

## Indhold

<b>KOORDINERING AF SOCIAL SIKRING</b> .....	6
<b>1. Hvad er social sikring?</b> .....	6
<b>1.1 Hvad er koordinering af social sikring?</b> .....	7
<b>1.2 Hvad er baggrunden for koordinering af social sikring inden for EU?</b> .....	8
<b>1.3 Hvad er baggrunden for koordinering af social sikring uden for EU?</b> .....	9
<b>1.4 Hvor finder jeg yderligere materiale om koordinering af social sikring?</b> .....	10
<b>GENERELT OM KOORDINERING INDEN FOR EU</b> .....	11
<b>2. Hvad er betingelserne for at kunne anvende EU-reglerne om social sikring?</b> .....	11
<b>2.1 Hvilke personer er omfattet af forordning 883/2004?</b> .....	11
<b>2.2 Hvilket geografisk område gælder forordning 883/2004 for?</b> .....	12
<b>2.3 Hvornår er der tale om et grænseoverskridende moment?</b> .....	14
<b>3. Generelle grænsedragninger og begreber - EU-reglernes anvendelse på universitetsansatte</b> .....	15
<b>3.1 Hvad er en indstationeret og en udstationeret universitetsansat?</b> .....	15
<b>3.2 Hvad skal man være særligt opmærksom på ved udstationering af universitetsansatte?</b> .....	16
<b>3.3 Hvilke muligheder er der overordnet for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring?</b> .....	19
<b>3.4 Forholdet mellem udstationering og arbejde i flere lande</b> .....	20
<b>3.4.1 Hyppige spotrejser</b> .....	21
<b>3.4.2 Parallel udstationering</b> .....	22
<b>3.5 Hvornår er det relevant at overveje udstationeringsreglerne frem for reglerne om offentlig ansættelse?</b> .....	23
<b>3.6 Hvordan afgøres det, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende?</b> .....	24
<b>3.7 Hvornår kan en medarbejder anses for offentlig ansat (i Danmark) - tjenestemand eller dermed ligestillet person?</b> .....	25
<b>3.7.1 Hvordan finder man ud af, om den universitetsansatte er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende?</b> .....	26
<b>3.8 Hvad menes med "stedet for udøvelsen" af arbejdet?</b> .....	28
<b>3.9 Hvordan opgøres "beskæftigelsen" i forskellige EU-/EØS-lande?</b> .....	29
<b>3.10 Hvem er arbejdsgiveren?</b> .....	30
<b>3.10.1 Arbejdsgiverbegrebet i forhold til udstationeringsreglerne</b> .....	31
<b>3.10.2 Arbejdsgiverbegrebet i forhold til reglerne om arbejde i flere lande</b> .....	32

3.11	<i>Hvor er den private arbejdsgivers "hjemsted" eller "forretningssted"?</i>	35
3.12	<i>Kan tidligere regler om koordinering af social sikring fortsat finde anvendelse?</i>	35
3.12.1	<i>Særligt om nye og gamle regler for offentlig ansatte</i>	36
3.12.2	<i>Overgangsbestemmelser</i>	36
3.13	<i>Regelændringer og separate tiltrædelser</i>	38
<b>GENERELT OM KOORDINERING UDEN FOR EU/EØS</b>		40
4.	<b>Socialforsikringsaftale eller ej</b>	40
4.1	<i>Gælder der fælles koordineringsregler uden for EU/EØS?</i>	40
4.2	<i>Hvordan bliver socialforsikringen koordineret, hvis der findes en socialforsikringsaftale?</i>	40
4.3	<i>Hvordan bliver socialforsikringen koordineret, hvis der ikke findes en socialforsikringsaftale?</i>	40
<b>INDSTATIONEREDE UNIVERSITETSANSATTE</b>		41
5.	<b>Indstationering inden for EU-koordineringsreglerne</b>	41
5.1	<i>Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i Danmark – fordi den universitetsansatte er en indstationeret offentlig ansat i Danmark?</i>	41
5.1.1	<i>Udstationeringsreglen i forordningen</i>	42
5.1.2	<i>Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i Danmark - fordi arbejdet udføres her?</i>	43
5.1.3	<i>Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i udlandet – fordi personen er en indstationeret selvstændig erhvervsdrivende?</i>	43
5.1.4	<i>Hvad skal man være særligt opmærksom på, når den universitetsansatte indstationeres midlertidigt eller ad hoc (forholdet mellem udstationering og arbejde i flere lande)?</i>	45
5.1.5	<i>Arbejde i flere lande – flere arbejdsgivere</i>	45
5.2	<i>Indstationering uden for EU/EØS-koordineringsreglerne</i>	45
<b>UDSTATIONEREDE UNIVERSITETSANSATTE</b>		47
6.	<b>Hvad er udstationering?</b>	47
6.1	<i>Udstationering inden for EU-koordineringsreglerne</i>	47
6.2	<i>Hvornår kan en udstationeret medarbejder fastholdes på dansk social sikring, når den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark?</i>	47
6.2.1	<i>Udstationeringsreglen</i>	47
6.2.2	<i>Hvornår kan en lønmodtager anses for udstationeret – hvilke betingelser gælder?</i> 48	
6.2.2.1	<i>Hvordan beregnes 24 måneders perioden?</i>	49

6.2.2.2	<i>Hvornår kan den universitetsansatte anses for at være omfattet af dansk social sikring inden udstationeringen?</i> .....	50
6.2.2.3	<i>Hvornår kan man tale om en arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem det danske universitet og den universitetsansatte?</i> .....	51
6.2.2.4	<i>Hvornår kan man tale om, at den universitetsansatte ikke afløser en anden udsendt person?</i> 52	
6.2.2.5	<i>Hvordan opgøres arbejdsgiverens aktivitet i hjemlandet?</i> .....	53
<b>6.2.3</b>	<b>Reglerne om arbejde i flere lande</b> .....	54
<b>6.3</b>	<b>Udstationering uden for EU-koordineringsreglerne</b> .....	54
<b>6.3.1</b>	<b>Udstationering inden for EU/EØS</b> .....	54
<b>6.3.2</b>	<b>Udstationering inden for Norden</b> .....	55
6.3.2.1	<i>Hvem kan anvende den nordiske aftale?</i> .....	55
6.3.2.2	<i>Hvilke muligheder giver den nordiske aftale for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring?</i> .....	56
6.3.2.3	<i>Hvilke fordele giver den nordiske aftale, hvis den universitetsansatte ikke kan fastholdes på dansk social sikring?</i> .....	56
<b>6.3.3</b>	<b>Udstationering uden for EU/EØS</b> .....	56
6.3.3.1	<i>Hvad skal man tænke på, når den universitetsansatte udsendes til et land, hvor Danmark har indgået en socialforsikringsaftale?</i> .....	56
6.3.3.2	<i>Hvad skal man tænke på, når den universitetsansatte udsendes til et land, hvor Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale?</i> .....	58
<b>ARBEJDE I FLERE LANDE INDEN FOR EU/EØS</b> .....		60
<b>7. Introduktion til reglerne om arbejde i flere lande</b> .....		60
<b>7.1</b>	<b><i>Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte arbejder i flere lande for det danske universitet?</i></b> .....	60
<b>7.2</b>	<b><i>Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når han/hun samtidig er lønmodtager (uden at være offentlig ansat) ved et udenlandsk universitet?</i></b> .....	61
<b>7.3</b>	<b><i>Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er studerende ved et udenlandsk universitet?</i></b> .....	61
<b>7.4</b>	<b><i>Hvad gælder, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?</i></b> .....	62
<b>7.5</b>	<b><i>Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?</i></b> .....	63
<b>7.6</b>	<b><i>Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i bopælslandet? - Artikel 13, stk. 1, litra a</i></b> .....	64
<b>7.7</b>	<b><i>Hvornår kan den universitetsansatte siges at arbejde "normalt" i flere lande?</i></b>	65
<b>7.7.1</b>	<b><i>Hvilken referenceperiode gælder?</i></b> .....	65

7.7.2	<i>Hvad forstås ved samtidigt arbejde i flere lande?</i> .....	67
7.7.3	<i>Hvad forstås ved skiftevist arbejde i flere lande?</i> .....	67
7.8	<i>Hvad forstås ved "bopæl"?</i> .....	68
7.9	<i>Hvordan opgøres det, hvorvidt en aktivitet er væsentlig?</i> .....	70
7.10	<i>Hvornår kan en medarbejder anses for at udføre arbejde i et EU-/EØS-land (absolut vurdering)?</i> .....	70
7.11	<i>Hvornår kan en medarbejder anses for at udføre forholdsmæssig "marginal" aktivitet i et EU-/EØS-land (relativ vurdering)?</i> .....	72
<b>ARBEJDE I FLERE LANDE UDEN FOR EU</b> .....		75
8.	<b>Den universitetsansatte har bibeskæftigelse i et land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med</b> .....	75
8.1	<i>Er der et folkeretligt problem med fordeling af jurisdiktionen?</i> .....	75
8.2	<i>Giver den relevante socialforsikringsaftale én samlet løsning på lovvalgsspørgsmålet?</i> .....	76
8.3	<i>Regulerer socialforsikringsaftalen forholdet delvist? – Offentlig ansættelse...</i>	77
8.4	<i>Regulerer socialforsikringsaftalen forholdet delvist? – Arbejdslandets regler</i>	78
8.4.1	<i>Kan udstationeringsreglen anvendes?</i> .....	79
8.5	<i>Den universitetsansatte har bibeskæftigelse i et land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med</i> .....	79
<b>COMPLIANCE</b> .....		80
9.	<b>Procedureregler</b> .....	80
9.1	<i>Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er offentlig ansat?</i> .....	80
9.2	<i>Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande?</i> .....	81
9.2.1	<i>Skal der altid sendes en ansøgning, når den universitetsansatte arbejder i flere lande?</i> .....	81
9.3	<i>Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af de særlige udstationeringsregler?</i> .....	82
9.4	<i>Hvornår skal der ikke søges om attestation for social sikring?</i> .....	83
<b>SAGSBEHANDLING</b> .....		85
10.	<b>Har jeg ret til at indsende ansøgningen til en udenlandsk myndighed på dansk eller engelsk?</b> .....	85
10.1	<i>Hvad gør jeg, hvis ansøgningen havner mellem to stole myndighederne imellem?</i> .....	85
10.2	<i>Hvad sker der, hvis ansøgningen sendes til myndigheden i det forkerte land?</i>	

<b>10.3</b>	<b><i>Sagen indeholder en frist – hvordan afbrydes fristen?</i></b> .....	86
<b>SÅDAN OVERHOLDES OG HÅNDTERES DANSK LOVGIVNING OM SOCIAL SIKRING</b> .....		87
<b>11.</b>	<b>Hvilke universitetsansatte er dette relevant for?</b> .....	87
<b>12.</b>	<b>Hvad betyder det for det danske universitet, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring?</b> .....	87
<b>12.1</b>	<b><i>Indbetaling til ATP</i></b> .....	87
<b>12.2</b>	<b><i>Indbetaling til andre fonde</i></b> .....	87
<b>12.3</b>	<b><i>Varetagelse af en arbejdsskadeforsikring</i></b> .....	87
<b>13.</b>	<b>Hvad betyder det for det danske universitet og den universitetsansatte i udlandet at være omfattet af dansk social sikring?</b> .....	87
<b>13.1</b>	<b><i>Indbetaling til ATP</i></b> .....	88
<b>13.2</b>	<b><i>Sygdomsydelser i bopælslandet uden for Danmark</i></b> .....	88
<b>13.3</b>	<b><i>Sygdomsydelser uden for bopælslandet og uden for Danmark</i></b> .....	88
<b>13.4</b>	<b><i>Den universitetsansatte bliver berettiget til dansk børne- og ungedyelse</i></b> .....	88
<b>13.5</b>	<b><i>Arbejdsløshedsydelse</i></b> .....	89
<b>13.6</b>	<b>Hvad gør universitetet, hvis den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring?</b> .....	89
<b>13.6.1</b>	<b><i>Forholdet til dansk social sikring</i></b> .....	89
<b>13.6.2</b>	<b><i>Håndtering af forpligtelser i udlandet</i></b> .....	90
<b>13.6.2.1</b>	<b><i>Mulighed for at indgå aftaler om indbetaling</i></b> .....	90
<b>SÅDAN OVERHOLDES OG HÅNDTERES UDENLANDSKE INDBETALINGER AF SOCIALE BIDRAG</b> .....		92
<b>14.</b>	<b>Hvilke medarbejdere er dette relevant for?</b> .....	92
<b>14.1</b>	<b><i>Hvad betyder det for universitetet, at den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring?</i></b> .....	92
<b>14.2</b>	<b><i>Skal universitetet registrere sig i det land, hvor den universitetsansatte er socialforsikret?</i></b> .....	92
<b>14.3</b>	<b><i>Kan den universitetsansatte indbetale på vegne af universitetet?</i></b> .....	92
<b>BESKRIVELSE AF SOCIAL SIKRING I UDLANDET</b> .....		94
<b>OVERSIGT OVER OMTRÆNTLIGE FORPLIGTELSE I UDLANDET</b> .....		95
<b>KINA</b> .....		96
<b>15.</b>	<b>Koordineringsreglerne mellem Danmark og Kina</b> .....	96
<b>15.1</b>	<b><i>Aftalens materielle anvendelsesområde</i></b> .....	96
<b>15.1.1</b>	<b><i>Offentlig ansatte</i></b> .....	96
<b>15.1.2</b>	<b><i>Udstationeringer fra Danmark</i></b> .....	96

15.1.3	<i>Familiemedlemmer</i> .....	97
15.1.4	<i>Aftalen er relevant for hele Kina</i> .....	97
15.2	<i>Det kinesiske socialforsikringssystem – hvad koster det?</i> .....	97
15.2.1	<i>Bidragsloft</i> .....	97
15.2.2	<i>Udgifter til sociale bidrag</i> .....	98
15.2.3	<i>Tilbagesøgning af sociale bidrag</i> .....	98
15.2.4	<i>Den universitetsansattes dækning i Kina</i> .....	98
USA	.....	99
16.	<b>Koordineringsreglerne mellem Danmark og USA</b> .....	99
16.1	<i>Aftalens materielle anvendelsesområde</i> .....	99
16.1.1	<i>Offentlig ansatte</i> .....	99
16.1.2	<i>Udstationeringer fra Danmark</i> .....	99
16.1.3	<i>Familiemedlemmer</i> .....	100
16.2	<i>Det amerikanske socialforsikringssystem – hvad koster det?</i> .....	100
16.2.1	<i>Korte udstationeringer</i> .....	100
16.2.2	<i>Den ansatte bor og arbejder i USA som ikke-hjemmehørende på en af følgende visum-typer: F, J, M, eller Q</i> .....	101
16.2.3	<i>Øvrige situationer</i> .....	101
16.2.4	<i>Udgifter til sociale bidrag</i> .....	102

## **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 indtjeningsmuligheder. Social 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 kan give anledning til særlige vanskeligheder at afgrænse socialforsikringslovgivningen over for den arbejdsretlige lovgivning. Årsagen hertil er, at den arbejdsretlige lovgivning – som for eksempel den danske funktionærlov – kan indeholde bestemmelser om rettigheder i forhold til bestemmelser om eksempelvis sygdom eller barsel. Det følger imidlertid af EU-domstolens praksis, at lovvalget for sådanne bestemmelser skal håndteres efter socialforsikringskoordineringsreglerne, selv om lovvalget for resten af loven håndteres efter de arbejdsretlige lovvalgsregler, jf. EU-domstolens domme i [C-45/90 \(EU:C:1992:236\)](#), [Paletta](#) og [C-327/92 \(EU:C:1995:144\)](#), [Rheinhold and Mahla](#).

Det danske sociale sikringsystem er baseret på bopæl. Personer, som har bopæl i Danmark, har derfor ret til sociale sikringsydelse og kan for eksempel have adgang til 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 og eventuelt deres familiemedlemmer. Visse ordninger kan dog gælde alle, som har bopæl i landet.

### **1.1 Hvad er koordinering af social sikring?**

Både inden for og uden for EU/EØS har hvert land sit eget sociale sikringsystem. 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.

Når personer rejser på tværs af landene, kan de nationale regler kolliderer, således at en person kan risikere enten at kunne få dobbelte sikringsydelse eller slet ikke få ydelser, hvis personen eksempelvis skulle blive syg eller blive 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 (for eksempel folkepension) til et andet land (ret til ydelser og forpligtelser til bidrag).

Inden for betyder EU/EØS-koordineringsreglerne blandt andet følgende:

1. At kun ét lands regler om social sikring kan finde anvendelse ad gangen (eksklusiv effekt) (se endvidere EU-domstolens dom [C-352/06 \(EU:C:2008:290\) Bosmann](#)),
2. At det er obligatorisk for medlemsstaterne at følge de regler, som forordningen udpeger (bindende effekt) (se hertil EU-domstolens dom [2/89 \(EU:C:1990:183\)](#), [Kits van Heijningen](#) samt forordning 883/2004, artikel 5, litra b),
3. Den lovgivning, som udpeges, skal kunne fungere i virkeligheden (praktisk virkningseffekt) (Se EU-domstolens dom [C-196/90 \(C:1991:381\)](#), [De Paep](#)),
4. Den lovgivning, som udpeges, kan ikke undsiges, selv om det ikke giver personen en fordel (uundgåelig effekt) (se EU-domstolens dom i sag [C-160/96 \(EU:C:1998:84\)](#), [Molenaar](#)).

Det op til de enkelte lande at bestemme, hvilke nationale myndigheder, som varetager forskellige forvaltningsopgaver, der knytter sig til koordineringen.

## **1.2 Hvad er baggrunden for koordinering af social sikring inden for EU?**

Baggrunden for at koordinere reglerne om social sikring inden for EU er reglerne om det frie indre marked. Reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed, herunder særligt artikel 45 TEUF ([Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde](#)), sætter rammen for, hvordan koordinering kan finde sted. De koordineringsregler, som findes i EU, skal fortolkes i lyset af reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed og skal fremme bevægeligheden for personer. EU-reglerne fortolkes endegyldigt af EU-domstolen, som har en righoldig praksis om, hvordan reglerne skal forstås inden for rammerne af artikel 45 TEUF.

Inden for EU findes et fælles regelsæt, som koordinerer reglerne om social sikring. Reglerne findes i forordning [883/2004 \(grundforordningen\)](#) og forordning [987/2009 \(implementeringsforordningen\)](#). Grundforordningen indeholder i artikel 11-16 regler om, hvilket lands regler om social sikring som finder anvendelse (lovvalgsregler). Hertil knytter sig implementeringsforordningen, som i artikel 14–21 indeholder nærmere procedureregler for, hvordan grundforordningens bestemmelser skal administreres. EU-reglernes anvendelsesområde er udvidet til også at gælde for EØS-landene ved en særskilt aftale. Ligeledes har Schweiz også tiltrådt reglerne. De individuelle tiltrædelser betyder, at det er vigtigt at være opmærksom på, hvorvidt EØS-landene og Schweiz har tiltrådt de seneste regelændringer. Fra den 1. januar 2015 har både Norge og Schweiz tiltrådt alle væsentlige regelændringer. Når der i det følgende nævnes EU-/EØS-landene, er det derfor ment, at Schweiz også er omfattet.

Reglerne om koordinering af social sikring er vedtaget med den særlige hjemmel i artikel 48 TEUF. Bestemmelsen er indført med Lissabontraktaten i 2009 og giver direkte hjemmel til at koordinere alle områder af social sikring, herunder reglerne for selvstændig erhvervsdrivende. Bestemmelsen har imidlertid ikke direkte virkning, hvorfor EU-forordningerne fortsat skal fortolkes i lyset af artikel 45 om

arbejdskraftens frie bevægelighed, jf. EU-domstolens dom [C-379/09](#), ([EU:C:2011:131](#)), [Casteels](#). Se hertil Frans Pennings i *Common Market Law Review* 49 (2012), side 1787–1798.

Koordineringsreglerne skal tillige ses i lyset af og overholde rammerne for andre frihedsrettigheder, herunder artikel 56 TEUF om den fri udveksling af serviceydelser, jf. EU-domstolens domme i sagerne [C-393/99](#) og [sag C-394/99](#), [Hervein og Lorthiois](#). Koordineringsreglerne skal også fremme og fortolkes i lyset af reglerne om tjenesteydelseernes frie bevægelighed, jf. EU-domstolens domme i [C-35/70](#) ([EU:C:1970:120](#)), [Manpower](#) samt [C-202/97](#) ([EU:C:2000:75](#)), [FTS](#) og [C-404/98](#) ([EU:C:2000:607](#)), [Plum](#).

I [Lissabontraktatens](#) artikel 179ff TEUF findes særlige regler om, at EU har som mål at styrke sit videnskabelige og teknologiske grundlag ved gennemførelse af et europæisk forskningsrum med fri bevægelighed for den universitetsansatte samt videnskabelig og teknologisk viden. I dette øjemed støtter EU samarbejdsbestrebelse, idet EU's forskningspolitik i særdeleshed søger at gøre det muligt for den universitetsansatte samt lønmodtagere og selvstændig erhvervsdrivende generelt at samarbejde frit på tværs af grænserne og for virksomhederne at udnytte mulighederne i det indre marked fuldt ud. Dette sker ved at skabe fri adgang til de enkelte landes offentlige aftaler ved at fastlægge fælles standarder og ved at fjerne juridiske og fiskale hindringer for dette samarbejde. Se hertil [KOM\(2000\)6 endelig](#) samt Rådet for den Europæiske Union, Formandskabets Konklusioner, [7652/1/08 REV 1](#).

Reglerne i Lissabontraktatens artikel 179ff om et frit marked for forskere er benævnt "den femte regel om fri bevægelighed" og er således ikke kun en kompetenceregulering men også en rettighedsregel. Forskere har på den baggrund en helt særlig status i EU-retten. Reglerne har givet anledning til konkrete sager ved EU-domstolen, som afgrænser, hvordan regler (herunder principielt koordineringsregler om social sikring) må indrettes for at fremme forskeres frie bevægelighed, jf. EU-domstolens domme i [sag C-39/04](#) ([EU:C:2005:161](#)), [Laboratoires Fournier](#) og [C-10/10](#) ([EU:C:2011:399](#)), [Kommissionen mod Østrig](#).

Endvidere er der inden for EU vedtaget en særlig [forordning 1231/2010](#), som udvider anvendelsesområdet for koordineringsforordningerne til tredjelandsstatsborgere. Forordningen er vedtaget med hjemmel i artikel 79 TEUF, som er en del af de retlige indre anliggender. Da Danmark har forbehold for dette område, gælder forordningen ikke for Danmark.

### **1.3 Hvad er baggrunden for koordinering af social sikring uden for EU?**

Uden for EU findes der ingen overordnede regler om koordinering af social sikring. Uden for EU findes de almindelige folkeretlige principper i [Wienerkonventionen](#) artikel 31-33. Det enkelte land kan endvidere indgå en aftale om koordinering af social sikring med andre lande.

Danmark har indgået socialforsikringsaftaler med en række lande (2016). Landene er:

- Australien
- De nordiske lande
- Canada
- Chile
- Filippinerne

- Indien
- Israel
- Kina
- Kroatien
- Makedonien
- Marokko
- New Zealand
- Pakistan
- Philippinerne
- Quebec
- Schweiz
- Tyrkiet
- USA

#### **1.4 Hvor finder jeg yderligere materiale om koordinering af social sikring?**

Yderligere materiale om koordinering af social sikring kan findes her:

[Vejledning 9228 af 23. maj 2013 om Generel introduktion og fælles regler](#)

[Vejledning 9229 af 23. maj 2013 om forordning 883/2004 – Lovvalg](#)

[Officielle EU-dokumenter](#), som knytter sig til forordning 883/2004, herunder [den praktiske vejledning EUR-lex](#), som er den officielle adgang til EU-lovgivning, herunder den senest konsoliderede forordning 883/2004 og [forordning 987/2009](#).

[CVRIA](#), som er EU-domstolens officielle side.

[Borger.dk](#), der giver adgang til de socialforsikringsoverenskomster, som Danmark har indgået.

## GENERELT OM KOORDINERING INDEN FOR EU

### 2. Hvad er betingelserne for at kunne anvende EU-reglerne om social sikring?

For at kunne anvende EU-reglerne om social sikring inden for EU skal en række betingelser være opfyldt. Betingelserne er:

- a) Situationen skal være omfattet af forordningernes personelle anvendelsesområde.
- b) Situationen skal være omfattet af forordningernes geografiske anvendelsesområde.
- c) Situationen skal indeholde et grænseoverskridende moment.

#### 2.1 Hvilke personer er omfattet af forordning 883/2004?

I det følgende afsnit beskrives, hvilke personer som er omfattet af forordning 883/2004. Det skyldes, at forordningen ikke omfatter alle personer. Det er vigtigt at få afklaret, hvorvidt forordningen overhovedet finder anvendelse på personen, idet dette indledede skridt får betydning for, hvilke internationale regler som skal anvendes. Falder en person uden for forordningens personelle anvendelsesområde, finder forordningens lovvalgsregler ikke anvendelse på personen. Man skal være opmærksom på, at der gælder særlige forhold for Danmark, se nedenfor.

Forordningerne stiller krav om, at personen skal være statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz, for at forordningen skal kunne anvendes på personen. Har personen dobbelt statsborgerskab, er det tilstrækkeligt, at blot ét af disse statsborgerskaber er et EU-statsborgerskab (EU, EØS samt Schweiz). [Forordning 1231/2010](#) udvider anvendelsesområdet for forordningerne til også at gælde 3. lands statsborgere. Irland, Storbritannien og Danmark har imidlertid forbehold for sådanne regler. Irland og Storbritannien har tiltrådt forordning 1231/2010, mens Danmark ikke har tiltrådt reglerne. Danmark vil derfor ikke være bundet af forordningerne, når situationen vedrører en person, som ikke er statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz. Reglerne gælder for 3. landsstatsborgere ift. Irland og Storbritannien.

Det er omdiskuteret, hvorvidt forordningen vil binde andre medlemsstater iht. forordning 1231/2010, når situationen indeholder omstændigheder, der vedrører Danmark. (Dette skyldes, at selv om Danmark har forbehold, kan forbeholdet ikke påberåbes af andre lande, se hertil diskussionen i Frans Pennings, *European Social Security Law*, 5th Edition, Intersentia 2010, side 41f.) Forholdet kan blive relevant, når der skal søges ydelser uden for Danmark, idet det er uklart, om andre lande har pligt til at tage forhold, som finder sted i Danmark, i betragtning. Pennings præsenterer følgende eksempel:

*An interesting question is what the position of Denmark is in this respect. It is clear, of course, that a third-country national cannot invoke the Regulation if he or she first works in Belgium and then moves to Denmark, in order to have periods of insurance aggregated. However, what about the reverse situation? If he or she moves to Belgium, can he or she have his or her Danish periods added to the Belgian ones? Or, even more basically, suppose that he or she wishes to invoke the Regulation since benefit is refused because of nationality, and he or she was first in Denmark, can this person invoke Regulation 859/2003? Or does the period in Denmark not count for the condition that the facts must not be limited to one Member State?*

Det er omdiskuteret, om det er et krav, at personen har bopæl inden for EU for at kunne bruge forordningerne. Enkelt-sager fra dansk praksis har udtalt, at dette er et krav, se hertil Pensionsstyrelsens afgørelse af den 12. november 2012, hvori Styrelsen udtalte vedrørende en person med bopæl på Færøerne:

*"Reglerne om social sikring i EF-forordning 883/2004 forudsætter, at man har bopæl i et EØS-land eller Schweiz. Derfor kan man ikke anvende disse regler for dig. "*

Retsteorien har, med henvisning til EU-domstolens dom af den 3. april 2008 i sag [C-331/06 \(EU:C:2008:188\)](#), *Chuck*, imidlertid tøvende konkluderet, at dette ikke er et krav, jf. Gijsbert Vonk, *Social Security Rights of Migrants: Links between the Hemispheres* som optrykt i *Social Security and Migrant Workers – Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms*, Klüwer 2014, side 54.

Den Administrative Kommission har i sin [praktiske vejledning af december 2013](#) også berørt spørgsmålet. Heraf fremgår det af side 33 (engelsk version):

*"In the situation where an EU national resides in a third country but works as a flight or cabin crew member from a home base in a Member State, that Member State shall be competent for his/her overall activities within the EU."*

Yderligere kommenterer til den praktiske vejledning (december 2013, engelsk version) på side 42:

*"This place of residence does not necessarily have to be within the territorial scope of application of the Regulations, i.e. it may also be in a third country (e.g. in the case of a business representative or another itinerant worker with a permanent address in a third country, who travels for business purposes in different Member States, but returns in the intervals between his or her tours to his or her home country"*

Citaterne peger i retning af, at kravet om bopæl inden for EU næppe kan opretholdes.

## **2.2 Hvilket geografisk område gælder forordning 883/2004 for?**

I det følgende beskrives, hvilket geografisk anvendelsesområde forordning 883/2004 finder anvendelse på. Helt overordnet skal forordningen forstås som et koordineringsinstrument mellem EU-landene. Det vil sige, at forordningen kun er relevant, hvis EU-landene kan bestemme over situationen. Er den faktuelle situation således, at EU-landene ikke kan bestemme over situationen – EU-landene har ikke folkeretlig jurisdiktion – finder forordningen ikke anvendelse. Der kan ikke gives et kortfattet svar på, hvilke situationer der omfattes, men generelt handler det om situationer, som finder sted inden for EU, eller som har en tilstrækkelig tilknytning til EU.

Forordningens regler binder EU-landene over for hinanden og binder ikke 3. lande (dvs. ikke EU-lande). Eksempelvis vil en dansk universitetsansat, som bor i Sverige, og som arbejder i forskellige EU-lande, være omfattet af forordningen.

Det følger yderligere af fast praksis fra EU-domstolen, at den omstændighed, at en person udfører arbejdet uden for EU, ikke er en hindring for at anvende koordineringsreglerne, jf. eksempelvis EU-domstolens dom i [C-60/93 \(EU:C:1994:271\)](#), *Aldewereld*. Domstolen har således udvidet forordningens anvendelsesområde til også at gælde ekstraterritorialt. Det vil sige, at forordningen vil – efter nærmere betingelser – kunne gælde for en person, der bor i Holland, og som er ansat af en tysk arbejdsgiver til at udføre arbejdet uden for EU.

Aldewereld-dommen omhandler en hollandsk statsborger, som boede i Holland, da han blev ansat i en virksomhed med hjemsted i Tyskland, som straks udsendte ham til Thailand, hvor han arbejdede i 1986. På den baggrund opstod der uklarhed om, hvorvidt både Holland og Tyskland kunne opkræve sociale bidrag af den løn, som var optjent i Thailand. Såfremt forordningen fandt anvendelse, var en sådan dobbeltopkrævning ikke tilladt. Domstolen udtaler herom:

*Det fremgår af Domstolens praksis (jf. navnlig dom af 12.7.1984, sag [237/83](#), (EU:C:1984:277) *Prodest*, Sml. s. 3153, præmis 6), at den blotte omstændighed, at en arbejdstagers virksomhed udøves uden for Fællesskabets område, ikke er tilstrækkelig til at udelukke, at fællesskabsreglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed finder anvendelse, såfremt arbejdsforholdet dog har en tilstrækkelig snæver forbindelse med Fællesskabets område. I et tilfælde som det foreliggende består denne forbindelse i den omstændighed, at fællesskabsarbejdstageren er blevet ansat i en virksomhed i en anden medlemsstat og derfor er blevet tilsluttet denne stats sociale sikringsordning.*

EU-domstolens praksis er senest blevet gentaget af EU-domstolens dom [C-60/93 \(EU:C:2012:328\)](#), *Bakker*, præmis 28.

EU-domstolens praksis på dette område kan dog give anledning til vanskeligheder blandt nationale myndigheder. Pensionsstyrelsens afgørelse af den 10. februar 2012 om en norsk statsborger, der blev udsendt til at arbejde i Thailand, peger i retning af, at EU-domstolens praksis på området nyder lille anerkendelse i dansk praksis. Det fremgår af afgørelsen:

*Vi har lagt vægt på, at du skal arbejde i Thailand, som er uden for anvendelsesområdet for koordineringsregler i [EF-forordning 1408/71](#).*

*Blanket E101DK er dokumentation for social sikring inden for EU-/EØS området og Schweiz og kan ikke anvendes over for thailandske myndigheder med henblik på at dokumentere, at du er omfattet af danske regler om social sikring.*

*Derudover kan vi tilføje, at der mellem Danmark og Thailand ikke er indgået overenskomst om social sikring.*

*Om du kan forblive omfattet af danske regler om social sikring skal afgøres efter de nationale danske regler, og Pensionsstyrelsen har ikke kompetencen til at træffe denne afgørelse.*

*Rådets Forordning (EØF) Nr. 1408/71 af den 14. juni 1971 om koordinering af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der*

*flytter inden for Fællesskabet. Europæisk Fællesskab inkluderer ikke Thailand. (Citatet er korrekt gengivet på trods af manglende syntaks).*

*Anvendelse af bestemmelser i EF-forordning 1408/71, Afsnit II er begrænset til EU-medlemslande samt Norge, Liechtenstein, Island og Schweiz og indeholder ikke særlige bestemmelser om udvidelse af geografisk anvendelsesområde.*

EU-domstolens praksis vedrører under alle omstændigheder kun forholdet mellem et EU-/EØS-land og ikke forholdet til 3. lande. Det er samtidig altid en forudsætning, at de øvrige betingelser er opfyldt, herunder at der foreligger et grænseoverskridende moment, se hertil EU-domstolens dom [C-95/99 EU:C:2001:532](#), *Khalil*, præmis 69.

For en nærmere gennemgang af EU-domstolens praksis om ekstraterritorial virkning, se Gijsbert Vonk, *Social Security Rights of Migrants: Links between the Hemispheres* som optrykt i *Social Security and Migrant Workers – Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms*, Klüwer 2014.

På baggrund af den usikkerhed, som dansk myndighedspraksis giver, kan det være vanskeligt at håndtere ekstraterritoriale sager. Vejledende herfor er dog, at EU-domstolens praksis fortsat udtrykker gældende ret, men at det ikke kan garanteres, at den danske myndighed vil følge denne. Derudover vil det i den enkelte situation være uklart, hvordan udenlandske myndigheder vil anskue situationen. En ansøgning om lovvalg på baggrund af EU-domstolens praksis om ekstraterritorial virkning bør derfor være ledsaget af en udførlig beskrivelse af, hvilke retlige og faktiske forudsætninger ansøgningen bygger på.

Spørgsmålet om, hvilke betingelser der stilles for, at situationen er inden for EU-rettens geografiske anvendelsesområde, er under udvikling, se hertil Joanne Scott i *The New EU “Extraterritoriality”*, *Common Market Law Review* 51: 1343–1380, Intersentia, 2014.

### **2.3 Hvornår er der tale om et grænseoverskridende moment?**

I det følgende beskrives, hvornår forordning 883/2004 finder anvendelse, fordi der er tale om et grænseoverskridende moment. Betingelsen om, at der skal foreligge et grænseoverskridende moment, er en almindelig betingelse for anvendelse af EU-retten og gælder derfor også for forordning 883/2004. Baggrunden for betingelsen er, at EU-retten løser situationer mellem to eller flere EU-lande. Hvis ikke to eller flere EU-lande er involveret i problemstillingen, finder forordningen ikke anvendelse. Vejledende for, om to eller flere EU-lande er involveret i situationen, er, hvorvidt to eller flere EU-lande har eller kunne have jurisdiktion, dvs. kompetence til at regulere situationen.

Der stilles formentlig lave krav til, hvornår der er tale om en grænseoverskridende situation, så længe blot ét af de momenter, som er relevante i reguleringen af personens sociale sikring, kan henregnes til forskellige medlemsstater.

Blandt de forhold, som altid er relevante for, om der foreligger en grænseoverskridende situation, er blandt andet:

- Statsborgerskab
- Bopæl
- Arbejdsgivers hjemsted eller forretningssted
- Stedet for arbejdets udførelse

Kan et eller flere af ovenstående momenter henregnes til forskellige EU-lande, foreligger der et grænseoverskridende moment.

EU-domstolen har i dom [C-212/06 \(EU:C:2008:178\) \*Gouvernement de la Communauté française og Gouvernement wallon mod Gouvernement Flamand\*](#) taget stilling til, at den omstændighed, at en person ikke fysisk havde bevæget sig, men havde et statsborgerskab i en anden EU-medlemsstat, i sig selv var tilstrækkeligt til, at der forelå en grænseoverskridende situation.

Der er ikke tale om et grænseoverskridende moment, hvis forholdene kun vedrører ét EU-land samt ét eller flere ikke EU-lande, jf. EU-domstolens dom [C-95/99 \(EU:C:2001:532\), \*Khalil\*](#), præmis 69.

EU-domstolen har i en række nyere domme fundet, at EU-retten også kan finde anvendelse efter nærmere betingelser, selv om der ikke foreligger en grænseoverskridende situation. Denne praksis er dog kontroversiel og vil formentlig ikke – eller i meget begrænset omfang - blive accepteret af nationale myndigheder, se hertil Alina Tryfonidou, *Redefining the Outer Boundaries of EU Law: The Zambrano, McCarthy and Dereci trilogy*. European Public Law 18, no. 3 (2012): 493–526. Kluwer Law International BV, 2012.

### **3. Generelle grænsedragninger og begreber - EU-reglernes anvendelse på universitetsansatte**

Nedenfor er beskrevet en række almindelige grænsedragninger, som overordnet sætter rammerne for, hvilke koordineringsregler om social sikring, som skal anvendes. Grænsedragningerne har betydning for håndteringen af reglerne om social sikring for internationale universitetsansatte.

#### **3.1 Hvad er en indstationeret og en udstationeret universitetsansat?**

EU-Forordning 883/2004 om koordinering af social sikring indeholder i artikel 12, stk. 1, en særlig regel om udstationering af medarbejdere og i artikel 12, stk. 2, er en særlig regel om udstationering af en person, som er selvstændig erhvervsdrivende. Når en person er omfattet af disse regler, betegnes personen almindeligvis som udstationeret.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at der i reglerne ikke sondres mellem indstationering og udstationering, idet den sondring ikke er relevant. En udstationeret person er således også en indstationeret person i forordningens forstand, idet en indstationering er en udstationering anskuet fra modtagerens synsvinkel.

Universiteterne anvender typisk udtrykket »indstationering« ved det tilfælde, hvor der sker ansættelse på det danske universitet af en udlænding/udefrakommende medarbejder. Ansættelsen på det danske

universitet kan være medarbejderens eneste ansættelse eller hovedbeskæftigelse. Men der kan også være tale om den situation, hvor medarbejderen er ansat på et udenlandsk universitet, og har sabattical derfra med hel/delvis løn, og under denne sabattical ansættes ved et dansk universitet og/eller gæster universitetet (uden ansættelse) i en periode.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at det indstationeringsbegreb, som anvendes i universitetsverdenen, ikke er sammenfaldende med det udstationeringsbegreb, som anvendes inden for koordinering af social sikring.

I det følgende er koordineringsreglerne beskrevet, og de begreber, der knytter sig til regelsættet, er anvendt. Det betyder, at der kan være tilfælde, hvor der faktisk sker en indstationering i den betydning, som er anvendt i universitetsverdenen, uden at der er tale om en udstationering i forordningens forstand.

### **3.2 Hvad skal man være særligt opmærksom på ved udstationering af universitetsansatte?**

Universitetsansatte (og i særdeleshed forskere) giver anledning til helt særlige problemstillinger ift. koordinering af social sikring. Problemstillingerne opstår særligt, fordi koordineringsreglerne om social sikring ikke er specifikt designet til at håndtere hypermobile medarbejdere, dvs. medarbejdere, som hyppigt ændrer arbejdsland.

På EU-niveau har særligt den fri bevægelighed for forskere derfor givet anledning til særlige overvejelser. Forskeres rettigheder i forhold til fri bevægelighed er blevet gjort til genstand for særlig analyse både blandt myndigheder samt i retsvidenskaben.

En række særlige forhold for forskere er blevet fremhævet af Paul Schoukens i *Explicit Competence to Coordinate Social Security of Highly Mobile Workers – The Case of the Moving Researchers in the EU*, som optrykt i Pravnik, nr. 5-6, 2012. I uddrag fremhæver forfatteren følgende:

*The coordination regulations still reflect the one-time migration*

- *The EU coordination regulations were developed mainly considering the social reality of the (long-term) migration of blue collar workers (from poorer regions of the EU to the more industrialised). Yet the reality of the mobile researcher is more complex: there are of course researchers who make a final decision to continue their career in another EU country. Most researchers, however, will go for a limited number of months or years to another country, followed by a period back home or by moving to yet another country.*

[...]

*If the basic rule does not seem fit to deal with this situation, which exception should we then apply? The rule on posting, meaning that the researcher is to be sent out by an employer to work temporarily in another state (article [12] Regulation 883/2004). But whom do we consider as employer in a situation of transmigration? Another exception is the rule applicable*

*in the situation where a person works simultaneously in different countries (article 13 Regulation 883/2004). But to apply this rule one has to specify as well whether the person works for one or more employers, and furthermore to what extent the person is performing a substantial amount of work in his country of residence. Elements such as the employer of the researchers, research work and country of residence are not always easily to define in the case of highly mobile researchers (see also below). How to delineate exactly e.g. the research activities that have to indicate whether a sufficient amount of them is performed in the country of residence? Apart from these application problems it is not always evident to differentiate between these two designation rules: when should one apply posting, and when the rule on performance of simultaneous activities? In situations of transmigration as described above it becomes quite difficult to strike the difference.*

#### *Place of (research) work (principle of lex loci laboris)*

- *Research itself is an activity which may be linked to a specific place (lab, site, etc.), but which is more and more done in multinational teams that carry out their research in multiple countries. Networks of researchers operating in various parts of Europe, or even globally, have an active interchange of ideas and indeed work together although they may never meet in person. Moreover, some research may be linked to a certain place, but specifically not within the country of the employer. An archaeologist, for instance, may do excavations in Greece, while being employed by a Swedish research institute and the project being financed by an international research institute having its European offices in France. Again, the current coordination regulations do provide solutions for such situations, but these are often very complex as concrete realities were not fully considered at the time they were developed. The designation rules start from the logic that the place where a person (physically) works is indicating the competent state (principle of lex loci laboris as enshrined in article 11 Regulation 883/2004). This somewhat archaic approach of physical labour conflicts with the realities of today where quite some researchers work from places, that are remote from the employer, the commissioner of the research and sometimes even from the research team.*

#### *Who is the (research) employer?*

- *The traditional assumption that a tenured professor will continue to work in the same tenured post for the rest of his career creates particular problems. For example, transitions to other universities, research institutions or private employers do often conflict with the assumption applied by the national legislator that the researcher is nominated in one public research institution (the professor nominated in the university). Problems may also emerge when the source of the research funding changes, as a result of which it may be rather difficult for the researcher to identify who is to be considered as his employer (for social law). The latter though is important if a posting construction is set-up: during the posting the researcher should keep a bond with his employer (article [12] Regulation 883/2004). When performing simultaneous activities it is similarly important to know whether one works for one or more employers (article 13 Regulation 883/2004).*

[...]

### *Third-country researchers*

- [...]

*The EU coordination mechanisms only deal with intra-European mobility; the social security status of someone coming to the European Research Area from outside Europe will be defined by the bilateral arrangements, if they exist, between the country of origin and the EU country s/he is moving to. If, however, such researchers, once in Europe, want to go and work elsewhere in what is presented to them as the European Research Area, they are faced with major complications. Their situation will then be governed in the best case by two bilateral treaties (country of origin and EU states involved) and the EU regulations. It goes without saying that this will complicate things; moreover the application of a multitude of coordination instruments may even endanger the eventual entitlement to the social security benefits that the researcher built up during his career.*

Yderligere nævner J. Berghman og D. Pieters i *Social Security, Supplementary Pensions and New Patterns of Work and Mobility: Researchers' profiles*, udarbejdet for Europa-Kommissionen, 2010, følgende grundlæggende udfordringer ved mobile universitetsansatte:

#### *Basic Problems*

*We have identified three basic problems which hamper the mobility of researchers: the variety of researcher statuses held by the researchers, the problem of the "short period" and "frequent" character of the mobility and the problem of a group of researchers, often young researchers who end up without social insurance.*

##### *2.1. The variety of researchers' statuses*

*The social security statuses held by researchers throughout Europe are determined on the national level by the Member States and can vary from employed person, selfemployed person, civil servant to student. Questions are raised especially as to the position of the doctoral students, the young (early stage) researchers and post-doctoral researchers with fellowships or scholarships, as they sometimes even end up without social insurance because of their often specific status.*

[...]

##### *2.2. The problem of the length and frequency of the researchers' mobility*

*It is clear that the applicable legislation is not adapted to the "frequent" and "short term" mobility character of the researcher's career path.*

*Insured researchers moving from one country to another do this frequently for shorter periods of time, therefore when applying Regulation 883/04 one will have frequent changes in the applicable legislation and thus a frequently changing social security position which is also for the administration not always evident. It is often in the interest of the mobile researcher, as it is for any highly mobile person, that the applicable social security law does not change too often.*

[...]

### 2.3. Uninsured mobile researchers

*Solving the applicability issues of the EU social security coordination rules does not solve the problem of those researchers (often early stage researchers, researchers with scholarship or study grants not subject to social insurance) who have another professional employment status other than that of employee, self-employed person or civil servant and who are uninsured when taking on a research job in another country. They are not covered by Regulation 883/04 and thus no solutions will be found here.*

De ovennævnte områder vanskeliggøres tillige af, at reglerne kan blive fortolket forskelligt af myndigheder i forskellige EU-lande. Det er derfor ikke sikkert, at de løsninger, som eventuelt kan findes på forskellige fortolkningsproblemer hos den danske myndighed, vil blive accepteret af eksempelvis den britiske eller svenske myndighed.

Områderne fremhæver en række af de udfordringer, som et dansk universitet må forholde sig til ved ansættelse af en international forsker. Det er imidlertid også nævneværdigt, at reglerne om koordinering af social sikring giver en række løsningsmuligheder. Løsningsmulighederne er dog ikke altid teknisk ukomplicerede.

Nedenfor er nærmere beskrevet en række af de vanskeligheder, som skitseres i ovenstående citat.

Det vedrører generelt:

- Sondringen mellem EU-reglerne og regler uden for EU
- Regulering af universitetsansatte fra ikke-EU-lande
- Sondringen mellem offentlig ansat, privatansat, selvstændig erhvervsdrivende og studerende
- Sondringen mellem reglerne om udstationering og reglerne om arbejde i flere lande
- De nærmere regler, som bestemmer stedet for arbejdets udførelse
- Den nærmere definition af arbejdsgiveren

### **3.3 Hvilke muligheder er der overordnet for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring?**

Mulighederne for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring afhænger af, hvorvidt der findes internationale regler, som kan finde anvendelse for den universitetsansattes situation.

Såfremt der findes internationale regler, er det almindeligt, at reglerne indeholder særlige bestemmelser for offentlig ansatte og for udstationerede medarbejdere. Herunder kan der findes regler om personer, der arbejder i flere lande. For Danmarks vedkommende kendes sådanne regler særligt inden for EU/EØS. Der er derfor god grund til indledningsvist at sondre mellem, hvorvidt udstationeringen sker til et land inden for EU/EØS, eller om den universitetsansatte skal udstationeres til et land uden for EU/EØS.

Typisk stiller internationale regler krav om enten dansk eller EU/EØS-statsborgerskab. Såfremt den universitetsansatte ikke har et EU-statsborgerskab, kan dette begrænse reglerens anvendelse væsentligt, og derfor bør den universitetsansattes situation behandles selvstændigt. Se derfor det særlige afsnit om udstationering af de universitetsansatte, der ikke er EU/EØS-statsborgere.

### **3.4 Forholdet mellem udstationering og arbejde i flere lande**

I det følgende beskrives reglerne for, hvordan der sondres mellem udstationering og arbejde i flere lande. Problemstillingen vil typisk knytte sig til den situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere i en midlertidig periode.

Når den universitetsansatte udstationeres midlertidigt, bør det – som altid – undersøges, hvorvidt den universitetsansatte også udfører andre erhverv, dvs. om han/hun er ansat i andre stillinger.

Årsagen hertil er, at reglerne er uklare i forhold til, nøjagtig hvornår et arbejdsmønster skal håndteres efter udstationeringsreglerne eller reglerne om arbejde i flere lande. Såfremt udstationeringsreglerne finder anvendelse, vil den universitetsansatte være omfattet af hjemlandets regler (det vil sige det land, som den universitetsansatte er udsendt fra). Der kan ikke siges noget generelt om, i hvilket land den universitetsansatte vil være socialforsikret efter reglerne om arbejde i flere lande, men i flere tilfælde kan den universitetsansatte være omfattet af dansk social sikring, fordi den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark.

Sondringen mellem udstationeringsreglerne og reglerne om arbejde i flere lande er reguleret af forordning 987/2009, artikel 14, stk. 7. Bestemmelsen foreskriver, at såfremt forholdet er varigt, er der tale om arbejde i flere lande. Såfremt arbejdet udføres ad hoc eller midlertidigt, skal udstationeringsreglerne i artikel 12 anvendes. Reglen er ikke særlig klar og må under alle omstændigheder læses under den forudsætning, at den kun finder anvendelse, såfremt sondringen faktisk er aktuel, dvs. at alle udstationeringsbetingelserne er opfyldt, samt at betingelsen for at anvende reglerne om arbejde i flere lande ligeledes er opfyldt.

EU-domstolen har i en række domme indirekte forholdt sig til sondringen. EU-domstolen synes at følge en fast praksis om, at udstationeringsreglerne altid overvejes først. Efterfølgende, dvs. når det er fastslået, at udstationeringsreglerne ikke kan finde anvendelse, efterprøver domstolen reglerne om arbejde i flere lande, jf. EU-domstolens domme i sagerne [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), [Banks, 8/75 \(EU:C:1975:87\)](#), [Foot-Ball Club d'Andlau, 13/73 \(EU:C:1973:92\)](#), [Hakenberg, C-425/93 \(EU:C:1995:37\)](#), [Calle Grenzshop](#) og [C-115/11 \(EU:C:2012:606\)](#), [Format](#).

Se yderligere hertil F. Pennings, *Social Security Law*, Intersentia, 2010, side 109:

*The Regulation does not clearly define when a situation of posting becomes a situation where a person normally works in two Member States for the same employer. If the period of work in the host State is interspersed with intervals during which he or she works in the State of origin, it can, at a certain moment, be said that he or she normally works in two countries.*

*Also the approach of the Court in this situation is not clear yet. From the scarce case law, we could conclude that it must first be established whether in a given situation the posting criteria are satisfied. Only if these criteria are not satisfied, it has to be considered whether Article 13 (working in two countries) applies. For example, if a person starts to work in another Member State for a period longer than twenty-four months, we cannot call this 'posting', and we can go immediately to Article 13.*

Se yderligere om sondringen mellem udstationering og arbejde i flere lande: Oxana Golynger, *Ubiquitous Citizens of Europe: The Paradigm of Partial Migration*, Intersentia, 2006, side 161f; E. Sarai, *Arbejdsgiveravgift og grenseoverskridende arbejdsforhold*, Gyldendal, 2012, side 258ff; P. Schoukens og D. Pieters, *The Rules Within Regulation 883/2004 for Determining the Applicable Legislation*, European Journal of Social Security, Volume 11, Nr 1-2, Juni 2009, side 110ff.

Det har tillige været drøftet, hvilken valgfrihed der er ved anvendelse af udstationeringsreglerne, se hertil [Y. Jorens og J. Hajdú, European Report 2009, TrESS](#), side 14. EU-domstolen har i sag [C-103/13, \(EU:C:2014:2334\) Somova](#), præmis 55, endeligt afvist, at lovvalgsreglerne indeholder en valgfrihed for den universitetsansatte. Hvis den universitetsansatte opfylder de objektive udstationeringsbetingelser, er den universitetsansatte socialforsikret i hjemlandet (det vil sige det land, som den universitetsansatte er udsendt fra).

### **3.4.1 Hyppige spotrejser**

Ét af de tilfælde, som giver anledning til fortolkningsvanskeligheder, er når den universitetsansatte har løbende hyppige spotrejser.

Med spotrejse menes enkeltstående sporadiske/ad hoc rejser. Eksempler på sådanne kunne være tjenesterejser for at deltage på en konference eller en tjenesterejse for at holde et foredrag.

I sådanne tilfælde er det uklart, om hver enkelt spotrejse skal anses for en kort udstationering, eller om forholdet skal ses samlet og derved afgøres efter reglerne om arbejde i flere lande.

Det følger af [afgørelse A2](#) fra den Administrative Kommission, punkt 3. a), at udstationering til et nyt land i sig selv afbryder en udstationeringsperiode.

Problemstillingen er særligt behandlet i forhold til universitetsansatte/forskere i J. Berghman og P. Schoukens i *The Social Security of Moving Researchers*, Acco, 2011, side 47f:

#### *Distinguishing between posting and simultaneous activities*

*In the past, it was quite difficult to distinguish between posting and simultaneous activities in different countries. Now, Art. 14 (7) of the Implementation Regulation 987/09 makes things a bit clearer by mentioning criteria which can be helpful to distinguish between situations of posting and simultaneous activities: The duration of activity and its' character as permanent, as ad hoc or as temporary nature are important criteria. Another important criterium mentioned in Art. 14 (7) of the Implementation Regulation is the place of work as defined in the employment contract. An overall assessment of all the relevant facts and criteria has to be made.*

*Taking this into consideration, quite a few of the open questions regarding researchers performing research activities abroad can be answered. For example: In many universities many members of the university staff travel on a very frequent basis (to give talks, present papers, do consultancy or research). These activities have an “ad hoc” or “temporary” character (despite the fact that they take place quite often, they still have a temporary character!). In addition, usually the place of work as defined in the employment contract is the university/institution in the home country. Therefore, after making an overall assessment, the posting provisions (Art. 12 Regulation 883/04) (and not the provisions on the simultaneous activities) will probably be applicable in most cases. Especially in cases of researchers the posting condition “performing work on behalf of the employer” must be interpreted broadly – the nature of research work is a totally different to the one of construction workers, for instance. In case of researchers, the employer very often does not give any “work instructions” at all (on the contrary, the freedom of research plays a major role in many countries) – but the work performed can still be considered as “performed on behalf” of the employer (university, research institution, etc.). This interpretation also goes in accordance with the Decision No A2 of the Administrative Commission for the coordination of social security systems of 12 June 2009. This decision stipulates that “the work shall be regarded as being performed for the employer of the sending State if it has been established that this work is being performed for that employer and that there continues to exist a direct relationship between the worker and the employer that posted him”.*

*If, on the other hand, in the employment contract it is explicitly mentioned that the place of work is in not in one, but in two Member States (Member State A and Member State B), this would be a strong evidence for the simultaneous pursuit of activities in two Member States and thus for the application of Art. 13 Regulation 883/04.*

Fra dansk praksis kan nævnes Ankestyrelsens afgørelse af den 10. juni 2013. Afgørelsen vedrørte en CEO i en dansk virksomhed. CEO'en havde hyppige spotrejser til en række lande i løbet af en tidsbegrænset periode, hvori han var ansat som CEO. På trods af, at perioden i sig selv var tidsbegrænset, afgjorde Ankestyrelsen, at der var tale om arbejde i flere lande. Ankestyrelsen knyttede følgende bemærkning:

*PwC har i klagen henvist til adskillige EU-domme og blandt andet anført, at udstationeringsreglen må overvejes først, og dernæst reglen om arbejde i flere lande.*

*Det oplyste kan efter vores opfattelse ikke føre til et andet resultat.*

Med Ankestyrelsens afgørelse er det uklart, hvordan ovennævnte citat om universitetsansatte/forskere vil blive vurderet af danske myndigheder. Generelt set er reglerne om sontringen mellem udstationeringsreglen og reglen om arbejde i flere lande i bevægelse. Dansk myndighedspraksis vil muligvis udvikle sig i fremtiden.

### **3.4.2 Parallel udstationering**

EU-domstolen har tillige anerkendt, at udstationeringsreglerne og reglerne om arbejde i flere lande kan anvendes samtidigt, hvorved der fremkommer en »parallel« udstationering. Dette vil eksempelvis være tilfældet, såfremt den universitetsansatte arbejder *permanent* som selvstændig erhvervsdrivende i

hjemlandet samt ét yderligere EU-land og i denne sammenhæng er socialforsikret i hjemlandet (i henhold til reglerne om arbejde i flere lande). Såfremt den universitetsansatte antages til at varetage en tidsbegrænset opgave i Danmark, vil dette kunne blive anset som en udstationering og er ikke nødvendigvis arbejde i flere lande. Synspunktet er blevet præsenteret for EU-domstolen af Europa-Kommission i Generaladvokatens forslag til afgørelse i sag [C-425/93 \(EU:C:1995:37\)](#), *Calle Grenzshop*, punkt 17, hvoraf fremgår:

*Ifølge Kommissionen kan der principielt tænkes at foreligge udsendelse også i tilfælde af beskæftigelse i flere stater som forudsat i artikel 14, stk. 2, nemlig ved udsendelse til en tredje stat, som ikke er den stat, i hvilken den ene eller den anden sædvanlige beskæftigelse udøves. Til støtte for denne antagelse henviser Kommissionen til forholdet mellem artikel 14, stk. 2, og den trinlavere artikel 13, stk. 2, efter omstændighederne sammenholdt med artikel 14, stk. 1.*

Retsforståelsen er tillige behandlet af EU-domstolen i dom af den 30. marts 2000 i sag [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), *Banks*, præmis 22, 2. punkt, hvoraf fremgår:

*I denne artikel betegner ordene »selvstændig beskæftigelse« nemlig den beskæftigelse, den pågældende person normalt har på en eller flere medlemsstaters område, og ikke den lejlighedsvis ydelse, der udføres uden for den eller disse stater.*

Domstolen synes med den afsluttende formulering »eller disse stater« at have godkendt muligheden for »parallel« udstationering.

Sondringen mellem udstationering og arbejde i flere lande kan give anledning til usikkerhed blandt myndigheder i EU-landene, og det er ikke sikkert, at den enkelte myndighed anvender den ovennævnte fremgangsmåde i det konkrete tilfælde.

Som beskrevet i afsnit 3.3 kan afgørelsen af lovvalget afhænge af, hvordan og til hvilken myndighed ansøgningen indsendes. Det er derfor anbefalelsesværdigt, at universitetet overvejer, hvordan ansøgningen om A1 håndteres, fordi det kan få praktisk betydning for afgørelsen om lovvalget. Det vil derfor ikke altid være korrekt at sende ansøgningen til Udbetaling Danmark.

Se afsnit 6.2.1, hvor der findes et eksempel på en parallel udstationering.

### **3.5 Hvornår er det relevant at overveje udstationeringsreglerne frem for reglerne om offentlig ansættelse?**

Selv om den universitetsansatte er ansat ved en dansk offentlig institution og dermed som udgangspunkt er omfattet af dansk social sikring, kan der opstå situationer, hvor reglen alligevel ikke kan anvendes. Sådanne situationer kan særligt være:

1. Den universitetsansatte er parallelt med ansættelsen hos det danske universitet også offentlig ansat i et andet EU-land.

Såfremt den universitetsansatte har en parallel ansættelse som offentlig ansat, eksempelvis som universitetsansat ved et svensk universitet vil reglerne om arbejde i flere lande for lønmodtagere finde anvendelse. Parallelt hermed vil det danske universitet kunne udstationere lønmodtageren til et tredje EU-land, eksempelvis Sverige.

2. Den universitetsansatte bliver ikke anset som lønmodtager, fordi ansættelsesforholdet er for løst.

Dette kan være tilfældet, selv om ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst. I et sådan tilfælde vil reglerne om udstationering af selvstændige muligvis kunne fastholde personen under dansk social sikring.

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

Der gælder forskellige regler, når der skal sondres mellem, om den universitetsansatte er offentlig ansat, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller studerende.

Forholdet vanskeliggøres tillige af, at lande har forskellige ordninger for, hvordan den universitetsansatte er tilknyttet et universitet. For yngre universitetsansatte/Ph.d.-studerende kan der være forskel på, om disse har en egentlig ansættelse eller i modsat fald bliver anset for studerende. For seniorforskere kan der være forskel på, om disse bliver tilknyttet ved en ansættelseskontrakt, eller om forskeren anses for selvstændig erhvervsdrivende.

EU/EØS-reglerne sonderer overordnet set mellem de fire grupper således:

1. *Offentlig ansat.* En universitetsansat bliver anset for offentlig ansat, hvis dette følger af reglerne i det land, hvortil den offentlige institution hører.
2. *Lønmodtager.* En universitetsansat er lønmodtager, hvis det følger af det lands socialforsikringslovgivning, hvor arbejdet udføres, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra a. Det er således ikke hjemlandets regler (det vil sige det land, som den universitetsansatte er udsendt fra), der fastlægger lønmodtagerstatus, men arbejdslandets regler. Når den universitetsansatte arbejder i flere lande, skal reglerne i hvert arbejdsland undersøges for at kortlægge, om den universitetsansatte er lønmodtager.
3. *Selvstændig erhvervsdrivende.* En universitetsansat er selvstændig erhvervsdrivende, hvis det følger af det lands socialforsikringslovgivning, hvor aktiviteten udføres, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra b. Det er således det samme system som for lønmodtagere. Når den universitetsansatte arbejder i flere lande, skal reglerne i hvert arbejdsland undersøges for at kortlægge, om den universitetsansatte er selvstændig erhvervsdrivende.
4. *Studerende.* Såfremt en person ikke modtager løn/vederlag for sit arbejde, er vedkommende som udgangspunkt ikke offentlig ansat/lønmodtager/selvstændig erhvervsdrivende.

EU-domstolen har udtalt, at ved anvendelse af reglerne om arbejde i flere lande i grundforordningens artikel 13, skal definitionerne i artikel 1, litra a og b, anvendes, jf. EU-domstolens dom i [C-340/94](#), ([EU:C:1997:43](#)), *De Jaeck*.

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

I det følgende beskrives, hvornår en dansk universitetsansat kan anses for offentlig ansat i henhold til det specifikke internationale regelsæt, som måtte finde anvendelse. Den faktiske situation, som dette vedrører, er således en ansættelse ved et dansk universitet. Afsnittet kan dog også overordnet set anvendes på udenlandske ansættelser, dvs. personer, som er ansat af et udenlandsk universitet.

Det følger af det enkelte internationale regelsæt – dvs. forordning eller socialforsikringsaftale – hvornår en person kan anses for offentlig ansat.

Det følger af [forordning 883/2004](#), artikel 1, litra d, at en "tjenestemand" er en person, der betragtes som tjenestemand eller dermed ligestillet af den medlemsstat, i hvis forvaltning vedkommende er ansat. Det følger af forordningen, at dansk ret definerer, hvilke personer som skal anses for offentlig ansatte i Danmark i koordineringsreglernes forstand. Det følger også af definitionen, at det ikke kun er tjenestemænd i klassisk forstand, som kan være omfattet af reglen, men også dermed ligestillede personer.

Begrebet er nærmere defineret i den danske [vejledning 9229 af den 23. maj 2013](#), punkt 7:

*Efter den danske definition er tjenestemænd og dermed ligestillede alle offentlig ansatte, som har en minister, regionsrådsformand eller borgmester som øverste chef.*

*Visse privatansatte kan også anses som offentlig ansatte såsom ansatte ved selvejende eller andre private institutioner og virksomheder, hvis lønudgiften dækkes med mindst 50 procent af offentlige midler. Det er under forudsætning af, at der er direkte forbindelse mellem refusion af lønudgiften og den offentlige myndighed. Det vil sige, at den offentlige myndighed betaler lønudgiften som direkte tilskud.*

Medarbejdere ansat ved et dansk universitet er offentlig ansatte.

I dansk myndighedspraksis findes Ankestyrelsens afgørelse af 5. juli 2013, som nærmere afgrænser begrebet. Sagen vedrørte udsendelse af en medarbejder, der var ansat hos en dansk offentlig institution. Institutionen anvendte som praktisk hovedregel reglerne om offentlig ansættelse ved udenlandsudsendelse til at fastholde medarbejdere på dansk social sikring. Ankestyrelsen udtalte i sagen:

#### Tjenestemand:

*Vi finder, at du ikke kan anses for offentlig ansat i ovennævnte periode, da du i denne periode udelukkende arbejdede for [den danske arbejdsgiver] som freelancer efter overenskomst for freelancere*

*i udlandet samt overenskomst mellem [den danske arbejdsgiver] og Dansk Journalistforbund om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser mv.*

*Vi har lagt vægt på, at du i ovennævnte periode ikke var omfattet af en overenskomst for offentlig ansatte.*

*Vi har endvidere lagt vægt på, at din løn under arbejdet som freelancer efter det oplyste ikke blev dækket med offentlige midler.*

*Vi vurderer på den baggrund, at du ikke kan betragtes som tjenestemand eller dermed ligestillet efter forordningen.*

*Du er dermed ikke omfattet af hovedreglen om, at tjenestemænd er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, i hvis forvaltning de er ansat.*

Sagen understreger, at Ankestyrelsen kræver en vis fast tilknytning til den danske arbejdsgiver, for at der kan være tale om en offentlig ansættelse. De almindelige regler om udstationering af lønmodtagere kunne heller ikke benyttes i sagen, fordi Ankestyrelsen anså, at ansættelsesforholdet var for løst. Ankestyrelsen nåede således frem til, at der ikke var tale om en ansættelse, selv om forholdet var omfattet af en overenskomst.

Udbetaling Danmark har yderligere præciseret dansk praksis for, hvornår personen kan anses for offentlig ansat i afgørelse af den 10. december 2013, hvoraf fremgår:

*Fonde har normalt ikke status som offentlige myndigheder i Danmark og ansatte ved fonde som fx [...] anses ikke for værende offentlig ansatte. For at en person ansat ved en fond kan anses for offentlig ansat skal mindst 50[...]% af pågældendes løn komme fra en offentlig instans i Danmark – dvs. det skal være defineret i pågældendes kontrakt, at han/hun fx bliver aflønnet af Udenrigsministeriet. Disse forhold ser vi ikke opfyldt i denne situation og vi anser ikke pågældende for værende offentlig ansat i Danmark.*

Udbetaling Danmark synes i afgørelsen at stille ganske høje krav til, hvornår en person ved en selvejende institution kan anses for at være offentlig ansat.

### **3.7.1 Hvordan finder man ud af, om den universitetsansatte er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende?**

I det følgende beskrives, hvordan der skal sondres mellem lønmodtagere og selvstændig erhvervsdrivende. Problemstillingen kan knytte sig til et række situationer. Hovedproblemstillingen knytter sig til den situation, hvor den universitetsansatte arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere. Sondringen kan dog eksempelvis også være relevant ved udstationering (af selvstændig erhvervsdrivende).

Når reglerne om arbejde i flere lande anvendes, dvs. grundforordningens artikel 13, stk. 1-3, er det afgørende, hvorvidt den universitetsansatte kan anses for at være lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Spørgsmålet er reguleret i [forordning 883/2004](#), artikel 1, litra a og b.

Det fremgår af reglerne, at der med "lønnen beskæftigelse" menes en beskæftigelse eller dermed ligestillet aktivitet, der betragtes som sådan ved anvendelse af lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, hvor den pågældende beskæftigelse eller dermed ligestillede aktivitet udøves.

Tilsvarende menes der med "selvstændig virksomhed" en udøvelse af virksomhed eller dermed ligestillet aktivitet, der betragtes som sådan ved anvendelse af lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, hvor den pågældende virksomhed eller dermed ligestillede aktivitet udøves.

Det er således den nationale lovgivning i hvert land, hvor en aktivitet udøves, som bestemmer, hvorvidt en person anses for lønmodtager/selvstændig erhvervsdrivende i det pågældende EU-/EØS-land.

Reglerne er en kodificering af EU-domstolens praksis, jf. blandt andet EU-domstolens dom i sag [C-340/94 \(EU:C:1997:43\)](#), *de Jaeck*, præmis 23, hvoraf fremgår:

*Det må følgelig fastslås, at ligesom spørgsmålet om, hvorvidt en person skal anses for arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende i henhold til forordningens artikel 1, litra a) og artikel 2, stk. 1, afhænger af den nationale sikringsordning, som den pågældende er tilsluttet, skal der ved begreberne henholdsvis lønnet beskæftigelse og selvstændig beskæftigelse i forordningens afsnit II forstås virksomhed, der kvalificeres som sådan ved anvendelsen af lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, på hvis område beskæftigelsen udøves.*

Fra dansk praksis kan imidlertid nævnes Udbetaling Danmarks afgørelse af den 10. december 2013, som vedrørte et dansk bosiddende person, der udførte arbejde som bestyrelsesmedlem for en svensk virksomhed. Arbejdet blev udført i Danmark og i Sverige. I henhold til svensk lovgivning er bestyrelsesarbejde et lønmodtagerhverv, mens bestyrelsesarbejde efter dansk ret en beskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende. Udbetaling Danmark udtalte herom:

*Arbejde udført for bestyrelsen i Sverige kan enten betragtes som lønnet eller selvstændigt arbejde. Det at selve aktiviteten udføres i Danmark gør ikke, at status for beskæftigelsen skifter. Vi har derfor afgjort sagen for pågældende som lønmodtager i sine arbejdsforhold ved [den svenske virksomhed].*

Udbetaling Danmarks retsopfattelse må forstås som en fortolkning i strid med forordningens ordlyd og EU-domstolens praksis. Det kan næppe forventes, at udenlandske myndigheder er enige i retsopfattelsen. Indtil en endelig afklaring på ovenstående foreligger fra de danske myndigheder, må det anbefales, at EU-domstolens fortolkning forudsættes at være korrekt, således at det er lovgivningen i det enkelte EU/EØS-land, som afgør, hvordan den pågældende aktivitet skal kvalificeres. Idet ansøgningen om afgørelse om social sikring skal sendes til den universitetsansattes bopælsland, kan dette forhold tillige være med til at

afhjælpe uklarheden, idet den udenlandske myndighed formentlig ikke vil anvende den danske retsforståelse.

Sammenfattende er det derfor formentlig korrekt at fastslå, hvilken status en person har, ved at undersøge dette i national lovgivning i de lande, hvor beskæftigelsen udføres.

### **3.8 Hvad menes med "stedet for udøvelsen" af arbejdet?**

I det følgende beskrives, hvordan stedet for arbejdets udøvelse skal defineres. Problemstillingen er relevant for næsten alle situationer, da det som udgangspunkt er stedets udøvelse, som er bestemmende for, hvor den universitetsansatte skal være socialforsikret. Reglerne har dog formentlig allerstørst relevans for multi-state situationer med arbejder i flere lande

EU-forordningen indeholder ingen nærmere definition af, hvad det vil sige, at en person udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed i en medlemsstat i henhold til forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra a. EU-domstolen har i sin praksis præciseret, at det betyder, at personen er socialforsikret i det land, hvor "stedet for udøvelsen" befinder sig.

EU-domstolen har i sag [C-137/11 \(EU:C:2012:593\)](#), [Partena](#) udtalt, at begrebet »stedet for udøvelsen« af en beskæftigelse skal forstås i overensstemmelse med ordenes naturlige betydning som en fastlæggelse af det sted, hvor den pågældende person konkret udfører de handlinger, som er forbundet med denne beskæftigelse. Det vil sige, at arbejdsstedet er det sted, hvor arbejdet fysisk, faktisk finder sted.

I overensstemmelse med Partena-dommen har EU-domstolen tillige fastslået, at løn, som er optjent under en beskæftigelsesperiode under ét lands sociale sikringsordning, ikke kan gøres til genstand for (efterfølgende) opkrævning af sociale bidrag i andre EU-lande. Der kan kun opkræves sociale sikringsbidrag i ét land af én løn, jf. EU-domstolens dom af den 5. maj 1977 i sag [102/76 \(EU:C:1977/71\)](#), [Perenboom](#), præmis 14.

For perioder, hvor lønmodtageren modtager en ydelse eller et vederlag fra arbejdsgiveren, skal en sådan også medregnes i opgørelsen af den universitetsansattes arbejdssted. Stedet for udøvelse af aktiviteten er imidlertid ikke nødvendigvis i det land, hvor personen befinder sig på det pågældende tidspunkt.

EU-domstolen har i sag [19/67 \(EU:C:1967/49\)](#), [Van der Vecht](#) udtalt, at den tid, hvor lønmodtageren transporteres af arbejdsgiveren fra lønmodtagerens hjem i en medlemsstat til arbejdsgiverens virksomhed i en anden medlemsstat, skal anses for at være arbejde i det land, hvor arbejdsgiveren har sin virksomhed, selv om personen for en del af rejsen fysisk befinder sig i et andet EU-land.

EU-domstolens praksis for perioder, hvor en medarbejder modtager en kontantydelse som følge af sit lønmodtagerforhold, har været under udvikling som følge af tidligere fortolkninger fra EU-domstolen, som EU-landene ikke har været tilfredse med, se eksempelvis EU-domstolens dom i sag [C-275/96 \(EU:C:1998/279\)](#), [Kuusijärvi](#) om barseldagpenge. Efter de nugældende regler findes en særegen i forordning 883/2004, artikel 11, stk. 2, 1. punktum, hvorefter personer, som modtager en kontantydelse i kraft af eller som følge af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, anses for at udøve nævnte aktivitet. Reglen kan give anledning til problemstillinger ved udsendelse af medarbejdere, idet en

universitetsansat, der modtager en kontantydelse fra en anden medlemsstat, kan anses at arbejde i to eller flere lande, jf. eksempel om artikel 11(2) i Europa-Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 23.

Udbetaling Danmark har bekræftet, at der efter dansk praksis også er tale om beskæftigelse i Danmark, når den universitetsansatte afvikler en lønnet periode uden at udføre egentligt arbejde. Der kan eksempelvis være tale om ferie, afspadsering, fratrædelsesperioder mv. Udbetaling Danmark har således bekræftet, at afviklingen af en periode, hvorunder der udbetales et vederlag, der er optjent i henhold til en medlemsstats lovgivning, anses for beskæftigelse i denne medlemsstat, når personen ikke faktisk udfører beskæftigelse i medlemsstaten i afviklingsperioden.

Fra østrigsk praksis kan nævnes Verwaltungsgerichtshofs dom af den [19. december 2007 \(2007/08/0163\)](#). Sagen vedrørte udbetaling af feriegodtgørelse, som var optjent i perioder, hvor personen var socialforsikret i Østrig. Efter at medarbejderen var fratrådt og havde taget beskæftigelse i en anden medlemsstat, afholdt medarbejderen ferie for feriepenge optjent i Østrig. Den østrigske domstol afviste den administrative myndigheds påstand om at anvende [forordning 1408/71](#), artikel 13 (social sikring i arbejdslandet). På grund af afviklingen af ferieperioden var der tale om arbejde i flere lande, som skulle løses efter forordning 1408/71, artikel 14 (arbejde i flere lande).

Generelt har Udbetaling Danmark (dengang Pensionsstyrelsen) bekræftet, at følgende perioder anses for beskæftigelse i Danmark:

- a) *optjeningstidspunktet*, således at udbetalingen af et vederlag anses for beskæftigelse i den pågældende optjeningsperiode, når personen faktisk har udført beskæftigelse, og
- b) *afviklingstidspunktet*, således at afviklingen af en periode, hvorunder der udbetales et vederlag, der er optjent i henhold til en medlemsstats lovgivning, anses for beskæftigelse i denne medlemsstat, når personen ikke faktisk udfører beskæftigelse i medlemsstaten i afviklingsperioden.

Sammenfattende er "stedet for udøvelsen" det sted, hvor den universitetsansatte fysisk, faktisk udfører sine handlinger, men der findes undtagelser til dette udgangspunkt i særlige situationer. Ved den praktiske anvendelse af reglerne kan det være vanskeligt på forhånd at forudsige andet end den universitetsansattes faktisk udførte arbejde. Skulle det efterfølgende vise sig, at det faktiske aktivitetsmønster ændres væsentligt, har universitetet samt den universitetsansatte en forpligtelse til at underrette myndighederne.

### **3.9 Hvordan opgøres "beskæftigelsen" i forskellige EU-/EØS-lande?**

Det følger af forordning 883/2004, artikel 1, litra a og b, at det er op til det land, hvor beskæftigelsen udføres, at afgøre, om der er tale om hhv. lønmodtageraktivitet eller aktivitet som selvstændig erhvervsdrivende efter nationale regler. Der er tale om nationale begreber og ikke om EU-retlige begreber. Kvalificering af "beskæftigelsen" (dvs. om der er tale om lønnet beskæftigelse eller selvstændig beskæftigelse) knytter sig snævert til fastlæggelsen af "stedet for udøvelsen", hvor beskæftigelsen udøves.

Om forholdet mellem disse to begreber har EU-domstolen udtalt i dom i sag C-137/11 (EU:C:2012:593), Partena, præmis 50-54:

- 50 Hvad angår begreberne »lønnet beskæftigelse« og »selvstændig beskæftigelse« som omhandlet i artikel 13 ff. i forordning nr. 1408/71 omhandler disse virksomhed, der kvalificeres som sådan ved anvendelsen af lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, på hvis område beskæftigelsen udøves (jf. bl.a. domme af 30.1.1997, sag C-340/94, de Jaeck, Sml. I, s. 461, præmis 34, og sag C-221/95, Hervein og Hervillier, Sml. I, s. 609, præmis 22).
- 51 Disse begreber henhører derfor hvad angår deres indhold under lovgivningerne i de medlemsstater, på hvis område den lønnede beskæftigelse eller den selvstændige beskæftigelse udøves.
- 52 Med henblik på anvendelsen af artikel 13 ff. i forordning nr. 1408/71 går fastsættelsen af stedet for udøvelsen af den pågældendes erhvervsmæssige beskæftigelse, der, således som det fremgår af tiende betragtning til denne forordning, som hovedregel betinger fastsættelsen af den lovgivning, der skal finde anvendelse, herefter forud for kvalificeringen af beskæftigelsen som lønnet beskæftigelse eller selvstændig beskæftigelse.
- 53 Til forskel fra begreberne »lønnet beskæftigelse« og »selvstændig beskæftigelse« skal begrebet »stedet for udøvelsen« af en beskæftigelse imidlertid anses for at henhøre ikke under medlemsstaternes lovgivning, men under EU-retten, og er følgelig underlagt Domstolens fortolkning heraf.
- 54 Hvis dette begreb ligeledes henhørte under medlemsstaternes lovgivning, ville det kriterium, som det udgør, nemlig kunne være genstand for de pågældende medlemsstaters modstridende definitioner eller fortolkninger og for en konkret person føre til samtidig anvendelse af flere lovgivninger på samme beskæftigelse. En sådan samtidig anvendelse kunne medføre, at den pågældende blev pålagt dobbelte sociale sikringsbidrag for så vidt angår samme indtægt, og ville således straffe den arbejdstager, som har udnyttet sin ret til fri bevægelighed som fastslået i EU-retten, hvilket følgelig ville være åbenbart i strid med formålene med forordning nr. 1408/71.

Sondringen er særligt vanskelig for perioder, hvor der ikke udføres egentlig arbejde, idet medlemsstaternes klassifikation af sådanne perioder som beskæftigelse samtidig indebærer, at stedet for udøvelse fastlægges.

### **3.10 Hvem er arbejdsgiveren?**

I det følgende beskrives, hvordan det fastslås, hvem arbejdsgiveren er. Problemstillingen knytter sig til den faktiske situation, hvor den enhed (universitet eller virksomhed), som formelt og juridisk har ansat medarbejderen, ikke er den samme enhed, som (til en vis grad) optræder som faktisk arbejdsgiver, eksempelvis ved at drage nytte af arbejdsindsatsen og udøve de daglige ledelsesbeføjelser.

Udgangspunktet for koordineringsreglerne er, at reglerne ikke tager stilling til, hvem arbejdsgiveren er, jf. EU-domstolens dom i [C-196/90 \(EU:C:1991:381\)](#), *de Paep*, præmis 13. Se tillige Y. Jorens m. fl. Think Tank Report 2008, Towards A New Framework Of Applicable Legislation, TrESS, side 10.

### *Formel eller reel arbejdsgiver?*

En væsentlig problemstilling er spørgsmålet om, hvem den universitetsansattes arbejdsgiver er. Spørgsmålet drejer sig om, hvorvidt den formelle eller den reelle arbejdsgiver skal anvendes. Den formelle arbejdsgiver er den enhed, som den universitetsansatte har indgået en ansættelsesaftale med – juridisk arbejdsgiver. Den reelle arbejdsgiver er den arbejdsgiver, som faktisk agerer som arbejdsgiver, dvs. hæfter for lønnen, ansætter og afskediger den universitetsansatte samt udøver ledelsesbeføjelser.

Arbejdsgiverbegrebet kan variere, alt efter hvilke regler i forordningen, som anvendes, fordi de bagvedliggende hensyn bag de enkelte bestemmelser ikke er de samme. Dette uddybes i det nedenstående.

### **3.10.1 Arbejdsgiverbegrebet i forhold til udstationeringsreglerne**

Udstationeringsreglerne har baggrund i EU-retten regler om arbejdskraftens frie bevægelighed (artikel 45 og 48 TEUF) samt reglerne om tjenesteydelsernes frie bevægelighed (artikel 56 TEUF).

Det forhold, at reglerne om tjenesteydelsernes frie bevægelighed er et hensyn bag reglerne, har betydet, at EU-domstolen i videre grad har lagt vægt på et reelt arbejdsgiverbegreb for at sikre, at den reelle tjenesteyder, dvs. virksomhed, nyder beskyttelse. Fokus er med andre ord i højere grad på virksomhedens rettigedsbeskyttelse, se hertil EU-domstolens dom i [C-202/97 \(EU:C:2000:75\)](#), *FTS*. Se et yderligere eksempel på inddragelsen af den reelle arbejdsgiver i [C-327/92 \(EU:C:1995:144\)](#), *Rheinhold & Mahla*, præmis 31, 2. punktum forudsætningsvis. Se hertil yderligere EU-domstolens dom i [35/70 \(EU:C:1970:120\)](#), *Manpower*, præmis 17-21:

17. Ifølge retsstillingen i den foreliggende sag er det alene den virksomhed, som har ansat arbejdstagerne, der er arbejdsgiver;

18. kontinuiteten af underordningsforholdet i den samlede ansættelsesperiode mellem arbejdstageren og en sådan arbejdsgiver fremgår især af det forhold, at det er sidstnævnte, som lønner arbejdstageren og kan afskedige ham på grund af fejl, som han måtte have begået under udførelsen af sit arbejde ved den udnyttende virksomhed;

19. i øvrigt er den udnyttende virksomhed ikke debitor i forhold til arbejdstageren men kun i forhold til dennes arbejdsgiver;

20. det må derfor antages, at denne arbejdstager ved den udnyttende virksomhed udførte et arbejde i betydnings af ovennævnte artikel 13, litra a) for den virksomhed, der havde ansat ham;

21. denne fortolkning er i øvrigt i overensstemmelse med de ovennævnte mål.

I forhold til udstationeringsreglerne anvendes derfor den *reelle* arbejdsgiver. Det anbefales derfor, at universitetet inden og under udstationeringen har processer, som underbygger, at den ønskede arbejdsgiverrelation bevares. Derudover kan der være situationer, hvor det er vigtigt, at der indgås aftale med den universitetsansatte, såfremt der er handlinger, som medarbejderen ikke må foretage uden at

underrette det danske universitet, eksempelvis at underskrive en udenlandsk ansættelseskontrakt eller modtage vederlag. Sådanne forhold kan efter omstændighederne medtages i ansættelseskontrakten med det danske universitet.

### **3.10.2 Arbejdsgiverbegrebet i forhold til reglerne om arbejde i flere lande**

Reglerne om arbejde i flere lande har baggrund i EU-rettens regler om arbejdskraftens frie bevægelighed (artikel 45 og 48 TEUF).

Det forhold, at reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed er et hensyn bag reglerne, har betydet, at EU-domstolen i videre grad lægger vægt på den formelle arbejdsgiver.

Forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1, litra b, i, angiver, at lønmodtageren er socialforsikret i det land, hvor virksomheden eller arbejdsgiveren har sit hjemsted eller sit forretningssted. Forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5a, bestemmer, hvor arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted er, men bestemmer ikke, hvem der er arbejdsgiver.

På det arbejdsretlige område har EU-domstolen udtalt, at lovvalgsregler, som beskytter lønmodtagere, og som anvender arbejdslandet som hovedkriterium og arbejdsgiverens forretningssted som residualkriterium for, hvilket lands regler, som skal gælde, bør fortolkes i lyset af et formelt arbejdsgiverbegreb, jf. EU-domstolens dom i [C-384/10 \(EU:C:2011:842\)](#), *Voogsgeerd*, præmis 45-52:

- 45 Som generaladvokaten har anført i punkt 65-68 i forslaget til afgørelse, ville det være i strid med denne sidstnævnte bestemmelses ordlyd og formål, hvis der ved fortolkningen af denne bestemmelse – med henblik på at fastlægge det forretningssted, der har antaget arbejdstageren – blev taget hensyn til forhold, som ikke udelukkende vedrører indgåelsen af arbejdsaftalen.
- [...]
- 47 En systematisk gennemgang af denne artikel 6, stk. 2, litra b), indebærer desuden, at det kriterium, som er omhandlet i denne bestemmelse, og som har en subsidiær karakter, skal anvendes, når det ikke er muligt at stedfæste arbejdsforholdet til en medlemsstat. Kun en streng fortolkning af residualkriteriet kan derfor sikre fuld forudsigelighed for så vidt angår den lov, der finder anvendelse på arbejdsaftalen.
- 48 Når kriteriet om stedet for det af virksomhedens forretningssteder, som beskæftiger arbejdstageren, er uden relevans for så vidt angår de betingelser, hvorunder arbejdet udføres, er den omstændighed, at virksomheden har hjemsted det ene eller det andet sted, uden betydning for fastlæggelsen af dette forretningssted.
- 49 Kun i den situation, hvor forhold vedrørende antagelsesproceduren ville gøre det muligt at fastslå, at den virksomhed, som har indgået arbejdsaftalen, i realiteten har handlet i en anden virksomheds navn og for en anden virksomheds regning, kan den forelæggende ret antage, at det i Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b), indeholdte tilknytningskriterium henviser til loven i det land, hvor den sidstnævnte virksomheds forretningssted er beliggende.
- 50 I forbindelse med denne vurdering skal den forelæggende ret følgelig ikke tage hensyn til forholdene vedrørende udførelsen af arbejdet, men udelukkende tage hensyn til de forhold, der vedrører proceduren for indgåelse af aftalen, såsom det forretningssted, som har offentliggjort

- stillingsopslaget, og det forretningssted, der har gennemført ansættelsessamtalen, og retten skal tilstræbe at fastlægge forretningsstedets reelle beliggenhed.
- 51 Som generaladvokaten har anført i punkt 73 i forslaget til afgørelse, kan den forelæggende ret i henhold til Romkonventionens artikel 6, stk. 2, sidste afsnit, under alle omstændigheder tage andre elementer i arbejdsforholdet i betragtning, hvis det viser sig, at de, der vedrører de to tilknytningskriterier, som er fastsat i denne artikel, og som henholdsvis omhandler stedet for udførelsen af arbejdet og stedet for forretningsstedet for den virksomhed, der beskæftiger arbejdstageren, fører til den betragtning, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land end dem, som følger af disse kriterier.
- 52 Det første og det andet forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at begrebet »[arbejdsgiverens] forretningssted, som har antaget arbejdstageren«, i den forstand, hvori det er anvendt i Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b), skal forstås således, at det udelukkende henviser til det forretningssted, som har foretaget antagelsen af arbejdstageren, og ikke det forretningssted, hvortil arbejdstageren er tilknyttet i kraft af den faktiske udførelse af sit arbejde.

Henset til, at forordning 883/2004 har samme formål, beskyttelseshensyn og regelstruktur som Romkonventionens artikel 6, må argumentationen i dommen kunne overføres til forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1.

Anvendelse af fortolkningen fremmer tillige, at lovvalget på det arbejdsretlige område bliver kongruent med de socialforsikringsretlige lovvalgsregler, hvilket er til fordel både for arbejdsgiveren og den universitetsansatte.

Med henvisning til Voogsgeerd-dommen har Udbetaling Danmark i en konkret sag ændret sin hidtidige praksis og accepteret, at en dansk filial af en svensk virksomhed kunne udgøre en arbejdsgiver (forretningssted) i Danmark.

I forhold til reglerne om arbejde i flere lande anvendes derfor den *formelle* arbejdsgiver. Det anbefales derfor, at ansættelsesforholdet til den universitetsansatte afspejler det ønskede arbejdsgiverforhold. Derudover kan der efter omstændighederne være anledning til at indgå aftale med medarbejderen om, at denne ikke må foretage visse handlinger uden samtykke fra det danske universitet. Det kunne særligt dreje sig om indgåelse i et formelt ansættelsesforhold med en anden arbejdsgiver.

EU-domstolen har i en række sager tangeret spørgsmålet om arbejdsgiver, jf. EU-domstolens dom [35/70 \(EU:C:1970:120\)](#), *Manpower*, præmis 17-20, EU-domstolens dom [C-196/90 \(EU:C:1991:381\)](#), *De Paep*, præmis 12-13, samt EU-domstolens dom [C-327/92 \(EU:C:1995:144\)](#), *Rheinhold og Mahla*, præmis 29-31.

Fra dansk praksis kan nævnes afgørelse af den 8. november 2012, hvori Udbetaling Danmark skiftede praksis og overgik til at anse en dansk filial for at være en selvstændig dansk arbejdsgiver (forretningssted). Se også ovenstående afsnit. I sagen var der særlig henvist til EU-domstolens dom [C-384/10 \(EU:C:2011:842\)](#) *Voogsgeerd*, som handler om lovvalgsreglerne på det arbejdsretlige område, der i emneområde og struktur ligner koordineringsreglerne. I Voogsgeerd-dommen udtalte domstolen, at enhver fast etablering kan udgøre et forretningssted, uagtet om denne har selvstændig retsevne. Den danske praksisændring er efterfølgende bekræftet i senere afgørelser.

Spørgsmålet om, hvilken enhed der er arbejdsgiver, er drøftet videre af Yves Jorens i Towards new rules for the determination of the applicable legislation, i 50 years of Social Security Coordination, Past – Present – Future, European Commission, 2009. Heraf fremgår:

*Of course, it cannot be ignored that, at least with respect to the growing flexible labour market, an increasing number of specific forms of mobility related to new forms of labour contracts are appearing: people working with fixed-term contracts; people working temporarily for employers via interim agencies; people, for a short time, at the disposal of heavily integrated companies; people working at home (teleworking); people moving constantly within a multinational group or simultaneously working at different plants in different Member States, sometimes with contracts concluded with several branches, etc. But is it always a problem of adopting new rules? Are the problems not also related to the difficult ways of understanding and implementing the basic concepts of the actual conflict rules? Working in an international, intra-organisational network of enterprises is a typical example of that. The related problem is that the ownership of equipment and employment of personnel increasingly rests with different undertakings, staff being typically employed by 'global' employment companies. How do we define the employer? Does it make sense to look at this network of companies as a group of separate enterprises, each with their judicial personality, or should we look at it as one big entity, where the 'mother' company is the leading employer? What is the impact if a contract is concluded with a 'daughter' company? Is the employer the one with whom a labour contract is concluded, or is it rather the mother company who holds authority over the different branches or daughter companies? Let us refer to a recent case before the French Court de Cassation . An employee working for the mother company Oréal ended her contract when she was mutated to the daughter company in China. She concluded a labour contract with this daughter company but was fired when she became pregnant. According to the Court de Cassation, there was an unjustified dismissal as no reclassification took place. Notwithstanding the fact that a contractual relation no longer existed between the mother company and the employee, the court considered that the mother company was still responsible as it took the initiative to put the employee at the disposal of the daughter company. Is the main company therefore the real employer? Would it not be possible in such cases for the employee, during the whole period of employment, to be subject to the place where the main employer is situated? But imagine also the case of an employee transferred to another daughter company with whom he concludes a labour contract while the initial contract with the mother company is frozen and lies dormant. It is foreseen that the person concerned will eventually be reintegrated into the mother company or will obtain a guarantee that, at the end of the period of employment at the daughter company, he will get a new job at the mother company or a similar function somewhere within the group. Can the idea of reintegration be seen as an element for determining the place with the closest connection and as such for determining the most appropriate conflict rule? Would it not be better to look at such a situation from a more life-oriented global approach?*

Den i citatet nævnte franske afgørelse er Cour de Cassations afgørelse af den 13. november 2008 (07-41700).

### **3.11 Hvor er den private arbejdsgivers "hjemsted" eller "forretningssted"?**

I det følgende beskrives, hvordan det afgøres, hvor en arbejdsgiver har hjemsted eller forretningssted. Problemstillingen er særlig relevant for den praktiske situation, hvor arbejdsgiveren har driftssteder/ faste etableringer i udlandet.

Når den universitetsansatte arbejder i flere lande for flere offentlige arbejdsgivere, uden at en væsentlig del af arbejdet udføres i bopælslandet, bliver det afgørende for lovvalget, hvor den universitetsansattes arbejdsgivere har deres hjemsteder eller forretningssteder. Selv om arbejdsgiveren er en offentlig institution, og ansættelsen som udgangspunkt er en offentlig ansættelse, er det ikke sikkert, at arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted er placeret i det land, i hvis administration den universitetsansatte er ansat.

Det følger af implementeringsforordningens artikel 14, stk. 5, at ved anvendelse af afsnit II i grundforordningen er »hjemsted eller forretningssted« det hjemsted eller det forretningssted, hvor virksomhedens væsentlige beslutninger træffes, og hvor den centrale administrationsfunktioner udføres.

Bestemmelsen er en kodificering af EU-domstolens dom [C-73/06 \(EU:C:2007/397\)](#), *Planzer*, som handler om momsregler. Det er blevet problematiseret, hvorvidt momsreglerne udgør et naturligt udgangspunkt for fortolkningen af koordineringsforordningerne.

### **3.12 Kan tidligere regler om koordinering af social sikring fortsat finde anvendelse?**

I det følgende beskrives overgangsbestemmelserne i forordning 883/2004 samt efterfølgende regelændringer. Den faktuelle situation, som knytter sig til problemstillingen, vil typisk være den, at en universitetsansat har varetaget en stilling, inden regelændringen trådte i kraft, og på tidspunktet efter reglerne trådte i kraft efter omstændighederne enten kan blive omfattet af de gamle regler eller overgå til de nye regler.

Den 1. maj 2010 overgik EU-landene fra at anvende forordning 1408/71 til forordning 883/2004. Den nye forordning indebar en modernisering af den gamle forordnings regler. Den nye forordning viderefører imidlertid den generelle måde, som EU-lovgiver på inden for social sikring.

Der er tale om en koordineringsforordning, hvor nogle af de væsentligste bestemmelser er lovvalgsbestemmelserne, som afgør, hvor den universitetsansatte er socialt sikret, og hvilket lands sociale sikringssystem, det danske universitet skal betale bidrag til.

Selv om der er vedtaget nye regler, indeholder disse nye regler overgangsbestemmelser, som betyder, at de tidligere regler efter omstændighederne alligevel vil fortsætte med at finde anvendelse. Det er derfor vigtigt at undersøge, hvilket regelsæt som finder anvendelse på den enkelte situation.

### 3.12.1 Særligt om nye og gamle regler for offentlig ansatte

Den tidligere forordning indeholdt en særbestemmelse for personer, som havde mere end én offentlig ansættelse, jf. forordning 1408/71, artikel 14f. Bestemmelsen betød, at en sådan person kunne være omfattet af flere landes sociale sikringssystemer samtidig. Reglen er ikke overført til den nye forordning 883/2004, og det er uklart, hvad der gælder i denne situation efter den nye forordning. En autoritativ afklaring af spørgsmålet kan kun fastslås ved en regelændring eller ved en dom fra EU-domstolen.

### 3.12.2 Overgangsbestemmelser

Forordning 883/2004, artikel 87, stk. 8, indeholder en bestemmelse om, hvornår en person, som allerede var omfattet af lovvalgsreglerne i den tidligere forordning 1408/71, kan forblive på denne forordning, og altså ikke overgå til den nye forordning. En næsten tilsvarende bestemmelse findes vedrørende forordning 465/2012 i forordning 883/2004, artikel 87a.

Bestemmelsen er teknisk vanskelig. Nedenfor beskrives en struktur og fremgangsmåde, som kan anvendes for at behandle reglen systematisk korrekt.

Reglen er yderligere kommenteret i den praktiske vejledning, december 2013, afsnit IV. Beskrivelsen er udførlig. Nedenfor kommenteres derfor hovedsagligt på de forhold, som er tilkommet efter udgivelsen af den praktiske vejledning. Forholdene er drøftet med Europa-Kommissionen.

Hovedregel/ Undtagelse	Beskrivelse af reglen	Kommentar til reglen
Hovedregel	Personen overgår automatisk til den nye forordning ved ikrafttrædelsestidspunktet.	Hvis den universitetsansatte har været omfattet af dansk social sikring, fordi personen har været offentlig ansat i Danmark, vil personen automatisk overgå til at blive omfattet af den nye forordning, som indeholder en tilsvarende regel.
Undtagelse	Såfremt anvendelsen af den nye forordning vil føre til, at den universitetsansatte bliver omfattet af et andet lands regler end det hidtidige, forbliver personen socialforsikret i det land hidtidige lands regler.	Hvis den universitetsansatte har været omfattet af flere landes regler efter forordning 1408/71, artikel 14f, forbliver den universitetsansatte omfattet af denne ordning.
Undtagelse 1 til undtagelsen	Såfremt personens hidtil gældende situation ændres, (dvs. at de faktiske forhold ændrer sig), overgår den	Det er uklart, hvad udtrykket "situationen ikke ændret" betyder. Kommissionen introducerer i den praktiske vejledning en række omstændigheder, som den anser

	<p>universitetsansatte automatisk til den nye forordning.</p>	<p>for at udgøre en ændring af situationen herunder den omstændighed, at personen flytter bopæl eller får en ny arbejdsgiver.</p> <p>EU-domstolen har imidlertid i sag <a href="#">C-443/11 (EU:C:2013:224)</a>, <i>Jeltes</i>, præmis 59 udtalt, at</p> <p>I denne henseende bemærkes, at begrebet »situationen ikke ændret« ikke er defineret i forordning nr. 883/2004. Da denne forordning imidlertid ikke udgør en foranstaltning til harmonisering af de nationale sociale sikringsordninger, men en retsakt til koordinering af disse ordninger, forbliver medlemsstaterne kompetente til i deres lovgivning under iagttagelse af EU-retten at fastsætte betingelserne for tildeling af ydelser i henhold til en social sikringsordning (jf. i denne retning dom af 12.6.2012, forenede sager C-611/10 og C-612/10, Hudzinski og Wawrzyniak, præmis 42). Begrebet »situationen ikke ændret« som omhandlet i denne forordnings artikel 87, stk. 8, skal følgelig fortolkes under anvendelse af definitionen i national lovgivning på området for social sikring (jf. analogt for så vidt angår begrebet »beskæftigelse« som omhandlet i artikel 71, stk. 1, i forordning nr. 1408/71 dom af 11.11.2004, sag C-372/02, Adanez-Vega, Sml. I, s. 10761, præmis 33).</p> <p>For offentlige ansatte forekommer det betænkeligt at anse situationen for ændret, hvis det ændrede forhold ikke har nogen betydning for lovvalget. Derfor er det ikke givet, at en ændring af bopæl eller</p>
--	---	---

		<p>antagelsen af en ny privat ansættelse indebærer, at situationen er ændret med den virkning, at den universitetsansatte ikke længere er omfattet af forordning 1408/71, artikel 14f.</p> <p>I det enkelte tilfælde bør den nationale myndighed beskrive, hvornår situationen anses for ændret efter national ret.</p>
Undtagelse 2 til undtagelsen	Den universitetsansatte kan kun være omfattet af den tidligere forordning i maksimalt 10 år fra ikrafttrædelsestidspunktet.	Den universitetsansatte kan ikke forblive omfattet af forordning 1408/71, artikel 14f efter 1. maj 2020.
Undtagelse 3 til undtagelsen	Den universitetsansatte kan anmode om at blive omfattet af nye regler.	<p>Den universitetsansatte kan anmode myndigheden i det land, hvis lovgivning senest har været gældende. Ændringen gælder som udgangspunkt fra den 1. i den kommende måned, efter myndigheden har modtaget anmodningen.</p> <p>Overgangsbestemmelsen i forordning 465/2012 foreskriver, at anmodningen skal sendes til myndigheden i bopælslandet, se nedenfor.</p>

### **3.13 Regelændringer og separate tiltrædelser**

Forordning 883/2004 fra den 1. maj 2010 er efterfølgende blevet ændret ved forordning 465/2012. Forordning 465/2012 indfører væsentlige ændringer for personer, som arbejder i flere lande for flere arbejdsgivere. Yderligere indfører forordningen en ændring i procedurereglerne for offentlig ansatte i forordning 987/2009, artikel 15. Der er enighed om, at forordning 465/2012 er gældende fra den 28. juni 2012 (selv om forordningens ordlyd indebærer, at den burde gælde fra den 29. juni 2012). De anførte ikrafttrædelsesdatoer gælder kun for EU-lande. Datoerne gælder ikke for EØS-landene samt Schweiz, som har tiltrådt reglerne ved tiltrædelsesaftaler, som har deres egne overgangsregler. Såfremt en situation indeholder et moment, som vedrører et EØS-land eller Schweiz, skal ikrafttrædelsestidspunkterne for disse lande anvendes, således at samtlige af de lande, som er involveret i den konkrete situation, skal have tiltrådt reglerne. I den henseende gælder princippet om "laveste fællesnævner".

<b>Ikrafttrædelsesdato</b>	<b>Nye regler</b>	<b>Berørt(e) land(e)</b>
1. maj 2010	Forordning 883/2004	EU-landene
1. april 2012	Forordning 883/2004	Schweiz
1. juni 2012	Forordning 883/2004	EØS
28. juni 2012	Forordning 465/2012	EU
2. februar 2013	Forordning 465/2012	EØS
1. juli 2013	Forordning 883/2004 + Forordning 465/2012	Kroatien (nyt medlem af EU)
1. januar 2015	Forordning 465/2012	Schweiz
1. januar 2016	Forordning 465/2012 – udvidelse af anvendelsesområdet	Schweiz/EFTA-landene
1. januar 2016	Forordning 465/2012 – udvidelse af anvendelsesområdet	Schweiz/Kroatien

## GENERELT OM KOORDINERING UDEN FOR EU/EØS

### 4. Socialforsikringsaftale eller ej

#### 4.1 Gælder der fælles koordineringsregler uden for EU/EØS?

Uden for EU/EØS findes der ingen fælles koordineringsregler. Der findes en række generelle aftaler, som handler om social sikring, men ingen af disse indeholder koordineringsregler.

Danmark har indgået bilaterale socialforsikringsaftaler med en række enkeltstående lande, som koordinerer lovvalg og ret og forpligtelser mellem Danmark og det konkrete land.

#### 4.2 Hvordan bliver socialforsikringen koordineret, hvis der findes en socialforsikringsaftale?

Den faktuelle situation, som problemstillingen vedrører, vil typisk være udstationering fra Danmark til et aftaleland eller udstationering fra udlandet til Danmark.

De socialforsikringsaftaler, som Danmark har indgået, er alle forskellige. Aftalerne indeholder dog en fælles grundstruktur.

Aftalerne indeholder som regel bestemmelser om, hvilket lands regler om social sikring, som skal finde anvendelse (lovvalg) og hvilke rettigheder og pligter, der omfattes. Hovedreglen er, at det er arbejdslandets regler om social sikring, der skal gælde.

Der findes dog også typisk regler for offentlig ansatte og for udstationerede.

En beskrivelse af forskellige tendenser ved koordinering af social sikring i bilaterale aftaler findes i B. Spiegel, [Bilateral Analysis of Member States' Bilateral Agreements on Social Security with Third Countries](#), for Europa-Kommissionen, 2010.

Se yderligere [COM\(2012\) 153 final, The External Dimension of EU Social Security Coordination](#).

Se yderligere D. Pieters og P. Schoukens, *The Social Security Co-Ordination Between the EU and Non-EU Countries*, Intersentia, 2009.

#### 4.3 Hvordan bliver socialforsikringen koordineret, hvis der ikke findes en socialforsikringsaftale?

Findes der ikke en socialforsikringsaftale mellem Danmark og det relevante land, er det op til nationale regler i hhv. Danmark og det andet land at afgøre, om den universitetsansatte er omfattet af reglerne om social sikring.

Idet der ikke findes koordineringsregler, er landene ikke forpligtet til at tage hensyn til hinandens regler. Det betyder, at dobbeltdækning kan forekomme. Det betyder også, at ingen regler kan finde anvendelse.

## INDSTATIONEREDE UNIVERSITETSANSATTE

Indstationerede medarbejdere håndteres forskelligt, alt efter om den indstationerede universitetsansatte er omfattet af EU-/EØS-koordineringsreglerne eller ikke.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der i reglerne ikke sondres mellem indstationering og udstationering, idet den sondring ikke er relevant. En udstationeret person er således også en indstationeret person i forordningens forstand.

Universiteterne anvender typisk udtrykket "indstationering" ved det tilfælde, hvor der sker ansættelse på det danske universitet af en udlænding/udefrakommende medarbejder. Ansættelsen på det danske universitet kan være medarbejderens eneste ansættelse eller hovedbeskæftigelse. Men der kan også være tale om den situation, hvor medarbejderen er ansat på et udenlandsk universitet, og har sabattical derfra med hel/delvis løn, og under denne sabattical ansættes ved et dansk universitet og/eller gæster universitetet (uden ansættelse) i en periode.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at det indstationeringsbegreb, som anvendes i universitetsverdenen, ikke er sammenfaldende med det udstationeringsbegreb, som anvendes inden for koordinering af social sikring, idet en indstationering er en udstationering anskuet fra modtagerens synsvinkel.

I det følgende er koordineringsreglerne beskrevet, og de begreber, der knytter sig til regelsættet, er anvendt. Det betyder, at der kan være tilfælde, hvor der faktisk sker en indstationering i den betydning, som er anvendt i universitetsverdenen, uden at der er tale om en udstationering i forordningens forstand.

### 5. Indstationering inden for EU-koordineringsreglerne

Nedenstående beskriver koordineringen af social sikring, når den universitetsansatte opfylder betingelserne for at være omfattet af forordning 883/2004, herunder at personen er EU-statsborger.

#### 5.1 *Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i Danmark – fordi den universitetsansatte er en indstationeret offentlig ansat i Danmark?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor universitetet ansætter en udlænding/udefrakommende medarbejder. Medarbejderen har ikke andre ansættelser.

Den universitetsansatte, der er ansat hos et dansk universitet, er offentlig ansat i Danmark, jf. [forordning 883/2004](#), artikel 1, litra d. En offentligt ansat (dvs. tjenestemand eller dermed ligestillet) er som udgangspunkt altid socialforsikret i det land, hvis forvaltning han/hun er ansat i, jf. forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra b. Det spiller derfor ingen rolle, i hvilket eller hvilke EU-/EØS-lande den universitetsansatte arbejder, eller hvilket omfang arbejdet i de enkelte lande har.

Det spiller heller ingen rolle, hvilken periode den indstationerede universitetsansatte eventuelt arbejder uden for Danmark, eller hvor den universitetsansatte har bopæl. Den universitetsansatte kan arbejde i

andre EU-/EØS-lande (samt lande, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med) i en midlertidig periode eller en tidsubegrænset periode og være omfattet af dansk social sikring.

### **5.1.1 Udstationeringsreglen i forordningen**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor medarbejderen er ansat på et udenlandsk universitet og desuden har en anden offentlig ansættelse i et andet EU-/EØS-land eller Schweiz og opnår sabattical derfra med hel/delvis løn og udsendes fra det ene udenlandske universitet til at udføre en midlertidig arbejdsopgave i Danmark (indstationeres til det danske universitet).

#### *Eksempel*

Ezio Fabbrini er italiensk statsborger bosat i Danmark. Han har sin hovedbeskæftigelse (90 %) ved et svensk universitet (offentlig ansat) og udfører arbejdet i Sverige. Samtidigt har et bijob (10 %) ved Københavns Universitet (offentlig ansat) og udfører arbejdet i Tyskland.

Ezio Fabbrinis situation reguleres af lovvalgsreglen i forordning 13, stk. a, litra b, iii. Ezio Fabbrini er omfattet af svensk social sikring, fordi han arbejder i to lande for to offentlige arbejdsgivere, hvoraf den ene er i bopælslandet. Da arbejdet i Danmark ikke er væsentligt (25 % eller mere) er Ezio Fabbrini socialforsikret i det land, hvor den anden arbejdsgiver er.

Ezio Fabbrini udstationeres af det svenske universitet til at udføre halvdelen af den svenske stilling ved Roskilde Universitetscenter, som gæst i de kommende 18 måneder.

Da indstationeringen til Roskilde Universitetscenter er midlertidig vil Ezio Fabbrini være omfattet af svensk social sikring, hvis de øvrige udstationeringsbetingelser er opfyldte. Arbejdet i Danmark reguleres derfor af forordning 883/2004, artikel 12, stk. 1, mens arbejdet i Sverige og Tyskland parallelt hermed reguleres af forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1.

Roskilde Universitetscenter vil ikke optræde som arbejdsgiver og vil formentlig ikke skulle opfylde arbejdsgiverforpligtelser i Sverige.

Såfremt den universitetsansatte indstationeres fra et udenlandsk universitet, hvor de universitetsansatte er lønmodtagere (dvs. ikke offentlig ansat), og den universitetsansatte er gæst ved det danske universitet (dvs. ikke ansat ved det danske universitet), kan den universitetsansatte efter omstændighederne være udstationeret fra sit hjemland og være omfattet af hjemlandets sociale sikring efter udstationeringsreglerne. Det bør undersøges, om den indstationerede universitetsansatte har en blanket A1, som attesterer for, at han/hun er omfattet af dansk social sikring. Det danske universitet optræder i en sådan situation ikke som arbejdsgiver og skal ikke indbetale udenlandske sociale bidrag.

### **5.1.2 *Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i Danmark - fordi arbejdet udføres her?***

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte kun arbejder i Danmark. Den universitetsansatte udfører ikke arbejde i andre lande.

Skulle den universitetsansatte ikke være omfattet af dansk social sikring i kraft af sin offentlige ansættelse, er den universitetsansatte som udgangspunkt omfattet af lovgivningen i det EU-/EØS-land, hvor arbejdet udføres, forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra a.

Det er en forudsætning for anvendelse af arbejdslandets regler, at arbejdet kun udføres i én medlemsstat. Er dette ikke tilfældet, bør diverse undtagelsesregler overvejes, se særligt afsnit 3.5.

Reglen om, at den universitetsansatte er socialforsikret i det land, hvor han/hun udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, er forordningens teoretiske hovedregel. For universitetsansatte gælder imidlertid, at reglen om offentlig ansatte er den praktiske hovedregel. Denne regel forudsætter imidlertid, at universitetet anses for eneste offentlige arbejdsgiver, se nærmere herom i afsnit 3.10.

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

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte kun arbejder i Danmark, men udfører arbejdet i Danmark midlertidigt. Den universitetsansatte kommer fra et EU-land (eller eventuelt aftaleland), hvor den universitetsansatte sædvanligvis udøver sin universitetsbeskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende.

Selv om den universitetsansatte er ansat ved et dansk universitet på vilkår, som betyder, at den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark, kan den universitetsansatte alligevel være omfattet af hjemlandets (det vil typisk sige bopælslandets) socialforsikring, såfremt den universitetsansatte bliver anset for udstationeret, selvstændig erhvervsdrivende. Reglerne om udstationering af selvstændige erhvervsdrivende "trumfer" med andre ord reglerne om offentlig ansættelse.

Man skal være opmærksom på, at selv om den universitetsansatte fra et dansk perspektiv er indstationeret, kan personen fra hjemlandets perspektiv (det vil sige det land, som den universitetsansatte er udsendt fra) være udstationeret, og udstationeringsreglerne kan derved finde anvendelse. I koordineringsreglernes forstand er personen derfor omfattet af udstationeringsreglerne og derfor – i hvert fald i forhold til lovvalgsreglerne – udstationeret.

Den universitetsansatte kan henvende sig til myndighederne i hjemlandet og få afklaret, hvorvidt hjemlandet anser personen for udstationeret som selvstændig erhvervsdrivende i grundforordningens artikel 12, stk. 2's forstand, jf. [forordning 987/2009](#), artikel 15.

Såfremt den universitetsansatte er udstationeret, selvstændig erhvervsdrivende ved sin indstationering hos det danske universitet, er det danske universitet underlagt eventuelle regler i udlandet. Imidlertid er det almindeligt, at der ikke er forpligtelser for det danske universitet i udlandet, hvis den universitetsansatte er selvstændig erhvervsdrivende i udlandet. Sådanne regler betyder typisk, at en dansk arbejdsgiver (servicemodtager) ikke skal afregne sociale bidrag i det kompetente land eller i andre EU-lande. Det vil sige, at der ingen sociale bidrag skal afregnes af det danske universitet. Personen vil som selvstændig erhvervsdrivende som hovedregel have en forpligtelse til selv at afregne i hjemlandet efter national ret. Hvordan afregningen af bidrag skal foregå, og hvilke forpligtelser det danske universitet har i den forbindelse, bør undersøges konkret i det enkelte tilfælde.

Fra EU-domstolens praksis kan nævnes dommen [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), *Banks*. Dommen vedrører en række engelske musikere, som skulle optræde ca. 3 måneder i Belgien. Personerne blev anset som lønmodtagere i henhold til belgisk ret og selvstændig erhvervsdrivende i henhold til engelsk ret. Derfor opkrævede den belgiske myndighed belgiske sociale bidrag. EU-domstolen udtalte, at da arbejdet i Belgien på forhånd var tidsbegrænset, skulle musikerne anses som udstationerede fra England og dermed omfattes af britiske regler om social sikring.

#### *5.1.3.1 Hvilke betingelser stilles der til indstationering af selvstændige erhvervsdrivende?*

En indstationeret medarbejder fra udlandet vil efter forordning 883/2004, artikel 12, stk. 2, være omfattet af hjemlandets regler om social sikring, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- a) Indstationeringen til Danmark overstiger ikke 24 måneder. Dette betyder, at opgaven i Danmark skal være tidsmæssigt defineret, således at det på forhånd er muligt at forudsige, hvorvidt betingelsen er opfyldt.
- b) Personen skal normalt opretholde en professionel aktivitet i hjemlandet. Personen skal altså have været beskæftiget i hjemlandet som selvstændig erhvervsdrivende forsker i en passende tidsperiode inden indstationeringen. To måneder vil som regel være tilstrækkeligt.
- c) Personen skal udføre en lignende aktivitet i Danmark som i hjemlandet. Det vil være tilstrækkeligt, at personen udfører forskning eller tilsvarende akademisk arbejde.

Såfremt personen har aktiviteter i flere EU-lande, vil myndighederne i den universitetsansattes hjemland eventuelt kunne komme frem til, at udstationeringsreglen i forordning 883/2004, artikel 12, stk. 2, alligevel ikke skal bruges i forhold til den danske indstationering, men at den universitetsansatte skal håndteres efter reglerne om arbejde i flere lande. Skulle myndighederne nå frem til, at reglerne om arbejde i flere lande finder anvendelse, bør myndighederne af egen drift sørge for, at der træffes en afgørelse herom. Såfremt det ikke sker, bør universitetet håndtere sagen videre efter reglerne om arbejde i flere lande.

Yderligere er det vigtigt at være opmærksom på, at ansøgningen om attestation om lovvalget (A1) skal sendes til myndighederne i forskellige lande, alt efter om der er tale om udstationering fra hjemlandet

eller arbejde i flere lande. Ansøgning om afgørelse efter udstationeringsreglerne skal sendes til det land, hvis regler vil finde anvendelse efter udstationeringsreglerne. Ansøgning om afgørelse efter reglerne om arbejde i flere lande skal altid sendes til myndighederne i den universitetsansattes bopælsland. Det er erfaringsmæssigt imidlertid ikke sikkert, at myndighederne i bopælslandet overvejer, om situationen i stedet burde håndteres efter udstationeringsreglerne og derfor videresender ansøgningen. Det kan derfor være afgørende, på hvilket grundlag der søges, og til hvilken myndighed ansøgningen sendes ind. Universitetet kan ikke som sådan gøres ansvarlig for, at ansøgningen sendes til myndighederne i det korrekte land. Ansøgeren (arbejdsgiveren eller den universitetsansatte) er kun ansvarlig for, at de faktiske oplysninger i ansøgningen er korrekte.

#### ***5.1.4 Hvad skal man være særligt opmærksom på, når den universitetsansatte indstationeres midlertidigt eller ad hoc (forholdet mellem udstationering og arbejde i flere lande)?***

Når den universitetsansatte indstationeres midlertidigt, bør det – som altid – undersøges, hvorvidt den universitetsansatte også udfører andre erhverv, dvs. om han/hun er ansat i andre stillinger.

Årsagen hertil er, at reglerne er uklare i forhold til, nøjagtig hvornår et arbejdsmønster skal håndteres efter udstationeringsreglerne eller reglerne om arbejde i flere lande, se hertil procedurereglen i forordning 987/2009, artikel 16, stk. 1

#### ***5.1.5 Arbejde i flere lande – flere arbejdsgivere***

Udgør den universitetsansattes beskæftigelse ved det danske universitet kun en del af personens beskæftigelse, er det vigtigt at overveje, om personen er omfattet af de særlige regler for personer, som arbejder i flere lande inden for EU/EØS i stedet for udstationeringsreglerne. Problemstillingen er relevant når den universitetsansatte arbejder i flere lande i EU/EØS og resten af verden, og altså herunder Danmark.

Læs mere om reglerne i afsnittet om Arbejde i flere lande.

#### ***5.2 Indstationering uden for EU/EØS-koordineringsreglerne***

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte enten indstationeres fra et land uden for EU/EØS/Schweiz eller af en anden årsag ikke er omfattet af forordningen. Det kan særligt være, fordi den universitetsansatte ikke er EU-statsborger.

Hvis den indstationerede medarbejder ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af EU-koordineringsreglerne, må det vurderes, om den universitetsansattes sociale sikring er dækket af en socialforsikringsaftale.

Er den universitetsansatte ikke dækket af en socialforsikringsaftale, er den universitetsansattes sociale sikring ikke koordineret internationalt. Når den universitetsansatte 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 den universitetsansatte er socialforsikret.

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

Det vil sige:

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

Spørgsmålet skal afklares i forhold til den enkelte socialforsikringsordning. Det danske universitet kan således have både danske og udenlandske forpligtelser efter national ret, som skal overholdes.

## UDSTATIONEREDE UNIVERSITETSANSATTE

### 6. Hvad er udstationering?

Med udstationering menes traditionelt, at den universitetsansatte udsendes af sin arbejdsgiver til i en tidsbegrænset periode at udføre arbejdet et andet sted end dér, hvor arbejdet sædvanligvis udføres.

Den traditionelle udstationering indebærer typisk, at den universitetsansatte flytter hele sin beskæftigelse til et nyt arbejdssted for en tidsbegrænset periode.

Imidlertid betyder udviklingen, at internationale medarbejdere – herunder i særdeleshed universitetsansatte – i videre omfang har et globalt arbejdsmarked og i stadig større omfang arbejder på tværs af lande i et dynamisk og ikke altid inden for et på forhånd fast defineret arbejds mønster.

Forholdet stiller krav om, at udstationerede medarbejders situation bliver forstået inden for de traditionelle regler om udstationering, men også om nødvendigt bliver set i lyset af andre regler, herunder regler for personer, som arbejder i flere lande.

Udstationerede medarbejdere håndteres forskelligt, alt efter om den udstationerede universitetsansatte er omfattet af EU-koordineringsreglerne eller ikke.

#### 6.1 Udstationering inden for EU-koordineringsreglerne

Nedenstående beskriver koordineringen af social sikring, når den udstationerede universitetsansatte opfylder betingelserne for at være omfattet af forordning 883/2004.

#### 6.2 *Hvornår kan en udstationeret medarbejder fastholdes på dansk social sikring, når den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte kun er ansat ved et dansk universitet og udsendes for at udføre arbejde i et andet EU-/EØS-land eller Schweiz.

En dansk universitetsansat, er som udgangspunkt offentlig ansat, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra d. En offentlig ansat er som udgangspunkt altid socialforsikret i det land, hvis forvaltning han/hun er ansat i, jf. forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra b. Det spiller derfor ingen rolle, i hvilket eller hvilke EU-/EØS-lande den universitetsansatte arbejder i, eller hvilket omfang arbejdet i dette/disse har. Der er ingen tidsmæssig begrænsning.

##### 6.2.1 Udstationeringsreglen

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser i flere EU-/EØS-lande, herunder Danmark, og udsendes fra det danske universitet til at udføre en midlertidig arbejdsopgave i et andet EU-/EØS-land eller Schweiz.

### *Eksempel*

Mats Jönsson er bosat i Sverige og ansat ved et dansk universitet. Arbejdet for det danske universitet udføres i Danmark. Samtidig har Mats et bijob ved et svensk universitet. Dette arbejde udføres i Schweiz. Begge ansættelser er offentlige ansættelser. Arbejdet i Danmark udgør 90 % af den samlede beskæftigelse, mens arbejdet i Schweiz udgør 10 % af den samlede beskæftigelse.

Idet Mats Jönsson er offentlig ansat i to lande, kan reglerne om offentlig ansættelse formentlig ikke anvendes. Mats Jönsson er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande i forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1.

Efter artikel 13, stk. 1, litra b, iii, er Mats Jönsson omfattet af dansk social sikring, fordi han arbejder i flere lande for flere arbejdsgivere, som har hjemsted i to lande, hvoraf den ene er bopælslandet.

Mats Jönsson bliver nu bedt om at udføre en midlertidig opgave i Sverige. Opgaven skal løses i løbet af de kommende 12 måneder og vil udgøre halvdelen af hans danske ansættelse, svarende til 45 % af den samlede beskæftigelse.

I et sådant tilfælde bør Mats Jönsson være omfattet af udstationeringsreglerne (forudsat at de øvrige betingelser er opfyldt i løbet af hele udsendelsen til Sverige). Udstationeringsreglerne betyder, at Mats Jönsson forbliver omfattet af dansk social sikring. Udstationeringsreglen finder derved anvendelse parallelt med reglerne om arbejde i flere lande (artikel 13, stk. 1).

Se afsnit 3.4 for en uddybning af forholdet mellem udstationeringsreglerne og reglerne om arbejde i flere lande.

### **6.2.2 *Hvornår kan en lønmodtager anses for udstationeret – hvilke betingelser gælder?***

Skulle den universitetsansatte ikke blive anset for offentlig ansat, kan den universitetsansatte fastholdes på dansk social sikring efter grundforordningens udstationeringsregel, jf. efter forordning 883/2004, artikel 12, stk. 1.

En universitetsansat, som er lønmodtager (i forordningens forstand, se afsnit 3.6) for et dansk universitet, vil kunne fastholdes på dansk social sikring, såfremt fem betingelser er opfyldt:

1. Arbejdet uden for Danmark må ikke overstige 24 måneder (dog mulighed for 36 måneder).
2. Den udsendte medarbejder skal være omfattet af dansk social sikring inden udsendelsen.
3. Der skal være en arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem det danske universitet og den universitetsansatte.
4. Den universitetsansatte må ikke afløse en anden udsendt person.
5. Det danske universitet skal have en væsentlig aktivitet i Danmark.

Såfremt den universitetsansatte (og universitetet) opfylder de 5 ovenstående betingelser, er den universitetsansatte pr. automatik omfattet af dansk social sikring. Der er ikke tale om en valgmulighed.

### 6.2.2.1 Hvordan beregnes 24 måneders perioden?

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet. Den samlede udlandsaktivitet overstiger 24 måneder.

Den universitetsansattes udlandsophold skal begrænse sig til en varighed på 24 måneder. I den forbindelse opstår spørgsmålet om, hvordan udlandsperioden afbrydes med den virkning, at en ny 24 måneders periode påbegyndes.

Spørgsmålet er afklaret i [den administrative kommissions afgørelse A2](#), punkt 3, litra b – c:

- b) *En midlertidig afbrydelse af arbejdstagerens arbejde hos arbejdsgiveren i beskæftigelsesstaten betragtes uanset årsag (ferie, sygdom, uddannelsesperioder i den udsendende virksomhed, osv.) ikke som en afbrydelse af udstationeringen i henhold til artikel 12, stk. 1, i forordning (EF) nr. 883/2004.*
- c) *Når en arbejdstager har afsluttet en udstationeringsperiode, kan der først gives tilladelse til en ny udstationeringsperiode for samme arbejdstager, samme arbejdsgiver og samme medlemsstat to måneder efter udløbet af den forrige periode. Der kan dog afviges fra dette princip under særlige omstændigheder.*

Bestemmelsen i litra c finder anvendelse, når der er tale om udstationering for samme arbejdsgiver til samme EU-land.

Sker der udstationering til et andet EU/EØS-land, gælder bestemmelsen i afgørelsens punkt 3, litra a, stk. 2

- a) *[...] Udstationering til forskellige medlemsstater uden afbrydelser giver i hvert enkelt tilfælde anledning til en ny udstationering i henhold til artikel 12, stk. 1, i forordning (EF) nr. 883/2004.*

Principielt bør der kunne ske fortløbende, successive udstationeringer i en tidsbegrænset periode. Danmark har dog begrænset fortolkningen af bestemmelsen, således at det følger af den danske [vejledning nr. 9229 af den 23. maj 2013](#), punkt 37, at:

*Flere på hinanden følgende udsendelser af en varighed på to år kan efter dansk praksis dog ikke ske under dansk lovgivning mere end to gange. Det er uanset, om personen successivt er udsendt til samme land og for samme arbejdsgiver eller er udsendt til et andet land eller for en anden arbejdsgiver. Efter udsendelser til ét land i to år og derefter udsendelse til samme land eller et andet land i to år kan en person ikke udsendes igen til at arbejde i samme land eller et andet land under dansk lovgivning om social sikring, medmindre personen har arbejdet i mindst to år i Danmark.*

Idet afgørelse A2, punkt 3, litra a, stk. 2, taler om, at der er tale om en ny udstationering ”i hvert enkelt tilfælde”, kan formuleringen næppe forstås som ”i første tilfælde”, således som der er lagt op til i den

danske praksis. Der er derfor tale om en dansk fortolkning, som er vanskelig af forene med fortolkningen i afgørelse A2. Det er imidlertid værd at bemærke, at afgørelse A2 ikke er en egentlig EU-retskilde, og Danmark derfor ikke er bundet af afgørelsens bestemmelser, jf. [C-202/97, \(EU:C:2000:75\), FTS](#), præmis 58.

Idet den danske retsforståelse er konsolideret i [vejledning nr. 9229 af den 23. maj 2013](#), punkt 37, bør universitetet indstille sig på, at den danske myndighed vil følge denne praksis. Ved udstationeringer fra Danmark træffer den danske myndighed egenhændigt afgørelserne uden at skulle inddrage udenlandske myndigheder. Det vil derfor næppe spille nogen praktisk afgørende rolle, at udenlandske myndigheder kan have en anden retsforståelse.

Fra dansk praksis kan nævnes Ankestyrelsens afgørelse af den 24. februar 2012, hvori udstationering nægtedes i en situation, hvor medarbejderen havde været udstationeret til et EU-land på en særlig aftale iht. forordning 883/2004, artikel 16. Efterfølgende blev medarbejderen udsendt direkte videre til et andet EU-land uden en mellemliggende arbejdsperiode i Danmark. Ankestyrelsen udtalte, at en sådan udstationering på dansk social sikring krævede en arbejdsperiode i Danmark.

#### *6.2.2.2 Hvornår kan den universitetsansatte anses for at være omfattet af dansk social sikring inden udstationeringen?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet. Den universitetsansatte har ikke i en længere periode op til udsendelsen boet og arbejdet i Danmark.

Det er et krav for at opnå dansk social sikring iht. udstationeringsreglerne, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring inden udstationeringen.

I den forbindelse opstår særligt tre problemstillinger:

1. Udstationeringsreglen siger i sig selv kun, at den universitetsansatte "fortsat" skal være omfattet af dansk social sikring. Bestemmelsen siger imidlertid ikke, hvor længe den universitetsansatte skal være omfattet af dansk social sikring inden udstationeringen. Den administrative kommissions afgørelse A2 præciserer imidlertid i punkt 1, afsnit 4, at én måned er tilstrækkeligt. Såfremt perioden er kortere end én måned, skal der foretages en konkret vurdering.
2. Reglen er designet til at forhindre, at medarbejdere bliver ansat med henblik på direkte udstationering uden at have en tilknytning til det nye hjemlands socialforsikringsystem. Imidlertid opstiller dansk praksis det yderligere krav, at den universitetsansatte skal være omfattet af dansk social sikring inden ansættelsen, jf. den danske [vejledning nr. 9229 af den 23. maj 2013](#), punkt 35. Det er uklart, om medarbejderne efter en væsentlig arbejdsperiode i Danmark alligevel vil kunne udstationeres på dansk social sikring, selv om den universitetsansatte ikke var omfattet af dansk social sikring inden ansættelsen.

3. Reglen fastslår, at den universitetsansatte skal være omfattet af dansk social sikring inden udsendelsen. Reglen bestemmer imidlertid ikke yderligere om, på hvilket grundlag (dvs. hvilken bestemmelse i forordning 883/2004) den universitetsansatte skal være omfattet af dansk social sikring. I dansk praksis er det som udgangspunkt antaget, at den universitetsansatte skal arbejde i Danmark, dvs. være omfattet af forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra a (arbejdslandet). Enkeltafgørelser har imidlertid taget stilling til, at medarbejdere i konkrete tilfælde henholdsvis kunne/ ikke kunne anses at være omfattet af dansk social sikring på baggrund af forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1 (arbejde i flere lande).

Den danske praksis betyder, at det danske universitet kun kan være sikker på, at betingelsen er opfyldt, såfremt:

1. Den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring mindst en måned inden ansættelsen.
2. Dansk social sikring inden ansættelsen er baseret på arbejde eller bopæl i Danmark.

I andre tilfælde bør spørgsmålet undersøges nærmere.

#### *6.2.2.3 Hvornår kan man tale om en arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem det danske universitet og den universitetsansatte?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet til et udenlandsk universitet (eller virksomhed). Den universitetsansatte har en vis formel og reel arbejdsretlig tilknytning til det udenlandske universitet.

Udstationering kan kun finde sted, såfremt det danske universitet fortsat er den egentlige arbejdsgiver for den universitetsansatte. Der skal derfor være en behørig arbejdsretlig tilknytning (organisk bånd) mellem universitetet og den universitetsansatte. Tilknytningen skal foreligge på udsendelsestidspunktet og forblive i hele udstationeringsperioden.

Der skal foretages en konkret vurdering af, hvorvidt der foreligger en arbejdsretlig tilknytning. EU-domstolen har givet retningslinjer for, hvordan vurderingen skal ske, jf. EU-domstolens dom i sag [C-202/97, \(EU:C:2000:75\), FTS](#) samt sag [C-404/98 \(EU:C:2000:607\), Plum](#). EU-domstolens praksis er opsummeret i den administrative kommissions afgørelse A2, punkt 1, afsnit 5, samt Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 9ff. Af vejledningen følger, at nedenstående forhold bør inddrages i den samlede vurdering:

- *responsibility for recruitment;*
- *it must be evident that the contract was and still is applicable throughout the posting period to the parties involved in drawing it up and stems from the negotiations that led to recruitment;*
- *the power to terminate the contract of employment (dismissal) must remain exclusively with the 'posting' undertaking;*
- *the 'posting' undertaking must retain the power to determine the "nature" of the work performed by the posted worker, not in terms of defining the details of the type of work to be*

- performed and the way it is to be performed, but in the more general terms of determining the end product of that work or the basic service to be provided;*
- *the obligation with regard to the remuneration of the worker rests with the undertaking which concluded the employment contract. This is without prejudice to any possible agreements between the employer in the posting State and the undertaking in the State of employment on the manner by which the actual payments are made to the employee;*
  - *the power to impose disciplinary action on the employee remains with the posting undertaking.*

Dansk praksis er meget varierende i forhold til, hvilke aftaler den universitetsansatte må indgå med en enhed i værtslandet.

For at sikre, at betingelsen er opfyldt, bør universitetet derfor sikre sig:

1. At den universitetsansatte ikke indgår en parallel ansættelsesaftale i værtslandet.
2. At det endelige lønkrav påhviler det danske universitet (dvs. at den universitetsansatte kun kan rette et retskrav på lønnen mod det danske universitet).

#### *6.2.2.4 Hvornår kan man tale om, at den universitetsansatte ikke afløser en anden udsendt person?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet. Den universitetsansattes opgaver har forinden været løst af en anden person, som var omfattet af udstationeringsreglerne i grundforordningens artikel 12.

Udstationering på dansk social sikring kan kun finde sted, såfremt den udsendte universitetsansatte ikke afløser en anden udsendt person.

Forbuddet mod afløsning skal ses både i forhold til andre danske udstationerede medarbejdere, men også i forhold til medarbejdere fra andre lande. Den Administrative Kommission har i sin praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 13, præciseret reglen:

*From the point of view of the competent institution of posting Member State, the posting conditions may appear to be fulfilled when assessing the posting conditions. However, if an activity in the receiving undertaking of Member State A was previously pursued by a posted worker from posting Member State B, this worker cannot be replaced immediately by a newly posted worker from any Member State. It does not matter from which posting undertaking or Member State the newly posted worker comes from – one posted worker cannot be immediately replaced by another posted worker.*

Det er uklart, om der foreligger afløsning, når den ene udstationerede person tidsmæssigt afløser den anden, eller om der kan stilles videre betingelser om, at den sidst kommende medarbejder funktionelt skal afløse den førstkomende medarbejder. Et fortolkningsbidrag findes i Schreibern, Wunder, Dern, VO (EG) Nr. 883/2004 *Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit*, Beck, 2012, side 108:

*Die Voraussetzung, dass die Person keine andere entsandte Person ablösen darf, betrifft die Ablösung eines Arbeitnehmers durch einen anderen nur dann, wenn der Grund für diese Ablösung der Ablauf der Entsendezeit ist (vgl. auch KOM (2010) 194 endg., 7).*

Erfaringsmæssigt efterprøver myndighederne (herunder Udbetaling Danmark) i ringe omfang, hvorvidt betingelsen er opfyldt. Det drøftes imidlertid, hvorvidt en sådan efterprøvelse bør håndteres i fremtiden. Da problemstillingen vedrører et faktisk forhold, kan det sikres, at betingelsen er opfyldt ved at afklare de faktiske omstændigheder ved udstationeringen. Man bør dog være opmærksom på, at den udstationerede person, som den danske universitetsansatte afløser i visse situationer, ikke har fået afklaret sin socialforsikringsmæssige situation, og derfor ikke er bekendt med, hvorvidt han eller hun er udstationeret, men bliver først opmærksom på dette efterfølgende. Det er imidlertid forudsat, at såfremt det danske universitet og den danske universitetsansatte har frembragt oplysninger om faktuelle forhold i god tro og ved almindelig agtpågivenhed, skal eventuelle afgørelser om (dansk) social sikring ikke omgøres med tilbagevirkende kraft (når der ikke er udvist svig).

#### *6.2.2.5 Hvordan opgøres arbejdsgiverens aktivitet i hjemlandet?*

Udstationering på dansk social sikring er betinget af, at arbejdsgiveren har en væsentlig aktivitet i hjemlandet. Der skal foretages en konkret vurdering af, hvorvidt den fornødne aktivitet foreligger. EU-domstolen har givet retningslinjer for, hvordan vurderingen skal ske, jf. EU-domstolens dom i sag [C-202/97, \(EU:C:200:75\), FTS](#) samt sag [C-404/98 \(EU:C:2000:607\), Plum](#). EU-domstolens praksis er opsummeret i den administrative kommissions afgørelse A2, punkt 1, afsnit 5, samt Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 8f. Af vejledningen følger, at nedenstående forhold bør inddrages i den samlede vurdering:

- *the place where the posting undertaking has its registered office and its administration;*
- *the number of administrative staff of the posting undertaking present in the posting State and in the State of employment – the presence of only administrative staff in the posting State rules out per se the applicability to the undertaking of the provisions governing posting;*
- *the place of recruitment of the posted worker;*
- *the place where the majority of contracts with clients are concluded;*
- *the law applicable to the contracts signed by the posting undertaking with its clients and with its workers;*
- *the number of contracts executed in the posting State and the State of employment;*
- *the turnover achieved by the posting undertaking in the posting State and in the State of employment during an appropriate typical period (e.g. turnover of approximately 25% of total turnover in the posting State could be a sufficient indicator, but cases where turnover is under 25% would warrant greater scrutiny);*
- *the length of time an undertaking is established in the posting Member State.*

Efter dansk praksis bliver vurderingen foretaget for den enkelte enhed/myndighed/cvr.nr. Det er således ikke muligt at kumulere aktivitet inden for en koncern af institutioner.

Generelt set giver betingelsen vanskeligheder, hvis en enhed har en meget høj procentdel af medarbejderne til at arbejde i udlandet. Erfaringsmæssigt kan betingelsen give særlige problemer for meget små enheder, hvor et lille antal medarbejdere med arbejdssted i udlandet kan betyde, at en forholdsmæssig stor del af aktiviteten er i udlandet.

Betingelsen har traditionelt været sigtet på private virksomheder, hvilket har betydet, at myndighedspraksis har lagt stor vægt på, hvor omsætningen bliver genereret.

For offentlige institutioner kan det være vanskeligt at opgøre sin aktivitet på denne måde. I situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt institutionen opfylder betingelsen, bør det drøftes med Udbetaling Danmark, hvilke andre kriterier der kan lægges vægt på, når der henses til universitetets særlige natur.

### **6.2.3 Reglerne om arbejde i flere lande**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet. Den universitetsansatte udsendes imidlertid ikke kun til et EU-/EØS-land eller Schweiz, men arbejder i en række EU-/EØS-lande i en tidsbegrænset periode.

Er dette tilfældet, vil det kunne betyde, at udstationeringsreglen ikke kan finde anvendelse. Se i stedet det særlige afsnit om medarbejdere, der arbejder i flere lande, for en gennemgang af de særlige EU-regler herom.

### **6.3 Udstationering uden for EU-koordineringsreglerne**

Nedenstående beskriver koordineringen af social sikring, når den udstationerede universitetsansatte ikke opfylder betingelserne for at være omfattet af forordning 883/2004.

#### **6.3.1 Udstationering inden for EU/EØS**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet. Den universitetsansatte opfylder imidlertid ikke betingelserne for at anvende forordningen, typisk fordi den universitetsansatte ikke er EU-statsborger.

Når et dansk universitet udstationerer en medarbejder inden for EU, er det vigtigt at have for øje, hvorvidt reglerne om koordinering af social sikring finder anvendelse. Betingelserne herfor er nærmere beskrevet ovenfor.

Ved udstationering af medarbejdere, som ikke er EU-/EØS-statsborgere, er det særlig vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderne ikke opfylder betingelserne for at anvende forordning 883/2004. Er den universitetsansatte ikke EU-statsborger, finder koordineringsreglerne ikke anvendelse.

I en sådan situation bør det undersøges, om der findes en koordineringsaftale mellem Danmark og det pågældende EU-land.

### **6.3.2 Udstationering inden for Norden**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte har flere offentlige ansættelser og udsendes midlertidigt for det danske universitet til et andet nordisk land. Den universitetsansatte opfylder imidlertid ikke betingelserne for at anvende EU-forordningen, typisk fordi den universitetsansatte ikke er EU-statsborger.

Inden for Norden er der indgået en særlig nordisk aftale ([Nordisk aftale om social sikring af den 12. juni 2012](#)), som udvider det personelle anvendelsesområde for forordning 883/2004, og som derfor kan have relevans for udstationering af 3. lands statsborgere. Den nordiske aftale er suppleret med en administrativ aftale (aftalen gælder ikke for Grønland og Færøerne pr. december 2014).

#### *6.3.2.1 Hvem kan anvende den nordiske aftale?*

Den nordiske aftale gælder som udgangspunkt efter artikel 2 alle personer, som har bopæl i Norden. Aftalen udvider således anvendelsesområdet for [forordning 883/2004](#) til alle personer, som har bopæl i et nordisk land, uagtet statsborgerskab.

Med bopæl forstås efter artikel 5 som udgangspunkt det land, hvor en person er folkeregistreret. Imidlertid har EU-domstolen i dom af den 11. september 2014 i sag [C-394/13. \(EU:C:2014:2199\)](#), *B* underkendt, at der alene lægges vægt på folkeregistrering ved fastlæggelse af bolig. I stedet skal der foretages en samlet konkret vurdering efter [forordning 987/2009](#), artikel 11. Det er derfor uklart, præcis hvordan den nordiske aftale skal forstås på dette område, fordi de nordiske lande, som er bundet af forordningerne, formentlig vil skulle fortolke den nordiske aftale i lyset af forordningerne.

Den nordiske aftalens artikel 5 sammenholdt med implementeringsforordningens artikel 11 vil formentlig få den praktiske betydning, at universitetet kan forudsætte, at registreringsadressen vil blive anset som bopælsadressen, med mindre de faktuelle omstændigheder åbenlyst ikke understøtter dette.

Det er derfor vigtigt, at det over for myndigheden fremhæves tydeligt, såfremt de faktiske omstændigheder ikke understøtter, at folkeregisteradressen udgør bopælen.

Aftalen betyder samtidig, at det er vigtigt, at den universitetsansatte folkeregistrerer sig korrekt. Den nordiske aftale gælder ikke i forholdet mellem Danmark og hhv. Færøerne og Grønland. Det skyldes, at disse forhold er rigsinterne og derfor ikke er reguleret af denne type af internationale aftaler. I stedet findes der ofte særbestemmelser i dansk lovgivning om social sikring, som tager højde for det særlige forhold til Færøerne og Grønland. Et eksempel på dette er den danske sygedagpengelovs §§ 4 og 5, som lemper de almindelige betingelser om ret til danske sygedagpenge for personer på Færøerne og Grønland, men samtidig begrænser den danske rettighed, såfremt personen får sygedagpenge fra Færøerne/Grønland.

### *6.3.2.2 Hvilke muligheder giver den nordiske aftale for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring?*

Den nordiske aftale giver mulighed for at anvende forordning 883/2004, Afsnit II om lovvalgsregler, på medarbejdere, som bor i Norden, men som ikke er EU-borgere (såkaldte 3. landsstatsborgere).

Aftalen er vigtig, fordi forordning 883/2004 som udgangspunkt ikke gælder for 3. landsstatsborgere, når Danmark er involveret i situationen, på grund af de danske EU-forbehold. Det betyder, at ikke-EU-statsborgere, som arbejder i Norden for et dansk universitet, alligevel kan anvende forordning 883/2004.

Forordning 883/2004, Afsnit II, kan således anvendes fuldt ud. Det giver det danske universitet mulighed for at anvende artikel 11, stk. 3 litra b, om offentlig ansatte.

Såfremt artikel 11, stk. 3 litra b, ikke kan finde anvendelse, fordi 3. landsstatsborgeren har to eller flere offentlige ansættelser i flere nordiske lande, vil den universitetsansattes lovvalg i stedet ske efter forordning 883/2004, artikel 13, om arbejde i flere lande.

### *6.3.2.3 Hvilke fordele giver den nordiske aftale, hvis den universitetsansatte ikke kan fastholdes på dansk social sikring?*

Såfremt den universitetsansatte ikke omfattes af dansk social sikring, er det fortsat fordelagtigt, at den nordiske aftale om social sikring finder anvendelse, idet den betyder, at spørgsmål om social sikring er koordinerede.

Det vil sige, at den universitetsansatte er garanteret at være omfattet af kun ét lands regler, og at der kun skal bidrages til ét system. I det omfang den universitetsansatte måtte få brug for sociale ydelser, er disse spørgsmål også koordinerede, således at den universitetsansatte ikke falder mellem to systemer.

## **6.3.3 Udstationering uden for EU/EØS**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udsendes til at arbejde i et ikke-EU-/EØS-land/Schweiz.

### *6.3.3.1 Hvad skal man tænke på, når den universitetsansatte udsendes til et land, hvor Danmark har indgået en socialforsikringsaftale?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udsendes til at arbejde i et ikke-EU-/EØS-land/Schweiz, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med.

Når det danske universitet udsender den universitetsansatte, som ikke er EU-/EØS-statsborger, til et andet EU-/EØS-land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med, kan der være mulighed for at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring og undgå at skulle betale sociale sikringsbidrag i udlandet. De socialforsikringsaftaler, som Danmark har indgået med andre EU-lande, er typisk af ældre dato, inden Danmark indtrådte i EU-samarbejdet.

For at sikre en korrekt håndtering af aftalen bør en række forhold ved aftalen afklares:

*a) aftalens personelle anvendelsesområde*

Det bør afklares, hvilke personer aftalen finder anvendelse på. Visse aftaler gælder eksempelvis kun for personer, som er statsborgere i de to lande, som har indgået aftalen. Selv om en aftale kun omfatter en begrænset personkreds, er det dog ikke usædvanligt, at der er indført undtagelser hertil, blandt andet for anvendelse af en evt. udstationeringsregel, således at udstationeringsbestemmelsen gælder for en bredere personkreds.

*b) aftalens materielle anvendelsesområde*

Det bør afklares, hvilke lovgivninger aftalen gælder for. En aftale kan være "bred", dvs. at den gælder for mange af de traditionelle grene af social sikring, så som pension, sygdom, arbejdsløshedsforsikring og arbejdsskadeforsikring, mv. En aftale kan imidlertid også være "smal", dvs. at den kun vedrører et begrænset område af de traditionelle grene af social sikring, eksempelvis kan en aftale alene vedrøre pensioner. En aftale kan enten nævne, hvilken type regler den gælder for eksempelvis "pensioner", eller den kan liste de specifikke ordninger, den gælder for, eksempelvis "folkepension, efterløn og ATP".

Såfremt aftalen ikke dækker alle grene af social sikring, bør det undersøges nærmere efter dansk ret og lokal ret i arbejdslandet, hvilke forpligtelser de forskellige ordninger medfører for hhv. universitetet og den universitetsansatte. Et eksempel herpå kunne være, hvilke rettigheder og forpligtelser universitetet har i forbindelse med arbejdsskadesikring.

*c) lovvalgsbestemmelser*

Såfremt aftalen finder anvendelse på den universitetsansatte, bør det nærmere undersøges, hvilke lovvalgsregler aftalen indeholder.

Socialforsikringsaftalerne indeholder typisk regler for offentlig ansatte, som kan forblive under dansk social sikring. Det er typisk ikke klart af aftalens tekst, hvem der er offentlig ansat, og det bør derfor undersøges, hvorvidt den universitetsansatte ved universitetet er omfattet af reglen. I tvivlstilfælde kan myndighederne skele til den praksis, som findes på området for EU-reglerne.

Såfremt reglerne om offentlig ansatte ikke skulle finde anvendelse, indeholder de allerfleste aftaler bestemmelser om udstationering. Ved anvendelse af udstationeringsreglen bør en række forhold overvejes:

- Hvor længe kan en medarbejder forblive omfattet af dansk social sikring?
- Hvilke betingelser stilles der til den universitetsansatte i tiden op til udsendelsen? Er der eksempelvis krav om, at den universitetsansatte skal være omfattet af dansk social sikring inden udsendelsen, eller er det et krav, at den universitetsansatte har bopæl i Danmark inden udsendelsen.

- Hvilke betingelser stilles der til forholdet mellem den universitetsansatte og det danske universitet? Udstationeringsreglen kan eksempelvis beskrive, at den universitetsansatte skal være udsendt "for" det danske universitet, hvilket kan betyde, at der skal være en behørig arbejdsretlig tilknytning mellem det danske universitet og den universitetsansatte.

I manglen på klare udstationeringsregler kan myndighederne skele til den praksis, som er udviklet inden for rammerne af EU-/EØS-koordineringsreglerne.

Aftalerne indeholder typisk ikke regler om arbejde i flere lande. Såfremt en medarbejder arbejder i flere lande, må anvendelsen af de danske regler afklares i forhold til hvert land, hvilket kan vise sig vanskeligt.

#### *d) administration af aftalen*

Til en socialforsikringsaftale kan der være knyttet en administrativ aftale, som fastlægger, hvordan myndighederne i de berørte lande skal arbejde sammen, for at aftalen kan fungere i praksis. Aftalen indeholder også typisk nærmere bestemmelser om, hvordan der søges om attestation for dansk social sikring. Aftalerne findes sammen med socialforsikringsaftalerne.

#### *6.3.3.2 Hvad skal man tænke på, når den universitetsansatte udsendes til et land, hvor Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale?*

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udsendes til at arbejde i et ikke-EU-/EØS-land/Schweiz, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med. Det spiller ingen rolle, hvorvidt personen er EU-statsborger.

Når universitetet udstationerer en medarbejder til et land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med, er der ingen internationale rammer for, hvilke regler om social sikring som gælder.

Det er det enkelte lands regler, som afgør, hvorvidt den universitetsansatte er omfattet af forskellige socialforsikringsordninger. Da de enkelte grene af social sikring (dvs. pension, sygdom, arbejdsløshedsforsikring, arbejdsulykkesforsikring mv.) alle reguleres af individuelle regler, kan der ikke gives et samlet svar på, hvorvidt et lands regler om social sikring finder anvendelse. Hvert område må behandles for sig efter de regler, som gælder på dette område.

Det betyder:

1. At den universitetsansatte samtidig kan blive omfattet af flere landes regler,
2. At den universitetsansatte kan være omfattet af kun danske regler,
3. At den universitetsansatte kan være omfattet af kun arbejdslandet regler,
4. At den universitetsansatte kan være omfattet af ingen landes regler.

Visse ordninger – eksempelvis sygdom – vil kunne suppleres med en eventuelt privattegnet sundhedsforsikring.



Andre ordninger – eksempelvis pension – vil kunne suppleres med en eventuel privattegnat pensionsordning.

Andre ordninger – eksempelvis arbejdsskadesikring – vil imidlertid ikke kunne erstattes med en privattegnat ordning.

## ARBEJDE I FLERE LANDE INDEN FOR EU/EØS

### 7. Introduktion til reglerne om arbejde i flere lande

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte arbejder i flere EU-/EØS-lande samt evt. Schweiz. Reglerne er eksempelvis relevante, når den universitetsansatte arbejder i Danmark samt et yderligere EU-/EØS-land eller Schweiz.

Se samtidigt eksemplet i afsnit 6.2.1. samt beskrivelsen i afsnit 3.4 for en nærmere afgrænsning af reglernes anvendelsesområde.

Inden for EU findes der særlige regler om arbejde i flere lande. Reglerne er særegne i den forstand, at det ikke er sædvanligt i socialforsikringsaftaler at have regler om arbejde i flere lande.

Reglerne udgør en undtagelse til hovedreglen om, at den universitetsansatte er omfattet af danske regler, fordi han eller hun er offentlig ansat eller kun arbejder i Danmark.

Reglerne tager udgangspunkt i, at en universitetsansat, som arbejder i flere lande, ikke kan anvende arbejdslandets regler, idet dette vil betyde et løbende skift i, hvilket lands regler som finder anvendelse (den såkaldte yoyo-effekt).

Når reglerne overvejes, skal det derfor først undersøges, om den universitetsansatte har et arbejdsmonster, som skifter i et sådant omfang, at yoyo-effekten opstår, og reglerne om arbejde i flere lande derfor kan finde anvendelse.

Reglerne om arbejde i flere lande opstiller to alternative tilknytningskriterier for at afgøre, hvilket lands regler som finder anvendelse. Kriterierne er hhv. den universitetsansattes bopæl eller arbejdsgiverens/universitetets hjemsted. Det er derfor vigtigt at undersøge, hvorvidt det ene eller det andet tilknytningskriterium bliver afgørende for, hvor personen er socialforsikret i hvert konkret tilfælde. Reglerne om arbejde i flere lande findes i EU-forordning 987/2009, artikel 13, og gælder derfor kun for universitetsansatte, som er EU-/EØS-borgere.

#### **7.1 *Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte arbejder i flere lande for det danske universitet?***

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i to eller flere EU-/EØS-lande samt evt. Schweiz for det danske universitet. Den universitetsansatte har ikke yderligere beskæftigelse end den danske ansættelse.

Den universitetsansatte er offentlig ansat, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra d. En offentlig ansat er altid socialforsikret i det land, hvis forvaltning han/hun er ansat i, jf. [forordning 883/2004](#), artikel 11, stk. 3, litra b.

Når den danske universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark, er personen derfor omfattet af dansk social sikring.

Det spiller derfor ingen rolle, i hvilket eller hvilke EU-/EØS-lande den universitetsansatte arbejder, eller hvor meget den universitetsansatte arbejder i udlandet.

Det spiller heller ingen rolle, hvilken periode den universitetsansatte arbejder uden for Danmark, eller hvor han/hun har bopæl.

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

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i to eller flere EU-/EØS-lande samt evt. Schweiz. Den universitetsansatte har parallelt med den danske ansættelse tillige en ansættelse ved et udenlandsk universitet inden for EU/EØS/Schweiz. Ansættelsen ved det udenlandske universitet anses efter de dér gældende regler ikke for en offentlig ansættelse, og den universitetsansatte anses derfor for lønmodtager i EU-forordningens forstand.

En medarbejder, der arbejder i flere lande, og som er universitetsansat ved et dansk universitet og samtidig er ansat som lønmodtager (ikke offentlig ansat) i et andet EU-land, er som udgangspunkt socialforsikret i det land, hvor den universitetsansatte er offentlig ansat, dvs. i Danmark, jf. forordningens artikel 883/2004, artikel 13, stk. 4.

Reglen svarer i praksis til reglen i forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra b, fordi den ubetinget foreskriver dansk social sikring, uanset hvor den universitetsansatte arbejder, fordi han/hun er offentlig ansat i Danmark. Der gælder dog en anden procedure fordi A1-ansøgningen efter reglerne om arbejde i flere lande altid skal sendes til den universitetsansattes hjemland, jf. forordning 987/2009, artikel 16, stk. 1, mens ansøgningen efter artikel 11, stk. 3, litra b, skal sendes til det land, hvortil den offentlige institution er tilknyttet, jf. forordning 987/2009, artikel 15.

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

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i to eller flere EU-/EØS-lande samt evt. Schweiz for det danske universitet. Den universitetsansatte er parallelt med den danske ansættelse tillige optaget som studerende ved et universitet i et andet EU-/EØS-land eller Schweiz.

En medarbejder, der arbejder i flere lande, og som er ansat hos et dansk universitet og har status som studerende ved et udenlandsk universitet, vil være socialforsikret i Danmark, fordi den universitetsansatte er offentlig ansat i Danmark, jf. forordning 883/2004, artikel 11, stk. 3, litra b.

Den universitetsansatte vil derfor kun være omfattet af danske regler om social sikring.

#### **7.4 Hvad gælder, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?**

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i to eller flere EU-/EØS-lande eller Schweiz. Den universitetsansatte har parallelt med den danske ansættelse tillige en ansættelse som offentlig ansat (tjenestemand eller dermed ligestillet) ved et udenlandsk universitet inden for EU/EØS/Schweiz. Ansættelsen ved det udenlandske universitet anses efter de dér gældende regler for en offentlig ansættelse i EU-forordningens forstand.

Når en universitetsansat er offentlig ansat ved et dansk universitet og samtidig arbejder som offentlig ansat for en arbejdsgiver i et andet EU-land, er den universitetsansatte - efter dansk praksis - omfattet af de almindelige regler om arbejde i flere lande, dvs. [forordning 883/2004](#), artikel 13, stk. 1-3.

Denne danske fortolkning er imidlertid ikke utvivlsomt korrekt. Det skyldes, at der med ikrafttrædelsen af forordning 883/2004 den 1. maj 2010 skete en forenkling i reglerne i forhold til den hidtil gældende [forordning 1408/71](#).

Den tidligere forordning 1408/71 indeholdt en specialbestemmelse om netop denne situation, som imidlertid ikke er blevet videreført til den nye forordning. Det er derfor uklart, hvordan spørgsmålet skal løses efter den nye forordning 883/2004.

Uklarheden er opsummeret af Frans Pennings i European Social Security Law, Intersentia, 2010, side 94, med særligt fokus på forskere/universitetsansatte:

##### *THE LEGISLATION APPLICABLE TO CIVIL SERVANTS*

*Article 14e of Regulation 1408/71 concerned the case where a person was simultaneously employed as a civil servant in one State and employed or self-employed in one or more other States. This person was insured in the State in which s/he was insured in a special scheme for civil servants. Article 14f of this Regulation concerned the person who is simultaneously employed in two or more Member States as a civil servant and insured in at least one of those States in a special scheme for civil servants. This person was subject to the legislation of each of these Member States. This rule infringed on the principle of unity of the system of determining the applicable legislation and on the exclusive effect of these rules.*

*The rules on the applicable legislation of Regulation 883/2004 on civil servants are different from those of Regulation 1408/71. Article 13(4) of Regulation 883/2004 provides that the civil servant is subject to the legislation of the Member State to which the administration employing him is subject. Thus Regulation 883/2004 does not make the application of the rule dependent on whether there is a special scheme for civil servants. This makes a difference for countries which do not have such schemes. The Regulation is applicable also to civil servants in general schemes.*

*Example. A person is employed by Utrecht University in the Netherlands, where the staff has the status of civil servant. He performs his activities in Italy during a period of four years in order to study the remains of a Roman temple. This person is subject to the law of the State where this university is established, i.e. the Netherlands. If this person also works as an employed person in Italy, that does not*

*change the situation. Even if his job at Utrecht University is one day a week and a job in Italy four days a week, he is subject to Dutch law.*

*Regulation 883/2004 does not give a specific rule for the situation in which a person works in two States as a civil servant. Still, it is not impossible, in particular not for persons working for other than State ministries, for instance, for universities. Most probably in this case the rule applies which the Regulation has on employed persons working in two or more Member States. That means that this person is subject to the system of one country only, i.e. in principle the State where s/he resides if s/he performs a substantial part of his activities in that State*

Den retlige uklarhed er også fremhævet af D. Pieters og P. Schoukens i Regulation 883/2004 – A new architecture of co-ordination?:

*Strangely enough the double designation rule in article 14 f Regulation 1408/71 dealing with civil servants simultaneously employed in more than one member state, has been deleted. In accordance with this article, the civil servant is made subject to both social security systems in case one of them is a special system (or social security scheme) designed for civil servants. This rule has not been taken over in the new Regulation 883/2004. The question remains though which social security system is eventually applicable to this category of persons. Should we follow the rule for simultaneous activities (making the country of residence competent in case of substantial activities) or should we follow the basic rule specifically designed for civil servants (article 11 par. 3 Reg. 883/2004): "a person shall be subject to the legislation of the member state to which the administration employing him is subject". In the latter case, each country involved would keep competence over its civil servants and consequently the double designation rule would get a much broader application as it is now the case. In the actual Regulation 1408/71, the double designation rule is only to be applied when at least one country has a specific social security system for civil servants in place; see article 14 sub f-).*

Det er anbefalelsesværdigt at understøtte den fortolkning, som anvendes af de danske myndigheder, idet den formentlig medfører den højeste grad af retssikkerhed og er udtryk for en retsforståelse, som er praktisk håndtérbar for universiteterne.

#### **7.5 *Hvor er den universitetsansatte socialforsikret, når den universitetsansatte samtidig er offentlig ansat ved et udenlandsk universitet?***

Problemstillingen vedrører den faktiske situation, hvor den universitetsansatte udfører arbejde i to eller flere EU-/EØS-lande samt evt. Schweiz. Den universitetsansatte har parallelt med den danske ansættelse tillige en ansættelse som offentlig ansat ved et udenlandsk universitet inden for EU/EØS/Schweiz.

Artikel 13, stk. 1, indeholder bestemmelser om, hvor den universitetsansatte vil være socialforsikret i en række typesituationer.

	<b>Arbejdet i dit bopælsland er væsentligt (mere end 25 % af arbejdstid/løn)</b>	<b>Arbejdet i dit bopælsland er <u>ikke</u> væsentligt (mindre end 25 % af arbejdstid/løn)</b>
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 en 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

Artikel 13, stk. 1, behandler således ikke kun én typesituation, men gælder for en række situationer, hvor den universitetsansatte arbejder normalt i to eller flere EU-/EØS-lande for to eller flere offentlige arbejdsgivere (dvs. som tjenestemand eller dermed ligestillet).

Det skal derfor undersøges i forhold til hvert enkelt tilfælde, hvordan reglerne i artikel 13, stk. 1, passer på en konkret situation.

#### **7.6 Hvornår er den universitetsansatte socialforsikret i bopælslandet? - Artikel 13, stk. 1, litra a**

Når den universitetsansatte har to eller flere (offentlige) arbejdsgivere i flere lande (dvs. den universitetsansatte har to offentlige ansættelser som tjenestemand eller lign.), vil den universitetsansatte altid være omfattet af bopælslandets regler, når en væsentlig del af arbejdet udføres i bopælslandet.

- a) *To eller flere arbejdsgivere, mindst én i bopælslandet (ikke væsentligt arbejde i bopælslandet) - Artikel 13, stk. 1, litra b, iii*

Har den universitetsansatte to eller flere (offentlige) arbejdsgivere, som er placeret i to medlemslande, hvoraf det ene land er den universitetsansattes bopælsland, er den universitetsansatte socialforsikret i det land, som ikke er bopælslandet.

*b) To eller flere arbejdsgivere i flere lande uden for bopælslandet (ikke væsentligt arbejde i bopælslandet) - Artikel 13, stk. 1, litra b, iv*

Har den universitetsansatte to eller flere (offentlige) arbejdsgivere, som er placeret i to forskellige medlemslande uden for den universitetsansattes bopælsland, er den universitetsansatte socialforsikret i bopælslandet. Bopælslandets regler gælder således, også selv om en væsentlig del af aktiviteten ikke udføres dér.

*c) To eller flere arbejdsgivere samt yderligere beskæftigelse som selvstændig erhvervsdrivende*

Har den universitetsansatte to eller flere (offentlige) arbejdsgivere og samtidig udfører arbejde som selvstændig erhvervsdrivende, løses lovvalgskonflikten ved at tage lønmodtagerforholdene i betragtning iht. artikel 13, stk. 3, se afsnit 3.4. Arbejdet som selvstændig erhvervsdrivende tages ikke i betragtning. Det er uklart, hvordan beskæftigelsesaktiviteten skal opgøres i sådanne tilfælde. Mest korrekt er det formentlig at opgøre beskæftigelsesgraden i forskellige lande alene på baggrund af lønmodtageraktivitet. Der bortses således fuldstændigt fra beskæftigelsen som selvstændig erhvervsdrivende, selv om denne aktivitet i forhold til lønmodtageraktiviteten kan vise sig væsentlig.

## **7.7 Hvornår kan den universitetsansatte siges at arbejde "normalt" i flere lande?**

For at kunne anvende bestemmelserne om arbejde i flere lande på en medarbejders situation kræves det, at personen skal arbejde "normalt" i flere lande. Det bør derfor altid indledningsvis fastslås, at den universitetsansatte kan siges at arbejde normalt i flere lande, inden den universitetsansattes retsstilling fastslås nærmere efter forordning 883/2004, artikel 13.

Det følger af forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5, at der er tale om "normalt" arbejde i flere lande, når arbejdet udføres enten *samtidig* eller *skiftevis* i flere lande.

Det følger af EU-domstolens praksis, at arbejdet er "normalt", uanset om det udføres løbende eller midlertidigt. EU-domstolen udtaler i sin dom af den 24. juni 1975 i sag [8/75 \(EU:C:1975:87\)](#), *Foot-Ball Club d'Andlau*, at ikke sædvanligt men lejlighedsvist arbejde i en medlemsstat er tilstrækkeligt til at betegne arbejdet "normalt".

### **7.7.1 Hvilken referenceperiode gælder?**

De tidligere bestemmelser i [forordning 1408/71](#) indeholdt ingen regler om, hvilken referenceperiode som skulle anvendes, dvs. hvor ofte den universitetsansatte skulle skifte arbejdsland.

Det er blevet foreslået, at der kunne skabes intern sammenhæng i reglerne ved at anvende udstationeringsperioden som referenceperiode, dvs. dengang 12 måneder. Forholdene er blevet beskrevet

af Frans Pennings i *Regulation 1408/71 and the Room for Manipulation of the Facts* i A. Numhauser-Henning (ed.), *Normativa Perspektiv. Festskrift till Anna Christensen*. Lund 2000, p. 358f:

*This rule, Article 14(2)(b)(i), concerning a person normally engaged in two Member States, still leaves a lot of questions unanswered. When a person is normally employed in the territory of two Member States? This article does not refer to a particular period of reference for answering this question. Suppose that a person works 11 months a year in Germany and works one month a year in the Netherlands, in which country he resides. Is he also normally engaged in two countries? The answer to this question has not yet been decided by the Court. Some national benefit administrations have developed their own rules on this topic, but it is not known whether these will stand the test of the Court of Justice.*

*One approach can be that the period of reference is twelve months, as this period is also used as the maximum period for the purpose of posting. After this period, as a main rule, the social security rules of the country of employment are to be applied. One could say, therefore, that this is a relevant period to define whether a person is working in two Member States--'. restriction could be that work done during the holiday periods of the main job in the State of residence does not count for this purpose. Although this seems to be a sound restriction, so far no argument can be found for this in the rums, of the Court. Neither is the latter restriction based on a general principle if persons work full-time in State x and in the evening hours in the state of residence or during the week-end, they are not precluded from the application of Article 14(2)(b)(i) either. Another approach is that the period of reference is one week, but in that case the provision would have used the term 'simultaneously' - as Article 14c (to be discussed below) does.*

*In discussions on this topic it is sometimes argued that the criterion should be whether a person works long enough in a Member State to be insured under the national system. For instance, Member State A applies as a threshold for being insured that one works at least fifteen hours a week or earns 300 euro a month. If a worker works in State B, resides in State A and takes up a job of 2 hours a week (monthly income 200 euro) in State A, the rules of the regulation involve that he falls under the social security rules of State A and, as a result of the national rules, he is not covered. Maybe it is his purpose that this is the case, as in this case no contributions are required, but it may also be that he has overlooked this result. Which of the two is the case is, however, irrelevant, as this approach finds no support at all in the rulings of the Court of Justice and therefore the social security legislation of State A is applicable.<sup>16</sup> Another problem is how to define the term 'State of residence'. Suppose that a worker chooses to live 6 months a year in Spain and 6 months a year in Sweden. It may be difficult to decide where he resides and he may argue that he resides in the State which is most attractive to him. Article 1 h defines place of residence' as 'place of habitual residence', but this definition does not answer our question.*

Tidligere havde Danmark antaget, at en person skulle skifte arbejdsland hver 3. måned. Dette skete med henvisning til EU-domstolens dom i sag [2/89 \(EU:C:1990:183\)](#), *Kits van Heijingen*, jf. Van Zeben og Donders, *European Journal of Social Security*, Volume 3/2, 107-116, 2001, Kluwer Law international, side 113. EU-domstolens praksis indeholder imidlertid ingen holdepunkter for en sådan antagelse, og synspunktet er forladt igen. Dog indeholder Øresundsftalen fortsat en eftervirkning af den tidligere

danske praksis, fordi retsforståelsen blev kodificeret i traktaten, og traktaten indeholder stadig bestemmelsen herom. Den danske praksis anvendes fortsat for afgørelser, der er truffet efter forordning 1408/71, som var gældende for EU-landene frem til den 1. maj 2010, som på grund af forordningens overgangsbestemmelser fortsat kan have virkning.

Med forordning 987/2009 er referenceperioden nu blevet fastsat til 12 måneder, jf. artikel 14, stk. 10.

### **7.7.2 Hvad forstås ved samtidigt arbejde i flere lande?**

Det følger af forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5, at "normalt" arbejde i flere lande kan ske "samtidigt". Når den universitetsansatte løbende skifter arbejdsland, siges arbejdet at blive udført samtidig i begge lande og bliver derfor udført "normalt". Det er ikke en betingelse, at arbejdet sker efter et fastlagt arbejdsmonter, men kan ske spontant og fleksibelt.

Eksempler på samtidigt arbejde i flere lande fra EU-domstolen findes i domme i hhv. sag [C-249/04 \(EU:C:2005:329\)](#), [Allard, C-103/06 \(EU:C:2008:185\)](#), [Derouin](#). To klassiske eksempler på samtidigt arbejde i flere lande er EU-domstolens domme i hhv. sag [C-425/93 \(EU:C:1995:37\)](#), [Calle Grenzshop](#) samt [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), [Banks](#).

### **7.7.3 Hvad forstås ved skiftevist arbejde i flere lande?**

Det følger af forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5, at "normalt" arbejde i flere lande kan ske "skiftevist". Når en medarbejder arbejder skiftevis i flere EU-lande, dvs. først i det ene EU-land og efterfølgende i det andet EU-land, kan der også være tale om "normalt" arbejde i flere lande.

Forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5, er blevet moderniseret ved forordning 465/2012, således at der fra den 28. juni 2012 aldrig kan stilles krav om, at arbejdet i flere lande skal udføres løbende.

Det bør således være tilstrækkeligt, at arbejdet bliver udført i mindst to EU-lande henover en 12 måneders periode. Det vil eksempelvis være tilfældet, såfremt arbejdet udføres først 6 måneder i det ene land og derefter 6 måneder i det andet land. Et eksempel herpå er EU-domstolens dom i sag [C-121/92 \(EU:C:1993:840\)](#), [Zinnecker](#).

Det har i den forbindelse været uklart, hvorvidt engangsprojekter (one off-engagements) i udlandet i sig selv kunne danne grundlag for, at arbejdet blev udført "normalt" i flere lande. EU-domstolen har for så vidt i flere tilfælde godkendt, at dette kan lade sig gøre, jf. [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), [Banks](#) og [8/75 \(EU:C:1975:87\)](#), [Foot-Ball Club d'Andlau](#). Europa-Kommissionen har i sin praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 27, præciseret, at forordning 987/2009, artikel 14, stk. 7, også finder anvendelse på one-off situationer, selv om det ikke fremgår af lovtæksten. Dette skal ses i lyset af, at det er en forudsætning for anvendelsen af artikel 14, stk. 7, at både reglerne om arbejde i flere lande og udstationeringsreglerne begge potentielt kan finde anvendelse, hvorfor arbejdet derfor må anses for at blive udført "normalt".

Arbejder den universitetsansatte løbende i to lande, således at arbejdet eksempelvis udføres 9 måneder i et EU-land og derefter 3 måneder i et andet EU-land, kan dette også være omfattet af reglerne om arbejde i flere lande, fordi arbejdsmønsteret kan siges at være "normalt", jf. EU-domstolens dom i sag [13/73 \(EU:C:1973:92\)](#), *Hakenberg*. Til forskel for [C-121/92 \(EU:C:1993:840\)](#), *Zinnecker*-dommen præciserede domstolen i denne sag, at løbende arbejde i flere lande også udgør "normalt" arbejde.

I dom af den 4. oktober 2012 i sag [C-115/11 \(EU:C:2012:606\)](#), *Format*, accepterede domstolen ikke, at det pågældende arbejdsmønster kunne anses for at være "normalt". Medarbejderen havde løbende indgået kortvarige enkeltkontrakter, som de facto forpligtede medarbejderen til at arbejde i kun ét EU-land ad gangen. Mellem hver ansættelse havde medarbejderen en hjemmepæriode, hvor han ikke modtog løn. EU-domstolen udtalte, at arbejdet ikke kunne antages at blive udført "normalt" i flere lande, fordi det ikke på forhånd var forudsigeligt, at arbejdet skulle udføres i flere lande, når arbejdet blev udført på baggrund af enkeltkontrakter.

Arbejdet er ifølge Europa-Kommissionen forudsigeligt, enten når der er indgået ansættelseskontrakt(er) for de kommende 12 måneder, eller det følger af stillingens natur, at der sker et skift i arbejdsland. Det er ikke en betingelse, at det på forhånd kan forudses, hvilke EU-/EØS-lande den universitetsansatte vil arbejde i, jf. Europa-Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 27f. Se endvidere den verserende sag [C-189/14](#), *Chain*.

### **7.8 Hvad forstås ved "bopæl"?**

Det følger af forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1, litra a, at den universitetsansatte, efter nærmere betingelser, bliver omfattet af socialforsikringslovgivningen i det land, hvor den universitetsansatte har "bopæl".

Fastlæggelse af det sted, hvor den universitetsansatte har sin bopæl, skal ske i henhold til EU-retten. Forordning 883/2004 indeholder i artikel 1, litra j, en definition af begrebet. Efter bestemmelsen er "bopæl" defineret som det sted, hvor en person har sit sædvanlige opholdssted. Ophold skal ses i kontrast til ophold, som i forordningens artikel 1, litra k, bliver defineret som *midlertidigt ophold*. Bopælsbegrebet er nærmere defineret i forordning 987/2009, artikel 11.

Artikel 11 bestemmer, at der skal foretages en samlet konkret vurdering, hvorefter alle relevante forhold tages i betragtning.

EU-domstolen har i en række sager nærmere defineret, hvordan begrebet defineres, se hertil [C-90/97 \(EU:C:1999:96\)](#) *Swaddling*, [76/76 \(EU:C:1977:32\)](#) *Di Paolo*, [C-589/10 \(EU:C:2013:303\)](#) *Wencel*, [13/73 \(EU:C:1973:92\)](#), *Hakenberg*, [C-102/91 \(EU:C:1992:303\)](#), *Knoch*.

På baggrund af dommene har Europa-Kommissionen i december 2013 tilføjet et afsnit om begrebet "bopæl" i sin praktiske vejledning. Tidligere har det været diskuteret, om forordningen indeholdt et differentieret bopælsbegreb, som kunne nå til forskellige resultater, alt efter hvilket kapitel i forordning 883/2004 afgørelsen skulle træffes efter, jf. den finske betragtning i Y. Jorens og J. Lhernould, European report 2011, TrESS, 2011, side 22. Europa-Kommissionen afviste imidlertid dette og præciserede, at der var tale om, at samme begreb skulle anvendes i hele forordningen.

Efterfølgende har EU-domstolen i dom af den 5. juni 2014 i sag [C-255/13 \(EU:C:2014:1291\)](#), I, nærmere præciseret, hvordan begrebet skal forstås. EU-domstolen præciserer i dommens præmis 43-50 nærmere, hvordan bopælen skal fastlægges:

43 I medfør af artikel 1, litra j), i forordning nr. 883/2004 skal der ved udtrykket »bopæl« forstås det sted, hvor en person har sit sædvanlige opholdssted. Udtrykket er et selvstændigt EU-retligt begreb (jf. analogt dom [C-90/97 \(EU:C:1999:96\)](#), [Swaddling](#), præmis 28).

44 Som Domstolen har udtalt vedrørende forordning nr. 1408/71, omhandler begrebet den medlemsstat, hvor en person har bopæl – når en persons retlige situation kan knyttes til lovgivningen i flere medlemsstater – den stat, hvor den pågældende har sit sædvanlige opholdssted, og hvor også centret for dennes livsinteresser befinder sig (jf. domme [13/73 \(EU:C:1973:92\)](#), [Hakenberg](#), præmis 32, [C-90/97 \(EU:C:1999:96\)](#), [Swaddling](#), præmis 29, og [C-589/10 \(EU:C:2013:303\)](#) [Wencel](#), præmis 49).

45 I denne sammenhæng skal der navnlig tages hensyn til den berørte persons familiemæssige situation, årsagerne til udrejsen, bosættelsens varighed og kontinuitet, om han i givet fald har fast beskæftigelse, samt den pågældendes hensigt, således som den fremgår af de samlede omstændigheder (jf. i denne retning domme [C-102/91 \(EU:C:1992:303\)](#) [Knoch](#), præmis 23, [C-90/97 \(EU:C:1999:96\)](#) [Swaddling](#), præmis 29).

46 Listen over elementer, der skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af en persons bopælssted, således som denne er blevet udviklet i retspraksis, er nu kodificeret i artikel 11 i forordning nr. 987/2009. Som generaladvokaten har anført i punkt 32 i forslaget til afgørelse, fastsætter denne liste, som ikke er udtømmende, ikke en rangorden for de forskellige elementer, der er anført i artikel 11, stk. 1.

47 Det følger af det ovenstående, at med henblik på anvendelsen af forordning nr. 883/2004 kan en person ikke samtidigt have to sædvanlige bopælssteder i to forskellige medlemsstater (jf. i denne retning dom [C-589/10 \(EU:C:2013:303\)](#) [Wencel](#), præmis 51), idet en forsikringstagers bopælssted inden for forordningens rammer nødvendigvis må være forskellig fra den pågældendes opholdssted.

48 Da fastlæggelsen af en forsikringstagers bopælssted skal foretages på baggrund af samtlige elementer, indebærer den blotte omstændighed, at den pågældende forbliver i en medlemsstat, selv kontinuerligt over en længere periode, ikke nødvendigvis i denne forbindelse, at denne person har bopæl i denne stat som omhandlet i artikel 1, litra j), i forordning nr. 883/2004.

49 Varigheden af bosættelsen i den stat, hvor der søges om udbetaling af en ydelse, kan nemlig ikke anses for at udgøre et afgørende led i begrebet »bopæl« som omhandlet i forordning nr. 1408/71 (jf. i denne retning dom [90/97 \(EU:C:1999:96\)](#) [Swaddling](#), præmis 30).

50 Artikel 1, litra k), i forordning nr. 883/2004 definerer ganske vist »ophold« som et »midlertidigt« ophold. Som generaladvokaten har anført i punkt 43-46 i forslaget til afgørelse, betyder et sådant »ophold« imidlertid ikke nødvendigvis en tilstedeværelse af kortere varighed.

Se kommentarer til dommen i M. Cousins *Habitual Residence: Fact or (Legal) Fiction? Commentary on the Case of I v Health Service Executive at the European Court of Justice*, European Journal of Social Security, 2014, vol. 4.

### **7.9 Hvordan opgøres det, hvorvidt en aktivitet er væsentlig?**

Det følger af forordning 883/2004, artikel 13, stk. 1-2, at den universitetsansatte er socialforsikret i bopælslandet, hvis aktiviteten i bopælslandet er "væsentlig".

Hvad der skal forstås ved "væsentlig" aktivitet er defineret yderligere i forordning 987/2009, artikel 14, stk. 8, hvoraf det fremgår, at der skal foretages en konkret vurdering af den kvantitative del af arbejdet, som udføres i bopælsmedlemsstaten. Der skal i denne sammenhæng lægges vægt på beskæftigelsestid og indtægt.

Det følger yderligere af bestemmelsen, at når mindre end 25 % af en kvantitativ opgørelse af beskæftigelsen udføres i bopælslandet, indikerer dette, at en væsentlig del af aktiviteten ikke udøves i den pågældende medlemsstat.

Reglen giver et klart billede af, hvornår der er tale om væsentlig aktivitet, når den universitetsansatte har én arbejdsgiver, idet tid og indtægt som oftest følges ad. Imidlertid bliver det mere kompliceret, når den universitetsansatte har flere arbejdsgivere, og arbejdstid og indtægt ikke er proportionelle. Udbetaling Danmark har telefonisk oplyst, at man efter dansk praksis foretager en konkret vurdering. Da Udbetaling Danmarks elektroniske spørgeskema kun beder om oplysninger om arbejdstid, kan dette måske indikere, at arbejdstiden vejer tungt i forhold til løn/indtægt.

Som udgangspunkt bør arbejdstiden derfor anvendes, når ansøgningen sendes til den danske myndighed. Såfremt der er behov for at foretage en opgørelse, hvor lønnen også indgår, er det vigtigt, at myndigheden bliver oplyst om de faktuelle omstændigheder, som har ligget til grund for den samlede kvantitative opgørelse.

### **7.10 Hvornår kan en medarbejder anses for at udføre arbejde i et EU-/EØS-land (absolut vurdering)?**

Det har været drøftet, hvorvidt det kræver en vis absolut mængde arbejde i et EU-/EØS-land, for at det kan siges, at den universitetsansatte arbejder dér. Er det eksempelvis tilstrækkeligt, at den universitetsansatte læser en e-mail i lufthavnen til, at arbejdet bliver udført i et land?

Spørgsmålet har været principielt behandlet af EU-domstolen i dom af den 3. maj 1990 i sag [2/89 \(EU:C:1990:183\)](#), [Kits van Heijningen](#), præmis 10, hvor Domstolen bemærker:

*Det bemærkes, at ordlyden af artikel 1, litra a), og artikel 2, stk. 1, i forordning nr. 1408/71 ikke gør det muligt fra forordningens anvendelsesområde at udelukke bestemte kategorier af personer på grund af længden af den tid, hvorunder de udøver beskæftigelse. En person skal derfor anses for omfattet af forordning nr. 1408/71's anvendelsesområde, såfremt vedkommende opfylder de betingelser, der er*

*fastsat i forordningens artikel 1, litra a), sammenholdt med artikel 2, stk. 1, uanset beskæftigelsens varighed.*

Dommen er yderligere kommenteret af Frans Pennings i *Regulation 1408/71 and the Room for Manipulation of the Facts*: in: A. Numhauser-Henning (ed.), *Normativa Perspektiv*. Festskrift till Anna Christensen. Lund 2000, p. 358f.

*For the interpretation of the rules the Kits van Heijningen judgment is relevant. Mr Kits, residing in Belgium retired from his main job and started to work for two days a week as a teacher in the Netherlands, in fact two hours on Monday and Saturday (four hours a week in total). He claimed that according to the rules for determining the applicable legislation, i.e. the article 13(2)(a), the law of the country of work was applicable and he could claim Dutch child benefits for his daughters, who were under the age of eighteen.*

*A central question was whether a part-time worker, who had retired in his main job, such as Mr Kits, was within the personal scope of the regulation. The Court pointed out that neither Article 2 nor Article 1 (a) of the regulation provisions which exclude from its scope certain categories of workers who only work part-time. Therefore, the Court that Regulation 1408/71 applies to all persons satisfying the conditions of Articles 1 and 2, irrespective of the of hours they work.*

*This ruling implies that a person can claim for the purpose of having the rules for determining the applicable legislation, that he works in a particular Member State, regardless of the number of working hours. The only criterion for the applicability of Article 13(2) (a) is that he works as an employed person in that State.*

*As yet, there is no case law which assumes a particular threshold for accepting that a person works in a particular State. Four hours was sufficient in the Kits van Heijningen case, but even this is not the minimum. The minimum is probably where an activity is so small and insignificant that we can no longer call it 'work' or that nobody is or can be employed in that country for less than that amount of time.*

*The combination of the Kits van Heijningen judgment and the rules for determining the applicable legislation gives employers and employees interesting possibilities to influence their legal position with the effect that benefits can be claimed in the State of residence and not in the State where the person has his main job. Moreover, the rules for determining the applicable legislation are relevant for deciding in which country contributions have to be paid. For this reason Regulation 1408/71 attracts the attention not only of the workers looking for a job at the other side of the border in order to earn more wages or to terminate their unemployment, but also of employers organizations, pension advisors, consultancy firms etc.*

Problemstillingen er på ny blevet indbragt for EU-domstolen i sag [C-382/13 \(EU:C:2014:2190\)](#), [Franzen](#). I sagen spørger den hollandske ret om, hvorvidt lovvalgsreglerne skal fortolkes således, at en i en medlemsstat hjemmehørende person, der er omfattet af forordningens anvendelsesområde, og som i ikke

mere end to eller tre dage pr. måned i henhold til en tilkaldekontrakt (»oproepcontract«) udøver lønnet beskæftigelse på en anden medlemsstats område, på dette grundlag er omfattet af beskæftigelsesstatens lovgivning om social sikring?

Sagen er anlagt ved kendelse af den 4. juli 2013, og dommen bør kunne forventes i slutningen af 2014 eller begyndelsen af 2015. Generaladvokaten gav sit forslag til afgørelse i sagen den 10. september 2014 og foreslår, at de retlige betragtninger fra *Kits van Heijningen*-sagen gentages.

På baggrund af nuværende praksis (december 2014) kan der derfor ikke bortses fra arbejde, som i absolut henseende er lille i omfang. Se dog under afsnit 3.9.

### **7.11 Hvornår kan en medarbejder anses for at udføre forholdsmæssig "marginal" aktivitet i et EU-/EØS-land (relativ vurdering)?**

Selv om en person kan siges at arbejde i en medlemsstat på baggrund af en lav absolut mængde arbejde i det pågældende EU-land, findes der regler om, at der ses bort fra arbejde, som *relativt set* udgør en meget lav eller ubetydelig del af det samlede arbejde.

I forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5b, findes reglen om, at der ses bort fra virksomhed af marginalt omfang ved fastlæggelse af, hvilken lovgivning der finder anvendelse i henhold til artikel 13 i grundforordningen.

Bestemmelsen er indført for at forhindre omgælses- og misbrugstilfælde, hvor en persons arbejdssted i marginalt omfang er flyttet til et andet EU-land med det formål at manipulere resultatet af lovvalgsreglerne.

Det fremgår ikke af bestemmelserne, hvad der nærmere forstås med "marginalt omfang". Bestemmelsen er imidlertid præciseret yderligere i Europa-Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 27f:

*Marginal activities are activities that are permanent but insignificant in terms of time and economic return. It is suggested that, as an indicator, activities accounting for less than 5% of the worker's regular working time and/or less than 5% of his/her overall remuneration should be regarded as marginal activities. Also the nature of the activities, such as activities that are of a supporting nature, that lack independence, that are performed from home or in the service of the main activity, can be an indicator that they concern marginal activities. A person who pursues "activities of a marginal extent" in one Member State and also works in another Member State, cannot be regarded as normally pursuing an activity in two or more Member States and is therefore not covered by Article 13 of Regulation 883/2004. In this situation, the person is treated, for the purpose of determining the applicable legislation, as having an activity in one Member State only. If the marginal activity generates social security affiliation, then the contributions shall be paid in the competent Member State for the overall income from all activities. This helps to avoid misuse if, for instance, a person is obliged to work for a very short period in another Member State to circumvent the legislation of the 'first' Member State becoming applicable. In such cases, the marginal activities shall not be taken into account*

*when determining the applicable legislation. Marginal activities have to be assessed for each Member State separately and cannot be aggregated.*

Af ovennævnte citat kan fremhæves 3 retlige nyskabelser:

1. Der kan være tale om marginal aktivitet, når denne udgør mindre end 5 % af den samlede aktivitet.
2. Der kan være tale om marginal aktivitet, når arbejdets natur er uden selvstændigt indhold eller bliver udført fra hjemmet.
3. Vurderingen skal ske individuelt for arbejdet i hver medlemsstat. Det er ikke muligt at sammenlægge aktivitet i flere medlemsstater, således at denne samlet set ikke er marginal.

Det er uklart, hvordan marginal aktivitet skal opgøres, når den universitetsansatte udfører en meget lille del af sin samlede beskæftigelse som offentlig ansat. Se yderligere [forordning 987/2009](#), artikel 14, stk. 5b.

Dansk praksis benytter som udgangspunkt 5 % som tærsklen for, hvornår en beskæftigelse kan anses for at være marginal. Dog kan fremhæves Udbetaling Danmarks afgørelse af den 12. juni 2013 (påklaget til Ankestyrelsen):

Medarbejderen havde været udstationeret for en dansk arbejdsgiver i 36 måneder og omfattet af dansk social sikring. I perioden havde medarbejderen beholdt bopælen i Danmark og arbejdet ca. 20 % i Danmark og 80 % i udlandet. Efter endt udstationering fortsatte arbejdsmønsteret, men Udbetaling Danmark anså arbejdet i Danmark for at være marginalt. Afgørelsen kan være et udtryk for en meget konkret vurdering.

Det er uklart, om reglen om marginalt arbejde gælder i en situation, hvor aktiviteten som offentlig ansat udgør mindre end 5 % i forhold til aktiviteten som almindelig lønmodtager. Såfremt reglen gælder, betyder den, at der skal ses bort fra marginal aktivitet, således at aktivitet for det danske universitet ikke tæller med, hvis det har et lille/ubetydeligt omfang.

Reglen om marginal aktivitet i implementeringsforordningens artikel 14, stk. 5b, gælder efter sin ordlyd for hele artikel 13, dvs. i hvert fald for situationer efter artikel 13, stk. 1 - 3. Der er således næppe grundlag for at bortse fra reglen i situationer, der er omfattet af artikel 13, stk. 4, se hertil [den svenske fortolkning](#), hvorefter der kan ses bort fra offentlig ansættelse af marginalt omfang.

Reglerne forskriver, at der uagtet reglen om marginal aktivitet altid skal indsendes en ansøgning om lovvalg i alle situationer, hvor der udføres arbejde i flere lande, jf. implementeringsforordningens artikel 14, stk. 5b, 2. punkt, jf. artikel 16, stk. 1. Det danske universitet bør i ansøgningen gøre opmærksom på, at den danske ansættelse er en offentlig ansættelse.



Sammenfattende synes myndighederne at anvende grænsen på 5 %, med mindre der foreligger særlige omstændigheder.

## ARBEJDE I FLERE LANDE UDEN FOR EU

I det følgende beskrives, hvad er gældende, hvis den universitetsansatte både arbejder for universitetet i Danmark og samtidig har en (hoved)arbejdsgiver i sit ikke-EU-/EØS-hjemland?

Problemstillingen vedrører, hvordan den universitetsansattes sociale sikring koordineres, når den universitetsansatte har sin hovedansættelse i et ikke-EU-/EØS-land og samtidig har en bibeskæftigelse i Danmark.

### *Eksempel 1*

John Johnson er amerikansk forsker og har sin hovedbeskæftigelse i USA, hvor han arbejder 90 % af tiden. Samtidig har han en bibeskæftigelse ved et dansk universitet. Beskæftigelsen udgør 10 % af hans samlede arbejdstid.

### **8. Den universitetsansatte har bibeskæftigelse i et land, som Danmark har indgået en socialforsikringsaftale med**

På internationalt plan findes der en række socialforsikringsaftaler, som indeholder særlige regler for personer, som udfører arbejde i flere lande. Sådanne regler findes imidlertid ikke i danske aftaler om social sikring.

Derfor skal problematikken løses ved en almindelig fortolkning af socialforsikringsaftalen. Da hver aftale er forskellig, kan der ikke gives et endeligt svar på, hvordan fortolkningsresultatet vil falde ud. Samtidig er det vigtigt at have for øje, at et eventuelt fortolkningsresultat skal accepteres af både danske myndigheder samt myndighederne i den kontraherende stat.

Nedenfor er beskrevet en række hovedproblemstillinger, som indgår i fortolkningen af, hvordan staternes jurisdiktion fordeles.

#### **8.1 Er der et folkeretligt problem med fordeling af jurisdiktionen?**

Indledningsvis bør det undersøges, om nationale regler skaber en situation, som kræver en international løsning.

Såfremt nationale regler foreskriver, at det danske universitet er forpligtet til at betale sociale afgifter på baggrund af det danske ansættelsesforhold alene, og den udenlandske arbejdsgiver kun er forpligtet til at betale udenlandske sociale afgifter af den udenlandske løn, opstår der som udgangspunkt ikke et sammenstød af statslig jurisdiktion.

Det kan imidlertid skabe både økonomiske og administrative vanskeligheder for den universitetsansatte at være omfattet af to lovgivninger. Herudover har aftalerne ikke kun til opgave af fordele jurisdiktion (negativ virkning) men også sikre, at et lands lovgivning faktisk finder anvendelse på personen (positiv effekt).

Derfor bør socialforsikringsaftalen i alle tilfælde gennemgås for at få håndteret medarbejdernes situation korrekt.

## **8.2 Giver den relevante socialforsikringsaftale én samlet løsning på lovvalgsspørgsmålet?**

Når en aftale om social sikring ikke indeholder en bestemmelse om arbejde i flere lande, må det afgøres ved anvendelse af almindelige fortolkningsprincipper, om aftalen skal forstås således, at den altid og udtømmende udpeger et lands lovgivning for samtlige arbejdsmønstre.

Aftaleparterne har som udgangspunkt ikke fundet det nødvendigt at indføre en særregel om arbejde i flere lande. Årsagen hertil har traditionelt været, at arbejde i flere lande ikke har været relevant, særligt for oversøiske områder.

Såfremt aftalen må fortolkes således, at den udtømmende regulerer samtlige situationer, og ét lands lovgivning skal udpeges for samtlige beskæftigelser, må der ved udfyldende fortolkning bestemmes, hvordan forholdet skal løses.

Danske myndigheder (og myndigheder i EU-/EØS-lande) har en tendens til at følge de principper, som EU-domstolen anvender. Et eksempel fra EU-domstolen om en sådan udfyldende fortolkning findes i dom [C-13/73 \(EU:C:1973:92\)](#), [Hakenberg](#), præmis 15 til 22, hvor EU-domstolen afgjorde, at en beskæftigelse, som udstrakte sig til to medlemsstaters område, kun skulle være omfattet af én medlemsstats lovgivning. Domstolen nåede til dette resultat, selv om situationen indledningsvis vedrørte et tidspunkt, hvor reglerne om arbejde i flere lande endnu ikke var trådt i kraft.

Det følger af dommen:

*15. da den ikke kan henføres under nogen af de situationer, som der sigtes til i artikel 13's tidligere ordlyd, faldt den omhandlede faglige virksomhed før den ændring, der blev indført ved forordning nr. 24/64, udelukkende ind under det almindelige princip, der er udtrykt i forordning nr. 3's artikel 12;*

*16. herefter må besvarelsen af det andet spørgsmål gå ud på, at den faglige beskæftigelse, der er tale om, ikke falder ind under anvendelsesområdet for bestemmelsen i artikel 13, litra a, i dennes tidligere ordlyd, men under artikel 12 i forordning nr. 3.*

*17. Artikel 12 nævner som kriterium for tilknytningsforholdet med henblik på at bestemme den lovgivning om social sikring, som skal anvendes, det faktum med hensyn til lønmodtagere eller dermed ligestillede, at de er »beskæftiget på én medlemsstats område«;*

*19. det fremgår af denne artikel, også hvis den sammenholdes med undtagelserne i artikel 13, at bestemmelsen sigter på at sikre, at en enkelt national lovgivning finder anvendelse, hvorfor den henviser til arbejdstagerens beskæftigelse, idet det forudsættes, at denne normalt foregår på en enkelt medlemsstats område;*

*18. for — på baggrund af de i denne periode gældende fællesskabsretlige regler — at fastholde princippet om enheden i den lovgivning, der skal anvendes i relation til en faglig beskæftigelse, der er sammenhængende og kontinuerlig men fordeler sig på flere forskellige medlemsstater område, og som omfattes af artikel 12, må det undersøges nærmere, hvad det er, der karakteriserer dette arbejde, for at fastslå, om det medfører en overvejende tilknytning til den ene eller til den anden af de pågældende medlemsstater;*

*20 herved må ikke blot arbejdsperiodernes varighed men også karakteren af den pågældende beskæftigelse tages i betragtning;*

*21. for så vidt angår den form for virksomhed, som er beskrevet af kassationsdomstolen, må denne overvejende tilknytning søges i de arbejdsmæssige forhold, som forbinder en repræsentant med de virksomheder, hvis interesser han repræsenterer, og ikke i de kortvarige kontakter, som han har med en spredt kundekreds;*

*22. herefter må besvarelsen af det første spørgsmål gå ud på, at en repræsentant, som udøver sin faglige virksomhed under de i henvisningsdommen anførte vilkår, må anses for at være beskæftiget på begge de pågældende stater område, hvorved der imidlertid ved bestemmelsen af den lovgivning, der skal anvendes, må lægges afgørende vægt på den beskæftigelse, som udføres på den stats område, hvor de virksomheder, hvis repræsentation varetages — af ham — har deres hjemsted.*

Både de danske og de udenlandske myndigheder bør konsulteres i den forbindelse. Idet Udbetaling Danmark træffer meget konkrete afgørelser, anbefales det, at kommunikationen med myndigheden i forløbet sker skriftligt, således at en mundtlig vejledning ikke fraviges i en efterfølgende afgørelse.

Såfremt aftalen fortolkes således, at multi-state situationer ikke er folkeretligt reguleret i socialforsikringsaftalen (non liquet), gælder det almindelige udgangspunkt for forhold, som ikke er omfattet af en socialforsikringsoverenskomsts anvendelsesområde, nemlig at begge landes regler kan finde anvendelse i henhold til betingelserne i national ret.

### **8.3 Regulerer socialforsikringsaftalen forholdet delvist? – Offentlig ansættelse**

Skulle det vise sig, at socialforsikringsaftalen som udgangspunkt ikke dækker situationen fuldstændig, kan visse bestemmelser i aftalen alligevel finde anvendelse (delvis dækning).

I den forbindelse er det særlig vigtigt at være opmærksom på, hvorvidt aftalen har en bestemmelse om offentlig ansættelse, og om denne bestemmelse giver Danmark en begrænset eksklusiv jurisdiktion, i hvert fald til at regulere dette forhold.

Indledningsvis bør det undersøges, om bestemmelsen om offentlig ansættelse kun finder anvendelse, hvor den offentlig ansatte udfører arbejde på den anden stats område. Hvis dette er tilfældet, peger dette i retning af, at arbejdet i Danmark for det danske universitet slet ikke giver anledning til et jurisdiktionssammenstød.

Det bør videre undersøges, om aftalens ordlyd støtter en forståelse af, at bestemmelsen om offentlig ansættelse under alle omstændigheder gælder for arbejde, som er udført for det danske universitet. Selv om bestemmelsen ikke gælder for den universitetsansattes hovedbeskæftigelse i udlandet, kan aftalen stadig fastslå, at beskæftigelsen som offentlig ansat kun er omfattet af danske regler om social sikring.

Vejledende for fortolkningen er det almindelige folkeretlige princip om staters suverænitet. Staten Danmark skal således ikke kunne ifalde krav fra den amerikanske stat og sådanne krav er tillige folkeretligt vanskelige af forfølge. Yderligere er det uhensigtsmæssigt, at danske offentlige midler finansierer den offentlige, amerikanske socialforsikringsordning.

Herved kan det danske universitet som et minimum få løst den lovvalgskonflikt, som knytter sig til universitetets bidragsforpligtelser.

Det er vigtigt, at den enkelte situation fortolkes konkret i forhold til aftalens ordlyd og formål.

#### **8.4 Regulerer socialforsikringsaftalen forholdet delvist? – Arbejdslandets regler**

Såfremt (en del af) arbejdet ikke er omfattet af reglen om offentlig ansættelse, bør det undersøges, om (en del af) beskæftigelsen kan omfattes af bestemmelserne om, at arbejdslandets regler finder anvendelse. I den forbindelse er det vigtigt at have for øje, at aftalernes lovvalgsregler har til formål at forhindre, at der opstår dobbelt jurisdiktion, dvs. at begge lande kan anvende sine regler samtidig, og opkræve sociale bidrag for den samme løn optjent i den samme periode.

Et eksempel herpå er aftalen med USA, Artikel 6, stk. 1, som foreskriver:

*Medmindre andet er bestemt i denne artikel, skal en person, der er beskæftiget på en af de kontraherende staters område med hensyn til denne beskæftigelse, udelukkende være omfattet af denne stats lovgivning.*

Et andet eksempel er aftalen med Kina, som i Artikel 3, stk. 1, foreskriver:

*Medmindre andet er bestemt i dette afsnit, skal en person, der er ansat eller som er selvstændig erhvervsdrivende på et af de kontraherende staters område, på grundlag af denne beskæftigelse eller beskæftigelsen som selvstændig erhvervsdrivende udelukkende være omfattet af denne kontraherende stats lovgivning.*

Reglen bestemmer således kun, at det alene er beskæftigelsesstatens regler, som kan finde eksklusiv anvendelse. Bestemmelsen er derimod ikke designet til at forhindre de hyppige skift i lovgivningen, som vil være resultatet af et hyppigt skift i arbejdsland.

Såfremt den del af arbejdet, som udføres af det danske universitet kun udføres i Danmark, vil det danske universitet kun være underlagt dansk ret og forpligtet til at indbetale danske sociale bidrag. Det bliver derimod vanskeligere, såfremt den universitetsansatte udfører den del af det arbejde, der knytter sig til den danske ansættelse i udlandet (dvs. i det land, hvor hovedbeskæftigelsen udføres). I en

sådan situation bør det dog overvejes, om reglen om offentlig ansættelse kan finde delvis anvendelse og derved omfatte dette arbejde.

#### **8.4.1 Kan udstationeringsreglen anvendes?**

Såfremt det fastlægges, at aftalens bestemmelser om, at arbejdslandets regler finder anvendelse på en del af arbejdet, der udføres for det danske universitet, bør det overvejes, om udstationeringsreglen efter sin ordlyd og sit formål kan anvendes til at fastholde den universitetsansatte på dansk social sikring for den del af arbejdet, som knytter sig til den danske ansættelse, men som udføres i udlandet.

I den forbindelse bør det overvejes, om den udstationerede opfylder alle betingelserne for udstationering. Da udstationeringsreglerne, som oftest stiller krav om en vis tilknytning til Danmark inden udstationeringen (bopæl eller dansk socialforsikring), vil dette formentlig almindeligvis ikke være opfyldt for universitetsansatte, som har en hovedbeskæftigelse i udlandet.

#### **8.5 Den universitetsansatte har bibeskæftigelse i et land, som Danmark ikke har indgået en socialforsikringsaftale med**

Når den universitetsansatte udfører arbejde i både Danmark og et ikke-EU-/EØS-land, som Danmark ikke har indgået en bilateral socialforsikringsaftale med, er problemstillingen om koordinering af social sikring ikke reguleret internationalt.

Medarbejderens sociale sikring reguleres kun af national ret i de involverede stater.

## COMPLIANCE

### 9. Procedureregler

Når den universitetsansatte er omfattet af andre regler end arbejdslandets regler, har den universitetsansatte og arbejdsgiveren pligt til at sørge for at få fastlagt, hvilket lands regler om social sikring der gælder.

Særligt inden for EU er der fastsat en række procedureregler, som særligt beskriver, til hvilken myndighed arbejdsgiveren skal henvende sig. Nedenfor er procedurereglerne i hver enkelt situation beskrevet. Som udgangspunkt skal der søges om attestation for social sikring, når der er tale om en universitetsansat, som ikke kun arbejder permanent i ét land.

Der skal som hovedregel indhentes en blanket A1, som attesterer for, hvilket lands regler den universitetsansatte er omfattet af. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at blanket A1 kun er en attestation, og lovvalgsreglerne finder anvendelse, selv om blanketten ikke er indhentet. Det er altid den universitetsansattes faktiske situation, som afgør, hvor han/hun er socialforsikret, jf. EU-domstolens dom [C-345/09 \(EU:C:2010:610\)](#). *van Delft*.

#### **9.1 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er offentlig ansat?**

Når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om offentlig ansættelse i Danmark og dermed omfattet af dansk social sikring efter [forordning 883/2004](#), artikel 11, stk. 3, litra b, skal der søges om attestation for dansk social sikring i det land, hvis administration der er tale om.

Universitetet eller den universitetsansatte skal derfor sende ansøgningen til den danske myndighed (Udbetaling Danmark – International Social sikring), når der er tale om en dansk offentlig ansættelse, jf. [forordning 987/2009](#), artikel 15, stk. 1. På baggrund af ansøgningen udsteder myndigheden en blanket A1, jf. artikel 15, stk. 2.

I de tilfælde, hvor den universitetsansatte kun har én og samme ansættelse, anvendes det elektroniske ansøgningskema på [virk.dk](#). Spørgeskemaet kan anvendes af den universitetsansatte og af universitetet. I spørgsmålet om arbejdets karakter vælges "andet", idet det bør bemærkes, at den universitetsansatte er offentlig ansat.

Af ansøgningen bør det fremgå, at Udbetaling Danmark anmodes om at udstede en blanket A1. Udbetaling Danmark udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Der er mulighed for at søge om forlængelse.

Se under punktet *Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af de særlige udstationeringsregler?* for en beskrivelse af muligheden for at undvære blanket A1 ved korte tjenesterejser/spotrejser.

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

Ansøgning om afgørelse af lovvalg skal altid sendes til myndigheden i den universitetsansattes bopælsland, såfremt den universitetsansatte arbejder i flere lande, [forordning 987/2009](#), artikel 16, stk. 1.

Det følger af bestemmelsen, at det er den universitetsansatte, som skal sende ansøgningen.

Når den universitetsansatte kun er offentlig ansat hos et dansk universitet og arbejder i flere lande, vil han/hun altid være omfattet af dansk social sikring. Såfremt den universitetsansatte ikke har andre private arbejdsgivere eller er selvstændig erhvervsdrivende i andre lande, følger dette af grundforordningens artikel 11. Såfremt den universitetsansatte har en anden privat arbejdsgiver eller er selvstændig erhvervsdrivende, følger dette af artikel 13. Da reglerne har forskellig procedure, er det vigtigt at få afklaret, hvilken af reglerne den universitetsansatte er omfattet af.

Efter implementeringsforordningens artikel 16 skal myndigheden straks træffe en midlertidig afgørelse og delagtiggøre andre relevante myndigheder i denne. Andre myndigheder har to måneder til at gøre indsigelse, hvorefter afgørelsen bliver endelig.

Når den universitetsansatte er omfattet af reglerne om arbejde i flere lande, gælder reglen om, at marginal aktivitet ikke tæller med, jf. forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5b. Imidlertid følger det af bestemmelsens 2. punktum, at implementeringsforordningens procedure altid skal følges. Det betyder, at selv om den universitetsansatte udfører hele sin hovedbeskæftigelse i ét land, og kun en marginalt beskæftiget i ét andet land, skal procedurereglen under alle omstændigheder følges, og en ansøgning om at få fastlagt, hvilket lands regler der gælder, skal indsendes.

Det elektroniske ansøgningsskema på [virk.dk](#) skal anvendes. Spørgeskemaet kan anvendes af både universitetet og medarbejderen. I spørgsmålet om arbejdets karakter vælges "andet", og det bør angives, hvilke lande der udføres arbejde i.

Af ansøgningen bør det fremgå, at Udbetaling Danmark anmodes om at udstede en blanket A1. Udbetaling Danmark udsteder blanketten for 1 år ad gangen. Der er mulighed for at søge om forlængelse.

### **9.2.1 Skal der altid sendes en ansøgning, når den universitetsansatte arbejder i flere lande?**

Reglerne om arbejde i flere lande indeholder betragtninger om, hvornår der er tale om normalt arbejde i flere lande. Disse betragtninger er blandt andet:

- Arbejdet i flere lande skal være "normalt".
- Der ses bort fra arbejde af marginal karakter.

Betragtningerne giver anledning til, at den universitetsansatte i visse situationer ikke bliver omfattet af reglerne, selv om arbejdet fysisk udføres i flere lande. Dette giver anledning til spørgsmålet om, hvorvidt der skal indsendes en ansøgning om afgørelse af lovvalget.

Det følger af forordning 987/2009, artikel 16, stk. 1, at en person, der udøver aktiviteter i to eller flere EU-/EØS-lande, underretter den institution, som er udpeget af den kompetente myndighed i bopælsmedlemsstaten. Bestemmelsen stiller således ikke krav om, at arbejdet udføres "normalt", for at der skal gives underretning. Det er således tilstrækkeligt, at arbejdet udføres i to eller flere lande. Når der er givet underretning, tager myndighederne på den baggrund stilling til, hvorvidt arbejdet kan anses for "normalt".

Det følger yderligere af reglerne, at myndighederne skal underrettes, selv om arbejdet i et land er marginalt, jf. forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5b, 2. punktum, jf. artikel 16. Dette er tillige præciseret i Europa-Kommissionens praktiske vejledning (december 2013, engelsk), side 27f:

*The procedure of Article 16 of Regulation 987/2009 remains applicable to all cases in which a person pursues an activity in one State and a marginal activity in another. This follows from the text of Article 16, which applies to all cases where a person pursues an activity in two or more Member States, irrespective of the working pattern.*

Sammenfattende betyder dette, at der ikke findes en bagatelgrænse for, hvornår der skal indsendes en ansøgning om en afgørelse om lovvalget. Årsagen hertil er særligt, at landene kan have forskellige forståelser af reglerne, som skal samstemmes.

### **9.3 Til hvilken myndighed skal ansøgningen om en blanket A1 sendes, når den universitetsansatte er omfattet af de særlige udstationeringsregler?**

Er den universitetsansatte omfattet af de særlige udstationeringsregler, skal ansøgning om, hvilket lands regler som finder anvendelse, sendes til myndighederne i det land, som den universitetsansatte er udstationeret fra, jf. forordning 987/2009, artikel 15, stk. 1-2.

Myndigheden kan egenhændigt afgøre, hvorvidt udstationeringsbetingelserne er opfyldte. Der er ikke pligt til at koordinere afgørelsen med andre lande. Andre lande kan dog bede om, at de modtager meddelelse om de afgørelser, som træffes.

Af ansøgningen bør det fremgå, at Udbetaling Danmark anmodes om at udstede en blanket A1, selv om Udbetaling Danmark som udgangspunkt gør dette i alle udstationeringstilfælde. Udbetaling Danmark udsteder blanketten for hele udstationeringsperioden.

Såfremt værtsmedlemsstaten har en begrundet formodning om, at udstationeringsbetingelserne ikke er opfyldte, skal myndigheden i værtsmedlemsstaten rette henvendelse til myndighederne i hjemlandet herom. Myndighederne i hjemlandet er på den baggrund forpligtet til at genvurdere situationen, jf. [C-178/97 \(EU:C:2000:169\)](#), [Banks](#) og [C-202/97, \(EU:C:200:75\)](#), [FTS](#).

Det elektroniske ansøgningsskema på [virk.dk](#) skal anvendes, når den universitetsansatte udstationeres fra Danmark. I spørgsmålet om arbejdets karakter vælges "lønmottager", uanset hvilken status den universitetsansatte har i andre lande.

Hvis den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring, fordi han/hun er indstationeret til Danmark, skal myndigheden i udlandet/hjemlandet kontaktes.

#### **9.4 Hvornår skal der ikke søges om attestation for social sikring?**

Der skal ikke søges om attestation om social sikring i særligt to situationer:

1. Den universitetsansatte arbejder kun i dét land, hvis regler finder anvendelse. Såfremt den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring, som følge af at den universitetsansatte er offentlig ansat, er der ikke behov for at ansøge om en blanket A1, hvis arbejdet kun udføres i Danmark, jf. forordning 987/2009, artikel 15, stk. 1.
2. Den universitetsansatte er omfattet af udstationeringsreglen i forordning 883/2004, artikel 12, og kun på en meget kort tjenesterejse af nogle dages varighed. Udgangspunktet for dansk praksis er, at der ikke findes undtagelser om, at korte udstationeringsperioder ikke skaber behov for at ansøge om en blanket A1.

Spørgsmålet er imidlertid blevet behandlet af Europa-Kommissionen på foranledning af et spørgsmål fra et medlem af Europa-Parlamentet. Se Kommissionens skriftlige svar af den 3. januar 2012 til spørgsmål P 011698/2011 af den 7. december 2011 fra Evelyn Gebhardt:

#### ***Parliamentary questions***

*3 January 2012*

*P-011698/2011*

#### ***Answer given by Mr Andor on behalf of the Commission***

*A posting situation is an objective one, based on the facts of the particular situation. It exists whether or not the person concerned is in possession of the appropriate document. However, the European Court dealt extensively with the legal effects of the posting certificate in its case-law and gave it an important protective role for posted workers.*

*The worker or employer is therefore advised to request portable document A1 in advance of the posting whenever possible and regardless of the length of the posting period. EU social security legislation does not provide that a posting shorter than one week would not require a document A1 (certificate on applicable legislation), if needed. However, as stated above, document A1 is in no way a prerequisite to qualify a situation as a genuine posting according to Regulation (EC) 883/2004. The European Court clarified already in Case C-178/97 Barry Banks that the certificate on applicable legislation, such as portable document A1, may also have retroactive effect.*

*The posting situation of a very short period should be dealt with by the relevant national institutions in a flexible manner and with common sense and does not normally require a posting certificate if the posting takes just a few days and no incident such as an accident at work occurs. If necessary, the competent institution of the sending State can issue the certificate retroactively.*

*With the exception of one recent general complaint by a German organisation, the Commission has not received any complaints linked to the short term posting and delivery of portable document A1 under Regulation (EC) 883/2004 and has therefore no intention to address this issue for the moment.*

På baggrund af besvarelsen har det tyske arbejds- og socialministerium udarbejdet en nærmere vejledning om spørgsmålet. Vejledningen findes her [\[link\]](#)

Undtagelsen vedrører udstationeringer efter grundforordningens artikel 12, stk. 1.

Undtagelsen kan ikke overføres til reglerne om arbejde i flere lande, fordi dette er selvstændigt reguleret, jf. forordning 987/2009, artikel 14, stk. 5b, 2. punktum, jf. artikel 16.

Det bør overvejes, om betragtningen kan overføres til reglen om offentlig ansættelse i grundforordningens artikel 11, stk. 3, litra b. Da denne bestemmelse styres af samme procedurebestemmelse som udstationeringen, og da hensynene bag proceduren er den samme som for udstationeringsreglen, taler dette for, at betragtningen finder anvendelse.

Universitetet bør derfor overveje, hvilken intern procedure som skal følges, og få fastlagt, hvilke personer det anbefales, at der søges hhv. ikke søges for.

## SAGSBEHANDLING

Når myndigheder træffer afgørelse om, hvilket lands regler om social sikring som finder anvendelse, følger den enkelte myndighed de lokale/nationale procedureregler for at træffe en afgørelse. Det er det enkelte lands forvaltningsretlige regler om eksempelvis ansøgningsform/skema, partshøring og frister, som gælder.

Internationale koordineringsregler indeholder almindeligvis en række bestemmelser om, hvordan myndighederne skal arbejde sammen. Reglerne kan få betydning for borgere, idet reglerne skal sikre, at borgerens henvendelse modtager en samordnet behandling.

### **10. Har jeg ret til at indsende ansøgningen til en udenlandsk myndighed på dansk eller engelsk?**

Inden for EU/EØS har man ret til at henvende sig til myndighederne på et hvilket som helst af de officielle sprog i EU-/EØS-landene, jf. forordning 883/2004, artikel 76, stk. 7. Bestemmelsen henviser til traktatens artikel 290 (nu artikel 342 TEUF), som er yderligere præciseret i [forordning 1/1958](#), med senere ændringer. Imellem de nordiske lande er bestemmelsen suppleret med [den nordiske sprogkonvention](#).

For at fremme en hurtig sagsbehandling er det dog anbefalelsesværdigt, at henvendelser til udenlandske institutioner sker på engelsk.

Uden for EU/EØS, dvs. ved anvendelse af socialforsikringsaftaler, er det almindeligt, at aftalen, eller den tilhørende administrative aftale, giver ret til at henvende sig om ansøgning om attestation om social sikring på aftalelandenes officielle sprog, uagtet hvilken myndighed i aftalelandene som adresseres. Yderligere er der ofte udarbejdet officielle standardblanketter, som er dobbeltsprogede. Flytter en engelsksproget universitetsansat eksempelvis til Danmark, har den ansatte ret til at kommunikere med Udbetaling Danmark på engelsk.

#### **10.1 Hvad gør jeg, hvis ansøgningen havner mellem to stole myndighederne imellem?**

Inden for EU/EØS har myndighederne pligt til at arbejde sammen om, at der sker en smidig sagsbehandling. Myndigheden kan derfor principielt adresseres og bedes om at samarbejde med den udenlandske myndighed. Erfaringsmæssigt kan samarbejdet dog til tider være mere ideelt end reelt.

Hvis der ikke kan træffes en afgørelse, bør universitetet kontakte Udbetaling Danmark – International Social Sikring for at få nærmere vejledning om, hvordan den universitetsansatte skal forholde sig.

#### **10.2 Hvad sker der, hvis ansøgningen sendes til myndigheden i det forkerte land?**

Somme tider havner ansøgningen hos den forkerte myndighed. Dette kan enten skyldes en forseelse, eller at myndigheden ikke accepterer de forudsætninger, som blev lagt til grund for at sende ansøgningen til denne myndighed.

Myndigheder bør principielt videresende ansøgningen til myndigheden i det korrekte land og give besked om dette. Alternativt bør myndigheden vejlede om, hvilken myndighed som skal kontaktes i udlandet. Det er imidlertid en god idé på egen hånd at undersøge, hvordan ansøgningen bør håndteres videre.

### ***10.3 Sagen indeholder en frist – hvordan afbrydes fristen?***

I visse tilfælde giver myndigheden en frist for det videre sagsbehandlingskridt; det kan eksempelvis dreje sig om indsendelse af yderligere oplysninger eller en klagefrist.

Fristen afbrydes som udgangspunkt i overensstemmelse med myndighedens nationale regler. Det er derfor vigtigt at gøre sig klart, fra hvornår fristen regnes, og hvordan og hvornår den afbrydes.

Fristen kan imidlertid også brydes ved at sende materialet til en anden myndighed i en anden medlemsstat, eksempelvis Udbetaling Danmark – International Social Sikring. Den danske myndighed har i givet fald pligt til at videresende henvendelsen til den udenlandske myndighed.

## **SÅDAN OVERHOLDES OG HÅNTERES DANSK LOVGIVNING OM SOCIAL SIKRING**

### **11. Hvilke universitetsansatte er dette relevant for?**

Det danske universitet samt den universitetsansatte skal følge danske regler om social sikring, såfremt han/hun er omfattet af dansk social sikring.

### **12. Hvad betyder det for det danske universitet, at den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring?**

Når den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring, skal danske regler herom bruges på den universitetsansatte, uagtet hvor han/hun bor og arbejder.

Arbejdsgiverens almindelige løbende forpligtelser vedrører særligt følgende forhold:

#### **12.1 Indbetaling til ATP**

Universitetet skal sørge for løbende at afregne beløb til ATP. Dette gælder, uagtet om den universitetsansatte er skattepligtig til Danmark eller ej. Typisk vil personer, som arbejder uden for Danmark, ikke betale skat i Danmark af den løn, der er optjent ved arbejde i udlandet.

#### **12.2 Indbetaling til andre fonde**

I forlængelse af ATP-indbetalingen skal universitetet også indbetale til diverse andre fonde, dvs. AES, AUB mv. Opkrævningen bør ske automatisk som følge af ATP-indberetningen.

#### **12.3 Varetagelse af en arbejdsskadesforsikring**

Universitetet skal sikre, at den universitetsansatte er omfattet af arbejdsskadesforsikringen. I det omfang universitetet er selvforsikrede, offentlige institutioner, bør dette ikke give anledning til yderligere foranstaltninger.

### **13. Hvad betyder det for det danske universitet og den universitetsansatte i udlandet at være omfattet af dansk social sikring?**

Når den universitetsansatte er omfattet af dansk social sikring, betyder det som udgangspunkt, at den universitetsansatte skal behandles, som om han/hun arbejder og har bopæl i Danmark.

Der kan dog gælde en række yderligere forhold.

### **13.1 Indbetaling til ATP**

Den universitetsansatte skal indbetale til ATP. Det vil være universitetets ansvar at sørge for, at beløbet indeholdes løbende. Indbetaling af ATP kræver, at den udenlandske medarbejder har et dansk cpr-nummer. Dette kan rekvireres ved henvendelse til ATP.

### **13.2 Sygdomsydelser i bopælslandet uden for Danmark**

Er den universitetsansatte omfattet af dansk social sikring, men har bopæl i et andet EU-/EØS-land, har den universitetsansatte ret til fuld sundhedsdækning efter national ret i bopælslandet, jf. forordning 883/2004, artikel 17. Ikke-erhvervsaktive familiemedlemmer er også omfattet af dækningen.

For at sikre, at rettigheden administreres korrekt, bør den universitetsansatte registrere sin ret i bopælslandet. Det gøres konkret ved, at den universitetsansatte anmoder den danske kommune om at udstede en blanket S1. S1-blanketten skal meddeles til myndighederne i bopælslandet, jf. forordning 987/2009, artikel 24. Hvis den universitetsansatte aldrig har haft bopæl i Danmark, skal henvendelsen rettes til universitetets kommune.

### **13.3 Sygdomsydelser uden for bopælslandet og uden for Danmark**

Er den universitetsansatte omfattet af dansk social sikring, men opholder sig i et andet EU-/EØS-land end Danmark og bopælslandet, har den universitetsansatte ret til den behandling, der fra et medicinsk synspunkt bliver nødvendig under opholdet under hensyn til ydelsernes art og opholdets forventede varighed. Behandlingen gives efter lokal ret i opholdslandet, jf. forordning 883/2004, artikel 19. Ikke-erhvervsaktive familiemedlemmer er også omfattet af dækningen.

For at sikre, at rettigheden administreres korrekt, bør den universitetsansatte få udstedt et europæisk sygesikringskort, som attesterer for rettigheden i opholdslandet, jf. forordning 987/2009, artikel 25. De nærmere regler for udfærdigelsen af det europæiske sygesikringskort findes i [afgørelse S1](#).

### **13.4 Den universitetsansatte bliver berettiget til dansk børne- og ungedydelse**

Den universitetsansatte har som udgangspunkt ret til den danske børne- og ungedydelse efter danske regler.

Hvis den universitetsansatte ikke har været omfattet af dansk social sikring inden ansættelsen ved det danske universitet, gælder de almindelige karensbetingelser for ydelsen.

Inden for EU vil den universitetsansatte imidlertid kunne opfylde den danske karensperiode med forsikringsperioder optjent i et andet EU-land i tiden indtil den danske socialforsikringsdækning.

Danmark har tidligere fortolket reglerne, således at det først var muligt at sammenlægge udenlandske perioder, når der også var optjent danske perioder. EU-domstolen har imidlertid afvist denne fortolkning, jf. dom i [C-257/10 \(EU:C:2011:839\)](#), [Bergström](#).

Den universitetsansatte vil være berettiget til en fuld dansk familieydelse. Fra den 1. januar 2014 reguleres ydelsen efter indtægt. Reguleringen sker rent praktisk ved, at den løn, som fremgår af den universitetsansattes danske forskudsopgørelse og efterfølgende årsopgørelse, anvendes. Indtægter, som ikke figurerer på forskudsopgørelsen/årsopgørelsen, tages ikke i betragtning. Det betyder konkret, at løn omfattet af forskerskatteordningen i kildeskattelovens § 48 E-F ikke påvirker niveauet af den danske børne- og ungeydelse.

Den universitetsansattes familie kan også have ret til familieydelse fra andre EU-/EØS-lande. Den universitetsansatte har ret til den højeste af ydelserne. Det afhænger af familiens konkrete situation, om Danmark skal betale hele ydelsen eller kun en del af ydelsen. Ydelsen søges hos Udbetaling Danmark, som koordinerer med de udenlandske myndigheder, eventuelt i samarbejde med den universitetsansatte, efter nærmere vejledning.

### **13.5 Arbejdsløshedsydelse**

Den universitetsansatte, der er omfattet af dansk social sikring, har ret til at melde sig ind i en dansk A-kasse og modtage ydelser fra denne på lige vilkår efter dansk ret.

Karensperioden for modtagelse af dagpenge kan opfyldes med forsikringsperioder fra et andet EU-/EØS-land optjent i tiden, indtil den universitetsansatte bliver omfattet af dansk social sikring. Rettigheden administreres ved hjælp af en såkaldt blanket U1, som kan indhentes hos den myndighed, hvor den universitetsansatte hidtil har været arbejdsløshedsforsikret.

Har den universitetsansatte været omfattet af et andet EU-/EØS-lands arbejdsløshedsforsikring i tiden indtil den danske dækning, er det vigtigt, at den universitetsansatte melder sig ind i den danske A-kasse med det samme. Sker dette ikke, er det ikke muligt at sammenlægge perioder og dermed opnå ret til danske dagpenge fra 1. dag.

### **13.6 Hvad gør universitetet, hvis den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring?**

#### **13.6.1 Forholdet til dansk social sikring**

Såfremt den universitetsansatte ikke er omfattet af dansk social sikring, skal universitetet ikke bidrage hertil. Inden for anvendelsesområdet for forordning 883/2004 betyder det, at det danske universitet ikke skal bidrage til ATP samt de deraf afledte bidrag til AUB, AES mv.

Det danske universitet skal heller ikke håndtere medarbejderen efter dansk arbejdsskadesikringslovgivning.

Skulle medarbejderen blive syg, har medarbejderen ikke ret til løn eller andre ydelser under sygdom efter dansk lovgivning, dvs. sygedagpengeloven, funktionærloven mv. Universitetet har ikke ret til refusion i danske dagpenge ved udbetaling af løn. Koordineringsreglerne gælder ikke for overenskomstbaserede rettigheder, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra l.

Dansk lovgivning om barsel finder ikke anvendelse. Universitetet har ikke ret til refusion i danske dagpenge ved udbetaling af løn. Koordineringsreglerne gælder ikke for overenskomstbaserede rettigheder, jf. forordning 883/2004, artikel 1, litra l.

Såfremt medarbejderen er omfattet af udenlandsk social sikring efter en socialforsikringsaftale, kan der være dele af dansk socialforsikringslovgivning, som ikke er omfattet af aftalen, og derfor skal den universitetsansattes dækning håndteres efter dansk ret. Det følger af den enkelte lovgivning, hvornår en universitetsansat kan forblive omfattet af lovgivningen, selv om personen arbejder i udlandet.

### ***13.6.2 Håndtering af forpligtelser i udlandet***

Såfremt den universitetsansatte er omfattet af en socialforsikringsordning i udlandet, medfører dette en forpligtelse for universitetet og den universitetsansatte til at betale sociale bidrag til landets socialforsikringssystem i henhold til national lovgivning. Forpligtelsen gælder, uagtet om universitetet har en fast etablering i landet, jf. forordning 987/2009, artikel 21, stk. 1.

Såfremt universitetet ikke har en fast etablering (hjemsted eller forretningssted) i det land, hvor den universitetsansatte er socialforsikret, kræver de nationale ordninger ofte, at universitetet lader sig registrere for at kunne foretage betalingerne af social sikring. Principielt har det været drøftet, om kravet om en national registrering er i strid med reglerne om assimilering af faktum i forordning 883/2004, artikel 5, men det vil formentlig være særdeles vanskeligt at indlede en frugtbar drøftelse af dette med udenlandske nationale myndigheder.

Såfremt universitetet ikke har en fast etablering (hjemsted eller forretningssted) i det land, hvor den universitetsansatte er socialforsikret, giver forordning 987/2009, artikel 21, stk. 2, mulighed for, at universitetet indgår en aftale med den universitetsansatte om, at den universitetsansatte indbetaler de sociale bidrag på vegne af arbejdsgiveren. Myndigheden i det land, hvor den universitetsansatte er socialforsikret, skal underrettes om aftalen.

#### ***13.6.2.1 Mulighed for at indgå aftaler om indbetaling***

Artikel 21, stk. 2 regulerer muligheden for universitetet på den universitetsansattes vegne at opfylde de forpligtelser, der påhviler universitetet med hensyn til betaling af bidrag, dog med forbehold af arbejdsgiverens underliggende forpligtelser.

Bestemmelsen synes således at forudsætte, at den betaling som den universitetsansatte skal foretage, ligger ud over medarbejderens løn, dvs. at universitetet skal betale sit bidrag til den universitetsansatte, hvorefter den universitetsansatte betaler bidraget til den udenlandske myndighed.

Bestemmelsen forholder sig imidlertid ikke aktivt til muligheden for at overvælte hele forpligtelsen til medarbejderen, således at medarbejderen er forpligtet til at afregne egne og universitetets bidrag af sin bruttoløn. Bestemmelsen udelukker derfor formentlig ikke dette.

I en dansk sammenhæng skal bestemmelsen ses i lyset af universitetets forpligtelse til at betale den overenskomstmæssige løn til den universitetsansatte. I den forbindelse har Styrelsen for Videregående Uddannelser i brev af den 7. juli 2014 gengivet Moderniseringsstyrelsens opfattelse i e-mail af den 2. juli 2014 således:

*"Vedrørende jeres forespørgsel af den 22. januar 2014 om social sikring:*

*Såfremt en arbejdstager, der er ansat hos en dansk, statslig arbejdsgiver, er socialt sikret i et andet EØS-land end Danmark, er udgangspunktet, at arbejdsgiver skal betale bidrag til social sikring i pågældende EØS-land. Dette kan alene fraviges ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, jf. hjemmel i Gennemførelsesforordningens artikel 21, således, at det er arbejdstager, der betaler bidraget til social sikring.*

*Moderniseringsstyrelsen er af den opfattelse, at en aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager om arbejdstagers betaling af social sikring ikke er i strid med gældende overenskomst. Dette begrundes i, at arbejdstager alene har krav på en overenskomtbaseret bruttoløn. Denne bruttoløn er et beløb for eventuel betaling af fx social sikring eller skat. Der er dermed ikke tale om nedsættelse af arbejdstagers overenskomstmæssige løn. Arbejdstagers krav, jf. overenskomsten, på en bestemt bruttoløn, er fastsat uden forudsætning om, at arbejdstager har krav på en bestemt nettolen. Bidraget til social sikring skal således betales af arbejdstagers nettoløn.*

*Moderniseringsstyrelsen har af e-mail den 6. februar 2013 konstateret, at der i staten ikke er mulighed for at indgå aftale med arbejdstager om nedsættelse af den overenskomstmæssige aftalte løn. Dette er stadig det generelle udgangspunkt, men med den bemærkning, at betaling af social sikring ikke skal betragtes som en nedsættelse af bruttolønnen.*

*Derudover skal det bemærkes, at hjemlen i Gennemførelsesforordningens artikel 21 til ovenstående aftale ikke foreskriver en pligt til at indgå aftale, men blot en mulighed for parterne."*

Såfremt medarbejderen ikke indbetaler, vil arbejdsgiveren efter artikel 21, stk. 2, have en subsidiær forpligtelse til at indbetale beløbene. Den subsidiære forpligtelse skal tillige ses i lyset af, at den nationale myndigheden ikke som udgangspunkt kan eftergive krav på sociale sikringsbidrag på grund af reglerne om forbud mod statsstøtte, se hertil EU-domstolens dom i sag [C-75/97 \(EU:C:1999:311\)](#), [Belgien mod Kommissionen](#) og sag [C-251/97 \(EU:C:1999:480\)](#), [Frankrig mod Kommissionen](#). Koordineringsreglerne forholder sig ikke til forholdet mellem universitetet og den universitetsansatte, såfremt den universitetsansatte misligholder indbetalingsforpligtelsen.

## **SÅDAN OVERHOLDES OG HÅNDBETALINGEN AF SOCIALE BIDRAG**

### **14. Hvilke medarbejdere er dette relevant for?**

Det danske universitet samt den universitetsansatte skal følge udenlandske regler om social sikring, såfremt den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring.

#### **14.1 *Hvad betyder det for universitetet, at den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring?***

Når den universitetsansatte er omfattet af udenlandsk social sikring, skal reglerne om social sikring i det pågældende land følges, uagtet hvor den universitetsansatte bor og arbejder.

Arbejdsgiverens forpligtelser reguleres således helt efter nationale regler i det pågældende land. Det danske universitet har dog ret til at blive ligebehandlet med lokale arbejdsgivere i landet.

#### **14.2 *Skal universitetet registrere sig i det land, hvor den universitetsansatte er socialforsikret?***

Det er helt op til nationale regler at afgøre, hvordan universitetet skal håndtere sine forpligtelser. De fleste EU-lande har ordninger, som betyder, at universitetet som arbejdsgiver skal registrere sig for at kunne indbetale arbejdsgiverens del af bidraget.

Hvis den universitetsansatte ikke er socialforsikret i sit bopælsland, kan der eventuelt også være behov for, at den universitetsansatte registreres eller får et ID-nummer for at kunne optages i den nationale socialforsikringsordning.

#### **14.3 *Kan den universitetsansatte indbetale på vegne af universitetet?***

Forordning 987/2009, artikel 21, stk. 2, giver mulighed for, at et dansk universitet, der ikke har noget forretningssted i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse, kan aftale med den universitetsansatte, at han eller hun opfylder de forpligtelser, der påhviler universitetet på universitets vegne. Det danske universitet har dog altid den underliggende forpligtelse. Det danske universitet skal sende en meddelelse om en sådan aftale til den kompetente institution i den pågældende medlemsstat. Det kan variere meget, hvordan reglen bliver administreret i forskellige EU-/EØS-lande. Universitetet bør derfor undersøge følgende forhold i det enkelte land, inden en aftale indgås med den universitetsansatte:

- Tillader landet overhovedet, at der indgås en aftale om, at den universitetsansatte indbetaler på det danske universitets vegne?
- Er der tale om et fuldmagtsforhold, hvor den universitetsansatte indbetaler på universitetets vegne, eller overføres forpligtelsen reelt direkte til den universitetsansatte?
- Hvilke krav kan der rettes mod det danske universitet, hvis den universitetsansatte misligholder betalingsforpligtelsen?



- Hvad indebærer den bemyndigelse, som den universitetsansatte får i udlandet?
- Hvordan påvirker overdragelse af betalingsforpligtelsen til den universitetsansatte det beløb, der skal indbetales?

Den manglende ensartethed i måden, aftalerne kan indgås på, betyder, at universitetet skal være varsom med at benytte fremgangsmåden.



## **BESKRIVELSE AF SOCIAL SIKRING I UDLANDET**

Nedenfor finder du korte beskrivelser af sociale sikringsystemer i udlandet.

Du finder en oversigt over de omtrentlige forpligtelser i

- Sverige
- Tyskland
- England
- Frankrig

Yderligere finder du beskrivelser vedrørende socialforsikringsystemerne i følgende lande:

- Kina
- USA

Beskrivelserne kan benyttes til at få en overordnet forståelse for, hvilke omkostninger det danske universitet vil kunne blive pålagt.

### **OVERSIGT OVER OMTRENTLIGE FORPLIGTELSER I UDLANDET**

Nedenfor er en oversigt over omtrentlige udgifter for universiteterne, dvs. arbejdsgiverafgift (2014)

Land	Bidragssats	Kommentar
Sverige	21,54 %	
Frankrig	45 %	Visse bidrag har et loft
Tyskland	19,275 %	Visse bidrag har et loft
Storbritannien	13,8 %	

Beløbene er udtryk for estimerede %-satser af bruttolønnen. Der bør altid foretages en specifik afklaring af medarbejderens social forsikringsmæssige status for at kunne fastlægge og estimere en individuel omkostning i det enkelte tilfælde.

## **KINA**

Nedenfor finder du en kort beskrivelse af koordineringsreglerne mellem Danmark og Kina. Yderligere finder du en kort beskrivelse af de kinesiske regler.

### **15. Koordineringsreglerne mellem Danmark og Kina**

Danmark har indgået en [socialforsikringsaftale med Kina](#). Aftalen består af en hovedaftale og en implementeringsaftale. Begge aftaler er trådt i kraft med virkning fra den 1. maj 2014.

#### **15.1 Aftalens materielle anvendelsesområde**

Aftalen har et "smalt" anvendelsesområde. Det vil sige, at den kun vedrører statslige pensioner, se artikel 2, litra a. I dansk henseende vedrører aftalen ATP og folkepension.

En medarbejder kan fortsat blive omfattet af danske regler om ATP og folkepension og kan blive fritaget fra at betale til den kinesiske alderspensionsordning.

Andre ordninger som eksempelvis arbejdsskadesikring reguleres fortsat efter dansk og kinesisk ret.

##### **15.1.1 Offentlig ansatte**

Aftalen indeholder særlige bestemmelser om offentlig ansatte, se artikel 6.

Aftalen bestemmer, at offentlige ansatte forbliver på det lands sociale sikring, i hvis administration de er ansat, selv om arbejdet udføres i den anden stat. Det vil sige, at danske universitetsansatte (som er offentlig ansatte) vil være omfattet af dansk social sikring (pension), selv om arbejdet udføres i Kina.

Aftalen indeholder dog ikke nogen afgrænsning af, hvilke personer som skal omfattes af bestemmelsen. Social-, Børne og Integrationsministeriet har i februar 2014 præciseret, at begrebet "offentlig ansat/tjenestemand" afgrænses på samme måde som i forordningen 883/2004, artikel 1, litra d.

Det betyder, at universitetsansatte vil være omfattet af begrebet "offentlig ansat".

##### **15.1.2 Udstationeringer fra Danmark**

Overenskomstens artikel 4 giver mulighed for, at udstationere danske medarbejdere til Kina på dansk social sikring.

Udstationering fra Danmark er betinget af:

- At arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark,
- At medarbejderen har bopæl i Danmark inden udstationeringen,
- At udstationeringsperioden ikke overstiger 3 år. Det er dog muligt at anmode myndighederne om, at undtagesvis accepteres en udstationering fra Danmark i op til 5 år.

Ledsagende familiemedlemmer er også omfattet af udstationeringsreglen.

For danske universiteter vil udstationeringsreglen som udgangspunkt ikke være relevant.

### 15.1.3 Familiemedlemmer

Aftalen regulerer også lovvalget for den universitetsansatte, som fastholdes på dansk social sikring, enten som offentlig ansat eller som udstationeret, og som ledsages af familiemedlemmer i Kina.

Familiemedlemmer bliver også omfattet af dansk social sikring, hvis medlemmet ikke selv udøver erhvervsaktivitet.

Det er usædvanligt for en socialforsikringsoverenskomst at indeholde bestemmelser om familiemedlemmer, som gælder i relation til bestemmelsen om offentlig ansatte. Sædvanligvis vedrører bestemmelser om familiemedlemmer kun udstationerede medarbejdere.

### 15.1.4 Aftalen er relevant for hele Kina

Siden 2011 har kinesisk ret gjort det obligatorisk for udenlandske virksomheder at indbetale kinesiske sociale bidrag. Det kan imidlertid forekomme, at visse områder af Kina i praktikken ikke opkræver bidrag.

Social-, Børne og Integrationsministeriet har oplyst (februar 2014), at det ikke har været forudsat i forhandlingerne af aftalen, at der ikke skal opkræves obligatoriske sociale bidrag, men at implementeringen af opkrævningerne kan trække ud.

## 15.2 Det kinesiske socialforsikringssystem – hvad koster det?

Det kinesiske socialforsikringssystem vedrører følgende dækninger og følgende bidrag

Dækning	Universitetets bidrag	Den universitetsansattes bidrag
Pension	20 %	8 %
Sygeforsikring	10 %	ca. 2 %
Arbejdsløshedsforsikring	1 %	0,2 %
Barsel	0,8 %	0 %
Arbejdsskadesikring	1 % (Brancheafhængig)	0 %
<b>Total</b>	<b>32,8 %</b>	<b>10,2 %</b>

### 15.2.1 Bidragsloft

Bidragene er underlagt et bidragsloft, således at der bliver opkrævet sociale bidrag af det årlige maksimalbeløb RMB 208.548 (2014) for arbejdsgiveren.

Bidragene er underlagt et bidragsloft, således at der bliver opkrævet sociale bidrag af det årlige maksimalbeløb RMB 208.901. (2014) for medarbejderen.

### 15.2.2 Udgifter til sociale bidrag

	Universitetet		Medarbejderen	
	Årligt 2014 (RMB)	Månedligt 2014 (RMB)	Årligt 2014 (RMB)	Månedligt 2014 (RMB)
Loft for opkrævningsgrundlag	208.548	17.379	208.901	17.379
Bidrag	32,8 %	32,8 %	10,2 %	10,2 %
Loft for bidrag	64.404	5.700	21.308	1.775

### 15.2.3 Tilbagesøgning af sociale bidrag

Udenlandske medarbejdere, som opholder sig og arbejder midlertidigt i Kina, kan ved opholdets afslutning ansøge om at få indbetalte sociale bidrag tilbagebetalt.

I den forbindelse bør universitetet drøfte med medarbejderen, hvem som står for denne ansøgning.

Der knytter sig forskellige administrative processer til ansøgningen, som varierer efter, hvilket kontor som administrerer udbetalingen.

### 15.2.4 Den universitetsansattes dækning i Kina

Medarbejderen vil som udgangspunkt være dækket i Kina på lige fod med kinesiske borgere efter kinesisk ret.

Når der indbetales sociale bidrag, vil medarbejderen derfor opnå dækning. Der findes imidlertid forskellige karenperioder i kinesisk ret, som medarbejderen skal opfylde.

Karenperioden for alderspensionen er 15 år og vil derfor i realiteten i de fleste tilfælde ikke give ret til en ydelse.

Karenperioden for arbejdsløshedsydelse er 1 år.

## USA

Nedenfor finder du en kort beskrivelse af koordineringsreglerne mellem Danmark og USA. Yderligere finder du en kort beskrivelse af de amerikanske regler.

### **16. Koordineringsreglerne mellem Danmark og USA**

Danmark har indgået en [socialforsikringsaftale med USA](#). Aftalen består af en hovedaftale og en implementeringsaftale. Yderligere er der udarbejdet [vejledning nr. 49 af den 6. august 2008](#) om aftalen. Begge aftaler er trådt i kraft med virkning fra den 1. oktober 2008.

#### **16.1 Aftalens materielle anvendelsesområde**

Aftalen har et "smalt" anvendelsesområde. Det vil sige, at den kun vedrører statslige pensioner, se artikel 1, litra b. I dansk henseende vedrører aftalen ATP, folkepension og førtidspension.

En medarbejder kan fortsat forblive omfattet af de danske regler om ATP, folkepension og førtidspension og kan blive fritaget fra at betale til den amerikanske alderspensionsordning.

Andre ordninger som eksempelvis arbejdsskadesikring og sygeforsikring reguleres fortsat efter dansk og amerikansk ret.

##### **16.1.1 Offentlig ansatte**

Aftalen indeholder særlige bestemmelser om offentlig ansatte, se artikel 6, stk. 7 b.

Aftalen bestemmer, at offentlig ansatte forbliver på det lands sociale sikring, i hvis administration de er ansat, selv om arbejdet udføres i den anden stat. Det vil sige, at danske universitetsansatte (som er offentlig ansatte) vil være omfattet af dansk social sikring (pension), selv om arbejdet udføres i USA.

Bestemmelsen gælder kun for danske og amerikanske statsborgere. Danmark skal imidlertid overholde sine EU-retlige forpligtelser til ligebehandling af EU-statsborgere ved dansk administration af aftalen, jf. EU-domstolens dom i [C-55/00 \(EU:C:2002:16\)](#), *Gottardo*. Forståelsen af dommen er lige nu under udvikling (december 2014).

Aftalen indeholder ingen afgrænsning af, hvilke personer som skal omfattes af bestemmelsen. Sædvanligvis anvender danske myndigheder begrebet for "offentlig ansat" på samme måde som i forordningen 883/2004, artikel 1, litra d.

Det betyder, at universitetsansatte vil være omfattet af begrebet "offentlig ansat".

##### **16.1.2 Udstationeringer fra Danmark**

Overenskomstens artikel 6, stk. 2, giver mulighed for at udstationere danske universitetsansatte til USA på dansk social sikring.

Udstationering fra Danmark er betinget af:

- At arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark,
- At medarbejderen har bopæl i Danmark inden udstationeringen,
- At udstationeringsperioden ikke oversiger 3 år.

Bestemmelsen gælder ikke kun for danske og amerikanske statsborgere, men også for statsborgere fra andre lande, eksempelvis Sverige og Tyskland, hvis de har bopæl i Danmark.

Udstationeringsreglen gælder også for såkaldte back-to-back assignments, det vil sige, at den universitetsansatte først bliver udstationeret til et andet land på dansk social sikring og derefter sendes direkte videre til USA. Den universitetsansatte kan i en sådan situation fortsat forblive omfattet af dansk social sikring, selv om den samlede udsendelse til udlandet overstiger 3 år. Perioden i USA må dog ikke overstige 3 år. Det er en betingelse, at medarbejderen var omfattet af dansk social sikring under den første udsendelse.

For danske universiteter vil udstationeringsreglen som udgangspunkt ikke være relevant for danske statsborgere, da den universitetsansatte vil være omfattet af reglen om offentlig ansættelse.

Udstationeringsreglen vil dog være relevant for ikke-danske statsborgere samt universitetsansatte, som ledsages af familiemedlemmer.

Udbetaling Danmark har tidligere truffet afgørelser efter udstationeringsreglen, selv om personen også var offentlig ansat.

### **16.1.3 Familiemedlemmer**

Aftalen regulerer tillige lovvalget for den universitetsansatte, som fastholdes på dansk social sikring som udstationeret, og som ledsages af familiemedlemmer i USA.

Familiemedlemmer bliver også omfattet af dansk social sikring, hvis medlemmet ikke selv udøver erhvervsaktivitet.

Familiemedlemmer, der ledsager en universitetsansat, som er omfattet af dansk social sikring efter udstationeringsreglerne (men ikke reglen for offentlig ansatte) vil også være omfattet af dansk social sikring (pension) i udstationeringsperioden.

## **16.2 Det amerikanske socialforsikringssystem – hvad koster det?**

Nedenfor finder du en overordnet beskrivelse af, hvilke omkostninger det kan have for universitetet at have medarbejderen omfattet af amerikansk social sikring.

### **16.2.1 Korte udstationeringer**

*Forudsætninger:*

1. De danske universitetsansatte arbejder midlertidigt i USA (typisk 6 måneder).
2. De danske universitetsansatte er ansat (ikke studerende eller post Doc-stipendiat) (eller: Universitetet er ikke godkendt eller forhåndsgodkendt af et nationalt anerkendt godkendelsesorgan efter det amerikanske undervisningsministeriums regler, jf. 34 CFR § 600.2 (1997)).
3. De danske universitetsansatte har enten skattemæssig bopæl eller har ikke skattemæssig bopæl i USA.
4. Der foreligger ingen certifikater eller attestationer om dækning fra Danmark.
5. Alt arbejde udføres i USA.
6. Det danske universitet forudsættes ikke at være en statslig institution eller under ledelse af en sådan.

### 16.2.2 Den ansatte bor og arbejder i USA som ikke-hjemmehørende på en af følgende visum-typer: F, J, M, eller Q

Lønnen er ikke omfattet af FICA (Federal Insurance Contributions Act), hvis den ansatte er ikke-hjemmehørende i forhold til amerikansk indkomstskat, på baggrund af en særlig undtagelse baseret på visum-type, jf. *Internal Revenue Code* afsnit 3121(b) (19). Typisk vil personer under ophold i USA med et af ovenstående visa-typer blive behandlet som ikke-hjemmehørende. Den ansatte skal tilvejebringe en W-4-formular til sin arbejdsgiver, der fastslår status som ikke-hjemmehørende.

### 16.2.3 Øvrige situationer

Det amerikanske socialforsikringsystem vedrører følgende dækninger og følgende bidrag:

Dækning	Universitetets bidrag	Den universitetsansattes bidrag
Alderspension, enkepension og invalidepension	6,2 %	6,2 %
Medicare (sygesikring)	1,45 %	1,45 %
<b>Total</b>	<b>7,65 %</b>	<b>7,65 %*</b>

\*Herudover skal medarbejderen betale et supplerende bidrag på 0,9 % (2014) på løn, som overstiger USD 200.000

Den amerikanske socialforsikringsordning benævnes samlet FICA (Federal Insurance Contributions Act). FICA består af alderspension, enkepension og invalidepension (OASDI). Derudover består den af Medicare (sygesikring).

Den universitetsansatte og det danske universitet deler forpligtelserne efter FICA.

Den ansattes andel tilbageholdes i lønnen (undtagen ved supplerende sygeforsikringskat på løn, der overstiger USD 200.000, se nedenfor).

Arbejdsgiveren er forpligtet til at indberette FICA-pligtig lønninger og til at indeholde FICA-bidrag årligt på formular W-2 og formular 941.

Bidrag til alderdomspension, længstlevende- og invalideforsikring udgør 6,2 % af bruttolønnen for den ansatte og 6,2 % af bruttolønnen for arbejdsgiveren, men kun på løn op til et vist beløb. Beløbet var USD 117,000 i 2014 og det bliver USD 118,500 i 2015.

Sygeforsikring pålægges med en general sats på 1,45 % for både arbejdsgivere og ansatte uden noget loft.

En supplerende sygeforsikringskat pålægges lønninger, der overstiger en grænseværdi, der afhænger af ansøgerens status. Den supplerende sygeforsikringskat pålægges kun den ansatte og med en sats på 0,9 %.

Arbejdsgiveren skal indeholde sygeforsikringskatten fra den del af den årlige løn, der overstiger USD 200,000. Den faktiske forpligtelse for den supplerende sygeforsikringskat beregnes på den ansattes

årlige amerikanske selvangivelse (formular 1040 og/eller 1040NR). Den supplerende sygeforsikringskat pålægges på lønninger, der overstiger:

1. USD 200,000 for personer, der ansøger som single eller husstandens overhoved,
2. USD 250,000 for skatteydere, der er gift og ansøger sammen, og
3. USD 125,000 for ægtefæller, der søger individuelt.

Visse undtagelser kan finde anvendelse. Ovenstående information er baseret på amerikansk skattelovgivning af den 16. december 2014 og forudsætningerne, der indledningsvis er lagt til grund. Undtagelser i forbindelse med forskellige visum-typer kan forekomme.

#### **16.2.4 Udgifter til sociale bidrag**

Tallene er tilnærmede, da ikke alle bidrag har en begrænsning

	Universitetet		Medarbejderen	
	Årligt 2014 (USD)	Månedligt 2014 (USD)	Årligt 2014 (USD)	Månedligt 2014 (USD)
Loft for opkrævningsgrundlag	117.000	9.750	117.000	9.750
Bidrag	7,65 %	7,65 %	7,65 %	7,65 %
Loft for bidrag	8.950	746	8.950	746

Herudover skal medarbejderen betale et supplerende bidrag på 0,9 % (2014) på løn, som overstiger USD 200.000.

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 (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 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.

© 2005-2017 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.