

Eksempel 1



- Den universitetsansatte er dansk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat)
- Arbejdet udføres kun i Danmark
- Bopælen er i Danmark

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Idet alle faktuelle forhold kun vedrører Danmark, finder EU-retten ikke anvendelse. Den universitetsansattes sociale sikring skal derfor håndteres efter dansk ret alene.

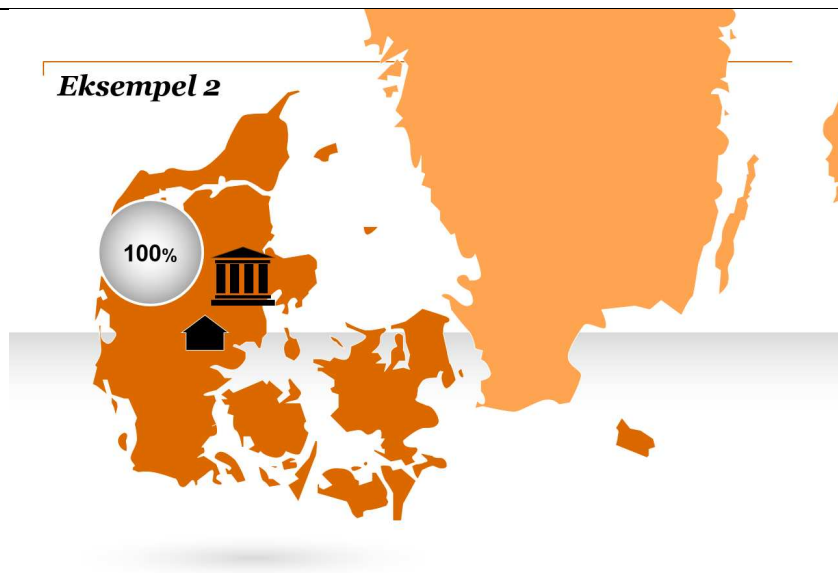
Compliance

Universitetet og den universitetsansatte behøver ikke at foretage sig yderligere i forhold til koordineringen af social sikring.

FAQ

2. Hvad er betingelserne for at kunne anvende EU-reglerne om social sikring?
- 2.3 Hvornår er der tale om et grænseoverskridende moment?

Eksempel 2



- Den universitetsansatte er svensk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentligt ansat)
- Arbejdet udføres kun i Danmark
- Bopælen er i Danmark

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Som udgangspunkt vedrører alle faktuelle forhold kun Danmark, hvorfor EU-retten ikke finder anvendelse.

Imidlertid indebærer den omstændighed, at den universitetsansatte er svensk statsborger, at der foreligger et tilstrækkeligt grænseoverskridende moment til, at EU-retten finder anvendelse.

Den universitetsansatte vil være omfattet af dansk social sikring, fordi der er tale om en offentlig ansættelse.

Compliance

Da alt arbejde bliver udført i Danmark, som er det kompetente land, skal der ikke søges om en blanket A1.

FAQ

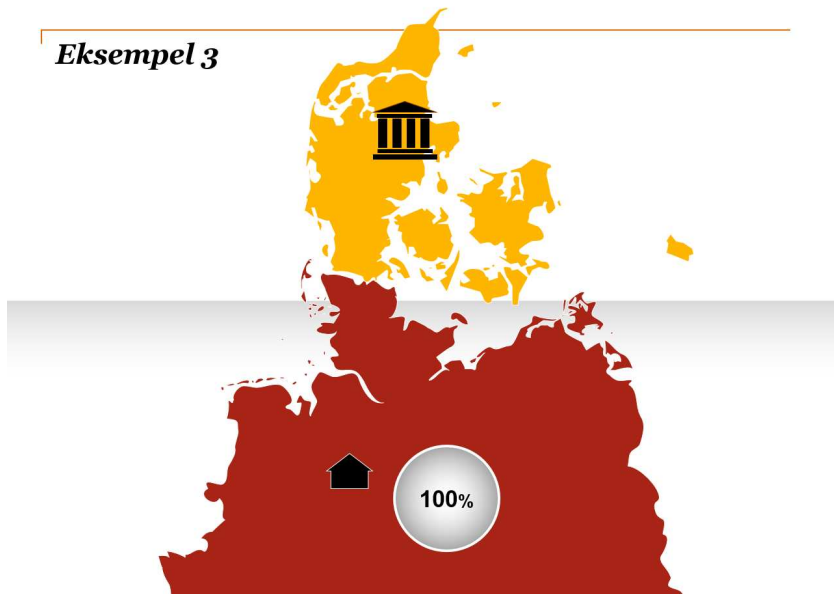
2.3 Hvornår er der tale om et grænseoverskridende moment?

3.1.5 Hvornår kan en medarbejder anses for offentlig ansat (i Danmark) - tjenestemand eller dermed ligestillet person?

3.1.7 Hvad menes med "stedet for udøvelsen" af arbejdet?

7.5.3 Hvad forstås ved "bopæl"?

Eksempel 3



- Den universitetsansatte er tysk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat)
- Arbejdet udføres kun i Tyskland i en tidsubegrænset periode
- Bopælen er i Tyskland

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Idet den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet, er der tale om en offentlig ansættelse.

Idet den universitetsansatte er offentlig ansat, er medarbejderen socialforsikret i den stat, i hvis administration han/hun er ansat, dvs. at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring.

Det spiller ingen rolle, hvor den universitetsansatte har bopæl.

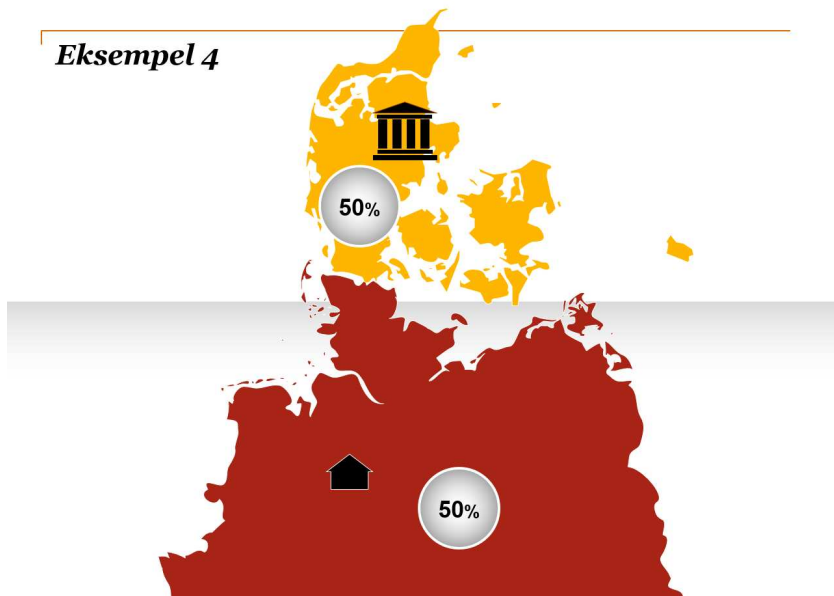
Compliance

Der skal søges om en blanket A1, som attesterer for, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring. Ansøgningen skal indsendes til myndighederne i det land, i hvis offentlige administration den universitetsansatte er ansat, dvs. til de danske myndigheder (Udbetaling Danmark – International Social Sikring).

FAQ

- 3.1.5 Hvornår kan en medarbejder anses for offentlig ansat (i Danmark) - tjenestemand eller dermed ligestillet person?
- 3.1.7 Hvad menes med "stedet for udøvelsen" af arbejdet?
- 7.5.3 Hvad forstås ved "bopæl"?
- 9.1 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er offentlig ansat?

Eksempel 4



- Den universitetsansatte er tysk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat)
- Arbejdet udføres i Tyskland (50 %) og i Danmark (50 %)
- Bopælen er i Tyskland

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Idet den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet, er der tale om en offentlig ansættelse.

Idet den universitetsansatte er offentlig ansat, er medarbejderen socialforsikret i den stat, i hvis administration han/hun er ansat, dvs. at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring.

Det spiller ingen rolle, hvor den universitetsansatte har bopæl, eller hvor arbejdet udføres. Den universitetsansatte kan arbejde tidsubegrænset i hele EU/EØS og fortsat være omfattet af dansk social sikring.

Compliance

Der skal søges om en blanket A1, som attesterer, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring. Ansøgningen skal indsendes til myndighederne i det land, i hvis offentlige administration den universitetsansatte er ansat, dvs. til de danske myndigheder (Udbetaling Danmark – International Social Sikring). Udbetaling Danmark tidsbegrænser typisk sine afgørelser til 1 år. Det er muligt at ansøge om forlængelser.

FAQ

- 7.1 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte arbejder i flere lande for det danske universitet?
- 9.1 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er offentlig ansat?

Eksempel 5



- Den universitetsansatte er engelsk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat) på en tidsbegrænset kontrakt i 18 måneder
- Arbejdet udføres i Danmark (50 %)
- Den universitetsansatte er samtidig forsker i UK (50 %), hvor hvervet bliver anset for aktivitet som selvstændig erhvervsdrivende
- Efter endt dansk ansættelse vender personen tilbage til sit hverv i UK
- Bopælen er i UK

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet, og der er som udgangspunkt tale om en offentlig ansættelse.

Idet den universitetsansatte er selvstændig erhvervsdrivende i UK, kan der dog blive tale om, at personen er udstationeret fra UK. Der kan blive tale om udstationering, hvis arbejdet i Danmark er midlertidigt eller ad hoc, dvs. ikke varigt.

Opgaven i Danmark er under 24 måneder, og personen udfører en lignende aktivitet i Danmark som i UK. Personen vil derfor formentlig være udstationeret.

Det spiller i denne sammenhæng således ingen rolle, at den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark, fordi udstationeringsreglen sætter reglen om offentlig ansættelse ud af kraft.

Compliance

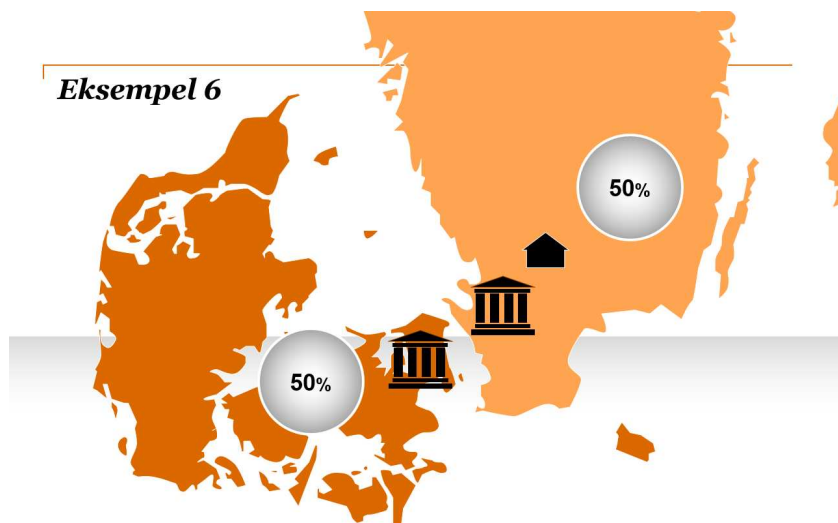
Der skal søges om en blanket A1, som attesterer for, at den universitetsansatte er omfattet af engelsk social sikring. Der er således de engelske myndigheder, som egenhændigt vurderer, om udstationeringsbetingelserne er opfyldt i henhold til engelsk praksis.

Såfremt den universitetsansatte er omfattet af engelske regler om social sikring, skal personen håndteres som selvstændig erhvervsdrivende. Dette betyder, at det danske universitet formentlig ingen medarbejderforpligtelser har over for den universitetsansatte iht. engelsk ret.

FAQ

- 5.1.3 Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i udlandet – fordi personen er en indstationeret selvstændig erhvervsdrivende?

Eksempel 6



- Den universitetsansatte er svensk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat)
- Ansat ved et svensk universitet (privat ansat)*
- Arbejdet udføres i Danmark (50 %) og i Sverige (50 %)
- Bopælen er i Sverige

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet, og der er som udgangspunkt tale om en offentlig ansættelse.

Idet den svenske ansættelse ikke er en offentlig ansættelse, har ansættelsen ingen betydning for socialforsikringsforholdene.

Uanset hvor den universitetsansatte arbejder inden for EU/EØS, er medarbejderen fortsat omfattet af dansk social sikring.

Compliance

Der skal ansøges om en attestation for, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring.

Idet den universitetsansatte arbejder normalt i flere lande dels som offentlig ansat dels som privatansat lønmodtager, skal ansøgningen altid sendes til myndighederne i medarbejderens bopælsland, dvs. de svenske myndigheder.

FAQ

3.1.5 Hvornår kan en medarbejder anses for offentlig ansat (i Danmark) - tjenestemand eller dermed ligestillet person?

7.2 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når han/hun samtidig er lønmodtager (uden at være offentligt ansat) ved et udenlandsk universitet?

Eksempel 7



- Den universitetsansatte er engelsk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt (eller en tidsbegrænset kontrakt, som overstiger 24 måneder)
- Arbejdet udføres i Danmark (50 %)
- Den universitetsansatte er samtidig forsker i UK (50 %), hvor hvervet bliver anset for aktivitet som selvstændig erhvervsdrivende
- Bopælen er i UK

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Idet den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet, er der som udgangspunkt tale om en offentlig ansættelse.

Selv om personen er selvstændig erhvervsdrivende i UK, kan der dog ikke blive tale om, at personen er udstationeret fra UK. Der kan kun blive tale om udstationering, hvis arbejdet i Danmark er midlertidigt eller ad hoc, dvs. ikke varigt.

Når den universitetsansatte normalt arbejder som offentlig ansat og samtidig er selvstændig erhvervsdrivende, er personen omfattet af det lands sociale sikring, i hvis administration han/hun er ansat, dvs. dansk social sikring.

Den universitetsansatte kan arbejde i hele EU/EØS og fortsat være omfattet af dansk social sikring.

Compliance

Der skal ansøges om en attestations for, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring.

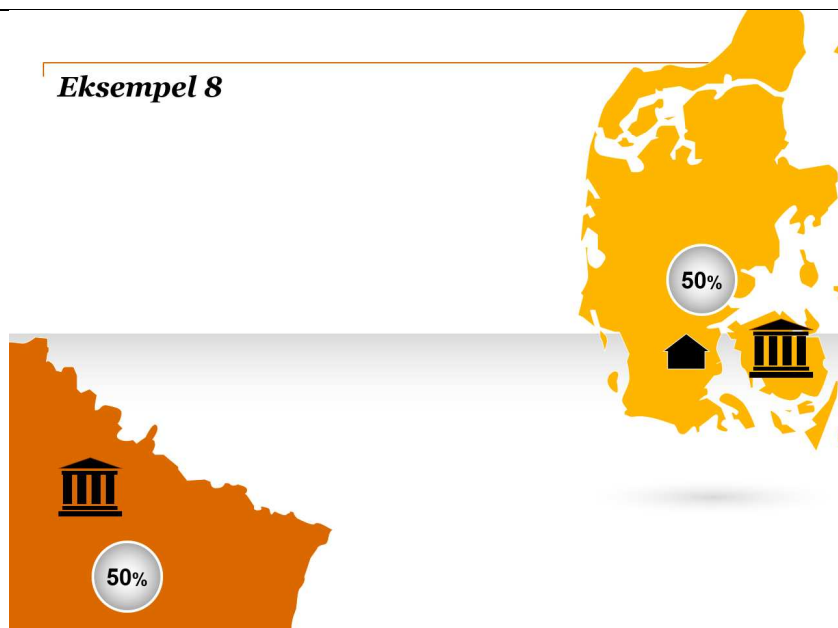
Idet den universitetsansatte arbejder normalt i flere lande dels som offentlig ansat dels som selvstændig erhvervsdrivende, skal ansøgningen altid sendes til myndighederne i medarbejderens bopælsland, dvs. de engelske myndigheder.

FAQ

3.1.4 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende?

7.3 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er studerende ved et udenlandsk universitet?

Eksempel 8



- Den universitetsansatte er fransk statsborger
- Ansat ved et dansk universitet (offentligt ansat) på en varig kontrakt
- Samtidig ansat ved et fransk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt
- Arbejdet udføres i Danmark (50 %) for det danske universitet
- Arbejdet udføres i Frankrig (50 %) for det franske universitet
- Bopælen er i Danmark

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Det er uklart, hvordan situationen skal håndteres, når den universitetsansatte samtidig har to offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande. Efter dansk praksis håndteres situationen efter de reglerne om arbejde i flere lande for lønmodtagere. Det er dog ikke sikkert, at udenlandske myndigheder er enige i dette.

Når situationen håndteres, som om den universitetsansatte er almindelig lønmodtager, findes der regler for personer, der normalt arbejder i to eller flere lande for to arbejdsgivere, og én af disse arbejdsgivere har hjemsted i den universitetsansattes bopælsland.

I en sådan situation vil den universitetsansatte være omfattet af bopælslandets regler, når en væsentlig del af beskæftigelsen (25 % eller mere) udføres i bopælslandet.

Den universitetsansatte vil derfor være omfattet af dansk social sikring.

Compliance

Der skal ansøges om en attestation for, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring.

Idet den universitetsansatte arbejder normalt i flere lande (som lønmodtager), skal ansøgningen altid sendes til myndighederne i medarbejderens bopælsland, dvs. den danske myndighed (Udbetaling Danmark – International Social Sikring).

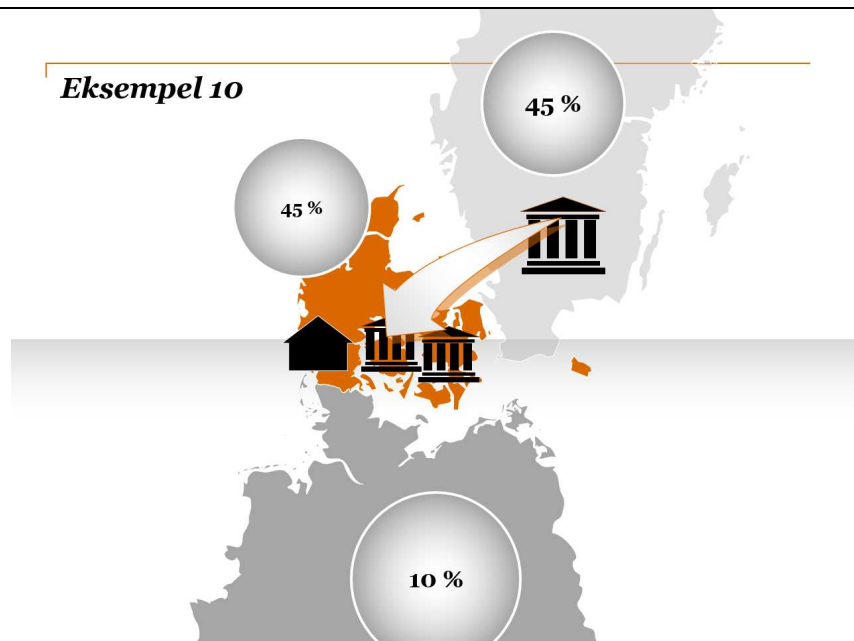
FAQ

- 7.4 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?
- 3.1.4 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende?
- 7.5 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, hvis den universitetsansatte skal håndteres som almindelig lønmodtager og/eller selvstændig erhvervsdrivende?
- 8.1 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den

	universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande?
Eksempel 9 - Den universitetsansatte er engelsk statsborger - Ansat ved et dansk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt - Samtidig ansat ved et fransk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt* - Samtidig ansat ved et engelsk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt - Arbejdet udføres i Danmark (50 %) for det danske universitet - Arbejdet udføres i Frankrig (40 %) for det franske universitet - Arbejdet udføres i UK (10 %) for det engelske universitet - Bopælen er i UK <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Bemærkninger Det er uklart, hvordan situationen skal håndteres, når den universitetsansatte samtidig har flere offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande. Efter dansk praksis håndteres situationen efter de regler, som gælder ved arbejde i flere lande for lønmodtagere. Det er dog ikke sikkert, at udenlandske myndigheder er enige i dette. Når situationen håndteres, som om den universitetsansatte var almindelig lønmodtager, findes der regler for personer, der normalt arbejder i to eller flere lande for to eller flere arbejdsgivere, og to af disse arbejdsgivere har hjemsted i forskellige lande uden for den universitetsansattes bopælsland. I en sådan situation vil den universitetsansatte altid være omfattet af bopælslandets regler, uanset om en væsentlig del af beskæftigelsen (25 % eller mere) udføres i bopælslandet. Den universitetsansatte vil derfor være omfattet af engelsk social sikring. Compliance Der skal ansøges om en attestation for, at den universitetsansatte er omfattet af engelsk social sikring. Idet den universitetsansatte arbejder normalt i flere lande (som lønmodtager), skal ansøgningen altid sendes til myndighederne i medarbejderens bopælsland, dvs. den engelske myndighed. FAQ 7.4 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet? 3.1.6 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende? 7.5 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, hvis den universitetsansatte skal håndteres som almindelig lønmodtager og/eller selvstændig erhvervsdrivende?

9.2 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande?

Eksempel 10



- Den universitetsansatte er italiensk statsborger med bopæl i Danmark
- Ansat ved et svensk universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt (90 %). Arbejdet udføres i Sverige
- Samtidig ansat ved Københavns Universitet (offentlig ansat) på en varig kontrakt (10 %). Arbejdet udføres i Tyskland
- Udstationeres af det svenske universitet til at udføre halvdelen af den svenske stilling ved Roskilde Universitetscenter som gæst i de kommende 18 måneder

Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.

Bemærkninger

Det er uklart, hvordan situationen skal håndteres, når den universitetsansatte samtidig har flere offentlige ansættelser i to EU-/EØS-lande. Efter dansk praksis håndteres situationen efter de regler, som gælder ved arbejde i flere lande for lønmodtagere. Det er dog ikke sikkert, at udenlandske myndigheder er enige i dette.

Når situationen håndteres, som om den universitetsansatte var almindelig lønmodtager, findes der regler for personer, der normalt arbejder i to eller flere lande for to arbejdsgivere, og én af disse arbejdsgivere har hjemsted i den universitetsansattes bopælsland.

I en sådan situation vil den universitetsansatte inden udstationeringen ikke være omfattet af svensk social sikring, når en væsentlig del af beskæftigelsen (25 % eller mere) ikke udføres i bopælslandet.

Parallelt hermed vil den universitetsansatte kunne være udstationeret til RUC på svensk social sikring og dermed fortsat være omfattet af svensk social sikring, selvom om mere end 25 % af arbejdet udføres i bopælslandet.

Compliance

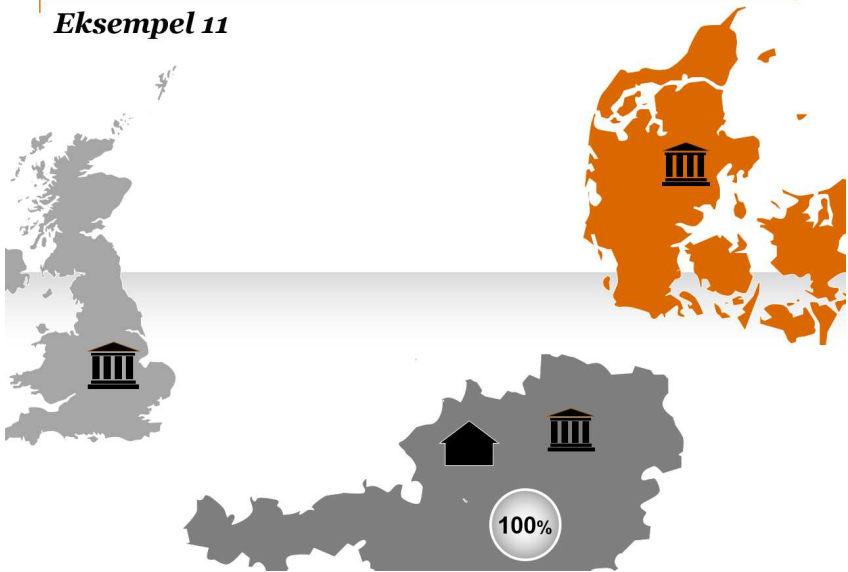
Der skal ansøges om en attestation for, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring ved arbejde i flere lande. Ansøgningen skal sendes til myndighederne i bopælslandet.

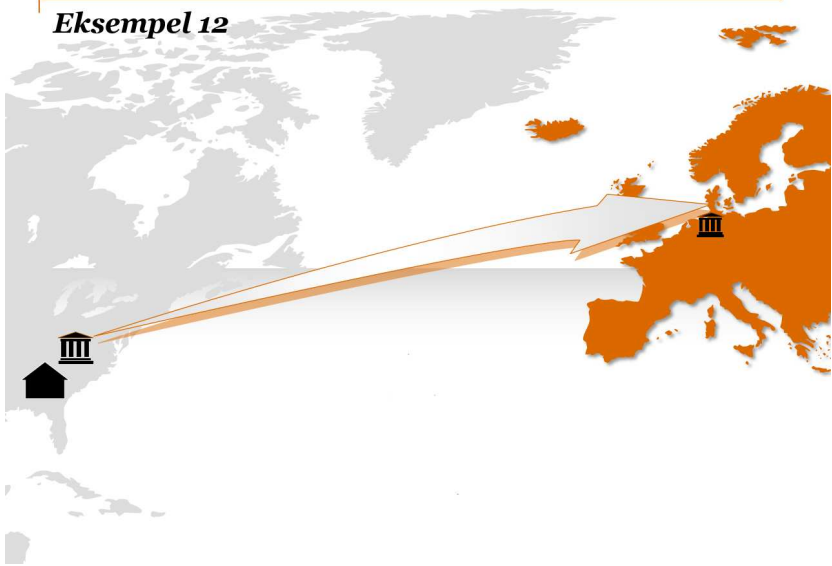
Ved udstationeringen skal der sendes en ansøgning til den svenske myndighed.

FAQ

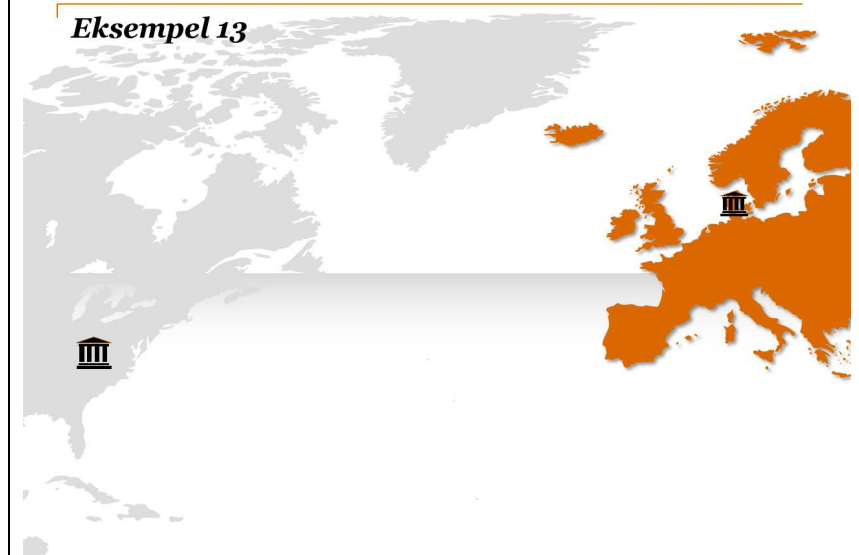
7.4 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?

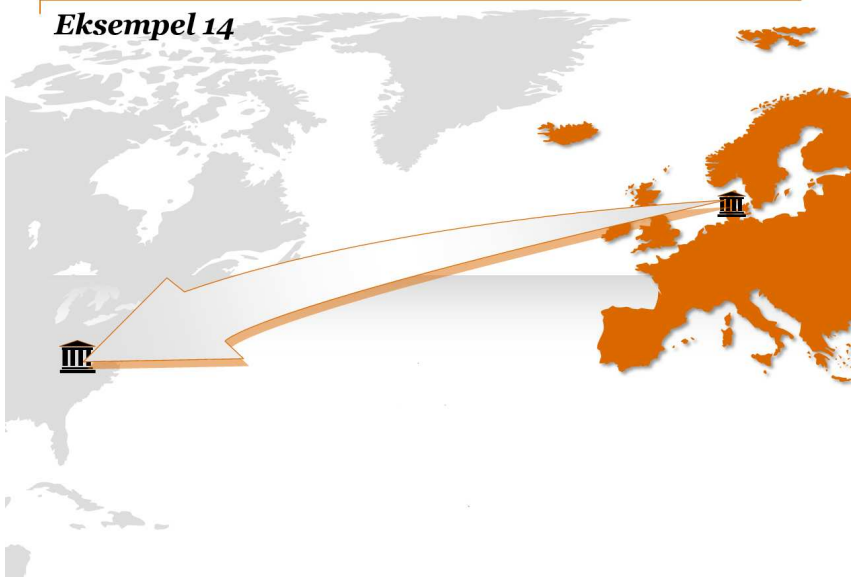
	3.1.4 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende? 7.5 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, hvis den universitetsansatte skal håndteres som almindelig lønmodtager og/eller selvstændig erhvervsdrivende? 9.2 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande? 9.3 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af de særlige udstationeringsregler? 5.5.1 Udstationeringsreglen i forordningen.
--	--

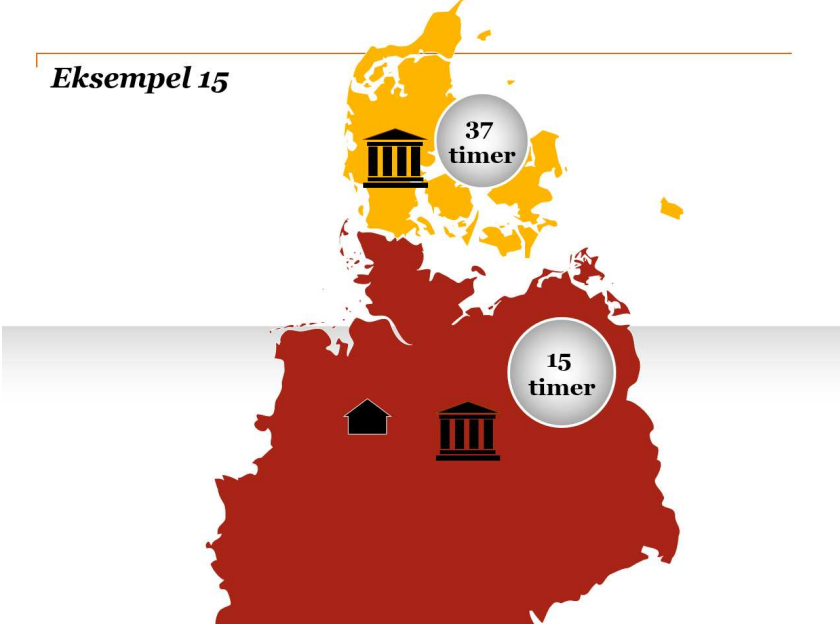
Eksempel 11  - Den universitetsansatte er østrigsk statsborger - Bopæl i Østrig - Ansat ved et dansk universitet på 18,5 timer om ugen. Arbejdet udføres i Østrig - Den universitetsansatte er samtidig ansat 10 timer om ugen ved OEAD (Österreichischer Austauschdienst), som er en offentlig institution i Østrig - Den universitetsansatte arbejder samtidig 7,3 timer om ugen i Østrig for Bath University i England, som er en offentlig arbejdsgiver <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Bemærkninger Den universitetsansatte er kun socialforsikret i ét EU-land. Som udgangspunkt er den universitetsansatte socialforsikret i det land, hvortil den offentlige arbejdsgiver er tilknyttet, når den universitetsansatte er tjenestemand eller dermed ligestillet. Da reglen om offentlig ansættelse ikke vil føre til, at ét EU-lands socialforsikringssystem finder anvendelse, kan reglen formentlig ikke anvendes. I stedet skal medarbejderen håndteres efter reglerne om arbejde i flere lande for lønmodtagere. Da den universitetsansatte kun udfører arbejde i Østrig, vil den universitetsansatte være socialforsikret dér. Compliance Reglerne om social sikring foreskriver ingen særlige procedurer for, hvordan der skal træffes afgørelse om social sikring, når den universitetsansatte kun arbejder i ét land. Det mest korrekte er derfor formentlig at henvende sig til den østrigske myndighed og anmode om en afgørelse om østrigsk social sikring. FAQ 7.5 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet? 3.1.5 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende? 7.6 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, hvis den universitetsansatte skal håndteres som almindelig lønmodtager og/eller selvstændig erhvervsdrivende?

	5.1.2 Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i Danmark - fordi arbejdet udføres her?
Eksempel 12  - Den universitetsansatte er hollandsk statsborger - Almindeligvis bor og arbejder den universitetsansatte i USA ved et privatejet universitet - Arbejder ved et dansk universitet som (ikke-ansat) gæst i 4 måneder, hvor den universitetsansatte i udgangspunktet ikke er under dansk instruktionsbeføjelse, men amerikansk - Arbejdet udføres i Danmark 96 % i gæsteperioden, og samtidig har den universitetsansatte et bijob ved et tysk universitet, som udgør 4 % <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Bemærkninger Situationen vedrører en triangulær situation. Hvert bilateralt forhold skal behandles selvstændigt. Forholdet mellem Danmark og USA reguleres efter socialforsikringsaftalen med USA. Efter aftalen vil den universitetsansatte formentlig være omfattet af amerikansk social sikring ”med hensyn til denne beskæftigelse”, hvis de amerikanske myndigheder accepterer, at betingelserne er opfyldte. Forholdet mellem USA og Tyskland reguleres efter aftalen mellem USA og Tyskland og vil formentlig medføre, at tysk social sikring finder anvendelse med hensyn til denne beskæftigelse, fordi den tyske ansættelse er offentlig efter tysk ret. De bilaterale aftaler med USA vedrører som udgangspunkt kun beskæftigelse, som er udført i hhv. Danmark og Tyskland, og vil formentlig ikke være indbyrdes modstridende, da aftalerne næppe regulerer hele personens beskæftigelsessituation. Dette bør dog afklares nærmere. Forholdet mellem Tyskland og Danmark reguleres af forordning 883/2004. Myndighederne vil formentlig se bort fra beskæftigelsen i Tyskland, fordi den er marginal. Den universitetsansatte vil derfor teknisk set blive anset for kun at udføre arbejde i Danmark og ikke i Tyskland. Danske regler om social sikring vil derfor finde anvendelse. Danmark og Tyskland har dermed indgået bilaterale aftaler med et ikke EU-land, som strider mod de forpligtelser, landene har efter forordning 883/2004. Dette forhold fritager imidlertid ikke landene for at overholde deres EU-retlige forpligtelser. Compliance Forholdet lader sig derfor formentlig bedst løse ved, at myndighederne i landene kontaktes med henblik på at indgå bilaterale individuelle aftaler

	vedrørende lovvalget. Henset til reglernes systematik vil det formentlig være mest naturligt at foreslå myndighederne, at tysk social sikring finder anvendelse, fordi den offentlige ansættelse bør have forrang. Alternativt kan universitetet foreslå myndighederne, at der indgås aftaler om, at amerikansk social sikring finder anvendelse på grund af periodens korte varighed. FAQ 3.1.6 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende? 5.2 Indstationering uden for EU/EØS-koordineringsreglerne. 7.11 Hvornår kan en medarbejder anses for at udføre forholdsmæssig ”marginal” aktivitet i et EU-/EØS-land (relativ vurdering)?
--	--

Eksempel 13  - Den universitetsansatte er dansk statsborger, ansat ved et dansk universitet og udfører arbejde i Danmark - Den universitetsansatte indgår en frivillig fratrædelsesaftale med det danske universitet. Det bliver aftalt, at medarbejderen får tjenestefrihed med løn i 6 måneder - Medarbejderen tager til USA i tjenestefrihedsperioden og får arbejde på et amerikansk universitet. <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Bemærkninger Problemstillingen skal løses efter aftalen med mellem Danmark og USA inden for dens materielle anvendelsesområde (pensioner). Derudover skal situationen løses på baggrund af national ret. Aftalen med USA foreskriver, at en dækningsperiode er en periode, i hvilken der er betalt bidrag eller en periode med indtægt fra lønnet beskæftigelse eller som selvstændig erhvervsdrivende, som defineret, godskrevet eller anerkendt som en dækningsperiode efter den lovgivning, i medfør af hvilken sådan en periode er blevet tilbagelagt. Efter dansk praksis anses en lønnet fritstillingsperiode for arbejde i Danmark, hvis fritstillingsperioden knytter sig til en stilling, som har været udført under dansk social sikring. I fritstillingsperioden bliver den universitetsansatte derfor anset for at have lønnet beskæftigelse i Danmark. Beskæftigelsen i Danmark er omfattet af aftalens lovvalgsregel, som foreskriver, at en person, der er beskæftiget i Danmark med hensyn til denne beskæftigelse, udelukkende skal være omfattet af dansk lovgivning. Tilsvarende skal den universitetsansatte, der er beskæftiget i USA med hensyn til denne beskæftigelse, udelukkende være omfattet af amerikansk lovgivning. Det danske universitet skal derfor ikke indbetale amerikanske sociale bidrag af den danske løn inden for aftalens anvendelsesområde. Compliance Da problemstillingen løses efter aftalens hovedregel om lovvalg, skal der som udgangspunkt ikke træffes en myndighedsafgørelse om det. FAQ 8.1 Er der et folkeretligt problem med fordeling af jurisdiktionen?

	8.2 Giver den relevante socialforsikringsaftale én samlet løsning på lovvalgsspørgsmålet?
Eksempel 14  - Den universitetsansatte er dansk statsborger og bor i Danmark - Den universitetsansatte gennemgår et tre-årigt post.doc-forløb ved CBS i Danmark - Den universitetsansatte skal tilbringe 2 år ved CBS og 1 år ved et amerikansk universitet - Den universitetsansatte ansættes 3 år ved CBS, men det ene år får medarbejderen orlov uden løn, idet den universitetsansatte udfører arbejdet i USA og får løn fra det amerikanske universitet <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Bemærkninger De to første år er der ikke tale om en grænseoverskridende situation, hvorfor den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring efter dansk ret. Det tredje år skal spørgsmålet om koordinering af social sikring afgøres efter socialforsikringsaftalen mellem Danmark og USA. Den danske myndighed skal tage stilling til, hvorvidt betingelserne for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring i kraft af sin offentlige ansættelse i Danmark er opfyldt. Aftalens regler om offentlig ansættelse stiller krav om, at den universitetsansatte skal være beskæftiget af den kontraherende stats regering. Det er imidlertid uklart, om en sådan ansættelse foreligger under orloven, se nedenfor. Den danske myndighed skal tillige tage stilling til, hvorvidt betingelserne for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring efter udstationeringsbestemmelsen er opfyldt. Aftalens udstationeringsregel stiller betingelse om, at den universitetsansatte skal være beskæftiget af en arbejdsgiver, hvis hjemsted eller hovedsæde ligger på dansk område. Aftalen mellem Danmark og USA uddyber ikke nærmere, hvordan arbejdsgiverbegrebet afgrænses. Almindeligvis anvender den danske myndighed den udfyldende fortolkning, som kendes fra EU-koordineringsreglerne. Efter disse regler er det afgørende for, om der er en dansk arbejdsgiver, hvorvidt der foreligger en tilstrækkeligt stærk arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem den universitetsansatte og det danske universitet i løbet af arbejdet i udlandet. Det bliver derfor afgørende, hvordan den ansættelsesmæssige konstruktion bliver sat op. Hvis den universitetsansatte indgår en aftale direkte med et amerikanske universitet og etablerer et lønkrav, som kan rettes direkte mod det amerikanske universitet, er der formentlig ikke længere tale om en dansk arbejdsgiver. Den universitetsansatte vil dermed arbejde i USA for en

	amerikansk arbejdsgiver. Dog vil det danske universitet i en sådan situation formentlig ikke skulle opfylde arbejdsgiverforpligtelserne efter amerikansk ret. Compliance Den danske myndighed bør kontaktes med henblik på at få en afgørelse om, hvorvidt udstationeringsreglen faktisk kan finde anvendelse. FAQ 3.1 Hvem er arbejdsgiveren? 6.2.2.1 Hvornår kan man tale om en arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem det danske universitet og den universitetsansatte?
Eksempel 15  - Den universitetsansatte er tysk professor med bopæl i Tyskland	Bemærkninger Den universitetsansatte udfører normalt arbejde i to eller flere EU-lande. Som udgangspunkt er hun omfattet af dansk social sikring, fordi hun er offentlig ansat i Danmark. Idet hun tager et bijob i Tyskland for en tysk offentlig arbejdsgiver, kan denne regel formentlig ikke finde anvendelse. I stedet benyttes de regler, som anvendes for personer, som normalt arbejder i flere lande som lønmodtagere (dvs. ikke offentlig ansatte). Idet den universitetsansatte har to arbejdsgivere, hvoraf den ene er i hendes bopælsland, er hun omfattet af bopælslandets regler, hvis en væsentlig del af arbejdet (25 % eller mere) udføres i bopælslandet. De 15 timer udgør som udgangspunkt ca. 30 % af den samlede beskæftigelse i 4 måneders perioden, hvormed beskæftigelsen i bopælslandet er væsentlig. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at de 25 % beregnes på baggrund af alt forudsigeligt arbejde i de kommende 12 måneder. Da det på tidspunktet for ansættelsen er forudsigeligt, at den universitetsansatte efter de 4 måneder udelukkende vil arbejde i Danmark, bør beskæftigelsen i

- Ansat ved et dansk universitet på fuld tid – 37 timer om ugen. Hun bevarer sin bopæl i Tyskland, og hun har ikke andet arbejde end ved det danske universitet - Ansættes med bibeskæftigelse i Tyskland hos en offentlig arbejdsgiver med 15 arbejdstimer om ugen i 4 måneder - Efter fire måneder arbejder den universitetsansatte igen kun for det danske universitet <i>Forholdene er kun til illustration og skal undersøges specifikt i forhold til konkrete tilfælde.</i>	Tyskland således kun udgøre 10 %. Da der efter de fire måneder imidlertid ikke længere er tale om, at arbejdet udføres i flere lande, kan der dog argumenteres for, at beskæftigelsesgraden alene skal opgøres på baggrund af de 4 måneder. Compliance Der skal anmodes om en afgørelse om, hvilket lands sociale sikring som finder anvendelse. Når den universitetsansattes lovvalgsregler reguleres efter reglerne om arbejde i flere lande, skal anmodningen sendes til myndighederne i den universitetsansattes bopælsland, uagtet hvor medarbejderen bliver socialforsikret. På baggrund af afgørelsen udsteder myndighederne en blanket A1, som attesterer for socialforsikringstilhørigheden. FAQ 7.6 Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet? 7.7.1 Hvilken referenceperiode gælder? 9.2 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande?
--	---

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 (kundens) 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 Uberttiget personers brug af denne rapport eller som konsekvens af Uberttiget 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.