

Hjemmekontor i EØS – en trygdefelle?

Per Silnes Tandberg



Agenda

1. EØS-rettslige utgangspunkter
2. Det nye veiledningsnotatet om «telework»
3. Nærmere om hovedinnholdet i *lex loci laboris*, jf. art. 11 (3) (a)
4. Utsendingsregelen, jf. art. 12
5. Multiaktivitetsregelen, jf. art. 13
6. Generelt unntak for bagatellmessig aktivitet?
7. Bilaterale unntak, jf. art. 16
8. Oppsummering

EØS-rettslige utgangspunkter 1

- Oversikt over rettskildebildet:
 - Trygdeforordningen 883/2004 + gjennomføringsforordningen 987/2009 er innlemmet i EØS-avtalen vedlegg VI og inkorporert i norsk rett med forrang i folketrygdloven § 1-3 a.
 - Erstatter og viderefører forordningene 1408/71 og 574/72, som i sin tid erstattet forordningene 3/58 og 4/58.

EØS-rettslige utgangspunkter 2

- Trygdeforordningen er et *koordineringsinstrument*, jf. art. 48 TFEU, fortalen pkt. 1 og 45 og sikker rettspraksis
 - Etablerer ikke noe felles europeisk trygdesystem
 - Kompetanse til å utforme nasjonale trygdeordninger, herunder hvilke ytelser, på hvilke vilkår og hvilket nivå, ligger hos statene; innenfor rammene av grunnfrihetene
- Store nasjonale forskjeller

EØS-rettslige utgangspunkter 3

- Avd. II oppstiller et selvstendig og uttømmende sett med lovvalgsregler
 - **Art. 11: Generelle regler**
 - **Art. 12: Særregler om utsending («posting»)**
 - **Art. 13: Regler om aktiviteter i flere stater («multiaktivitet»)**
 - Art. 14: Regler om frivillig trygd
 - Art. 15: Regler om EUs-hjelpepersonale
 - **Art. 16: Bilateral derogasjonshjemmel**
- Enstatsprinsippet er fundamentalt, jf. art. 11(1):
«Personer som omfattes av denne forordning, skal være undergitt lovgivningen i bare én medlemsstat. Gjeldende lovgivning skal fastsettes i samsvar med bestemmelsene i denne avdeling.»
- Rettspolitisk begrunnelse: Statenes nasjonale tilknytningsfaktorer varierer
 - Todelt formål: Skal hindre administrative komplikasjoner ved å hindre «dobbel dekning» og «ingen dekning»

EØS-rettslige utgangspunkter 4

- Enstatsprinsippet avgrenser nasjonale trygdeordninger mot hverandre slik at de generelle lovvalgsreglene blir «inngangsporten» til disse, jf. art. 11(3):

«3. Med forbehold for artikkel 12–16

a) skal en person som utfører lønnet arbeid eller driver selvstendig virksomhet i en medlemsstat, være undergitt denne medlemsstats 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.»

- Arbeidstakere → Arbeidsstaten, jf. art. 11(3)(a) – *lex loci laboris*
- Økonomisk inaktive → Bostedsstaten, jf. art. 11(3)(e) – *lex loci domicilii*

EØS-rettslige utgangspunkter 5

- Lovvalgsreglene har (med mange nyanser og modifikasjoner):
 - Nøytral effekt – peker ut lovgivningen, gir ingen materielle rettigheter
 - Eksklusiv effekt – Bare lovvalgsstaten er kompetent
 - Bindende effekt – verken private parter eller stater kan fravike
- Primærrettens betydning på lovvalgsspørsmålet, jf. bl.a. C-611/10 og C-612/10 *Hudzinski* avsn. 43 :
 - Ingen garanti for at grensekryssende aktivitet har nøytrale trygderettslige konsekvenser.
 - Anvendelse av mindre gunstig lovgivning er i prinsippet forenlig med fri bevegelse.
 - Ved tolkningen av lovvalgsreglene er det sentrale å unngå administrative komplikasjoner, ikke høyest mulig ytelse eller lavest mulig avgift.

Det nye veiledningsnotatet om «telework» 1

- Anbefaler medlemsstatene å anlegge «a rather flexible approach to the extent possible».
- Vedtatt av den administrative kommisjonen for koordinering av trygdeordninger 21. juni 2023 med virkning 1. juli 2023.
 - Konstituert i trygdeforordningen avd. IV
 - Består av en representant fra hver medlemsstat, EU-kommisjonen som rådgiver og sekretariat og EFTA-statene som observatører.
- Bakgrunn i Covid-19
 - Hjemmekontor i en annen stat enn vanlig arbeidsstat skulle ikke lede til skifte i lovvalget.
 - Grunnlag i force majeure.

Det nye veiledningsnotatet om «telework» 2

- Rettskildeverdi?
 - Vedtak og beslutninger av AK er ikke rettslig bindende, jf. art. 72(a) og bl.a. C-631/17 *Inspecteur van de Belastingdienst* avsn. 41.
 - Nyttige hjelpemidler for nasjonale myndigheter + betydelig informasjonsverdi.
 - Må foreta en selvstendig tolkning av gjeldende konfliktregler.

Lex loci laboris 1

«3. Med forbehold for artikkel 12–16

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

- Rettspolitisk begrunnelse: Gjennomføre fri bevegelse for arbeidstakere, naturlig første steg for å eliminere diskriminering er like regler
 - Integreringshensyn + økonomisk balanse
 - Sosial dumping og rettferdig konkurranse
 - Hensynet til den enkelte
- To grunnleggende spørsmål:
 - Hvor er arbeidsstedet?
 - Når skifter lovvalget?

Lex loci laboris – hvor er arbeidsstedet? 2.1

- *Ordlyden* «utfører lønnet arbeid» → fysisk lokasjon
- *Kontekst*: Art. 1(a): «'lønnet arbeid' enhver aktivitet eller tilsvarende beskjeftigelse som betraktes som lønnet arbeid etter trygdellovgivningen i medlemsstaten der denne aktivitet eller tilsvarende beskjeftigelse finner sted.»
- Viderefører 1971-forordningen art. 13(2) og 1958-forordningen art. 12(1). De fleste i det industrielle etterkrigssamfunnet jobbet for samme AG hele livet.
- *Formål*: Skal sikre likebehandling av alle personer «som er i arbeid på en medlemsstats territorium», jf. fortalen pkt. 17.

Lex loci laboris – hvor er arbeidsstedet? 2.2

- C-137/11 *Partena*

- Direktør for belgisk selskap som ledet dette fra sitt bosted i Portugal.
- I motsetning til 'lønnet arbeid' er 'stedet' for en aktivitet et fellesskapsrettslig begrep, jf. enstatsprinsippet (avsn. 53–56).
- Arbeidsstedet defineres i avsn. 57:

«I denne forbindelse skal begrebet 'stedet for utøvelsen' af en beskæftigelse i overensstemmelse med ordenes naturlige betydning forstås som en fastlæggelse af det sted, hvor den pågældende person konkret udfører de handlinger, som er forbundet med denne beskæftigelse.»

- Altså der arbeidstaker befinner seg, jf. GAs uttalelse om at det var uten betydning at utøvelsen hadde «effects» i Belgia.
- Overført til hjemmekontor: Stedet «på bakken», jf. veiledningsnotatet.

Lex loci laboris – når skifter lovvalget? 3.1

- Ordlyden i art. 11(3)(a): ingen kvalitative eller kvantitative krav
- Kontekst, jf. art. 1(a): Avgjørende er om aktiviteten etter sin art kvalifiserer som lønnet arbeid etter lovgivningen i staten aktiviteten utføres.
 - I prinsippet uten betydning om personen er genuin arbeidstaker contra primærrettens arbeidstakerbegrep, jf. f.eks. C-2/89 *Kits van Heijningen*.
 - I C-382/13 *Franzen* ble en kvinne i «mini-jobb» med tilkallingskontrakt på maks 2–3 dager i måneden underlagt lovgivningen i arbeidsstaten (med konsekvens at hun bare fikk yrkesskadedekning).

Lex loci laboris – når skifter lovvalget? 3.2

- Formål om territoriell likebehandling
 - Umiddelbart lovvalgsskifte sikrer størst mulig likhet og at personen kan opptjene trygderettigheter i vertsstaten umiddelbart, kfr. GA i C-189/14 *Bogdan Chain* pkt. 62.
- Fast og sikker rettspraksis, f.eks. C-713/20 *Raad van Bestuur van de Sociale verzkeringsbank*
 - To grensearbeidere ansatt som tilkallingsvikarer i bemanningsbyrå
 - I periodene mellom tilkallingene hadde de ikke noe arbeidsforhold i forordningens forstand og derfor økonomisk inaktive, jf. *lex loci domicilii*

Lex loci laboris – ping pong-effekten 4

- Tesen om territoriell umiddelbarhet leder til potensiell «ping pong»-effekt
- Rettspolitisk uheldig av flere grunner:
 - Tungvint for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter
 - Arbeidstakere risikerer også å tape trygderettigheter som følge av kortvarige avbrudd i tryggedekning
 - Arbeidsgivere får ikke levert tjenester i utlandet.
 - For trygdemyndigheter tid- og ressurskrevende å holde oversikt
- Fortalen pkt. 18: *«I bestemte situasjoner som berettiger andre anvendelseskriterier, må denne hovedregelen fravikes.»*
- Rettspraksis: I visse situasjoner vil hovedregelen skape i stedet for å hindre administrative problemer for arbeidstakere, arbeidsgivere og trygdemyndigheter, og dermed hindre fri bevegelighet, jf. bl.a. C-784/19 *Team Power Europe* avsn. 35.
- Art. 11(3): «Med forbehold for artikkel 12–16»

Utsendingsregelen 1

- Art. 12(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 vare mer enn 24 måneder, og at han/hun ikke er utsendt for å erstatte en annen utsendt person.»

- Åpner for at arbeidsgivere kan sende arbeidstakere til en annen stat for å utføre arbeid for seg der, samtidig som fortsetter å være undergitt lovgivningen i utsenderstaten.
- Rettspolitisk begrunnelse:
 - Fremme fri bevegelse og økonomisk integrasjon ved å forhindre administrative problemer for aktørene i trepartsforholdet.
 - Omstridt og brukes mye → sosial dumping.
- Unntak fra hovedregel som tolkes strengt, jf. bl.a. *Team Power Europe* avsn. 52.

Utsendingsregelen – klassiske utsendingsvilkår 2

- I teorien fem vilkår: 1) Underlagt utsenderstatens lovgivning på utsendingstidspunktet; 2) Utføre arbeid for AG; 3) AG må vanligvis drive virksomhet i utsenderstaten; 4) Maks 24 mnd; 5) Ikke erstatte utsendt person.
- Skaper ikke spesielle problemer for hjemmekontor.

Utsendingsregelen – nærmere om hjemmekontor 3

- Hva med ordlyden «sendes av arbeidsgiveren til en annen medlemsstat»?
 - Utsending i «klassisk» forstand: «a change of location induced by the employer and being on his behalf», jf. Fuchs/Cornelissen, 2015, s. 167.
- Min mening (samsvarer med veiledningsnotatet):
 - Avgjørende bør være om arbeidsgiver på en eller annen måte «beslutter» utsending, jf. ordlyden.
 - Av hensyn til kontinuitet i trygdedekning og fri bevegelighet bør terskelen ikke settes høyt.
 - Bør foretas en helhetsvurdering av alle omstendigheter i arbeidsforholdet, kfr. gjennomføringsforordningen art. 14.

Utsendingsregelen – eksempler 4

- Veiledningsnotatet nevner en rekke eksempler som vil omfattes av utsending så fremt øvrige vilkår er oppfylt:
 - AG må stenge lokalene pga oppussing og sender AT-ene på hjemmekontor
 - Min mening: Ukontroversielt.
 - AT+AG blir enige om at vedkommende skal jobbe hjemmefra for en lengre periode for å ta vare på barn, eldre etc.
 - Min mening: Såfremt øvrige vilkår er oppfylt bør AG deltakelse i beslutningen om EØS-hjemmekontor være tilstrekkelig. Motsatt i TRR-2020-3217 (neppe riktig)

Utsendingsregelen – typetilfelle ferie 5

- AT blir værende på feriested og jobber derfra (tvilsomt)
- Hvis avtalt: Utsending.
- Hvis ikke avtalt: Neppe utsending, jf. ordlyden.
 - F.eks. AT som vanligvis bor og jobber i Norge, men som på egen hånd bestemmer seg for å jobbe fra hytta i Strömstad uten å si ifra til AG
 - I prinsippet kunne art. 12 vært formulert som å dekke alle som «jobber for AG i en annen stat»
- Rammeavtale?
 - Utsending utløser en rekke prosessuelle krav, jf. gjennomføringsforordningen 15(1).

Utsendingsregelen – oppsummering 6

- Oppsummering:
- Passer godt når AG initierer hjemmekontor.
- Mer usikkert når hjemmekontor skjer på ATs initiativ.
- Dersom AG ikke er klar over at AT jobber på hjemmekontor virker det krevende å si at vedkommende har «sendt» personen for å jobbe i utlandet.
- Delkonklusjon: Utsendingsregelen vil bare i noen utstrekning kunne avhjelpe ping pong-effekten.

Aktiviteter i to eller flere medlemsstater

Multiaktivtetsregelen 1

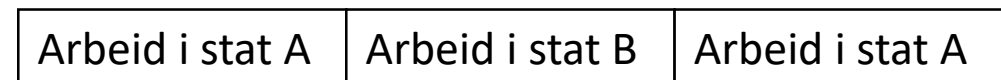
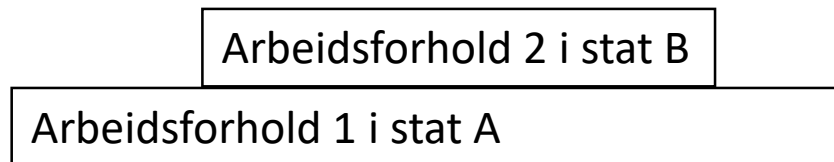
- AT som vanligvis jobber i to eller flere stater skal være underlagt lovgivningen i enten bostedsstaten eller AGs hjemstat, jf. art. 13(1).
- Rettspolitisk begrunnelse: Samme som art. 12.
- Faren for misbruk → detaljerte regler + streng tolkning, jf. bl.a. C-879/19 *Format II* avsn. 33.

1. 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
 - b) dersom han/hun ikke utfører en vesentlig del av sitt arbeid i bostedsstaten:
 - i) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretaket eller arbeidsgiveren befinner seg, dersom han/hun er ansatt av ett foretak eller én arbeidsgiver, eller
 - ii) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretakene eller arbeidsgiverne befinner seg, dersom han/hun er ansatt av to eller flere foretak eller arbeidsgivere som har sitt forretningskontor eller forretningssted i bare én medlemsstat, eller
 - iii) lovgivningen i medlemsstaten der forretningskontoret eller forretningsstedet til foretaket eller arbeidsgiveren befinner seg, men som ikke er bostedsstaten, dersom han/hun er ansatt av to eller flere foretak eller arbeidsgivere som har sitt forretningskontor eller forretningssted i to medlemsstater, og den ene av dem er bostedsstaten, eller

- iv) lovgivningen i bostedsstaten dersom han/hun er ansatt av to eller flere foretak eller arbeidsgivere, og minst to av dem har sitt forretningskontor eller forretningssted i forskjellige medlemsstater, som ikke er bostedsstaten.

Multiaktivitetsregelen 2

- Ikke like vanskelige tolkningsproblemer som utsendingsregelen
 - Når fysisk sted er avgjørende blir det en tilsvarende vurdering som for «klassisk» grensekryssende aktiviteter.
- Grunnvilkåret er at personen «vanligvis» jobber i flere stater.
 - En viss grad av regelmessighet, jf. ordlyden.
 - Skal vurderes i et fremtidsperspektiv på 12 måneder, jf. gjennomføringsforordningen art. 14(10).
- To typer arbeidsmønstre: samtidighet og alternering, jf. gjennomføringsforordningen art. 14(5).



Multiaktivitetsregelen 3 – unntak for marginale aktiviteter

- Gjennomføringsforordningen art. 14(5b)

«Det skal ses bort fra marginale aktiviteter ved fastsettelse av hvilken lovgivning som skal gjelde i henhold til artikkel 13 i grunnforordningen.»

- «Marginale aktiviteter».
 - Ordlyd → vag, men avgrenser mot aktiviteter av liten til ingen betydning kvantitativt og kvalitativt.
- Praktisk guide fra AK: 5%, inkl. aktivitetens art.
- Sak C-570/15 X: 6,5% hjemmekontor ikke tilstrekkelig når dette ikke var avtalt på forhånd.

Multiaktivitetsregelen – tilknytningsfaktorer 4

- Hvis grunnvilkåret er oppfylt er enten ATs hjemstat eller AGs hjemstats lovgivning anvendelig for hele perioden, jf. nr. 5:

«De personer som er nevnt i nr. 1–4, skal, ved anvendelse av lovgivningen fastsatt i samsvar med disse bestemmelser, behandles som om de utførte alt sitt lønnede arbeid eller drev all sin selvstendige virksomhet og hadde alle sine inntekter i den berørte medlemsstat.»

- For AGs hjemstat (*lex loci domicilii*) må en «vesentlig del» av arbeidet utføres
 - Gjennomføringsforordningen art. 14(8): Kvantitativ veiledende grense på 25% arbeidstid/lønn
- Hvis under 25% → AGs hjemstat

Multiaktivitetsregelen – grensen mot utsendingsregelen 5

- Gjennomføringsforordningen art. 14(7):
 - Aktivitetens varighet er avgjørende.
- Sporadisk og tilfeldig → utsending
- Mer faste arbeidsmønstre, f.eks. rammeavtaler → multiaktivitet

Multiaktivitetsregelen – oppsummering 6

- Kan avhjelpe ping pong-effekt for en del grensearbeidere som regelmessig jobber i flere stater.
- Løser ikke nødvendigvis hjemmekontor-problemet.

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 1

- Problemstilling:
 - Hva med rent forbigående utenlandsopphold som ikke er regelmessig og heller ikke avtalt?
- «Tradisjonell» oppfatning: Tese om territoriell umiddelbarhet, art. 12 og 13 må tolkes liberalt
 - Anerkjenner tilsynelatende bare tre kategorier for midlertidig arbeid i utlandet: 1) midlertidig utsending; 2) regelmessig multiaktivitet; 3) suksessiv anvendelse av *lex loci laboris* → ping pong-effekt.
- Min mening: 4) Se «mellom fingrene» med bagatellmessige aktiviteter.

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 2

- Ordlyden («utfører lønnet arbeid») i art. 11(3)(a) yter motstand.
 - Men: Uttrykket «utfører» tolkes ikke i sin strengeste forstand, AT fortsetter å være omfattet av arbeidsstatens lovgivning på fritiden og i ferier, jf. f.eks. 302/84 *Ten Holder*.
- Rettspraksis fremhever viktigheten av en objektiv vurdering av AT reelle situasjon, jf. f.eks. C-610/18 *AFMB* avsn. 63–71.
- Kontekst: *Lex loci laboris* er en hovedregel som skal anvendes på mange ulike situasjoner. Kan være bedre å tolke denne liberalt enn unntakene.

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 3

- Mitt syn: Art. 11(3)(a) bør leses i sammenheng med art. 13 om unntak for marginale aktiviteter, jf. gjennomføringsforordningen art. 14(5b).
 - På den ene siden: Ordlyden → art. 13. Motsatt art. 14(5a) → avd. II.
 - Anviser vag og skjønnsmessig vurdering
 - Neppe grunnlag for å dedusere et *helt generelt* unntak for marginale aktiviteter
 - Tilsier at marginale aktiviteter må tas i betraktning under art. 11(3)(a)
- Men gir en slik antitese egt mening?
 - Art. 13 regulerer «aktiviteter i to eller flere stater». Dersom art. 13 ikke kommer til anvendelse, står vi ikke da nettopp overfor aktivitet i kun én stat?
 - Formålet støtter en slik tolkning

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 4

- Ingen dom fra EU-domstolen som tilsier ping pong-effekt
 - *Partena*: Gjaldt en person som i hovedsak jobbet hjemmefra.
 - *Raad van Bestuur van de Sociale verzekeringsbank*: Lovvalget skiftet fortløpende etter hvert som AT-ene påtok seg vikaroppdrag, men skyldtes avbrudd i selve arbeidsforholdet. Art. 11(3)(a) <-> (e)

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 5

- Sak C-570/15 X
 - Spm om hvilken stat X skulle betale trygdeavgifter til for skatteåret 2009
 - Ila året jobbet 6,5% fra bostedet i Belgia – ikke avtalt
 - X: Vilkårene for multiaktivitet er oppfylt → Belgia
 - Nederland + EU-kommisjonen: Ikke multiaktivitet → Nederland
- EU-domstolen: Art. 13 ikke anvendelig, men sier ingenting om konsekvensene av at art. 13 ikke gjaldt.
 - Partenes anførsler → Nederland, jf. også art. 267 TFEU
 - AG avsn. 15 presenterer tre alternativer: Belgia, Nederland eller suksessiv
 - Hvis relevant → multiaktivitet. Hvis ikke relevant → Nederland.

Unntak for bagatellmessig aktivitet? 6

- Konklusjon:
- Unntak for marginale overlappende/alternerende aktiviteter ved anvendelsen av *lex loci laboris*
 - Støttes av praktisk guide, Van der Mei og Jorens. Mer usikkert Strban mfl., Pennings og Verschueren.
- Betyr ikke at aktiviteten er uten betydning, inntekt vil inngå i beregning av trygdeavgifter i den vanlige arbeidsstaten
- Betyr ikke et generelt unntak for marginale aktiviteter.
 - Mini-jobber fører til lovvalgsskifte fra bosted til arbeid, jf. Franzen.
 - Kortvarige avbrudd i arbeidsforhold fører til det samme, jf. Raad van bestuur.
- Mitt poeng: Unyanserte uttalelser kan lede til rettsanvendelsesfeil, og skremme AT-er fra å reise utenlands eller i det minste jobbe derfra.

Bilaterale unntak 1

- Art. 16(1)

«To eller flere medlemsstater, kompetente myndigheter i disse medlemsstater eller organer utpekt av disse myndigheter kan etter felles overenskomst gjøre unntak fra bestemmelsene i artikkel 11–15 til fordel for visse personer eller persongrupper.»

- Hjemmekontor-notatet → multilateral art. 16-avtale

Bilaterale unntak – rammeavtalen 2

- Anvendelsesområde, jf. art. 1(c):

«‘Cross-border telework’ is an activity which can be pursued from any location and could be performed at the employer’s premises or place of business and: 1. is carried out in a Member State or Member States other than the one in which the employer’s premises or the place of business are situated and 2. is based on information technology to remain connected to the employer’s or business’s working environment as well as stakeholders/clients in order to fulfil the employee’s tasks assigned by the employer or clients, in case of self-employed persons»

- Vid definisjon, men med visse begrensninger
 - Hva med offline-arbeid?
 - Memorandum presiserer pålogging, men ikke nødvendigvis hele tiden.

Bilaterale unntak – rammeavtalen 3

- Hovedinnhold, jf. art. 3:

«Upon request, a person who carries out habitual cross-border telework within the meaning of Article 1 of this Framework Agreement and is covered by Article 2, will be subject on the basis of Article 16 (1) of the Basic Regulation to the legislation of the State in which the employer has his registered office or place of business, provided that the cross-border telework in the State of residence is less than 50% of the total working time.»

- Altså: Hvis grunnvilkår om multiaktivitet er oppfylt kan man be om unntak fra *lex loci domicilii* opp til 50%.

Oppsummering – trygdelovvalg på hjemmekontor i EØS

- Arbeid på hjemmekontor likestilles med annet arbeid
 - Stedet der arbeidet utføres er tilknytningsfaktor
- Forbigående hjemmekontor
 - Sporadisk og tilfeldig, jf. art. 12: Må være avtalt med AG
 - Fast arbeidsmønster, jf. art. 13
 - Under 25% → AGs hjemstat
 - Over 25% → ATs hjemstat
 - Etter søknad og med hjemmel i rammeavtalen, opptil 50% → AGs hjemstat
 - Marginale (bagatellmessige) aktiviteter under 5% → «vanlig» arbeidsstat