.

Reseguiderna ingår som en del i resekoncept som säljs av bolaget och är en del av den produkt som bolaget tillhandahåller. De är således att betrakta som en accessorisk del av ett resepaket bestående av hotell och flyg som slutkunden betalar för. Reseguidernas roll i bolaget kan inte jämföras med den uttyrda personalens roll i EU-domstolens avgörande Team Power Europe. Bolaget har inte heller organiserat sin verksamhet eller använt sig av utsändning utifrån olikheter i länders socialförsäkringssystem. Det

innebär dock en administrativ fördel för bolaget om samma socialförsäkringsregler gäller för samtliga anställda. Bolaget måste anses normalt bedriva sin verksamhet i Sverige.

Majoriteten av bolagets personal var under aktuellt verksamhetsår verksam i Sverige med uppgifter relaterade till bolagets kärnverksamhet. Den personal som sändes ut arbetade med verksamhet på koncernens olika resmål och utgjorde endast en bråkdel av koncernens totala arbetsstyrka i destinationsländerna. Bolaget bemannade således inte hela verksamheter med utsänd personal. Försäkringskassan har baserat sin bedömning primärt på egenskaper hos bolaget och branschen i stort och utgår bland annat från uppgifter i bolagets årsredovisning och på webbsidor. De enskilda guidernas förhållanden har inte påverkat bedömningen. Det är dock fullkomligt omöjligt att göra en rättvisande bedömning på systemnivå.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Rättslig reglering m.m.

Inom EU finns regler som syftar till att samordna medlemsstaternas trygghetssystem för personer som rör sig inom unionen. Regleringen syftar till att förverkliga den fria rörligheten inom EU och till att samordna, men inte harmonisera, medlemsstaternas socialförsäkringslagstiftningar. Regleringen bygger bland annat på principen att endast en medlemsstats lagstiftning ska vara tillämplig och principen om likabehandling.

Regler om utfärdande av så kallat A1-intyg finns i artikel 19.2 i förordning (EG) 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Där anges att på begäran av den berörda personen eller av arbetsgivaren ska den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning är tillämplig

enligt förordning 883/2004 (grundförordningen), utfärda ett intyg om att sådan lagstiftning är tillämplig och i förekommande fall ange till och med vilken dag och på vilka villkor.

I grundförordningen artikel 11.3 a anges som huvudregel att en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten. Detta för att så effektivt som möjligt kunna garantera likabehandling för alla personer som är yrkesverksamma inom berörd medlemsstats territorium (se skäl 17 i grundförordningen).

Enligt artikel 12.1 i samma förordning, som utgör ett undantag från artikel 11.3 a, ska en person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person.

Av artikel 14.2 i förordning 987/2009 följer att vid tillämpningen av artikel 12.1 i grundförordningen ska uttrycket ”som normalt bedriver sin verksamhet där”, avse en arbetsgivare som vanligtvis bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet på territoriet i den medlemsstat där företaget är etablerat, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs.

Eftersom artikel 12.1 i grundförordningen utgör ett undantag från huvudregeln ska den tillämpas restriktivt, se bland annat EU-domstolens avgöranden Alpenrind m.fl., C-527/16, EU:C:2018:669, punkt 95 och

Team Power Europe, punkt 52.

Kammarrättens bedömning

Frågorna i målet

Huvudfrågan i målet är om den anställde har rätt till intyg om tillhörighet till svensk socialförsäkring (A1-intyg). Även om i målet aktuell period har passerat bedömer kammarrätten att det finns ett berättigat intresse att få saken prövad (se EU-domstolens avgörande Alpenrind m.fl. punkt 77).

Den anställde har utfört arbete i en annan medlemsstat under en kortare period än 24 månader. För att Försäkringskassan ska kunna utfärda ett A1-intyg krävs också att övriga förutsättningar som anges i undantagsbestämmelsen i artikel 12.1 i grundförordningen är uppfyllda. De frågor som återstår för kammarrätten att pröva är om den anställde arbetar som anställd hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i Sverige (verksamhetskriteriet) och, om så är fallet, om den anställde har sänts ut för att ersätta någon annan utsänd person (ersättningsförbudet).

Förhandsavgörande

Försäkringskassan yrkar att kammarrätten ska hämta in ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Kammarrätten finner att det redan finns ledning från EU-domstolen avseende den unionsrättsliga reglering som aktualiseras i målet, varför det inte är nödvändigt att hämta in ett förhandsavgörande för att döma i saken. Yrkandet avslås därför.

Verksamhetskriteriet

För att undantagsbestämmelsen om utsändning ska bli tillämplig krävs att den arbetsgivare som sänder ut en anställd normalt bedriver annan om-

fattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet i det utsändande landet. Den första frågan som kammarrätten har att besvara är därför om det i målet överhuvudtaget har varit fråga om utsändning, dvs. om bolaget normalt bedriver sin verksamhet i Sverige.

Vid en sådan prövning ska en helhetsbedömning göras där hänsyn tas till bland annat var företaget har sitt säte och sin administrativa verksamhet, hur länge företaget har funnits, var arbetstagare rekryteras till företaget, var majoriteten av avtal med företagets kunder sluts, vilken lagstiftning som är tillämplig på företagets avtal med kunderna, samt hur stor företagets omsättning är under en tillräckligt representativ period i varje berört medlemsland. Uppräkningen är inte uttömmande utan valet av faktorer bör anpassas till varje särskilt fall (se EU-domstolens avgöranden FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punkterna 42 och 43 samt Team Power Europe, punkterna 39 och 41). Enligt kammarrätten ska sådan bedömning vidare göras utifrån hela den verksamhet som företaget bedriver. Detta alldeles oavsett om det inom företaget förekommer skilda verksamhetsområden med olika inriktningar.

Utredningen i målet ger enligt kammarrättens mening vid handen att bolaget bedriver en differentierad verksamhet där tillhandahållandet av reseguider endast utgör en del av värdet av de tjänster som bolaget säljer och att den huvudsakliga omsättningen genereras genom kontraktering och försäljning av hotellnätter och flygresor till de koncerninterna bolagen, vilket sker i Sverige. Den verksamhet som bedrivs är således av en annan karaktär än vad som var fallet i EU-domstolens avgörande Team Power Europe. Det har inte heller framkommit några konkreta omständigheter som tyder på att bolaget inte ansvarar för sin utsända personal eller att den utsända personalen inte skulle utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

Vid en helhetsbedömning gör kammarrätten samma bedömning som förvaltningsrätten, varvid bolaget, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den av bolaget sammantagna bedrivna verksamheten får anses bedriva sådan annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet i Sverige. Det har vidare inte framkommit att bolagets verksamhet i detta avseende inte skulle vara förenlig med de mål om att främja den fria rörligheten för personer och tjänster och likabehandling som eftersträvas inom unionslagstiftningen. Kammarrätten anser således att verksamhetskriteriet är uppfyllt och att bolaget normalt får anses bedriva sin verksamhet i Sverige.

Ersättningsförbudet

Den återstående frågan i målet är om utsändningen strider mot ersättningsförbudet, dvs. att den anställde inte får sändas ut för att ersätta någon annan utsänd person, särskilt när det som i aktuellt mål förekommer säsongsuppehåll mellan utsändningarna.

I EU-domstolens avgörande *Alpenrind m.fl.* (punkterna 96 och 99) konstaterar domstolen att även om unionslagstiftaren i artikel 12.1 i grundförordningen har infört en särskild bestämmelse om fastställande av vilken lagstiftning som är tillämplig när en arbetstagare sänds ut, har lagstiftaren trots allt även haft för avsikt att undvika att denna särskilda regel ska omfatta arbetstagare som *sänds ut successivt för att utföra samma arbetsuppgifter*. Enligt EU-domstolen är det vanligt förekommande fenomenet att arbetstagare sänds ut för att *uppehålla samma tjänst* inte förenligt med vare sig lydelsen i eller syftena med artikel 12.1 i grundförordningen och inte heller med det sammanhang i vilket bestämmelsen ingår, varför den särskilda regeln inte är tillämplig på en utsänd person som ersätter en annan arbetstagare.

Kammarrätten konstaterar härvid att det inte framgår av ordalydelsen i tillämplig artikel att ersättningsförbudet endast aktualiseras när en utsänd person omedelbart ersätts av en annan arbetstagare. Inte heller i EU-domstolens avgörande Alpenrind m.fl. uttalar EU-domstolen att det är en förutsättning för ersättningsförbudets tillämplighet att de utsända arbetstagarna omedelbart ersätter varandra. Enligt kammarrätten kan således ersättningsförbudet aktualiseras även i de fall då ett visst uppehåll förekommer mellan perioder då en arbetstagare ersätts av annan arbetstagare. Den separata reglering som anger att en enskild arbetstagare kan påbörja en ny utsändningsperiod efter minst två månader förändrar inte denna slutsats eftersom detta rör en annan typ av prövning.

Av utredningen i målet framgår att bolaget kontinuerligt sänder ut viss-tidsanställda reseguider för att ge service på koncernens säsongsöppna resmål belägna i annan medlemsstat inom unionen. Även om det närmare innehållet i reseguidernas arbete av naturliga skäl kan variera, bedömer kammarrätten att det ändå får anses vara fråga om samma tjänst i form av reseguidning som arbetstagarna ska utföra. Bolagets utsändning av reseguider är kopplade dels till längden på säsongsverksamheten, dels till resenärernas efterfrågan på respektive resmål. I de fall uppehåll mellan bolagets utsändningar förekommer synes detta vara motiverat av det inte finns någon tjänst av aktuellt slag att utföra under uppehållstiden. Annat har dock inte framkommit än att en planerad och återkommande utsändning av reseguider till ett berört medlemsland sker så snart ett förväntat behov av denna arbetskraft uppstår.

Utifrån hur bolagets reseguideverksamhet bedrivs enligt ovan bedömer kammarrätten att bolagets utsända reseguider till enskild medlemsstat inom unionen i praktiken löpande ersätts av en annan utsänd reseguide för samma tjänst alldeles oavsett om sådan utsändning innehåller uppehåll till följd av en förutsedd arbetsbrist. Enligt kammarrätten innebär således bolagets systematiska och kontinuerliga utsändning av reseguider

för att uppehålla samma tjänst en sådan successiv utsändning som strider mot ersättningsförbudet i artikel 12.1 i grundförordningen. En sådan bedömning är också i linje med den restriktivitet som gäller för aktuell undantagsbestämmelse i syfte att upprätthålla de mål om fri rörlighet och likabehandling som eftersträvas i unionslagstiftningen.

Försäkringskassan har därför haft fog för sitt beslut att avslå den anställdes ansökan om A1-intyg. Förvaltningsrättens dom ska därmed upphävas och Försäkringskassans beslut fastställas.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (KR-04).

Tomas Kjellgren
kammarrättsråd
ordförande

Linda Svärd
kammarrättsråd

Kristina Linderoth
kammarrättsråd
referent

Kristina Jöngren
föredragande



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I LINKÖPING**

DOM
2024-06-18
Meddelad i Linköping

Mål nr
4723-23

KLAGANDE

[REDACTED]

Ombud: [REDACTED]

MOTPART

Försäkringskassan

ÖVERKLAGAT BESLUT

Försäkringskassans beslut den 16 maj 2023, se bilaga 1

SAKEN

Intyg om tillhörighet till svensk socialförsäkring

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

1. Förvaltningsrätten avslår yrkandet om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Förvaltningsrätten upphäver det överklagade beslutet och återförvisar målet till Försäkringskassan för fortsatt handläggning enligt vad som anges i skälen.

BAKGRUND OCH YRKANDEN

[REDACTED] ansökte hos Försäkringskassan om intyg avseende tillhörighet till svensk socialförsäkring, så kallat A1-intyg, för en period av arbete utomlands. Försäkringskassan beslutade vid omprövning att inte ändra sitt tidigare beslut att avslå ansökan. Som skäl för beslutet angavs dels att arbetsgivaren, [REDACTED], inte kan anses normalt bedriva sin huvudsakliga verksamhet i Sverige, dels att bolagets utsändningar av arbetstagare strider mot det så kallade ersättningsförbudet, vilket får följden att artikel 12.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om

samordning av de sociala trygghetssystemen (i det följande benämnd *förordningen*) är inte tillämplig och det därmed inte finns förutsättningar för att bevilja A1-intyg. Närmare omständigheter samt fullständig beslutsmotivering framgår av bilaga 1.

██████████ yrkar att han ska beviljas A1-intyg enligt ansökan och åberopar information avseende ██████████ koncernstruktur och en rättslägesanalys.

Försäkringskassan anser att överklagandet ska avslås och åberopar information från ██████████ hemsida, bolagets årsredovisning samt en artikel från Maastricht Journal of European and Comparative Law. Kassan yrkar även att förvaltningsrätten ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

VAD PARTERNA SAMMANFATTNINGVIS ANFÖR

██████████

Den fria rörligheten, bland annat av arbetstagare och tjänster, är en av EU:s grundläggande principer. Utsändningsreglerna bör förstås ur detta perspektiv. Syftet är att gynna den fria rörligheten och hinder mot detta, exempelvis att arbetstagare som förflyttar sig mellan medlemsstaterna hamnar i en sämre ställning än en arbetstagare som inte gör det, ska undanröjas.

Försäkringskassan har i sitt beslut hänvisat till två avgöranden som har den gemensamma nämnaren att domstolen baserat sitt avgörande på intresset av att motverka missbruk av regelverket. I båda avgörandena hade verksamheterna strukturerats på ett visst sätt i syfte att kunna anställa personal i ett land med lägre löner och sociala avgifter, och därmed kringgå de striktare reglerna i den

mottagande medlemsstaten. Att med utgångspunkt i dessa avgöranden dra slutsatsen att all utsändning som omfattar mer än någon enstaka arbetstagare vid något enstaka tillfälle är otillåten är alltför långtgående.

Arbetsgivaren [REDACTED] är etablerad i Sverige och säljer semesterresor utomlands. Det är därför inbyggt i affärsidén att tjänsten som kunderna köper kommer att levereras utanför Sverige. Bolaget har ingen koppling till destinationsländerna utan den fasta marknaden är i Sverige, där bolagets kunder finns och där försäljning, marknadsföring och administration utförs. Bolaget ingår i en koncern som har en struktur som kanske kan upplevas som ovanlig eftersom den operativa verksamheten sker delvis gemensamt, men att bara se till antal anställda i det enskilda bolaget ger fel bild av verksamheten. [REDACTED] är dessutom koncernledande och utövar den faktiska arbetsledningen över reseguiderna, det vill säga de utsända arbetstagarna. Den enda del av bolagets verksamhet som sker på resmålen utomlands är just tillhandahållandet av reseguider, vilket är en liten och underordnad del av en researrangörs hela arbete. Inköp, paketering och försäljning av resor är det som genererar bolagets omsättning. Bolaget har inte valt organisationsstruktur efter vilka socialförsäkringsregler som är mest förmånliga. Det är inte fråga om forumshopping. Det finns därför inte skäl att frångå huvudregeln att ett bolag måste anses bedriva sin verksamhet där det har sitt säte. Bedömningen som Kammarrätten i Stockholm nyligen gjort i ett antal avgöranden gällande en annan researrangör är riktig.

Försäkringskassan menar även att arbetsgivaren måste bedriva samma sorts verksamhet i Sverige som den som de utsända arbetstagarna arbetar i utomlands för att utsändningsreglerna ska vara tillämpliga. Enligt EU-rättsliga regler finns dock inte något sådant generellt krav. I tidigare praxis har till och med uttalats att det har föga betydelse om det arbete som utförs av utsända arbetstagare är av annan art än de arbeten som normalt utförs inom verksamheten. Försäkringskassan förefaller mena att EU-domstolen har frångått detta synsätt i ett senare avgörande. Det går dock inte att bortse från det faktum att det

aktuella avgörandet, i vilket riskerna med forumshopping berörs, avser ett bemanningsföretag som inte utförde någon verksamhet i etableringslandet utöver rekrytering av arbetstagare och marknadsföring av tjänster. Det går inte att dra slutsatsen att samma krav ska ställas för andra typer av branscher och verksamheter. Att reseguider rekryteras enbart för att sändas för att arbeta i olika länder är enligt praxis inget hinder för att utsändningsreglerna ska vara tillämpliga. Gällande rätt måste anses vara att utsändning av nya arbetstagare efter säsongsuppehåll är tillåten. Det finns inga situationer i de rättskällor som Försäkringskassan har hänvisat till där utsändning har ansetts otillåtet som inte innehåller någon form av omedelbart ersättande.

Försäkringskassan

Huvudregeln är att den som arbetar i en medlemsstat ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten. För att undantaget från denna regel ska vara tillämpligt krävs dels att en person arbetar i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten, dels att den anställde inte sänds ut för att ersätta en annan utsänd person.

Det finns, på grund av [REDACTED] bolagsstruktur, skäl att ifrågasätta om arbetsgivaren utövar den faktiska arbetsledningsrätten för de utsända arbetstagarna eller om det är de koncerninterna researrangörerna och hotellbolagen utomlands som gör det. Oavsett denna osäkerhet kan bolaget inte anses normalt bedriva sin verksamhet i Sverige. Vid bedömningen av om en arbetsgivare normalt bedriver sin verksamhet i en viss medlemsstat måste alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget beaktas, med hänsyn till företagets särdrag och verksamhet. Ett sådant kriterium är antalet administrativ personal i det utsändande företaget som arbetar i den utsändande staten och i arbetsstaten. Det är väsentligt att bedöma vilken kärnverksamhet som bedrivs av bolaget, det vill säga den verkliga arten av bolagets verksamhet. EU-domstolen har, i ett avgörande avseende beman-

ningsföretag, uttalat att faktorer som hur stor den administrativa personalstyrkan är i förhållande till annan personal och vilken typ av verksamhet som bedrivs i det sändande landet i förhållande till det mottagande landet beaktas. Samma resonemang kan tillämpas på resebranschen.

Bolaget har uppgett att ungefär 110 personer arbetar som utsända varje år och att de rekryteras enbart för detta. De anställda som inte varit utsända har huvudsakligen arbetat med administration, försäljning och rekrytering. Bolaget äger inte hotell i Sverige och de resor som bolaget arrangerar sker enbart utomlands, där de utsända arbetstagarna utför arbete som reseguider. Det är i första hand dessa tjänster, att hjälpa resenärer på plats på resmålet, som representerar ett värde för bolagets kunder och som genererar bolagets omsättning. Bolagets kärnverksamhet måste därför anses utföras i andra medlemsstater. Det är ostridigt att reseguidernas arbete utförs på plats, även om servicen betalats innan avresan. Försäkringskassan anser att Kammarrätten i Stockholm, som i nyligen avgjorda mål bedömt att ett resebolag normalt bedriver sin verksamhet i Sverige, har gjort en felaktig bedömning bland annat för att arbetsgivarens syfte med utsändningen inte är avgörande för om reglerna om undantag är tillämpliga eller inte.

Den reseledarservice som bolagets utsända arbetstagare tillhandahåller ser i princip likadan ut år från år, vilket innebär att de utsända arbetar med samma arbetsuppgifter som en annan anställd har arbetat med tidigare. Bolaget sänder därför arbetstagare kontinuerligt och återkommande ut på ett sätt som strider mot ersättningsförbudet. Arbetstagarna rekryteras endast för att arbeta på de utländska resmålen. Syftet med undantaget kan inte vara att bemanna hela verksamheter utomlands på detta sätt. Dessutom innebär det att arbetstillfällena uteblir för arbetstagare i utsändningsstaten. Det påverkar alltså deras rätt till likabehandling negativt.

Bolagets verksamhet är visserligen säsongsbetonad med uppehåll av varierande längd mellan säsongerna. Även om det befintliga regelverket skulle kunna

tolkas som att ett längre uppehåll mellan olika säsonger medför att samma arbetstagare kan påbörja en utsändning med samma tjänst och på samma plats efter ett säsongsuppehåll saknas ledning i praxis avseende vad som utgör ett tillräckligt uppehåll eller hur säsongsbetonade verksamheter ska bedömas. Eftersom ledning i praxis saknas bör förvaltningsrätten inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen avseende tillämpningen av artikel 12.1 i förordningen i förhållande till företag vars verksamhet går ut på att arrangera resor till och tillhandahålla reseguidesservice i ett annat medlemsland samt hur verksamheter med säsongsuppehåll förhåller sig till ersättningsförbudet.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

Frågan om förhandsavgörande

Förvaltningsrätten anser inte att det finns skäl att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Yrkandet om detta ska därför avslås.

A1-intyg

En person som är anställd ska, enligt artikel 11.3 förordningen, som huvudregel omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där denne arbetar. Vid utsändning kan dock den anställda fortsätta att omfattas av utsändningsstatens lagstiftning, om de förutsättningar som anges i artikel 12.1 i förordningen är uppfyllda. Eftersom artikel 12.1 är ett undantag från huvudregeln ska den tillämpas restriktivt. Artikelns lydelse.

En person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten ska, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person.

Rätten har i målet att ta ställning till två frågor. Den första frågan är om arbetsgivaren, [REDACTED], normalt bedriver sin verksamhet i Sverige (verksamhetskriteriet). Om så bedöms vara fallet är den andra frågan om [REDACTED] sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person (ersättningsförbudet).

Verksamhetskriteriet

I artikel 14.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (tillämpningsförordningen) anges följande.

Vid tillämpningen av artikel 12.1 i förordningen ska uttrycket ”som normalt bedriver sin verksamhet där”, avse en arbetsgivare som vanligtvis bedriver annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet på territoriet i den medlemsstat där företaget är etablerat, med beaktande av alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs.

Kammarrätten i Stockholm har i ett antal domar den 22 januari 2024 (mål nr 3935-23 m.fl.) bedömt att en annan researrangör än [REDACTED] normalt bedriver sin verksamhet i Sverige. Kammarrätten uttalade i avgörandena att ett antal olika faktorer ska beaktas vid bedömningen, bland annat var bolaget har sitt säte, var avtal med kunder sluts och fördelningen mellan personalstyrkan i etableringslandet respektive utsändningslandet. Kammarrätten såg inte något skäl att ifrågasätta de uppgifter som bolaget fört fram om sin verksamhet, bland annat att det har sitt säte i Sverige där det säljer resor till svenska kunder enligt avtal som omfattas av svensk lagstiftning, att bolaget redovisar hela sin omsättning i Sverige och inte har några filialer

utomlands samt att de reseguider som bolaget anställer har anställningsavtal i enlighet med svensk lagstiftning. Rätten beaktade även att bolaget sedan länge är etablerat i Sverige och att det inte finns tecken på forumshopping.

████████████████████ ingår visserligen i en koncern med en något annorlunda bolagsstruktur än bolaget i kammarrättsavgörandet, vilket bland annat medför att det har en annan fördelning mellan administrativ och övrig personal. Detta är dock endast en faktor som ska beaktas vid bedömningen av var ett bolag normalt bedriver sin verksamhet, och bolagets verksamhet är i övrigt mycket lik den som Kammarrätten i Stockholm bedömt normalt bedrivna i Sverige. Förvaltningsrätten finner heller inte skäl att ifrågasätta att ██████████ ██████████ utövar den faktiska arbetsledningen över utsänd personal. Enligt förvaltningsrättens mening måste därför även ██████████ ██████████ anses normalt bedriva sin verksamhet i Sverige i den mening som avses i artikel 12.1.

Ersättningsförbudet

Frågan är då om utsändningen är sådan att den strider mot ersättningsförbudet, dvs. att en arbetstagare inte får sändas ut för att ersätta någon annan utsänd person.

Försäkringskassan gör gällande att ██████████ utsändning av personal som sådan bryter mot ersättningsförbudet eftersom bolaget återkommande och regelbundet sänder ut nya arbetstagare till samma destinationer, där de utför samma arbetsuppgifter som tidigare utsänd personal. Försäkringskassan har gjort bedömningen på "systemnivå"; någon individuell bedömning av om just ██████████ har ersatt en annan utsänd person har inte gjorts. Kassan hänvisar till bland annat EU-domstolens avgörande i mål C-527/16 Alpenrind. I det målet var fråga om verksamhet vid ett slakteri, som kontinuerligt bemannades med utsänd personal. Utsändningarna varade i två år (dvs. den maximala tiden för utsändning enligt artikel 12.1), varefter de

utsända personerna omedelbart (dagen efter) ersattes av andra utsända personer. Domstolen fann att sistnämnda arbetstagare hade sänts ut för att ersätta någon annan utsänd person och därför inte omfattades av bestämmelsen i artikel 12.1.

Alpenrind skiljer sig från detta mål på flera sätt, i synnerhet då det var fråga om en stadigvarande verksamhet som bedrevs på samma plats och som utan uppehåll var bemannad av utsänd personal. [REDACTED] arrangerar visserligen årligen återkommande resor till i stor utsträckning samma destinationer. Verksamheten i destinationsstaten bedrivs dock inte kontinuerligt, utan med uppehåll på någon eller några månader mellan säsongerna. Det går därför, enligt förvaltningsrättens bedömning, inte att sätta likhetstecken mellan förhållandena i Alpenrind och förhållandena i detta mål och på så sätt dra slutsatsen att [REDACTED] utsändningar är otillåtna.

Administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen har publicerat en *Praktisk vägledning – Om den lagstiftning som gäller i Europeiska unionen (EU), Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och Schweiz*. I vägledningen anges i fråga om ersättningsförbudet bland annat följande (del 1, avsnitt 7). Förbudet mot att ersätta en utsänd person med en annan måste ses inte bara ur den utsändande statens perspektiv utan även ur den mottagande statens perspektiv. Den utsända personen kan inte *omedelbart* ersättas i den mottagande medlemsstaten A med en utsänd person från samma företag i den utsändande medlemsstaten B, och inte heller med en utsänd person från ett annat företag i medlemsstat B eller en utsänd person från ett företag i medlemsstat C. Den behöriga institutionen i den utsändande medlemsstaten kan göra bedömningen att utsändningsvillkoren verkar vara uppfyllda. Om ett arbete i det mottagande företaget i medlemsstat A tidigare utfördes av en utsänd person från den utsändande medlemsstaten B får denna person dock inte *omedelbart* ersättas med en ny utsänd person från en medlemsstat. Det spelar ingen roll vilket företag eller vilken medlemsstat den nya utsända

personen kommer från – en utsänd person får inte *omedelbart* ersättas med en annan (förvaltningsrättens kursiveringar). Administrativa kommissionen menar alltså i vägledningen – som i och för sig inte är bindande – att ersättningsförbudet innebär att en utsänd arbetstagare inte omedelbart får ersätta en annan utsänd arbetstagare.

Administrativa kommissionen har vidare, i beslut nr A2 av den 12 juni 2009 om tolkningen av artikel 12 i förordningen när det gäller tillämplig lagstiftning för utsända arbetstagare och egenföretagare som tillfälligt arbetar utanför den behöriga staten, angett följande. När en arbetstagare har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny utsändningsperiod för samma arbetstagare, samma företag och samma medlemsstat tillåtas förrän minst två månader har förflutit från den dag då den föregående utsändningsperioden löpte ut (punkt 3 c). Bestämmelsen tar visserligen sikte på den enskilde arbetstagaren och frågan om det är en eller flera utsändningsperioder. Att en enskild arbetstagare kan sändas ut på nytt efter två månader utan att det är fråga om samma utsändning talar dock för att en arbetstagare som sänds ut efter ett lika långt uppehåll i en verksamhet inte ska anses ersätta en arbetstagare som utförde samma arbete före uppehållet.

Utifrån det redovisade är förvaltningsrättens slutsats att Försäkringskassan inte har stöd för sitt generella ställningstagande att [REDACTED] [REDACTED] utsändning av reseledare som sådan strider mot ersättningsförbudet.

Slutsatser och den fortsatta handläggningen

Förvaltningsrätten anser att [REDACTED] normalt bedriver sin verksamhet i Sverige. Förvaltningsrätten anser vidare att Försäkringskassan inte har stöd för sin uppfattning att bolagets utsändning av reseledare som sådan strider mot ersättningsförbudet. Kassan har därför inte haft skäl för att avslå ansökan om A1-intyg på de grunder som anges i det överklagade beslutet. Det innebär emellertid inte att det går att dra slutsatsen att [REDACTED]

■■■■ har rätt till ett A1-intyg för den aktuella perioden. För att kunna avgöra det måste det undersökas om just den utsändning som ansökan avser syftar till att omedelbart ersätta någon annan utsänd person. Detta har Försäkringskassan inte gjort. Utredningen i målet är inte heller tillräcklig för en sådan bedömning. Det överklagade beslutet ska därför upphävas och målet återförvisas till Försäkringskassan för fortsatt handläggning.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Information om hur man överklagar finns i bilaga 2 (FR-12).

Ulf Jonare
rådman

I avgörandet har även nämndemännen Shirin Facchin, Michael Fredriksson och Carl Pilhjerta deltagit. Föredragande jurist har varit Andrea Thorsell.



GF Omprövning
Henrik Åhlin, 010-111 87 06

230622453538_2023-0018399522 1 (6)
Datum Personnummer
2023-05-16 [REDACTED]

Avser [REDACTED]

Att: [REDACTED]

FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I LINKÖPING

INKOM: 2023-06-15
MÅLNR: 4723-23
AKTBIL: 7

Omprövning av beslut om intyg om svensk socialförsäkring

Beslut

Försäkringskassan ändrar inte beslutet som fattades den 27 februari 2023. Det innebär att du inte får intyg om svensk socialförsäkring för perioden 18 mars—7 november 2022 vid arbete på Cypern för arbetsgivaren [REDACTED].

Motivering till beslutet

Försäkringskassans bedömning vid omprövning

Du har begärt intyg om att svensk socialförsäkring ska gälla för dig när du arbetat på Cypern för [REDACTED].

[REDACTED] är ett företag som arrangerar paketresor med egna flyg och hotell, säljer flexibla paketresor med reguljärflyg, kryssningspaket, samt enskilda flygbiljetter och hotellövernattningar. Företaget sänder årligen ut 110 personer i syfte att arbeta som reseledare och guider. Den utsända personalen motsvarar 26 % procent av personalen som arbetar i [REDACTED] verksamhet. De personer som sänds ut från [REDACTED] arbetar främst som reseledare och guider. Reseledarnas och guidernas uppgifter är bland annat att möta resenärer på flygplatsen, ledsaga resenärerna på transferbuss till hotellet och hålla i välkomstmöten.

Försäljningen av resor sker främst över internet och i Sverige sköter man företagets administration, försäljning och support.

För att avgöra om en arbetsgivare normalt bedriver omfattande verksamhet i det sändande landet ska Försäkringskassan göra en helhetsbedömning av verksamheten. Försäkringskassan kan i denna bedömning ta hänsyn till en rad faktorer; bland annat vilken typ av verksamhet som bedrivs i det sändande landet i förhållande till det mottagande landet.

Utifrån vad som framkommit i ditt ärende konstateras att, även om [REDACTED] gör all sin försäljning av paketresorna i Sverige och Skandinavien, utförs den värdeskapande verksamheten i ett annat medlemsland. Det är alltså den service som [REDACTED] tillhandahåller i utlandet i form av reseledare och reseguider som skapar värde och vinst för företaget. Sådan värdeskapande verksamhet bedrivs inte i Sverige.

Utsändningsreglerna är tänkta att förenkla för arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i ett annat medlemsland. Det är därför inte tillåtet att kontinuerligt och återkommande sända ut nya arbetstagare för att utföra samma arbete med samma syfte som en person som redan har fullgjort sin utsändning.

Försäkringskassan anser att de utsändningar som [REDACTED] har, inte är av tillfällig karaktär annat än för den enskilda anställda som sänds ut för en kortare period. [REDACTED]

GF Omprövning
Henrik Åhlin, 010-111 87 06

Datum
2023-05-16

Personnummer
[REDACTED]

■ bemannar återkommande varje år en betydande del av sin verksamhet i utlandet med utsänd personal från Sverige, vilket inte faller inom syftet med, och förutsättningarna för utsändning. Försäkringskassan bedömer att det strider mot ersättningsförbudet att bemanna verksamheten i utlandet på ett sådant sätt.

Det innebär att villkoren för att du ska beviljas intyg A1 inte är uppfyllda under den aktuella perioden.

Försäkringskassan ändrar därmed inte det tidigare beslutet från den 27 februari 2023.

Att du inte får intyg A1 innebär att du vid tiden för arbetet i det andra landet inte omfattas av svensk socialförsäkring och att din arbetsgivare ska betala sociala avgifter för dig till det land du arbetar i. Om du ansöker om en ny förmån kommer Försäkringskassan på nytt att pröva om du ska vara socialförsäkrad i Sverige.

Grundläggande villkor för att beviljas intyg A1

Intyg A1 är en handling som visar vilket lands socialförsäkringslagstiftning en person ska omfattas av. En person kan därför tillhöra svensk socialförsäkring när arbetsgivaren sänder ut personen för att tillfälligt arbeta i ett annat EU-land. För att denna möjlighet ska finnas måste flera förutsättningar vara uppfyllda. Det krävs bland annat att den utsände personen tillhör svensk socialförsäkring innan utsändningsperioden, att det finns ett verkligt anställningsförhållande under utsändningsperioden och att utsändningen inte ska pågå mer än 24 månader. Arbetsgivaren ska normalt bedriva betydande verksamhet i Sverige och utsänd personal får inte löpande avlösa varandra. Utsändningarna får inte heller syfta till att bemanna verksamheter i utlandet.

En arbetsgivare som avser att sända ut anställda för arbete utomlands måste normalt bedriva betydande verksamhet i det utsändande landet. Vid bedömningen om en arbetsgivare normalt bedriver sin verksamhet i det utsändande landet, måste alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget beaktas. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs. Försäkringskassan ska bland annat bedöma hur stor den administrativa personalstyrkan är i förhållande till annan personal och vilken typ av verksamhet som bedrivs i Sverige i förhållande till det mottagande landet.

Möjligheten till utsändning begränsas av att utsända personer inte löpande kan avlösa varandra för att utföra samma arbetsuppgifter på samma plats. Inte heller syftar möjligheten till utsändning att bemanna verksamheter i utlandet.

Regelverk och praxis

Enligt artikel 11.3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (förordningen) ska, om inget annat följer av artiklarna 12–16, en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egen företagare i en medlemsstat, omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten. Huvudregeln om tillämplig lagstiftning finns i artikel 11, och i artikel 12–16 finns undantag från den huvudregeln.

Av artikel 12.1 framgår att en person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten ska, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person.



GF Omprövning
Henrik Åhlin, 010-111 87 06

Datum
2023-05-16

Personnummer
[REDACTED]

Det framgår vidare i detta sammanhang av skäl 17 och 18 i förordningen att lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den berörda personen förvärvsarbetar eller bedriver verksamhet som egenföretagare "i regel" ska vara den tillämpliga lagstiftningen och att i särskilda situationer som berättigar till att andra kriterier tillämpas, måste "undantag göras från denna allmänna regel" (skäl 17 och 18 i förordningen).

EU-domstolen har i dom C-527/16 *Alpenrind*, efter att ha redogjort för artikel 12.1 i förordningen och därtill hörande skäl (se p. 93 – 96 i nämnda dom), uppgett att det följer att artikel 12.1 i förordningen, i egenskap av undantag från den allmänna bestämmelse som ska tillämpas för att avgöra vilken lagstiftning som personer som är anställda eller som bedriver verksamhet som företagare i medlemsstat omfattas av, ska tolkas restriktivt.

Av artikel 14.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (tillämpningsförordningen) framgår att i bedömningen av om artikel 12 i förordningen är tillämplig måste alla kriterier som kännetecknar den verksamhet som bedrivs av det berörda företaget beaktas. De relevanta kriterierna måste vara anpassade till varje arbetsgivares särdrag och den verkliga arten av den verksamhet som bedrivs.

I EU-kommissionens Praktiska vägledning om den lagstiftning som gäller i EU, EES och Schweiz, del I, kapitel 3 beskrivs hur artikel 12 ska prövas om företaget normalt bedriver betydande verksamhet i en medlemsstat. De faktorer som är särskilt viktiga vid bedömningen är;

- Den plats där det utsändande företaget har sitt huvudkontor och sin förvaltning.
- Antalet administrativ personal i det utsändande företaget som arbetar i den utsändande staten och i arbetsstaten. Om det enbart förekommer administrativ personal i den utsändande staten så utesluter det i sig att bestämmelserna om utsändning är tillämpliga på företaget.
- Var den utsända personen anställdes.
- Den plats där huvuddelen av kundkontakterna äger rum.
- Vilket lands rätt som gäller för de avtal som det utsändande företaget tecknar med sina kunder och sina anställda.
- Antalet avtal som genomförs i den utsändande staten och i arbetsstaten.
- Omsättningen för det utsändande företaget i den utsändande staten och i arbetsstaten under en lämplig typisk period (en omsättning motsvarande cirka 25 procent av den totala omsättningen i den utsändande staten skulle till exempel kunna vara en tillräcklig indikation, medan fall där omsättningen ligger under 25 procent skulle motivera en mer ingående granskning).
- Hur länge ett företag har funnits i den utsändande medlemsstaten.

EU-domstolen har i dom i mål C-784/19, *Team Power*, (meddelad den 3 juni 2021) prövat om ett bemanningsföretag normalt bedrev sin verksamhet i det utsändande landet. Personalen anställdes i det utsändande landet medan arbetet som genererade företagets omsättning, uthyrning av arbetskraft, endast utfördes i det mottagande landet. Det var då inte fråga om att normalt bedriva verksamhet i det utsändande landet. I *Team Power* förklarar domstolen vad som är administrativ verksamhet, nämligen verksamhet av uteslutande administrativ karaktär som syftar till att säkerställa företagets interna funktion.

Utsändning enligt artikel 12.1 i förordningen får inte strida mot ersättningsförbudet i samma artikel. Ersättningsförbudet innebär att den anställda inte får sändas ut för att ersätta en annan utsänd person. Utsändningsreglerna är tänkta att förenkla för

arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i en annan medlemsstat. I EU-kommissionens Praktiska vägledning om den lagstiftning som gäller i EU, EES och Schweiz, del I, kapitel 2 förklaras att arrangemangen i samband med utsändning är avsedda att underlätta för arbetsgivare (och anställda) som tillfälligt behöver sända ut anställda för att arbeta i ett annat land. Följaktligen kan dessa arrangemang inte utnyttjas för att bemanna arbetsplatser eller genomföra löpande kontrakt genom upprepad utsändning av olika arbetstagare till samma befattningar och av samma skäl.

Vad har Försäkringskassan omprövat?

Försäkringskassan har vid omprövningen tagit del av din skrivelse och den handling du bifogat samt gått igenom ditt ärende på nytt. Denna omprövning omfattar din rätt till intyg om svensk socialförsäkring för perioden 18 mars—7 november 2022.

Beskrivning av ärendet

Det tidigare beslutet

Försäkringskassan beslutade den 27 februari 2023 att du inte kan få intyg om svensk socialförsäkring för perioden 18 mars—7 november 2022 vid arbete på Cypern för arbetsgivaren [REDACTED].

Din begäran om omprövning

Du har begärt omprövning av beslutet. I din begäran om omprövning hänvisar du till proportionalitetsprincipen inom EU-rätten och skriver att även om artikel 12.1 utgör ett undantag till huvudregeln i artikel 11 anges det även i förordningen att undantaget ska användas när förutsättningarna är uppfyllda. Du anser att det är felaktigt som Försäkringskassan kommit fram till att [REDACTED] inte bedriver någon värdeskapande verksamhet i Sverige. Du menar att kärnan i [REDACTED] verksamhet är paketeringen av resetjänsterna som marknadsförs mot kunder i Sverige och övriga Skandinavien. Förekomsten av reseguider i utlandet är en underordnad del i paketresan. Vidare skriver du att [REDACTED] användande av utsänd personal inte strider mot ersättningsförbudet. De tjänster som bemannas är liknande från år till år, men de är inte fasta. Även om [REDACTED] sänder ut ett visst antal guider varje säsong så kommer antalet och de närmare arbetsbeskrivningarna att variera beroende på just den säsongens behov. Dessutom kan verksamheten förändras från säsong till säsong. Du skriver också att det inte heller är fråga om kontinuerlig och oavbruten bemanning med utsänd personal.

Du har bifogat fullmakt för ombud.

Bestämmelser som beslutet grundas på

Det här beslutet är grundat på följande bestämmelser:

- artikel 12.1 i förordning (EG) nr 883/2004
- artikel 14.1 och 14.2 i förordning (EG) nr 987/2009
- artikel 15 i förordning (EG) nr 987/2009
- artikel 19 i förordning (EG) nr 987/2009
- 113 kap. 7 § socialförsäkringsbalken.



Är du inte nöjd med beslutet?

Läs på nästa sida om vad du kan göra.



Försäkringskassan

GF Omprövning
Henrik Åhlin, 010-111 87 06

230622453538_2023-0018399522 5 (6)
Datum Personnummer
2023-05-16 [REDACTED]

Henrik Åhlin

Är du inte nöjd med beslutet?

Om du tycker att beslutet är fel kan du överklaga det. I så fall ska du skicka ett brev till den här adressen:

Försäkringskassan, OMP
Box 93
851 02 Sundsvall

Vi skickar sedan brevet tillsammans med samtliga handlingar i ditt ärende till förvaltningsrätten.

Vi måste få ditt brev inom två månader från den dag du tog del av beslutet. Brevet ska innehålla följande uppgifter:

- Vilket beslut som du vill överklaga.
- Hur och varför du vill att beslutet ska ändras.
- Ditt namn, personnummer, adress och telefonnummer.

Om du anlitar ombud behöver du ange ombudets namn, adress och telefonnummer.

Har du frågor?

Du är välkommen att ringa till mig, Henrik Åhlin, på 010-111 87 06 eller till vårt kundcenter om du har några frågor.

Adress	Telefon
Försäkringskassan, OMP	0771-524 524
Box 93	
851 02 Sundsvall	
Webbplats	Organisationsnummer
forsakringskassan.se	202100-5521



Hur man överklagar

FR-12

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 2 månader

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Oftast är sista dagen för överklagande exakt 2 månader från det datum som tiden börjar räknas.

Exempel: Du fick del av beslutet den 21 december
→ tiden går ut den 21 februari.

Om samma datum inte finns i slutmånaden går tiden i stället ut på slutmånadens sista dag.

Exempel: Du fick del av beslutet den 31 december
→ tiden går ut den 28 februari.

Är sista dagen en lördag, söndag eller helgdag, mid-sommarafton, julafton eller nyårsafton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

och varför du tycker att kammarrätten ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha

Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.



Hur man överklagar

KR-04

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga det till Högsta förvaltningsdomstolen. Överklagandet ska skickas till kammarrätten. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 2 månader

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet.

I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen senast den dag tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Oftast är sista dagen för överklagande exakt 2 månader från det datum som tiden börjar räknas.

Exempel: Du fick del av beslutet den 21 december
→ tiden går ut den 21 februari.

Om samma datum inte finns i slutmånaden går tiden i stället ut på slutmånadens sista dag.

Exempel: Du fick del av beslutet den 31 december
→ tiden går ut den 28 februari.

Om sista dagen är en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Prövningstillstånd i Högsta förvaltningsdomstolen

Det krävs prövningstillstånd för att Högsta förvaltningsdomstolen ska pröva ett överklagande. Högsta förvaltningsdomstolen får meddela prövningstillstånd endast om

1. det är av vikt för ledning av rätts-tillämpningen att överklagandet prövas, eller
2. det finns synnerliga skäl till sådan prövning, så som att det finns grund för resning eller att målets utgång i kammarrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller kammarrättens beslut. Det är därför viktigt att du i överklagandet tar med allt som du vill föra fram.

Så här gör du

1. Skriv kammarrättens namn, målnummer och beslutsdatum.
2. Förklara vilken ändring du vill ha och varför du tycker att beslutet ska ändras.
3. Förklara varför du anser att Högsta förvaltningsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd ovan).
4. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Bifoga de skriftliga bevis du hänvisar till om de inte redan finns i målet.
5. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer. Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om hur domstolen kan nå dig: e-postadresser, postadresser, och telefonnummer. Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till kammarrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Kammarrätten kontrollerar att överklagandet har kommit in i rätt tid. Har det kommit in för

sent avvisar domstolen överklagandet, och då står kammarrättens beslut fast.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid, skickar kammarrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Högsta förvaltningsdomstolen

Har du tidigare fått handlingar med förenklad delgivning kan även Högsta förvaltningsdomstolen skicka handlingar på detta sätt.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med kammarrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.