

GENERELT OM KOORDINERING AF SOCIAL SIKRING

1. Hvad er social sikring?

Social sikring er statslige ordninger, som er indført for at beskytte personer, som kommer i en social situation, hvor der er behov for en kompensation for manglende indtjeningsmulighed. Den sociale sikring er udtryk for solidariske ordninger, hvor den enkelte bidrager og tilsvarende har mulighed for at modtage ydelser, hvis der skulle opstå et behov. En social sikringsordning vil derfor generelt indeholde en sammenhæng mellem en bidragspligt og en ret til ydelse. Social sikring er derfor ikke et udtryk for social hjælp, som ydes, uagtet at der ikke er betalt forudgående bidrag.

Inden for EU er der tale om en social sikringsydelse, når ydelsen gives på baggrund af en række på forhånd definerede objektive kriterier, uden skelen til personens individuelle kompensationsbehov.

Begrebet social sikring kan dække følgende områder,

- ydelser ved sygdom
- ydelser ved moderskab og dermed ligestillede ydelser ved faderskab
- ydelser ved invaliditet
- ydelser ved alderdom
- ydelser til efterladte
- ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdom
- ydelser ved dødsfald
- arbejdsløshedsydelse
- efterløn
- familieydelse

Social sikring vedrører kun statslige ordninger. Private ordninger så som privat pension, forsikring eller ordninger, der er reguleret af en kollektiv overenskomst, er ikke omfattet.

Det danske sociale sikringssystem er baseret på bopæl. Personer, som har bopæl i Danmark, har derfor ret til sociale sikringsydelse og kan for eksempel benytte sundhedsvæsenet og optjene ret til folkepension. Det danske system er i hovedsagen finansieret igennem skatter, og der findes kun ganske få egentlige sociale bidrag. I Danmark er der generelt set derfor ingen sammenhæng mellem bidrag og ydelser.

Blandt de øvrige EU-/EØS-lande er det almindeligt, at den sociale sikringsordning er baseret på et forsikringsprincip, som betyder, at den enkelte betaler økonomiske bidrag for derved at opnå en dækning i tilfælde af, at et behov for ydelser skulle opstå. Bidragene betales af lønmodtageren og arbejdsgiveren i forening. Typisk betaler hver part lige meget, eller arbejdsgiveren betaler 2/3 af det samlede bidrag. Herved omfatter den sociale sikringsdækning kun erhvervsaktive personer. Visse ordninger kan dog gælde alle, som har bopæl i landet, og eventuelt deres familiemedlemmer.

1.1 Hvad er koordinering af social sikring?

Både inden for og uden for EU/EØS har hvert land sit eget sociale sikringssystem. Det betyder, at det enkelte land selv fastsætter regler for, hvilke sociale sikringsydelse som skal findes, samt til hvem og efter hvilke betingelser en social ydelse skal udbetales. Ligeledes er det op til de enkelte lande at bestemme, hvilke nationale myndigheder, som varetager forskellige forvaltningsopgaver, der knytter sig til koordineringen.

Når personer rejser på tværs af landene, kan nationale regler kolliderer, således at en person kan risikere enten at få dobbelte sikringsydelse eller slet ikke få ydelser, hvis personen eksempelvis skulle blive syg eller arbejdsløs. For at sikre, at forskellige landes regler fungerer hensigtsmæssigt parallelt med hinanden, er der indført forskellige internationale regler om koordinering af social sikring.

Internationale koordineringsregler siger typisk noget om, hvornår en person er omfattet af det ene eller det andet lands regler (lovvalg), og at personen ikke kan være socialforsikret i begge lande samtidig. Reglerne kan også sige noget om, at personen har ret til at modtage en ydelse (f. eks. folkepension) til et andet land (export af ydelser), samt hvilke bidrag der skal betales (forpligtelser).

1.2 De internationale regler om social sikring

De internationale regler om social sikring er koordineringsregler. Det betyder, at de internationale regler peger på, hvis lands sociale sikringsystem som skal finde anvendelse.

Reglerne varierer, alt efter om du arbejder inden for eller uden for EU/EØS, samt om du er EU/EØS-statsborger. Nedenfor finder du et skema, som giver dig en oversigt over, hvordan din situation ser ud helt overordnet.

	Statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz	<u>Ikke</u> statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz
Arbejde inden for EU/EØS eller i Schweiz	Du vil som hovedregel være omfattet af fælles EU-regler om social sikring. Reglerne bestemmer, hvilket lands socialforsikringsordning du er omfattet af. læs mere her	Du bliver stillet på samme måde som ved arbejde uden for EU, se nedenfor. Der kan dog gælde særlige regler, hvis du skal til et af de nordiske lande.
Arbejde uden for EU/EØS eller i Schweiz (aftaleland)	Du vil som hovedregel være omfattet af en international aftale (konvention) mellem Danmark og det land, som du skal arbejde i. Aftalen bestemmer, hvilket lands socialforsikringsordning du er omfattet af. læs mere her	Du kan eventuelt være omfattet af en international aftale (konvention) mellem Danmark og det land, som du skal arbejde i. Aftalen bestemmer, hvilket lands socialforsikringsordning du er omfattet af. læs mere her
Arbejde uden for EU/EØS eller i Schweiz (ikke-aftaleland)	Der findes ingen internationale regler, som bestemmer, hvilket lands socialforsikringsordning du er omfattet af. læs mere her	Der findes ingen internationale regler, som bestemmer, hvilket lands socialforsikringsordning du er omfattet af. læs mere her

1.3 **Jeg er statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz og arbejder inden for EU/EØS. Hvilke regler findes?**

1.3.1 **Arbejde inden for EU/EØS eller i Schweiz**

Når du som EU-/EØS-statsborger (eller statsborger i Schweiz) arbejder inden for EU/EØS (eller Schweiz), findes der særlige internationale EU-regler, som bestemmer, i hvilket land du er socialforsikret.

Reglerne betyder, at du kun kan være socialforsikret i ét land ad gangen, og du har rettigheder og pligter efter reglerne i dette land. Hvert land bestemmer selv, hvilke rettigheder og forpligtelser der skal gælde. Det er almindeligt, at EU-landene finansierer deres sociale systemer gennem sociale bidrag, som udgør en procentdel af bruttolønnen. Landene bestemmer selv, hvilket niveau bidragene skal have. Typisk ligger bidragene på ca. 15-30 % af bruttolønnen.

1.3.1.1 *Hvilke regler kan blive relevante for mig?*

Når du arbejder inden for EU, er der fire regler, som er nyttige at kende:

 <h2>1</h2>	 <h2>2</h2>	 <h2>3</h2>	 <h2>4</h2>
Særlige regler for offentlig ansatte [læs nærmere her]	Udstationering [læs nærmere her]	Arbejde i flere lande [læs nærmere her]	Arbejdslandets regler
Som hovedregel vil du være offentlig ansat i kraft af din ansættelse ved et dansk universitet. Som følge heraf vil du være omfattet af dansk social sikring	Særlige regler om udstationering vil i visse tilfælde betyde, at du er omfattet af "hjemlandets" regler	Arbejder du i flere lande, gælder der særlige regler. Du vil som hovedregel være omfattet af dansk social sikring, med mindre du samtidigt også er offentlig ansat i et andet EU/EØS-land	Såfremt andre regler ikke kan bruges, er du socialforsikret i det land, hvor arbejdet faktisk udføres [læs mere]

1.4 Hvilke typesituationer findes der for universitetsansatte?

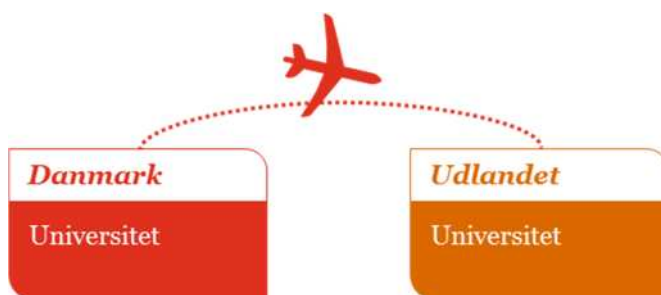
Hovedprincippet i reglerne er, at du er socialforsikret i Danmark, når du er ansat ved et dansk universitet. Inden for EU findes der særlige regler, som bestemmer, i hvilket land du er socialforsikret, når du arbejder i flere lande eller arbejder midlertidigt i et andet land.

1.4.1 Er jeg omfattet af en "typesituation"?

Nedenfor finder du en beskrivelse af en række typesituationer. Passer en af situationerne på dine forhold, kan du læse mere om den ved at følge linket

1.4.1.1 Jeg er udstationeret medarbejder

Du er udstationeret medarbejder, hvis du sædvanligvis er universitetsansat ved et universitet i Danmark og under ansættelsen arbejder i udlandet i en tidsbegrænset periode.



Du kan læse mere om, hvad der gælder i en sådan situation, [her](#).

1.4.1.2 Jeg er indstationeret medarbejder

Du er indstationeret medarbejder, hvis du sædvanligvis er universitetsansat ved et universitet i udlandet (ansat eller selvstændig erhvervsdrivende) og herfra sendes til Danmark for at arbejde ved det danske universitet i en tidsbegrænset periode.

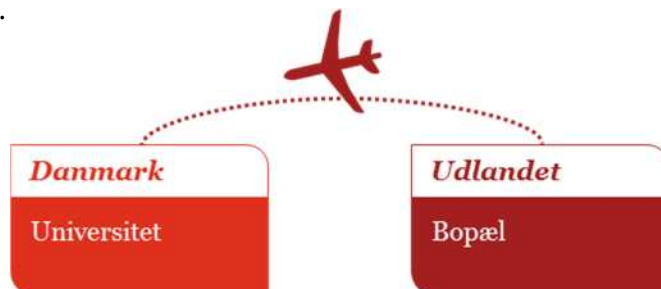


Du kan læse mere om, hvad der gælder i en sådan situation, [her](#).

1.4.1.3 Jeg er commuter

Du er commuter, hvis du bor i ét land og udfører dit arbejde i et andet land.

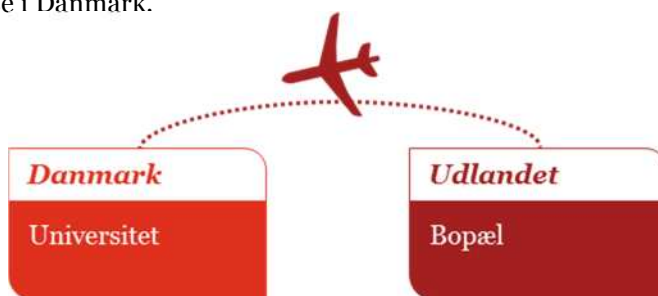
Du er commuter, hvis du f. eks. bor uden for Danmark og dagligt eller ugentligt rejser til arbejdet ved det danske universitet.



Du kan læse mere om, hvad der gælder i en sådan situation, [her](#).

1.4.1.4 *Jeg har bibeskæftigelse i Danmark*

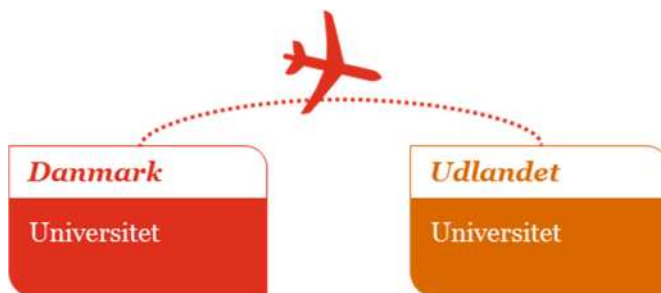
Du har din hovedbeskæftigelse i udlandet og er parallelt hermed ansat ved et dansk universitet til at udføre en bibeskæftigelse i Danmark.



Du kan læse mere om, hvad der gælder i en sådan situation, [her](#).

1.4.1.5 *Jeg har bibeskæftigelse i udlandet*

Du har din hovedbeskæftigelse i Danmark og er parallelt hermed ansat i udlandet til at udføre en bibeskæftigelse dér.



Du kan læse mere om, hvad der gælder i en sådan situation, [her](#).

1.5 *Jeg synes, det er vanskeligt at få et overblik over reglerne i forhold til min situation*

Reglerne om koordinering af social sikring kan være komplicerede, og der er mange forhold, som skal overvejes. Nedenfor finder du et skema med en række spørgsmål, som kan dirigere dig i den rigtige retning. Du kan eventuelt besvare spørgsmålene i skemaet, før, imens eller efter du sætter dig nærmere ind i reglerne, for at få klarhed over din situation og få sorteret i informationerne om social sikring.

1. Er jeg i en "typesituation"?	<input type="checkbox"/> Er jeg indstationeret fra udlandet? <input type="checkbox"/> Er jeg udstationeret til udlandet? <input type="checkbox"/> Er jeg commuter fra udlandet? <input type="checkbox"/> Har jeg bijob i Danmark? <input type="checkbox"/> Har jeg bijob i udlandet?
2. Hvad er mine personlige forhold?	<input type="checkbox"/> Hvor er jeg statsborger? <input type="checkbox"/> Hvor skal jeg bo? <input type="checkbox"/> Hvor skal min familie bo?
3. Hvordan er mine ansættelsesforhold?	<input type="checkbox"/> Hvor er min(e) arbejdsgiver(e)? <input type="checkbox"/> Er jeg offentlig ansat? <input type="checkbox"/> Er jeg lønmodtager? <input type="checkbox"/> Er jeg studerende? <input type="checkbox"/> Er jeg selvstændig erhvervsdrivende?
4. Hvor skal jeg arbejde?	<input type="checkbox"/> Hvor længe skal jeg arbejde i udlandet? <input type="checkbox"/> Hvordan bliver mit arbejdsmonster? <input type="checkbox"/> Hvor meget skal jeg arbejde i Danmark? <input type="checkbox"/> Hvor meget skal jeg arbejde i andre EU-/EØS-lande og Schweiz <input type="checkbox"/> Hvor meget skal jeg arbejde i lande, som Danmark har en socialforsikringsaftale med? <input type="checkbox"/> Hvor meget skal jeg arbejde i lande, som Danmark ikke har en socialforsikringsaftale med?
5. Hvilket regelsæt gælder for mig?	<input type="checkbox"/> Er jeg omfattet af særlige EU-koordineringsregler? <input type="checkbox"/> Er jeg omfattet af en socialforsikringsaftale? <input type="checkbox"/> Hvilke ordninger gælder reglerne for? <input type="checkbox"/> Er jeg slet ikke omfattet af nogen regler? <input type="checkbox"/> Hvad betyder mit statsborgerskab?
6. Hvilke bestemmelser i regelsættet gælder?	<input type="checkbox"/> Er jeg omfattet af særlige regler for offentlige arbejdsgivere? <input type="checkbox"/> Er jeg omfattet af særlige regler for udstationerede? <input type="checkbox"/> Er jeg omfattet af særlige regler for personer, der arbejder i flere lande? <input type="checkbox"/> Hvad gælder for min familie?
7. Hvor er jeg socialforsikret?	<input type="checkbox"/> Er jeg socialforsikret i mit hjemland? <input type="checkbox"/> Er jeg socialforsikret i mit værtsland? <input type="checkbox"/> Er jeg socialforsikret i et af de lande, hvor en af mine arbejdsgivere er?

UDSTATIONERING

2. Hvad er udstationering?

Med udstationering menes typisk den situation, at du almindeligvis er ansat med tjenestested ved et dansk universitet og under denne ansættelse midlertidigt arbejder i et andet land.

Eksempel 1

Forskeren Peter Jørgensen er ansat ved et dansk universitet og bor i Danmark. Som en del af sin forskning tager han i 18 måneder til Frankrig for at indsamle materiale dér. Herefter vender han tilbage til sit arbejde i Danmark.

Eksempel 2

Ph. D.-stipendiaten Christian Petersen er ansat ved et dansk universitet. Som en del af sit lønnede Ph. D.-forløb opholder han sig 6 måneder i USA.

2.1 Jeg er en udstationeret medarbejder og hvad så?

Når du arbejder i udlandet, mens du er ansat ved et dansk universitet, kan din situation variere, alt efter hvilket land du arbejder i.

Er det:

1. Et land inden for EU/EØS eller Schweiz?
2. Et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med?
3. Et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med?

Inden du læser videre, bør du få fastlagt nærmere, hvilken situation du er i, da håndteringen af din sociale sikring afhænger af dette.

Yderligere kan der være begrænsninger i, at visse regler kun gælder for visse statsborgere. Eksempelvis gælder der særlige regler om koordinering af social sikring, som kun gælder for EU-statsborgere (når Danmark er involveret).

2.2 Jeg er udstationeret til et EU-/EØS-land samt Schweiz

Når du bliver udstationeret fra et dansk universitet til et andet EU-/EØS-land samt Schweiz, er der regler, som kan fastholde dig på dansk social sikring. Inden for EU/EØS samt Schweiz gælder der fælles EU-regler for koordinering af social sikring.

Det er en betingelse for at anvende EU-reglerne, at du er EU-/EØS-borger (dvs. statsborger i et EU-/EØS-land). Er du ikke EU-/EØS-borger, er din situation reguleret på samme måde som ved udstationering uden for EU, det vil sige, at du bør undersøge, om der findes en bilateral socialforsikringsaftale mellem Danmark og udstationeringslandet.

2.3 Hvornår er jeg omfattet af dansk social sikring?

Der er to regelsæt inden for EU, som betyder, at du kan forblive omfattet af dansk social sikring.

Disse er:

- a) Regler for offentlig ansatte
- b) Regler for udstationerede medarbejdere

Du er offentlig ansat, hvis du er ansat ved et dansk universitet. Du bør derfor som altovervejende hovedregel kun interessere dig for reglerne for offentlig ansatte. Er du i tvivl om, hvorvidt du er offentlig ansat, bør du kontakte HR på dit universitet for at få afklaret, om du er offentlig ansat.

NB! Reglerne gælder kun, hvis du er EU-statsborger. Hvis du ikke er EU-/EØS-statsborger, bliver du stillet på samme måde, som når du bliver udstationeret uden for EU/EØS.

2.4 Hvordan skal jeg forholde mig, når jeg er offentlig ansat ved et dansk universitet?

Når du arbejder i et andet EU-/EØS-land som dansk offentlig ansat, vil du altid være omfattet af dansk social sikring. Der skal være tale om, at dette er din eneste offentlige ansættelse. I denne situation behøver du derfor ikke tænke nærmere over dit arbejdsmønster, eller hvor længe du arbejder i udlandet.

Eksempel 1

Christian Thomsen arbejder midlertidigt i Italien for sit danske universitet i 3 måneder. Christian Thomsen bor i Danmark og betaler dansk skat.

Christian Thomsen er omfattet af dansk social sikring, fordi han er offentlig ansat i Danmark. Det har ingen betydning, at han bor i Danmark og betaler skat i Danmark.

Eksempel 2

Jørgen Jørgensen er udsendt for et dansk universitet til at arbejde i Tyskland i 5 år. Han flytter boligen til Tyskland og betaler skat i Tyskland.

Jørgen Jørgensen er omfattet af dansk social sikring. Det spiller ingen rolle, at han har bolig i Tyskland, eller at han betaler skat i Tyskland.

2.4.1 Jeg er offentlig ansat og arbejder i et EU-/EØS-land. Hvad er next step?

Du skal indhente en attestation for, at du er omfattet af dansk social sikring (blanket A1). Blanketten får du ved at henvende dig til Udbetaling Danmark – International Social Sikring. Du skal udfylde [dette spørgeskema](#) og indsende det til myndigheden på ipos@atp.dk.

Myndighedens spørgeskema er ikke designet til at håndtere offentlig ansatte. Du bør derfor udfylde skemaets punkt 1, 2, 4 og 10. I punkt 10 om ”Øvrige bemærkninger” bør du anføre, at du er offentlig ansat. Du kan også anvende det elektroniske ansøgningsskema på virk.dk, som dog kræver, at du har et Nem ID. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

2.5 Jeg er udstationeret til et ikke-EU-/EØS-land, som har indgået en socialforsikringsaftale med Danmark

Når du bliver udstationeret fra et dansk universitet til et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med, er der gode muligheder for at forblive omfattet af dansk social sikring.

2.5.1 Hvilke regler kan holde mig på dansk sociale sikring?

Reglerne i en socialforsikringsaftale betyder, at du forbliver omfattet af dansk social sikring.

Reglerne er:

- a) Regler om offentlig ansatte
- b) Regler om udstationerede medarbejdere

Det er danske regler, som bestemmer, om du er offentlig ansat ved det danske universitet. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du er offentlig ansat, bør du kontakte HR på dit universitet for at få afklaret dette.

NB! Du skal undersøge, om aftalen gælder for dig. Det kan for eksempel være tilfældet, hvis aftalen kun gælder for personer med visse statsborgerskaber. Hvis den ikke gælder for dig, bliver du stillet på samme måde, som hvis du skulle udstationeres til et land, som Danmark ikke har en socialforsikringsaftale med.

2.5.2 Kan jeg blive på dansk social sikring?

2.5.2.1 Offentlig ansat

Som udgangspunkt indeholder socialforsikringsaftalerne med Danmark en særlig bestemmelse om, at du som offentlig ansat i Danmark vil være omfattet af danske regler om social sikring.

Du skal derfor undersøge, hvad der gælder i den aftale, som dækker det land, du skal udstationeres til.

Du skal være opmærksom på, at socialforsikringsaftalen kan være begrænset til kun at gælde statsborgere i Danmark og det land, som du arbejder midlertidigt i. Hvis aftalen ikke finder anvendelse på dig som universitetsansat, bør du undersøge, om aftalen indeholder en særlig udstationeringsregel, som alligevel gælder for dig.

Eksempel

Den universitetsansatte professor Kim Nielsen skal arbejde 4 år på et projekt i USA. Kim Nielsen flytter derfor til USA med sin familie i perioden. Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med USA, som betyder, at Kim Nielsen som offentlig ansat kan forblive på dansk social sikring i hele perioden. Reglen gælder dog kun for statslige pensioner (folkepension og ATP). Det bør overvejes, om der skal indbetales til statslige ordninger i USA, som ikke er omfattet af aftalen. Eventuelle ledsagende familiemedlemmer vil ikke være omfattet af dansk social sikring, når reglen om offentlig ansættelse anvendes. Andre sociale sikringsordninger, som ikke er omfattet af aftalen, er ikke koordinerede og behandles derfor udelukkende på baggrund af national ret.

2.5.2.2 Udstationering

NB! Beskrivelsen nedenfor gælder også, hvis du bliver udstationeret inden for EU, og hvis du ikke er statsborger i et EU-land, men bliver udstationeret til et land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med.

Udstationeringsreglen betyder, at du kan forblive på dansk sociale sikring, mens du arbejder i udlandet. Dette er dog kun en tidsbegrænset mulighed.

Du bør undersøge nærmere, hvad reglen siger i dit tilfælde om følgende forhold:

1. Hvor længe du kan være udstationeret?
2. Om du skal have haft bopæl i Danmark i en periode inden udstationeringen?
3. I hvilket omfang du skal være omfattet af dansk social sikring inden udstationeringen?

Hvis du har boet og arbejdet fast i Danmark inden udstationeringen, bør du sædvanligvis opfylde betingelserne.

Udstationeringsreglen kan adskille sig fra reglen om offentlig ansatte ved kun at tillade, at et tidsbegrænset arbejde bliver udført i værtsstaten under dansk social sikring. Til gengæld dækker udstationeringsreglen i visse situationer også ledsagende ikke-erhvervsaktive familiemedlemmer.

Eksempel

Dan Petersen er Ph. D.-studerende ved et dansk universitet. Dan er dansk statsborger og bor i Danmark. Som en del af sit Ph. D.-forløb skal han studere 6 måneder i USA. Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med USA, som betyder, at han og hans ledsagende familie kan forblive på dansk social sikring i op til 3 år. Læg mærke til, at når udstationeringsreglen anvendes, er den ledsagende familie også omfattet. Aftalen vedrører dog kun statslige pensioner (folkepension og ATP). Andre sociale sikringsordninger, som ikke er omfattet af aftalen, er ikke koordinerede og behandles derfor udelukkende på baggrund af national ret.

2.5.3 Jeg er omfattet af en socialforsikringsaftale. Hvad er next step?

Du skal indhente en attestation for, at du er omfattet af dansk social sikring (Certificate of Coverage eller CoC). Blanketten får du ved at henvende dig til Udbetaling Danmark – International Social Sikring. Du skal udfylde [dette spørgeskema](#) og indsende det til myndigheden på ipos@atp.dk.

Myndighedens spørgeskema er ikke designet til at håndtere offentlig ansatte. Du bør derfor udfylde skemaets punkt 1, 2, 4 og 10. I punkt 10 om "Øvrige bemærkninger" bør du anføre, at du er offentlig ansat, medmindre du søger under udstationeringsreglen. Hvis du gør dette, bør dette i stedet anføres. Du kan også anvende det elektroniske ansøgningsskema på virk.dk, som dog kræver, at du har et Nem ID. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

2.6 Jeg er udstationeret til et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med

NB! Dette afsnit gælder også, hvis du bliver udstationeret inden for EU, uden at du er statsborger i et EU-land, og arbejdslandet ikke har indgået en socialforsikringsaftale med Danmark.

NB! Afsnittet gælder også, hvis du bliver udstationeret uden for EU til et land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med, men hvor aftalen ikke gælder for dig.

Når du udstationeres til et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med, er der ingen internationale regler, som bestemmer, hvor du er socialforsikret.

Det vil være op til reglerne i hhv. Danmark og arbejdslandet at bestemme, hvorvidt du er omfattet af forskellige socialforsikringsordninger.

Det vil sige:

- a. At du kan være omfattet af ordninger i begge lande samtidig.
- b. At du kan være omfattet af ingen ordninger.
- c. At du kan være omfattet af kun danske ordninger.
- d. At du kan være omfattet af kun ordninger i det land, som du arbejder midlertidigt i.

Efter de lokale regler i nogle lande vil du og det danske universitet været forpligtet til at bidrage til det sociale sikringsystem under udstationeringen.

2.6.1 *Jeg er ikke omfattet af en socialforsikringsaftale. Hvad er next step?*

Du bør drøfte nærmere med universitetets HR-kontor, hvordan du forholder dig til dette.

INDSTATIONERING

3. Hvad er indstationering?

Med indstationering menes typisk den situation, at du almindeligvis arbejder i udlandet for et udenlandsk universitet og som en del af denne ansættelse udsendes midlertidigt til at arbejde i et andet EU-/EØS-land. Du udstationeres således fra det udenlandske universitet til Danmark.

I forhold til reglerne om koordinering af social sikring findes der ikke særlige regler for indstationerede medarbejdere. Der findes de almindelige regler om, hvor du er socialforsikret, herunder regler for offentlig ansatte, udstationering mv.

Eksempel 1

Forskeren John Johnson er ansat ved et engelsk universitet og bor i Storbritannien. Som en del af sin forskning tager han i 18 måneder til Danmark for at indsamle materiale hér. For at kunne afgøre, hvor John Johnson er socialforsikret, skal hans situation gennemgås med udgangspunkt i nedenstående beskrivelser.

Eksempel 2

Ph. D.-stipendiaten Johanna Carlsson er ansat ved et svensk universitet. Som en del af sit lønnede Ph. D.-forløb tager hun 6 måneder til Danmark. For at kunne afgøre, hvor Johanna Carlsson er socialforsikret, skal hendes situation gennemgås med udgangspunkt i nedenstående beskrivelser.

NB! Hvis du bliver ansat ved det danske universitet, samtidigt med at du er offentlig ansat i udlandet, bør du læse videre i afsnit 4.3.4.

3.1 Jeg er indstationeret universitetsansat

Når du bliver indstationeret til et dansk universitet, kan din situation variere, alt efter hvilket land du bliver indstationeret fra.

Der findes forskellige regler, alt efter om du kommer fra:

1. Et land inden for EU/EØS (samt Schweiz).
2. Et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med.
3. Et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med.

3.2 Jeg er indstationeret fra et land inden for EU/EØS samt Schweiz

Når du er indstationeret til et dansk universitet fra et andet EU-/EØS-land eller Schweiz, er der gode muligheder for, at du forbliver omfattet af dit hjemlands sociale sikring. Inden for EU/EØS gælder der særlige fælles EU-regler for koordinering af social sikring.

NB! Det er dog en betingelse for at anvende EU-reglerne, at du er EU-/EØS-borger (dvs. statsborger i et EU-/EØS-land). Er du ikke EU-/EØS-borger, bliver du håndteret på samme måde som ved udstationering uden for EU.

3.2.1 *Hvornår er jeg omfattet af social sikring i mit hjemland?*

Der er to regler inden for EU, som betyder, at du forbliver omfattet af hjemlandets sociale sikring. Reglerne er:

- a) Regler for offentligt ansatte
- b) Regler for udstationerede medarbejdere/selvstændig erhvervsdrivende

Det er dit hjemlands regler, som bestemmer, om du er offentligt ansat i koordineringsreglernes forstand. Det er meget varierende fra EU-land til EU-land, hvorvidt universitetsansatte er offentlig ansatte. Hvis du er i tvivl, hvorvidt du er offentlig ansat, bør du kontakte HR på dit universitet for at få afklaret dette.

3.2.2 *Hvordan skal jeg forholde mig, når jeg som indstationeret er offentlig ansat i hjemlandet?*

Når du arbejder i Danmark, mens du er offentlig ansat i dit hjemland (det vil sige det land, du er udsendt fra), vil du altid være omfattet af dit hjemlands sociale sikringsordning. Du behøver derfor ikke tænke nærmere over dit arbejdsmønster, eller hvor længe du er indstationeret.

Eksempel 1

James Watson er britisk statsborger og udstationeret for et britisk universitet til at arbejde i Danmark i 3 måneder. James Watson bor i UK og betaler engelsk skat. Han er offentlig ansat i UK. James Watson er derfor omfattet af britisk social sikring. Det spiller ingen rolle for, hvor han er socialforsikret, at han bor i UK og betaler skat i UK.

Eksempel 2

Anita Norström er norsk statsborger udsendt for et norsk universitet til at arbejde i Danmark i 5 år. Hun flytter boligen til Danmark og betaler skat i Danmark. Anita Norström er offentlig ansat i Norge. Derfor er hun omfattet af norsk social sikring. Det spiller ingen rolle, at hun har bolig i Danmark, eller at hun betaler skat i Danmark.

3.2.3 *Jeg er indstationeret offentlig ansat. Hvad er next step?*

Du bør henvende dig til myndighederne i dit hjemland (det land, som du er udsendt fra) og anmode om at få en attestation for, at du er omfattet af dit hjemlands sociale sikring. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

3.2.4 *Hvordan skal jeg forholde mig, når jeg som indstationeret ikke anses for offentlig ansat eller selvstændig erhvervsdrivende i mit hjemland?*

3.2.4.1 Indstationeret lønmodtager (ikke offentlig ansat)

Som indstationeret lønmodtager skal du opfylde 5 betingelser for at kunne forblive på dit hjemlands (det vil sige det land, som du er udstationeret fra) sociale sikringsordning. Betingelserne er:

1. Din indstationering til Danmark må ikke overstige 24 måneder (der kan dog være mulighed for at myndighederne vil dispensere fra tidsperioden).
2. Du skal have været omfattet af dit hjemlands (det vil sige det land, som du udsendes fra) sociale sikringsystem, inden du bliver udstationeret.
3. Du skal have en arbejdsretlig tilknytning til din arbejdsgiver i hjemlandet.
4. Du må ikke afløse en anden udsendt person.
5. Derudover skal din arbejdsgiver i hjemlandet have en vis omsætning i hjemlandet (mindst 25 %).

Hvis du er indstationeret lønmodtager, skal du henvende dig hos myndighederne i dit hjemland og anmode om, at der bliver udstedt en såkaldt blanket A1, som attesterer, at du er omfattet af dit hjemlands sociale sikringsordninger.

3.2.4.2 Indstationeret selvstændig erhvervsdrivende

Som indstationeret selvstændig erhvervsdrivende skal du opfylde 3 betingelser for at kunne forblive på dit hjemlands (det vil sige det land, som du er udstationeret fra) sociale sikringsordning. Betingelserne er:

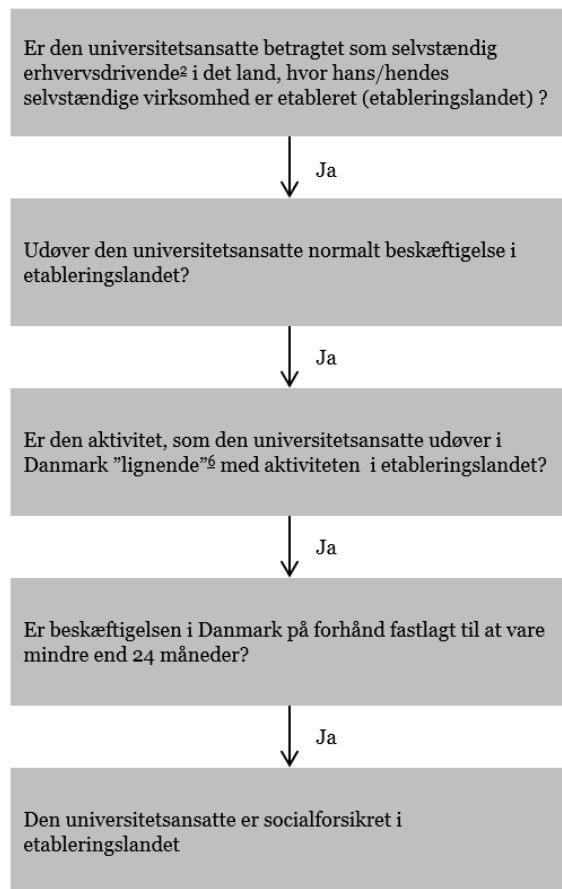
1. Beskæftigelsen i udlandet (dvs. i Danmark) må ikke overstige 2 år (myndighederne kan dog indgå aftale om, at perioden forlænges).
2. Du skal være socialforsikret i dit hjemland, fordi du normalt udøver selvstændig virksomhed i dét EU-/EØS-land.
3. Den aktivitet, som du skal udøve i Danmark, skal ligne den aktivitet, du udfører hjemme.

Se nærmere om betingelserne i afsnit 5.3.2.

Du kan være indstationeret selvstændig erhvervsdrivende, selv om du har indgået en lokal ansættelsesaftale direkte med det danske universitet.

3.2.5 Jeg er indstationeret (ikke offentlig ansat) lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Hvad er next step?

Hvis du er indstationeret selvstændig erhvervsdrivende eller lønmodtager, skal du henvende dig hos myndighederne i dit hjemland (det vil sige det land, som du er udstationeret fra) og anmode om, at der bliver udstedt en såkaldt blanket A1, som attesterer for, at du er omfattet af dit hjemlands sociale sikringsordninger. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.



Reglerne fastsætter, at der ved en person "der normalt udøver selvstændig virksomhed", forstås en person, der sædvanligvis udøver omfattende virksomhed på den medlemsstats område, hvor vedkommende er etableret.

Dette omfatter navnlig en person, der

- har udøvet sin selvstændige beskæftigelse et stykke tid inden flytningen til en anden medlemsstat, og
- opfylder alle nødvendige krav til sin virksomhed i den medlemsstat, hvor vedkommende er etableret, og
- opretholder ressourcerne til at genoptage sine aktiviteter i etableringsstaten, når vedkommende vender tilbage.

Reglerne indeholder krav om, at en person, der udøver selvstændig virksomhed, og som ønsker at benytte sig af udstationeringsordningerne, "skal [...] have udøvet sin virksomhed i nogen tid" forud for udstationeringsdatoen. I den forbindelse kan en periode på to måneder betragtes som tilstrækkelig til at opfylde dette krav, mens der ved kortere perioder skal foretages en vurdering fra sag til sag.

Hvordan bør situationen håndteres?

- Den universitetsansatte skal indhente en attestations A1 fra etableringslandet.
- Af blanket A1 bør det fremgå at personen er udstationeret som selvstændig (blankettens punkt 3.3).
- Da personen er selvstændig erhvervsdrivende, vil der generelt ikke være arbejdsgiverforpligtelser for det danske universitet i udlandet.
- Mere information herom kan findes på [link til compliance afsnit].

3.3 Jeg er indstationeret fra et ikke-EU-/EØS-land, som har indgået en socialforsikringsaftale med Danmark

Når du bliver indstationeret til et dansk universitet fra et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med, er der gode muligheder for at blive omfattet af dit hjemlands social sikring.

3.3.1 Hvornår er jeg omfattet af hjemlandets social sikring?

Der er to typisk to regler i socialforsikringsaftalen, som betyder, at du forbliver omfattet af hjemlandets sociale sikring. Reglerne er:

- Regler for offentlig ansatte
- Regler for udstationerede medarbejdere

Det er dit hjemlands regler, som bestemmer, om du er offentligt ansat i koordineringsreglernes forstand. Det er meget varierende fra land til land, hvorvidt universitetsansatte er offentlig ansatte. Hvis du er i tvivl, hvorvidt du er offentlig ansat, bør du kontakte HR på dit universitet for at få afklaret dette.

3.3.1.1 Offentlig ansat

Du bør undersøge, om der er mulighed for, at du forbliver på hjemlandets regler, fordi du er offentlig ansat. Du bør forhøre dig hos myndighederne i dit hjemland, om du er offentlig ansat i forhold til reglerne om koordinering af social sikring.

Som udgangspunkt indeholder de socialforsikringsaftaler, som Danmark har indgået en særlig bestemmelse om, at du som offentlig ansat vil være omfattet af hjemlandets regler om social sikring, når du er indstationeret til Danmark.

Du skal dog være opmærksom på, at socialforsikringsaftalen kan være begrænset til kun at gælde statsborgere i Danmark og det pågældende land. Hvis aftalen ikke finder anvendelse på dig, bør du dog undersøge, om aftalen indeholder en særlig udstationeringsregel, som alligevel gælder for dig.

3.3.1.2 Udstationering – lønmodtager (ikke offentlig ansat)

NB! Nedenstående beskrivelse gælder også, hvis du bliver indstationeret til Danmark fra et EU-/EØS-land, men du ikke er statsborger i et EU-/EØS-land.

Såfremt socialforsikringsaftalen ikke gælder for dig på grund af dit statsborgerskab, kan socialforsikringsaftalen dog indeholde særlige udstationeringsbestemmelser for lønmodtagere, som kan gælde uagtet statsborgerskab. Du bør undersøge dette nærmere med universitetets HR.

Såfremt du kan blive omfattet af en udstationeringsregel, er der dog grænser for, hvor længe du kan arbejde i Danmark og fortsat være omfattet af dit hjemlands sociale sikringsordning.

Du bør undersøge nærmere, hvilke betingelser udstationeringsreglen stiller til:

1. Hvor længe du kan være udstationeret til Danmark.
2. Om du skal have haft bopæl i dit hjemland i en periode inden udstationeringen fra hjemlandet (dvs. indstationeringen til Danmark).
3. I hvilket omfang du skal være omfattet af hjemlandets sociale sikring inden udstationeringen til Danmark.

Hvis du har boet og arbejdet fast i dit hjemland inden udstationeringen til Danmark, bør du sædvanligvis opfylde betingelserne.

Det er som udgangspunkt dit hjemlands regler, som bestemmer, om reglerne kan anvendes.

3.3.1.3 Udstationering – selvstændig erhvervsdrivende

Hvis du er selvstændig erhvervsdrivende, kan der findes særlige regler for udstationering af selvstændig erhvervsdrivende i socialforsikringsaftalen.

Du bør forhøre dig hos universitetets HR om, hvorvidt en sådan bestemmelse er relevant.

Det er som udgangspunkt dit hjemlands regler, som bestemmer, om du er selvstændig erhvervsdrivende.

3.3.2 *Jeg er indstationeret universitetsansat fra et ikke-EU-/EØS-land, som har indgået en socialforsikringsaftale med Danmark. Hvad er next step?*

Du bør kontakte myndighederne i dit hjemland (dvs. det land, som du er udstationeret fra) og anmode om, at der træffes en afgørelse om, at du er omfattet af hjemlandets regler om social sikring.

3.4 *Jeg er indstationeret fra et ikke-EU/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med*

NB! Nedenstående beskrivelse gælder også, hvis du bliver indstationeret inden for EU, men du ikke er statsborger i et EU-land.

Når du er indstationeret til Danmark fra et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med, er der ingen internationale regler, som fastlægger, hvor du er socialforsikret.

Det vil være op til reglerne i hhv. Danmark og dit hjemland at bestemme, hvorvidt du er omfattet af forskellige socialforsikringsordninger.

Det vil sige:

- a. At du kan være omfattet af ordninger i begge lande samtidig.
- b. At du kan være omfattet af ingen ordninger.
- c. At du kan være omfattet af kun danske ordninger.
- d. At du kan være omfattet af kun ordninger i hjemlandet.

Du bør drøfte nærmere med universitetets HR, hvordan du forholder dig nærmere til dette.

ARBEJDE I FLERE EU/EØS LANDE FOR ET DANSK UNIVERSITET

4. Hvad vil det sige at arbejde i flere EU/EØS lande?

NB! Beskrivelsen nedenfor er kun relevant, hvis du er EU-borger og arbejder inden for EU/EØS.

Når du arbejder inden for EU/EØS samt Schweiz, er der regler for personer, som normalt arbejder i to eller flere lande.

4.1 **Hvordan ved jeg om jeg er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende?**

Det er reglerne i det land, hvortil universitetet er tilknyttet, som afgør, om du er offentlig ansat. Hvis du er ansat ved et dansk universitet, vil du være offentlig ansat i Danmark. Du vil være offentlig ansat i Danmark, uanset hvor i EU/EØS du arbejder.

Det er de nationale socialforsikringsregler i det land, du udfører arbejde i, som afgør, om du er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Din status i det enkelte EU-/EØS-land kan derfor ændre sig, når du ændrer arbejdsland. Din status ændrer sig, selv om der er tale om den samme ansættelse.

Hvis du ikke er offentlig ansat, lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende vil du formentlig være studerende i et EU-/EØS-land.

4.2 **Hvornår arbejder jeg "normalt" i flere lande?**

For at reglerne om arbejde i flere lande skal kunne anvendes, skal du arbejde "normalt" i flere lande. Der skal ikke meget til, for at du kan siges at arbejde "normalt" i flere lande. Et bijob eller en ikke sædvanlig men lejlighedsvis opgave i et andet land end det land, du sædvanligvis arbejder i, vil være tilstrækkeligt til, at du falder ind under reglerne.

Som hovedregel er reglerne dog tænkt til personer, som varigt har et arbejdsmønster, som strækker sig ud over mere end ét EU-land.

Der er udarbejdet nogle regler og principper for, hvordan det skal fastlægges, om du arbejder i flere lande:

1. Arbejdet i flere lande kan være enten fast eller lejlighedsvist.
2. Arbejdet i flere lande skal finde sted inden for de kommende 12 måneder.
3. Arbejdet i flere lande skal blive udført samtidig eller skiftevis.
4. Arbejdet i flere lande skal være forudsigeligt på forhånd. Dette kan ske, enten ved at det følger af kontrakten eller af stillingens art og natur.
5. Der ses bort fra arbejde i et land, hvis det er marginalt (dvs. helt underordnet og typisk udgør mindre end 5 % af den samlede arbejdstid/løn).

Eksempel 1

Heinz-Dieter Steinmayer er ansat ved et dansk universitet. Han udfører derfor hovedsageligt arbejde i Danmark. Samtidig er han tilknyttet et forskningsprojekt i Zürich. Han har derfor sporadiske tjenesterejser til Schweiz, men giver fra tid til anden også forelæsninger i Wien og Mainz.

Heinz-Dieter Steinmayer omfattes af reglerne om arbejde i flere lande. Reglerne om udstationering skal også overvejes.

Eksempel 2

Eberhard Eichenhoff er ansat ved et tysk universitet og arbejder i Tyskland. Samtidig har han en bibeskæftigelse ved et dansk universitet, hvor han arbejder fast ca. 2 dage om måneden.

Eberhard Eichenhoff vil være omfattet af reglerne om arbejde i flere lande.

Eksempel 3

Johan Josefsen er ansat ved et dansk universitet. Samtidig er han udpeget til bestyrelsen af en belgisk fond, hvor han bidrager med sin ekspertviden. Bestyrelsen holder ca. 6 møder om året. Møderne bliver afholdt i forskellige EU-/EØS-lande, men det kan ikke siges i hvilke lande på forhånd.

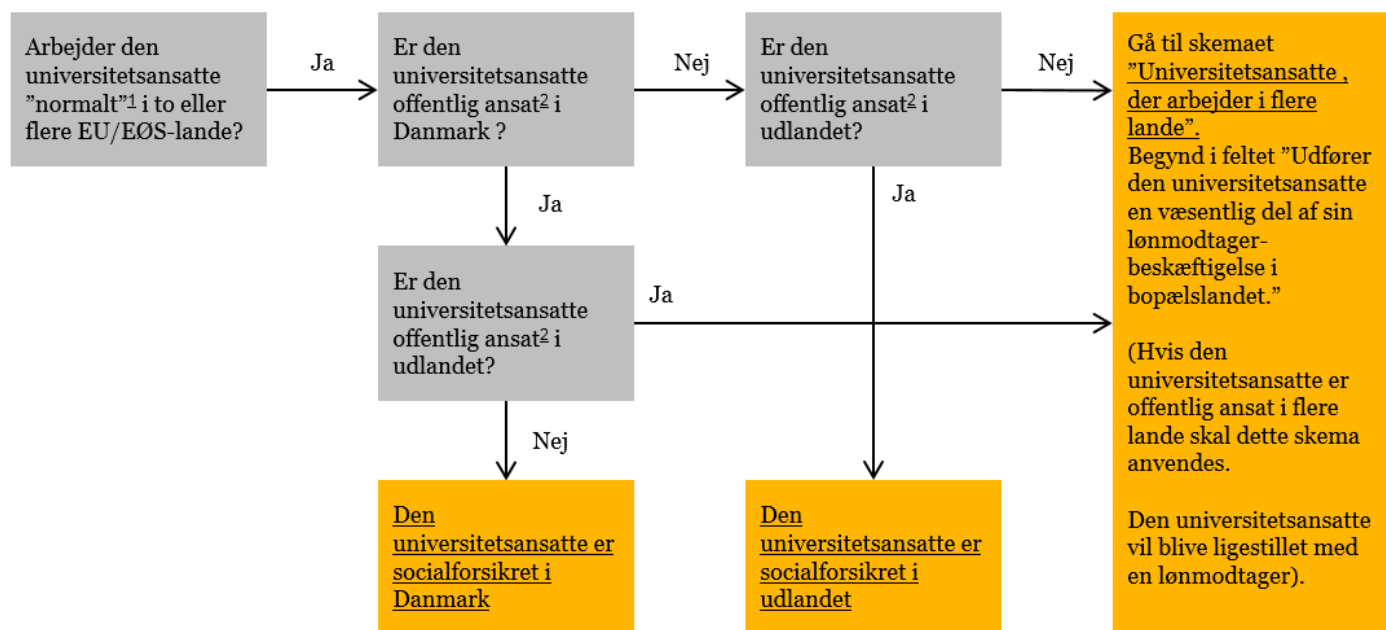
Johan Josefsen kan være omfattet af reglerne om arbejde i flere lande.

4.3 Hvor er jeg socialforsikret, hvis jeg arbejder i flere lande?

Du vil være socialforsikret i et af følgende lande:

- I det land, hvor du er offentlig ansat,
- I det land, hvor du har en privat ansættelse,
- I det land, hvor du har bopæl, *eller*
- I det land, hvor din arbejdsgiver har hjemsted.

Der findes særlige regler, som beskriver, hvor du er socialforsikret. Reglerne kan være meget tekniske, og i det følgende tegnes nogle hovedlinjer. Hvis du ikke mener, at din situation er dækket af disse, bør du søge yderligere vejledning hos det danske universitet.



4.3.1 Jeg er offentlig ansat i Danmark og arbejder i flere lande i EU/EØS

Når du er offentlig ansat i Danmark og ikke har andre arbejdsgivere, vil du altid være socialforsikret i Danmark. Du kan derfor frit arbejde rundt om i EU/EØS, uden at det giver anledning til udfordringer.

Eksempel 1

Ann-Kathrine er ansat ved et dansk universitet. Hun deltager i en omfattende udgravning af en større græsk tempelruin og udfører derfor en del af sit arbejde i Grækenland over en 4-årig periode. Ann-Kathrine vil være omfattet af dansk social sikring under arbejdet i Grækenland.

Ann-Kathrine vil være omfattet af dansk social sikring, fordi hun er offentlig ansat i Danmark.

Eksempel 2

Jaqueline Costeau bor i Frankrig med sin familie, da hun bliver ansat ved et dansk universitet. De første seks måneder bliver familien i Frankrig, og Jaqueline Costeau pendler til Danmark. En del af arbejdet udfører hun fra hjemmet i Frankrig, men arbejdet hovedsageligt bliver udført i Danmark.

Jaqueline Costeau vil være omfattet af dansk social sikring, fordi hun er offentlig ansat i Danmark.

4.3.2 Jeg er offentlig ansat i Danmark og arbejder i flere lande i EU/EØS – hvad er next step?

Du skal indhente en attestation for, at du er omfattet af dansk social sikring (blanket A1). Blanketten får du ved at henvende dig til Udbetaling Danmark – International Social Sikring. Du skal udfylde [dette spørgeskema](#) og indsende det til myndigheden på ipos@atp.dk.

Myndighedens spørgeskema er ikke designet til at håndtere offentlig ansatte. Du bør derfor udfylde skemaets punkt 1, 2, 4 og 10. I punkt 10 om "Øvrige bemærkninger" bør du anføre, at du er offentlig ansat. Du kan også anvende det elektroniske ansøgningsskema på virk.dk, som dog kræver, at du har et Nem ID.

Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

4.3.3 Jeg er offentlig ansat i Danmark og er samtidigt ansat som lønmodtager /selvstændig erhvervsdrivende i et andet EU-/EØS-land

Når du er offentlig ansat i Danmark og samtidig har en ansættelse (ikke offentlig ansættelse) hos en anden arbejdsgiver i et andet EU-/EØS-land (eller er selvstændig erhvervsdrivende i et andet EU-/EØS-land), vil du altid være socialforsikret i Danmark.

Så længe du kun er offentlig ansat i ét land, er dette afgørende for, hvor du er socialforsikret. Det spiller ingen rolle, hvilke ansættelser eller erhverv som selvstændig du har i andre EU-/EØS-lande.

Du kan derfor frit arbejde rundt om i EU/EØS, uden at det giver anledning til udfordringer i forhold til social sikring. Arbejdet for det danske universitet skal dog udgøre mindst 5% i et EU/EØS-land.

Eksempel

Monique Robert er bosat i Belgien og bliver ansat ved et dansk universitet. Efter ansættelsen i Danmark bliver hun hyret som ekstern konsulent for en tysk virksomhed. Arbejdet som konsulent i Tyskland anses for selvstændig erhvervsvirksomhed efter tysk socialforsikringslovgivning.

Monique Robert arbejder i flere lande dels som offentlig ansat, dels som selvstændig erhvervsdrivende. Det er ansættelsen som offentlig ansat, som afgør, hvilket lands regler om social sikring hun er omfattet af. Monique Robert er derfor omfattet af danske regler om social sikring under arbejdet i et EU/EØS-land.

4.3.4 *Jeg er offentlig ansat i Danmark og har også en offentlig ansættelse i et andet EU-/EØS-land*

Når du er offentlig ansat i Danmark og parallelt med det har en anden offentlig ansættelse i et andet EU-/EØS-land, er du ikke længere automatisk socialforsikret i Danmark.

Den omstændighed, at du er offentlig ansat i to lande, betyder, at situationen reguleres efter reglerne om arbejde i flere lande.

Vær opmærksom på, at det er de nationale regler i hvert land, som bestemmer, om du er offentlig ansat eller ej. En ansættelse ved et universitet uden for Danmark vil derfor ikke automatisk medføre, at du er offentlig ansat dér.

4.3.5 *Jeg er offentlig ansat i to lande (reglerne om arbejde i flere lande finder anvendelse)*

Du vil være socialforsikret i et af følgende lande:

- a. Bopælslandet
- b. Arbejdsgiverens hjemland

Afgørende for, om det er bopælslandet eller arbejdsgiverens hjemland, er blandt andet, om arbejdet i bopælslandet er væsentligt (udgør 25 % eller mere af arbejdstiden/lønnen.) Derudover afhænger situationen også af, om du har flere offentlige arbejdsgivere i to eller flere EU-/EØS-lande ud over din danske universitetsansættelse.

Nedenstående skema viser, hvor du er socialforsikret. Det er en forudsætning for skemaet, at du opretholder din danske offentlige ansættelse og samtidig har mindst én anden offentlig ansættelse uden for Danmark:

	Arbejdet i dit bopælsland er væsentligt (mere end 25 % af arbejdstid/løn)	Arbejdet i dit bopælsland er <u>ikke</u> væsentligt (mindre end 25 % af arbejdstid/løn)
Du har én yderligere offentlig arbejdsgiver i et andet EU-/EØS-land ud over din danske universitetsansættelse. Du bor i ét af de lande, hvor én af dine arbejdsgivere har hjemsted.	Du er socialforsikret i dit bopælsland.	Du er ikke socialforsikret i dit bopælsland, men i det andet land, hvor du har en arbejdsgiver.
Du har mindst to yderligere arbejdsgivere, ud over din ansættelse ved det danske universitet, og mindst én af disse yderligere ansættelser er en offentlig ansættelse. Disse arbejdsgivere har hjemsted i mindst to lande, som ikke er Danmark.	Du er socialforsikret i dit bopælsland.	Du er socialforsikret i dit bopælsland.

4.3.6 *Jeg er offentlig ansat i to eller flere lande og samtidig selvstændig erhvervsdrivende*

Når du er offentlig ansat i mindst to lande og eventuelt har yderligere private ansættelser, **og** du parallelt hermed er selvstændig erhvervsdrivende i et tredje EU-/EØS-land, er det dine ansættelser, som er afgørende for, hvor du er socialt sikret. Lønmodtagerforholdene vejer med andre ord tungere end beskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende.

Beskæftigelsen som selvstændig erhvervsdrivende har ingen betydning. Den tæller heller ikke med, når du skal gøre op, om arbejdet i dit bopælsland er væsentligt (mere end 25 % af arbejdstid/løn).

4.4 *Jeg arbejder normalt i flere lande. Hvad er next step?*

Når du arbejder i flere lande som offentlig ansat og evt. samtidig som lønmodtager/selvstændig erhvervsdrivende, skal du altid henvende dig til myndigheden i dit bopælsland for at få en afgørelse af, hvor du er socialforsikret.

Når der er truffet en afgørelse om, hvor du er socialforsikret, udsteder myndigheden i dette land en såkaldt blanket A1, som er en attestation for, hvor du er socialforsikret. A1-blanketten er gyldig i hele EU/EØS. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

COMMUTERE

5. Hvad menes med commuter?

Du er commuter, hvis du bor i ét andet land og løbende arbejder i et andet land.

Du er derfor commuter, hvis du bor i et andet land end Danmark, men løbende møder på arbejde på dit danske universitet.

5.1 *Hvad sker der overordnet med mig og min familie i forhold til social sikring?*

Som commuter vil du inden for EU/EØS være omfattet af kun ét lands regler om social sikring. Det er beskrevet nedenfor, hvilket lands regler du er omfattet af.

Selv om du er omfattet af et andet lands regler end dit bopælslands – eksempelvis danske regler - vil du og din familie stadig have en række rettigheder i bopælslandet. Det kan du også læse mere om nedenfor.

Den dækning, du opnår inden for EU/EØS, gælder efter nærmere omstændigheder også din familie. Du og din familie står altså ikke uden dækning, når du bliver socialforsikret uden for jeres bopælsland.

Reglerne gælder som udgangspunkt kun for personer, som er statsborgere i et EU-/EØS-land. Dog gælder reglerne også for ikke-EU-statsborgere, som har bopæl i et nordisk land (Norge, Sverige, Finland eller Island). Det spiller heller ingen rolle, hvilken nationalitet dine ikke-erhvervsaktive familiemedlemmer har.

5.2 *Hvor er jeg social sikret?*

Når du commuter for at udføre dit arbejde ved et dansk universitet, vil du være omfattet af danske regler om social sikring. Det skyldes, at du er offentlig ansat i Danmark og derfor altid omfattet af dansk social sikring, uanset hvor du arbejder inden for EU/EØS.

5.3 *Findes der undtagelser til reglen om dansk social sikring?*

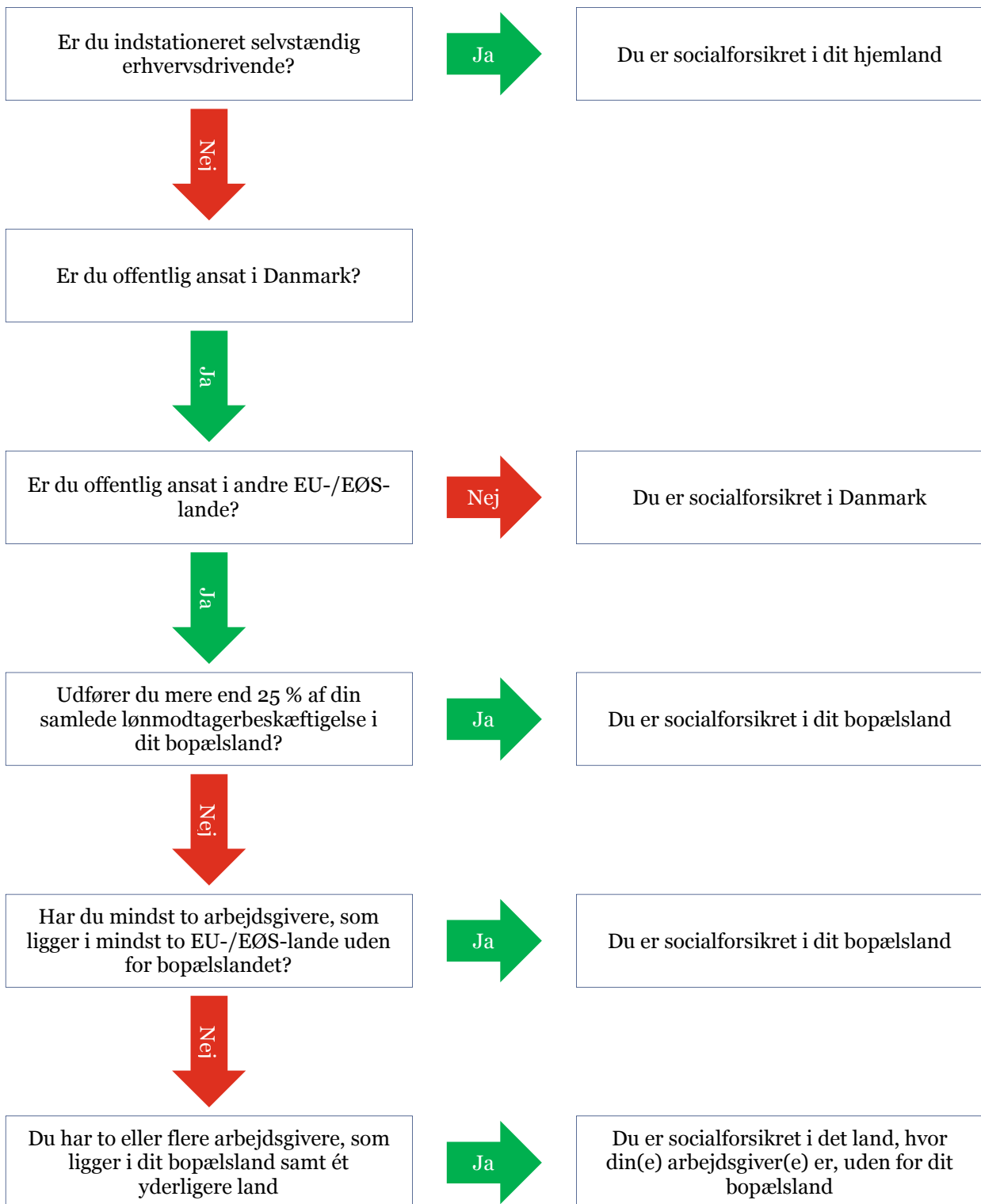
Ja. Der findes flere undtagelser, som, du bør overveje, gælder for dig.

Undtagelserne vedrører:

1. Du er selvstændig i dit hjemland og udfører arbejde i Danmark i en midlertidig periode.
2. Du arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere (uden for dit bopælsland).
3. Du er samtidig offentlig ansat i det land, hvor du bor.

Du kan læse mere om de enkelte undtagelser nedenfor.

5.3.1 Arbejde i flere lande (Commutere / Bijobs i Danmark)



5.3.2 Jeg er selvstændig erhvervsdrivende i mit hjemland og skal udføre en midlertidig opgave i Danmark

OBS! De følgende regler gælder kun inden for EU/EØS samt Schweiz. Hvis du kommer fra et land uden for EU/EØS eller Schweiz, kan der dog findes tilsvarende regler i en socialforsikringsaftale.

Du vil være omfattet af social sikring i dit hjemland, hvis du almindeligvis er selvstændig erhvervsdrivende i dit hjemland, men skal arbejde i Danmark for et dansk universitet i en tidsbegrænset periode.

Der findes regler for udstationering af selvstændig erhvervsdrivende, som betyder, at du som selvstændig erhvervsdrivende kan forblive i hjemlandets sociale sikringssystem. Du kan derved undgå at komme ind i eksempelvis det danske socialforsikringssystem i en begrænset periode.

Der er en række betingelser, som skal være opfyldt, for at du kan forblive i systemet i dit hjemland. Betingelserne er i korthed:

1. Beskæftigelsen i udlandet (dvs. i Danmark) må ikke overstige 2 år (myndighederne kan dog indgå aftale om, at perioden forlænges).
2. Du skal være socialforsikret i dit hjemland, fordi du normalt udøver selvstændig virksomhed i dét EU-/EØS-land.
3. Den aktivitet, som du skal udøve i Danmark, skal ligne den aktivitet, du udfører hjemme.

5.3.2.1 Tidsbegrænset beskæftigelse i 2 år

Hvis arbejdet i Danmark er tidsbegrænset, men overstiger 24 måneder, bør du drøfte dette med HR ved det danske universitet samt myndighederne i dit hjemland, se nedenfor om muligheden for at anmode om en særlig aftale.

5.3.2.2 Selvstændig i hjemlandet

Du skal være selvstændig erhvervsdrivende forsker i henhold til reglerne i dit hjemland. Hvis du er i tvivl, kan du forhøre dig hos myndighederne og forhøre dig om, hvilken status du har i forhold til koordinering af social sikring i EU. Det er ikke nødvendigvis den samme status, som gælder for dine arbejdsretlige eller skattemæssige forhold i hjemlandet.

Det er som sådan ikke en betingelse, at du bor i dit hjemland (det land, som du udsendes fra), selv om det formentlig vil være tilfældet i de fleste situationer for commutere.

5.3.2.3 Lignende aktivitet

Der stilles krav om, at den aktivitet, som du udfører i hjemlandet, ligner den aktivitet, som du skal udføre i Danmark. Det er ikke en betingelse, at aktiviteten er den samme, eller at aktiviteterne afhænger af hinanden. Det er tilstrækkeligt, at der er tale om aktivitet inden for den samme branche, eksempelvis akademisk arbejde/forskning.

5.3.2.4 Særlige aftaler mellem to EU-/EØS-lande

Ofte vil myndighederne i dit hjemland have en praksis for, at de indgår specifikke aftaler med de danske/udenlandske myndigheder om, at du kan forblive på dit hjemlands sociale sikringssystem i en længere periode end 24 måneder. Hvor lang periode, myndighederne tillader, varierer fra land til land.

Der kan også være praksis, som betyder, at du ikke behøver at opfylde en eller flere af de andre betingelser, når arbejdet i Danmark er midlertidigt. Du bør derfor henvende dig til myndighederne i dit hjemland for at få afklaret mulighederne for at forblive omfattet af dit hjemlands socialforsikringssystem.

5.3.3 *Jeg er udstationeret selvstændig erhvervsdrivende fra mit hjemland. Hvad er next step?*

Når du er udstationeret selvstændig erhvervsdrivende, skal du henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og anmode om, at myndighederne træffer en afgørelse om, hvor du er socialforsikret.

Myndighederne i dit hjemland træffer på den baggrund afgørelse om, hvorvidt du kan forblive på hjemlandets socialforsikringsordning. Hvis der er behov for at indgå en særlig aftale om dette, foranstalter myndighederne det, men vær opmærksom på, at du måske skal anmode specifikt om dette.

Hvis du kan forblive på dit hjemlands sociale sikringsordning, udsteder myndigheden en såkaldt blanket A1, som er gyldig attestation i Danmark (og alle EU-/EØS-lande) for, at du kun er omfattet af hjemlandets regler om social sikring. Attesten kan blandt andet benyttes som dokumentation for, at du ikke skal betale sociale bidrag til Danmark og gyldigt kan fortsætte med at bidrage til systemet i dit hjemland. Det er almindeligt, at myndighederne udsteder blanketten for hele udstationeringsperioden. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

5.3.4 *Jeg arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere (uden for mit bopælsland)*

Når du har to offentlige arbejdsgivere i to lande uden for dit bopælsland, er du altid socialforsikret i dit bopælsland.

Eksempel

Ola Håkonsson bor i Malmö og er ansat ved et dansk universitet i Hovedstadsområdet, hvor han commuter til. I Danmark er han offentlig ansat. Samtidig har Ola Håkonsson en bibeskæftigelse ved et universitet i Hamborg, hvor han også er offentlig ansat.

Ola Håkonsson er omfattet af svensk social sikring, dvs. reglerne i bopælslandet, fordi

- Han arbejder for et dansk universitet som offentlig ansat,
- Han arbejder for et tysk universitet som offentlig ansat,
- Han har bopæl i Sverige.

5.3.5 *Jeg arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere. Hvad er next step?*

Når du arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere, skal du henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og anmode om, at myndighederne træffer en afgørelse om, hvor du er socialforsikret.

Du skal altid indsende ansøgningen til myndighederne i dit bopælsland, når du arbejder i flere lande. Det gælder, selv om du mener, at du efter reglerne skal være omfattet af et andet lands regler end bopælslandets regler. Når myndighederne i dit bopælsland har modtaget din ansøgning, koordinerer myndighederne med myndighederne i andre EU-/EØS-lande.

Myndighederne udsteder en såkaldt blanket A1, som er gyldig attestation i alle EU-/EØS-lande for, at du kun er omfattet af det pågældende lands regler og social sikring. Attesten kan blandt andet benyttes som dokumentation for, at du ikke skal betale sociale bidrag til andre EU-/EØS-lande. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

5.3.6 *Jeg er ansat ved et dansk universitet og samtidig offentlig ansat i det land, hvor jeg bor. Hvor er jeg socialforsikret?*

Når du har offentlige arbejdsgivere i to lande, én (eller flere) i Danmark og én (eller flere) i dit bopælsland, er du ikke længere omfattet af reglen om, at du er socialforsikret i det land, hvor du er offentlig ansat.

I stedet er du omfattet af en særlig regel for arbejde i flere lande. Reglen indebærer, at du vil være omfattet af dit bopælslands regler om social sikring, hvis du udfører en væsentlig del (25 % eller mere) af dit samlede arbejde i dit bopælsland. Udfører du ikke en væsentlig del af arbejdet i dit bopælsland, er du socialforsikret i det land, hvor den anden arbejdsgiver er.

Har du en tredje offentlig ansættelse i et EU-/EØS-land uden for Danmark og dit bopælsland, er du altid socialforsikret i dit bopælsland.

5.3.7 *Jeg er ansat ved et dansk universitet og samtidig offentlig ansat i det land, hvor jeg bor. Hvad er next step?*

Når du arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere, skal du henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og anmode om, at myndighederne træffer en afgørelse om, hvor du er socialforsikret.

Du skal altid indsende ansøgningen til myndighederne i dit bopælsland, når du arbejder i flere lande. Det gælder, selv om du mener, at du efter reglerne skal være omfattet af et andet lands regler end bopælslandets regler. Når myndighederne i dit bopælsland har modtaget din ansøgning, koordinerer myndighederne med myndighederne i andre EU-/EØS-lande.

Myndighederne udsteder en såkaldt blanket A1, som er gyldig attestation i alle EU-/EØS-lande for, at du kun er omfattet af det pågældende lands regler om social sikring. Attesten kan blandt andet benyttes som dokumentation for, at du ikke skal betale sociale bidrag til andre EU-/EØS-lande. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb.

Du skal kontakte HR på dine ansættelsessteder og orientere om situationen, da det har betydning for dine arbejdsgivere, at du er socialforsikret i dit bopælsland.

5.4 *Hvordan ved jeg, om jeg er offentlig ansat i udlandet/mit bopælsland?*

Det er socialforsikringsreglerne i ansættelseslandet, som afgør, om du er offentlig ansat eller ikke.

Der er stor variation i, hvorvidt det enkelte EU-land behandler universitetsansatte som offentlig ansatte, lønmodtagere, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende.

For at være offentlig ansat skal du anses for offentlig ansat i den administration i det land, universitetet tilhører. Det spiller ingen rolle, at du er tilknyttet en forskningsenhed/-sted i udlandet.

Eksempel

Den norske forsker Bjørn Uhlmann, som bor i Norge, bliver ansat ved universitetet i Oslo til at udføre arbejde ved ESS i Lund. Han udfører arbejdet i Lund og vender tilbage til Norge hver weekend. Da ansættelsen sker ved universitetet i Oslo, afgør norske regler, om han er offentlig ansat i Norge.

Hvis du er i tvivl, bør du henvende dig til myndighederne i dit hjemland og forhøre dig, om du er offentlig ansat i forhold til koordinering af social sikring inden for EU/EØS.

Såfremt spørgsmålet fortsat er uafklaret, bør du informere HR ved det danske universitet.

5.5 *Hvornår er jeg offentlig ansat ved det danske universitet?*

Ansættelser ved danske universiteter er offentlige ansættelser.

Dette gælder alle ansættelser i videnskabelige stillinger i henhold til stillingsstrukturen.

Visse løse ansættelsesformer som freelance-ansættelse er dog efter omstændighederne ikke offentlig ansættelse.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du er offentlig ansat, kan du kontakte universitetets HR.

5.6 *Hvornår udfører jeg en væsentlig del af mit arbejde i mit bopælsland?*

Med væsentlig arbejde i dit bopælsland menes 25 % eller mere af dit samlede arbejde.

Arbejdet opgøres på baggrund af tid og/eller løn. Hvis arbejdsmængden ved de forskellige stillinger ikke har samme fordeling som lønnen, vil arbejdets tidsmæssige mængde blive afgørende.

Eksempel

Forskeren Mats Petterson bor i Malmö og ansættes til at arbejde 100 % ved et dansk universitet i Hovedstadsområdet. I Danmark er han offentlig ansat. Han udfører dog 10 % af sit arbejde fra hjemmet i Sverige. I Sverige påtager han sig at undervise et aftenhold ved Lunds universitet. Stillingen udgør 10 % af en fuldtidsstilling.

Den samlede løn, som han tjener ved sit arbejde i Danmark, udgør 90 % efter valutaomregning. Mats synes, at undervisningen er spændende og bruger mere tid end forventet på at forberede sig. Samtidig er de studerende flittige til at aflevere de skriftlige opgaver, som skal rettes. Tidsmæssigt udgør arbejdet i Sverige derfor 30 % af hans samlede arbejdsmængde.

Mats vil i denne situation være omfattet af svensk social sikring, fordi

- Han arbejder i to (eller flere) offentlige stillinger, én i Danmark og én i Sverige (bopælslandet), og
- Han udfører en væsentlig del (mere end 25 %) af sin samlede beskæftigelse i bopælslandet.

5.7 *Hvordan ved jeg, hvor min bopæl er?*

Din bopæl er dér, hvor dit center for livsinteresser befinder sig.

Selv om du kan have flere boliger til din rådighed, kan du kun have én bopæl. Bopælen kan være enten inden for eller uden for EU/EØS.

Din bopæl vil som regel være der, hvor du bor sammen med din nærmeste familie, dvs. samlever, ægtefælle samt eventuelle børn.

Det spiller principielt ingen rolle, hvor du er folkeregistreret, men myndighederne tager i praksis forholdet med i deres vurdering.



Hvis du er usikker på, hvor din bopæl er, bør du drøfte det med HR ved det danske universitet.

BIBESKÆFTIGELSE I DANMARK

Når du har bibeskæftigelse ved et dansk universitet, bør du være opmærksom på, hvorvidt denne bibeskæftigelse i Danmark påvirker din sociale sikring.

Da det kan få væsentlige økonomiske og administrative følger for både dig, det danske universitet samt andre arbejdsgivere, bør du altid have afstemt med dine arbejdsgivere, inden du påtager dig bijobs.

6. Er det overhovedet muligt at være omfattet af dansk social sikring, hvis jeg har et bijob i Danmark?

Ja. I visse enkelte situationer er det muligt.

I flere tilfælde vil du dog være socialforsikret i udlandet.

Hvis din situation ikke passer på nedenstående tilfælde, bør du læse mere i afsnittene om arbejde i flere lande samt kontakte universitetets HR.

7. Tilfælde, hvor det altid er muligt at være omfattet af dansk social sikring

I nedenstående tilfælde er det altid muligt at være omfattet af dansk social sikring, når du har bijob i Danmark. Det spiller ingen rolle, hvor i EU/EØS du har din hovedbeskæftigelse.

7.1 *Bijob i Danmark for en offentlig arbejdsgiver - ingen andre offentlige ansættelser*

Når du bliver ansat ved et dansk universitet, vil du være offentlig ansat og socialforsikret i Danmark.

Universitetsansatte er efter danske regler offentlig ansat og derfor som hovedregel altid er omfattet af dansk social sikring, selvom du også arbejder i udlandet.

Det spiller således ingen rolle, hvor stor en del af arbejdet, du udfører i udlandet. Dog skal arbejdet i Danmark overstige 5 % af din samlede beskæftigelse.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.1.

8. Tilfælde, hvor det nogle gange er muligt at være omfattet af dansk social sikring

8.1 *Bopæl i Danmark - bijob i Danmark for en offentlig arbejdsgiver samt bijob for en offentlig arbejdsgiver i ét andet EU-/EØS-land – hovedbeskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende*

Når du bliver ansat ved et dansk universitet, vil du være offentlig ansat.

Når du har to offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande, er det reglerne om arbejde i flere lande, som regulerer situationen.

Lønmodtagerforhold "trumfer" aktiviteten som selvstændig erhvervsdrivende. Det betyder, at der ses helt bort fra din hovedbeskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende. Din aktivitet skal således alene opgøres på baggrund af dine bijobs. Hvilket lands regler om social sikring, som gælder, afgøres efter de almindelige regler for lønmodtagere, som arbejder i flere lande.

Når du har to offentlige arbejdsgivere i to forskellige EU-lande, og du bor i et af disse lande, vil du være socialforsikret i bopælslandet, hvis en væsentlig del (25 % eller mere) af arbejdet vedrørende alle dine bijobs bliver udført i dit bopælsland. Hvis du ikke udfører en væsentlig del af arbejdet i dit bopælsland, er du socialforsikret i det land, hvor den anden offentlige arbejdsgiver har hjemsted.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.4 til 4.3.6.

Eksempel

Poul Andersen bor i Danmark og har sin hovedbeskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende ved et tysk universitet. Poul Andersen har samtidig et bijob i Danmark og et bijob i Sverige. Begge bijobs er offentlige ansættelser. Arbejdet i Tyskland udgør 85 % af den samlede beskæftigelse. Arbejdet i Danmark udgør 5 %, og arbejdet i Sverige udgør 10 %.

Idet Poul Andersen har offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande, bliver disse ansættelser behandlet efter reglerne om arbejde i flere lande og ikke efter de særlige regler for offentlig ansatte.

Lønmodtagerforholdene ”trumfer” beskæftigelsen som selvstændig erhvervsdrivende, og Poul Andersens erhvervsaktivitet skal kun opgøres på baggrund af ansættelserne i Danmark og Sverige. Poul Andersen udfører derfor 33 % af sit arbejde i Danmark og 66 % i Sverige.

Da arbejdet i Danmark er væsentligt (25 % eller mere), er Poul Andersen omfattet af dansk social sikring.

9. Tilfælde, hvor det aldrig er muligt at være omfattet af dansk social sikring

9.1 *Bopæl i udlandet - bijob i Danmark for en offentlig arbejdsgiver – hovedbeskæftigelse i bopælslandet for en offentlig arbejdsgiver*

Når du bliver ansat ved et dansk universitet, vil du være offentlig ansat.

Når du har to offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande, bliver situationen reguleret efter reglerne om arbejde i flere lande.

Såfremt du udfører en væsentlig del (25 % eller mere) af dit arbejde i dit bopælsland, vil du være socialforsikret dér.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.4 og frem.

BIBESKÆFTIGELSE I UDLANDET

Når du er ansat ved et dansk universitet, bør du være opmærksom på, hvorvidt en eventuel bibeskæftigelse i udlandet vil påvirke din sociale sikring.

Da det kan få væsentlige økonomiske følger for både dig og det danske universitet, bør du derfor altid forhøre dig hos universitetets HR, inden du påtager dig bijobs i udlandet eller for en udenlandsk arbejdsgiver.

10. Er det overhovedet muligt at være omfattet af dansk social sikring, hvis jeg har et bijob i udlandet?

Ja. Der er gode muligheder for at have et bijob i udlandet, uden at det påvirker din sociale sikring.

Der er en lang række tilfælde, hvor det vil være helt uproblematisk, i andre tilfælde skal du sikre dig, at visse forhold er til stede, mens i andre tilfælde vil det næsten altid påvirke din sociale sikring. Du bør derfor undersøge, hvad som gælder konkret i dit tilfælde.

Hvis din situation ikke passer på nedenstående tilfælde, bør du læse mere i afsnittene om arbejde i flere lande samt kontakte universitetets HR.

OBS! Nedenstående regler gælder kun for EU-statsborgere inden for EU/EØS. Hvis dit bijob vedrører arbejde eller en arbejdsgiver uden for EU/EØS, bør du kontakte HR. Er du ikke EU-statsborger, bør du kontakte HR-kontoret, inden du påtager dig bijobs uden for Danmark.

11. Tilfælde, hvor det altid er muligt at have et bijob i udlandet

I nedenstående tilfælde er det altid muligt at være omfattet af dansk social sikring, hvis du har bijob uden for Danmark. Det spiller ingen rolle, hvor i EU/EØS arbejdet udføres, eller om arbejdsgiveren er dansk eller udenlandsk.

Årsagen til, at situationerne ikke giver anledning til problemer, er, at du som dansk universitetsansat er offentlig ansat og derfor som hovedregel altid er omfattet af dansk social sikring, når du arbejder i udlandet.

11.1 Bopæl i Danmark – bijob for en eller flere privat(e) arbejdsgiver(e) i udlandet

Når du bor i Danmark, kan du frit tage bijobs for private arbejdsgivere i udlandet og i Danmark, uden at det påvirker din sociale sikring. Det spiller heller ingen rolle, om du udfører arbejdet i Danmark eller i udlandet.

Du bør henvende dig til Udbetaling Danmark og bede om en afgørelse om, at du er omfattet af dansk social sikring. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, at du er omfattet af dansk social sikring, og at du ikke skal betale sociale bidrag i udlandet. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.3.

11.2 Bopæl i udlandet – bijob for en eller flere privat(e) arbejdsgiver(e) i udlandet

Selv om du bor i udlandet, kan du frit tage bijobs for private arbejdsgivere i udlandet og Danmark, uden at det påvirker din sociale sikring. Det spiller heller ingen rolle, om du udfører arbejdet i Danmark eller i udlandet.

Du bør henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og bede om en afgørelse om, at du er omfattet af dansk social sikring. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, at du er omfattet af dansk social sikring, og at du ikke skal betale sociale bidrag i udlandet. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.3.

11.3 Bopæl i Danmark – to (eller flere) bijobs som offentligt ansat i to (flere) andre EU-/EØS-lande end Danmark

Når du har bopæl i Danmark og har to eller flere bijobs for to eller flere offentlige arbejdsgivere i to forskellige EU-/EØS-lande uden for Danmark, vil du altid være socialforsikret i Danmark.

Husk, at det altid er reglerne i de enkelte lande, hvis administration den offentlige arbejdsgiver tilhører, som afgør, om du er offentligt ansat i forhold til koordinering af social sikring. Hvis du er i tvivl, bør du kontakte myndighederne i de pågældende lande.

Husk, at arbejdet i hvert land ikke må være marginalt, det vil sige, at arbejdet i hvert land skal udgøre mindst 5 % af den samlede arbejdstid. Ellers tæller arbejdet i det pågældende land ikke med.

Du bør henvende dig til Udbetaling Danmark og bede om en afgørelse af, at du er omfattet af dansk social sikring. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, at du er omfattet af dansk social sikring, og at du ikke skal betale sociale bidrag i udlandet. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

12. Tilfælde, hvor det nogle gange er muligt at have et bijob i udlandet

12.1 Bopæl i Danmark – bijob som offentlig ansat i ét EU-/EØS-land uden for Danmark

Når du har bopæl i Danmark, skal du være opmærksom på din sociale sikring, hvis du får bijob som offentlig ansat for en arbejdsgiver i ét andet EU-/EØS-land.

I et sådant tilfælde vil du være omfattet af dansk social sikring, hvis en væsentlig del af arbejdet bliver udført i Danmark. Med væsentligt arbejde menes 25 % eller mere af den samlede arbejdstid.

Du bør henvende dig til Udbetaling Danmark og bede om en afgørelse af, at du er omfattet af dansk social sikring. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, at du er omfattet af dansk social sikring, og at du ikke skal betale sociale bidrag i udlandet. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb. Du bør sørge for, at en kopi af A1-blanketten bliver afleveret til universitetet.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.4.

12.2 Bopæl i udlandet – bijob som offentlig ansat i ét EU-/EØS-land uden for Danmark

Når du har bopæl i udlandet, skal du være opmærksom på din sociale sikring, hvis du får bijob som offentlig ansat i dit bopælsland for én eller flere arbejdsgivere i bopælslandet alene.

I et sådant tilfælde vil du være omfattet af dansk social sikring, hvis en ikke-væsentlig del af arbejdet bliver udført i dit bopælsland. Med ikke-væsentligt arbejde menes mindre end 25 % af den samlede arbejdstid. Udfører du en væsentlig del af arbejdet i dit bopælsland (dvs. 25 % eller mere), er du omfattet af socialforsikringssystemet i bopælslandet.

Du bør henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og bede om en afgørelse af, hvilket lands regler du er omfattet af. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, hvilket lands regler som gælder, og hvor der skal indbetales sociale bidrag. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb.

Du skal kontakte HR på dine ansættelsessteder og orientere om situationen, da det har betydning for dine arbejdsgivere, at du er socialforsikret i dit bopælsland.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.4.

13 Tilfælde hvor det aldrig er muligt at have et bijob i udlandet

13.1 Bopæl i udlandet – bijob som offentlig ansat i ét EU-/EØS-land uden for Danmark og dit bopælsland

Når du har bopæl uden for Danmark og har et eller flere bijob(s) som offentlig ansat i et eller flere EU-/EØS-lande uden for Danmark og dit bopælsland, vil du altid være socialt sikret i dit bopælsland.

Husk, at det altid er reglerne i de enkelte lande, hvis administration den offentlige arbejdsgiver tilhører, som afgør, om du er offentlig ansat i forhold til koordinering af social sikring. Hvis du er i tvivl, bør du kontakte myndighederne i de pågældende lande.

Husk, at arbejdet i hvert land ikke må være marginalt, det vil sige, at arbejdet i hvert land skal udgøre mindst 5 % af den samlede arbejdstid. Ellers tæller arbejdet i det pågældende land ikke med.

Du bør henvende dig til myndighederne i dit bopælsland og bede om en afgørelse af, hvilket lands regler du er omfattet af. Du kan samtidig få en såkaldt attestations A1, som er gyldig dokumentation i hele EU på, hvilket lands regler som gælder, og hvor der skal indbetales sociale bidrag. Det er almindeligt, at myndighederne kun udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Du skal derfor ansøge om en ny blanket ved udløb.

Du skal kontakte HR på dine ansættelsessteder og orientere om situationen, da det har betydning for dine arbejdsgivere, at du er socialforsikret i dit bopælsland.

Læs mere om reglerne i afsnit 4.3.4.

PRAKTISK HÅNDERING AF INTERNATIONALE MEDARBEJDERE - INFORMATION TIL UNIVERSITETET

14. Praktisk håndtering af udstationerede medarbejdere

Universitetet bør sørge for, at det drøftes med medarbejderen, hvor medarbejderen vil være socialforsikret under udstationeringen. Som oftest vil der være et fælles ønske fra universitetets og medarbejderens side om, at medarbejderen forbliver omfattet af dansk social sikring.

Som udgangspunkt vil universitetet kunne styre, hvor medarbejderen er socialforsikret under udstationeringen igennem udstationeringskontrakten, fordi betingelserne til udstationering typisk vedrører medarbejderens forhold ved udstationeringens påbegyndelse. De betingelser, som knytter sig til forhold under udstationeringen, involverer jer (dvs. at der løbende skal være en arbejdsretlig tilknytning mellem universitetet og medarbejderen, og at universitet skal opretholde den nødvendige aktivitet i Danmark).

Der er dog en række forhold, som kan påvirke medarbejderen under udstationeringen, uden at universitetet nødvendigvis bliver involveret. Medarbejderen bør derfor blive informeret om, at han eller hun ikke må foretage sig følgende, uden at universitetet er informeret først:

- Indgå en aftale om løn eller arbejdsvilkår med den modtagende institution.
- Påtage sig andet lønnet arbejde eller beskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende (bijob).
- Lade sig videreudstationere. Det vil sige, at den modtagende institution videresender medarbejderen til en tredje institution.
- I løbet af udstationeringen overtage arbejde fra en anden udstationeret person.

I løbet af udstationeringen skal universitetet sørge for, at alle forpligtelser i dansk lovgivning om social sikring overholdes.

Det drejer sig særligt om:

- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter ved indbetaling til ATP. Den danske arbejdsgiver skal fortsat indeholde og indbetale medarbejderens og arbejdsgiverens bidrag til ATP. Derudover skal der betales bidrag til AES, AUB mv.
- Social sikring i forhold til skat. Universitetet skal indbetale og indeholde ATP, selv om medarbejderen ikke betaler skat i Danmark.
- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter ved medarbejderens sygdom. Både medarbejderen og arbejdsgiveren er underlagt danske regler om sygdom, herunder sygedagpengeloven. Den danske universitetsansatte har fortsat pligt til at melde fravær på grund af sygdom til det danske universitet, med mindre universitetet indgår anden aftale med det modtagende universitet, og den universitetsansatte er orienteret om dette. Det danske universitet skal afholde løn under sygdom efter de gældende regler og kan kræve refusion fra kommunen.
- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter i forbindelse med eventuel barsel. Medarbejderen har pligt til at varetage barselslovens varslingsregler over for det danske universitet. Det er ikke tilstrækkeligt at varsle over for det udenlandske universitet, med mindre andet er aftalt imellem universiteterne. Medarbejderen har samme rettigheder til orlov mv., som medarbejderen havde haft, hvis arbejdet blev udført i Danmark. Det danske universitet kan søge refusion af udbetalt løn fra den danske kommune efter samme regler, som hvis den universitetsansatte havde arbejdet i Danmark.

- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter i forbindelse med en eventuel arbejdsskade. Det danske universitet og medarbejderen har samme rettigheder og pligter i forhold til arbejdsskade, som når den universitetsansatte udfører arbejde i Danmark. Skulle den udstationerede medarbejder være udsat for en arbejdsrelateret skade, er det vigtigt, at medarbejderen og universitetet overholder de danske regler og får indrapporteret skaden.

15. Praktisk håndtering af indstationerede medarbejdere

Universitetet bør sikre sig, at der er truffet en afgørelse om, hvor medarbejderen er socialforsikret.

Er den universitetsansatte ansat direkte ved det danske universitet og omfattet af dansk social sikring, skal den universitetsansatte behandles på samme måde som andre ansatte.

Forholdene er anderledes, hvis den medarbejderen er udstationeret fra et andet universitet og omfattet af hjemlandets sociale sikringsordninger. Som udgangspunkt vil medarbejderen være socialforsikret i sit hjemland, og det danske universitet vil ikke optræde som arbejdsgiver i forhold til reglerne om social sikring.

Når den medarbejder er omfattet af hjemlandets sociale sikring, bør det drøftes med medarbejderen, hvad det betyder for medarbejderen.

Der findes en række ansættelsesvilkår, som rent teknisk bliver kategoriseret som sociale sikringsforhold. Det betyder, at disse ansættelsesvilkår kun bliver reguleret af reglerne i medarbejderens hjemland og altså ikke af dansk ret.

Disse ansættelsesvilkår er særligt:

- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter ved medarbejderens sygdom.
- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter i forbindelse med eventuel barsel.
- Medarbejderens og det danske universitets rettigheder og pligter i forbindelse med en eventuel arbejdsskade.

Den indstationerede medarbejder vil typisk have sin arbejdsgiver i udlandet. Det er denne udenlandske arbejdsgiver, som er pligtig til at betale sociale bidrag. Det danske universitet skal *ikke* indbetale sociale bidrag.

Det er derfor vigtigt, om det danske universitet indgår i et forhold til den medarbejderen, hvor det danske universitet bliver anset for arbejdsgiveren. Dette vil særligt være tilfældet, hvis:

- Det danske universitet indgår en (ansættelses)aftale med medarbejderen. Det er uklart, om det danske universitet må indgå aftaler af mere administrativ og teknisk karakter om eksempelvis brug af IT-udstyr, benyttelsen af forskningsmæssige faciliteter eller udlevering af nøgler/adgangskort. Der er imidlertid ingen retningslinjer, som har accepteret sådanne aftaler, og vil I som dansk universitet være sikre på, at I ikke indgår i et arbejdsgiverforhold, bør I ikke indgå skriftlige aftaler om de nærmere betingelser for den indstationerede medarbejders vilkår med den udenlandske medarbejder. Det vil dog formentlig være muligt at indgå en aftale med det udenlandske universitet, som er arbejdsgiver.
- I må ikke indgå en aftale om, at universitetet direkte afholder en del af medarbejderens løn. I må heller ikke afholde en del af medarbejderens privatudgifter. Det spiller i denne

sammenhæng ingen rolle, om de afholdte udgifter er skattepligtige. Eksempelvis må det danske universitet ikke stille fri bolig eller fri telefon til rådighed.

Såfremt universitetet indgår en aftale med medarbejderen om løn- eller arbejdsvilkår, bør oplysningerne herom indgå i det materiale, som den udenlandske myndighed træffer sin afgørelse på. Praksis blandt nationale myndigheder kan variere i forskellige EU-/EØS-lande. Det kan derfor ikke udelukkes, at visse myndigheder accepterer, at universitetet har indgået en aftale med medarbejderen.

Såfremt den udenlandske myndighed ikke accepterer, at der indgås en aftale med medarbejderen, bør det undersøges, om praksis i udlandet accepterer en trepartsaftale, dvs. en aftale mellem den udenlandske arbejdsgiver, den universitetsansatte samt det danske universitet, som fastsætter den udenlandske arbejdsgiver som hovedarbejdsgiver, men som også aftaler visse rettigheder og forpligtelser i forholdet mellem den indstationerede medarbejder og det danske universitet.

Såfremt praksis hos den udenlandske myndighed ikke accepterer nogen aftale mellem det danske universitet og den indstationerede medarbejder, bør det undersøges, om den udenlandske myndighed vil indgå en aftale med den danske myndighed (Socialministeriet) om at indgå en særlig aftale, som alligevel holder medarbejderen på hjemlandets sociale sikring. Det bør dog undersøges, om universitetet i givet fald bliver skyldig at betale udenlandske sociale bidrag af de lønde eller privatudgifter, som universitetet har afholdt for medarbejderen.

16. Praktisk håndtering af medarbejdere, der arbejder i flere lande

For personer, der arbejder i flere lande, er det vigtigt, at spørgsmålet om social sikring bliver afklaret inden ansættelsen.

Det er vigtigt, at universitetet får drøftet:

1. Hvor universitetet ønsker, at medarbejderen bliver socialforsikret.
2. Hvordan universitetet vil opnå, at medarbejderen bliver socialforsikret i det ønskede land.

I drøftelsen med medarbejderen bør I også inddrage spørgsmålet om, hvad dansk eller udenlandsk social sikring vil betyde for hhv. medarbejderen og universitetet.

Universitetet bør være opmærksom på, at det kan være byrdefuldt for jer som universitet at blive omfattet af udenlandsk social sikring. Universitetet risikerer at skulle registrere jer i udlandet og indbetale udenlandske sociale bidrag, som formentlig er højere end de danske bidrag.

Universitetet bør dog også være opmærksom på, at det kan være byrdefuldt for medarbejderen at overgå til dansk social sikring, idet medarbejderen udtræder af det system, han eller hun har været omfattet af indtil nu. Det kan f. eks. betyde en væsentlig reduktion i den endelige pensionsydelse i en udenlandsk pensionsordning, hvis blot få års anciennitet mangler i opgørelsen ved pensionsalderen.

I visse situationer vil det formentlig ikke være muligt at fastholde dansk social sikring, men det er dog fortsat vigtigt at få fastlagt, hvilket lands regler i givet land skal gælde, og under hvilke forudsætninger dette opnås.

Det er medarbejderens faktiske situation, som afgør, hvor medarbejderen er socialforsikret. Universitetet har derfor ikke mulighed for direkte at aftale, hvilket lands regler som skal gælde. Universitetet har dog mulighed for at aftale, at medarbejderen skal opretholde et faktum, som fører til det ønskede resultat.

Det vanskelige består i løbende at sikre, at det fastlagte faktum faktisk opretholdes.

For universitetsansatte, som arbejder i flere lande, er det vigtigt, at universitetet er med til at sikre, at medarbejderens arbejdsmønster, så vidt det er muligt, bliver fastlagt på forhånd. Det vil som regel være medarbejderens arbejdsmønster, som afgør, i hvilket land medarbejderen vil være socialforsikret.

Der findes en række praktiske tiltag, som universitetet kan iværksætte for at sikre sig, at medarbejderens faktiske arbejdsmonster forbliver som ønsket:

1. Sørg for, at medarbejderen er tilstrækkeligt informeret om, hvilket faktum han/hun skal opretholde, samt konsekvenserne af, at dette faktum ikke opretholdes.
2. Sørg for, at medarbejderens ansættelseskontrakt beskriver, hvilket arbejdsmonster medarbejderen skal opretholde, samt hvilket arbejdsmonster medarbejderen ikke må opretholde.
3. Sørg for, at medarbejderen løbende ajourfører sin rejsekalender.
4. Sørg for, at medarbejderen inden for rimelighedens grænser er i stand til at bevise sit rejsemønster.
5. Sørg for, at arbejdsmonsteret bliver eftersat hver 6 måned.
6. Skulle det vise sig, at arbejdsmonsteret ikke bliver opretholdt som aftalt, er det muligt at korrigere arbejdsmonsteret i løbet af de kommende 6 måneder, fordi referenceperioden er 12 måneder.
7. Sørg for, at myndighederne på forhånd træffer en afgørelse om social sikring, og at medarbejderen på forhånd indhenter en attestations for, hvilket lands regler der finder anvendelse.
8. Skulle det vise dig, at det ikke er muligt at opretholde den forudsatte situation, skal myndighederne informeres om det.

Når medarbejderen arbejder i flere lande, er det vigtigt at universitetet og medarbejderen har en fælles forståelse for, hvordan aktiviteten i forskellige lande opgøres. Reglerne om dette inden for EU/EØS er således:

1. Arbejdet kan blive udført samtidig eller skiftevis, dvs. at der enten sker løbende skift, eller at medarbejderen først arbejder i det ene land og derefter i et andet land.
2. Ikke sædvanligt men lejlighedsvist arbejde medgår også i opgørelsen.
3. Kun beskæftigelse, som kan forudsiges på forhånd, indgår i opgørelsen på ansøgningstidspunktet. Det er ikke en betingelse, at det kan forudsiges, *hvor* medarbejderen skal arbejde, men det skal kunne forudsiges, *at* medarbejderen vil skulle arbejde i flere lande.
4. Reglerne bygger på en forudsætning om, at der anmodes om en afgørelse om social sikring på forhånd. Såfremt den universitetsansatte indsender ansøgningen efterfølgende, skal arbejdsmonsteret vurderes for de kommende 12 måneder set fra arbejdets påbegyndelse. Der skal foretages en ny vurdering hver 12. måned.
5. Når I og medarbejderen skal forudsige fremtidigt arbejde, er ansættelseskontrakten afgørende, med mindre der er andre omstændigheder, som taler i en anden retning.
6. Skulle det arbejdsmonster, som er fastsat i kontrakten og det faktiske arbejdsmonster ikke stemme overens, er det altid det faktiske arbejdsmonster, som er udslagsgivende.
7. Myndighederne vil efter omstændighederne tilbagekalde sin afgørelse, når de faktiske forhold ikke understøtter afgørelsen. Afgørelsen bliver tilbagekaldt med fremtidig virkning, med mindre der er udvist svig.

For at foretage en korrekt opgørelse af arbejdsmonsteret er det vigtigt at få håndteret alle relevante perioder korrekt. I den forbindelse bør universitetet være opmærksom på, at ikke kun faktisk arbejde tæller med. I praksis kan det være vanskelig at forudsige andet end faktisk arbejde. En praktisk måde at håndtere dette på kan være, at ansøgninger for fremtidigt arbejde kun søges på baggrund af faktisk arbejde. Anmodes der om en afgørelse om social sikring med tilbagevirkende kraft, bør alle relevante perioder indgå i opgørelsen.

Ud over arbejde er det ikke ualmindeligt, at EU-/EØS-landene efter national ret medregner alle perioder, hvor medarbejderen modtager løn/vederlag. Der kan være tale om følgende:

- Afvikling af betalt ferie

- Sygdomsperioder, hvor medarbejderen modtager enten løn eller en statslig ydelse (f. eks. sygedagpenge)
- Lønnet afspadsring
- Lønnede fratrædelsesperioder fra tidligere stillinger

Når afgørelse om social sikring skal forlænges, bør det forudsigelige arbejde i de kommende 12 måneder tages i betragtning. Beskæftigelsesmønsteret i de forgangne 12 måneder kan dog også anvendes som en indikator, hvis de forgangne 12 måneder er repræsentative.

Hvis medarbejderen er omfattet af dansk social sikring, skal det danske universitet overholde alle forpligtelser i de danske regler om social sikring, se ovenfor under udstationering.

Denne rapport er udarbejdet af PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab ("PwC").

Enhver juridisk eller fysisk person, som ikke er adressat af denne rapport eller ikke har underskrevet og returneret en aftale om ansvarsfrihed til PwC ("Ubemyndigede Personer") er ikke bemyndiget til at have adgang til denne rapport. Ubemyndigede Personer, der har fået adgang til og læst denne rapport, accepterer og forstår, at

- det udførte arbejde af PwC er foretaget i henhold til instruktioner fastlagt af vores adressat (kunde) og udelukkende udført til adressatens (kundes) eget brug
- rapporten er udarbejdet efter adressatens (kundes) anvisninger og omfatter givet vis ikke alle forhold, som læseren finder nødvendige.
- PwC, dets partnere eller medarbejdere ikke påtager sig nogen forpligtelse eller noget ansvar for eventuelle tab, skader eller omkostninger af nogen art, som følge af Uberettiget personers brug af denne rapport eller som konsekvens af Uberettiget personers adgang til rapporten.
- rapport ikke må blive refereret eller citeret, hverken helt eller delvist, og ikke må distribueres uden PwC's skriftlige samtykke.

© 2005-2015 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Alle rettigheder forbeholdes. I denne rapport refererer "PwC" til PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, som er et medlemsfirma af PricewaterhouseCoopers International Limited, hvor hver enkelt virksomhed er en særskilt juridisk enhed.