

Udskriftsdato: 21. december 2025

VEJ nr 9251 af 31/05/2010 (Historisk)

DEL II - VEJLEDNING OM - LOVVALG - DEN LOVGIVNING, DER SKAL ANVENDES- EF-FORORDNING OM KOORDINERING AF SOCIALE SIKRINGSORDNINGER nr. 883/2004

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Pensionsstyrelsen, j.nr. 96-00022-09

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9229 af 23/05/2013

DEL II - VEJLEDNING OM - LOVVALG - DEN LOVGIVNING, DER SKAL ANVENDES- EF-FORORDNING OM KOORDINERING AF SOCIALE SIKRINGSORDNINGER nr. 883/2004

FORORD

Der har i en årrække på europæisk plan været arbejdet på en ny forordning om koordinering af social sikring indenfor EU, og dette arbejde er nu tilendebragt med vedtagelse af en ny forordning om koordinering af de sociale sikringsordninger. Denne forordning kommer til anvendelse fra 1. maj 2010, samtidig med at en ny forordning med regler om gennemførelse af koordineringsforordningen træder i kraft.

EFTA- landene (Norge, Island og Liechtenstein) og Schweiz skal først tilslutte sig EU's regelsæt for, at de nye forordninger kan finde anvendelse i forhold til disse lande. Dette sker efter al sandsynlighed efter den 1. maj 2010. Indtil EFTA- landene og Schweiz har tilsluttet sig EU's regelsæt, skal man fortsat anvende regler i de nuværende EF-forordninger om koordinering af sociale sikringsordninger 1408/1971 og 574/1974 i forhold til disse lande.

De ministerier, direktorater og styrelser, der er ansvarlige for administration af lovgivningen om social sikring i Danmark, har siden 1986 jævnligt udsendt vejledninger om de EF-regler om social sikring, der skal anvendes sammen med den danske lovgivning.

Senest er i april 1997 udsendt en samlet revideret vejledning om EF-reglerne om social sikring i form af 7 hæfter om anvendelse af EF-forordning nr. 1408/71 og 574/72 i forhold til dansk lovgivning.

Enkelte af disse hæfter er senere blevet afløst af opdaterede vejledninger mv., ligesom der løbende er udsendt ændringer til vejledningerne i det omfang, der er sket ændringer i reglerne eller domspraksis.

Vejledningerne, i alt IX dele, er udarbejdet af Pensionsstyrelsen, Beskæftigelsesministeriet, Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Arbejdsskadestyrelsen, Arbejdsdirektoratet, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Socialministeriet, SKAT og Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP).

De enkelte vejledninger er selvstændige enheder, der kan anvendes uafhængigt af hinanden. Dog skal man være opmærksom på, at der i vejledningen om generel introduktion og især de fælles regler er beskrevet en række bestemmelser, som gælder alle sociale sikringsordninger, og som derfor skal anvendes sammen med de øvrige vejledninger.

I forbindelse med den ny EF-forordning udarbejdes en ny nordisk konvention om social sikring, der tager højde for de ændrede regler. Den ny konvention træder først i kraft på et senere tidspunkt.

INDHOLD

Kapitel 1	Indledning	Punkt:
Om vejledningen		1
EF-forordning 883/2004 og gennemførelsesforordning 987/2009		2
Geografisk anvendelsesområde		3
Den lovgivning, der er omfattet		4
Personkreds - Personer omfattet af grundforordningen		5
 Kapitel 2	 Definitioner	
Definitioner		6

Lønnet beskæftigelse – Selvstændig virksomhed	7
Tjenestemand	8
Grænsearbejder	9
Bopæl	10
Den kompetente myndighed	11
Institution	12
Den kompetente institution	13
Den kompetente medlemsstat	14

Kapitel 3 Hovedregler

Hovedprincipperne	15
Ét lands lovgivning	16
Dagpenge- og efterlønsmodtagere	17
Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i ét land	18
Tjenestemænd og dermed ligestillede	19
Arbedsløse	20
Værnepligtige	21
Ikke-erhvervsaktive	22
Pensionister og fritagelse for at være omfattet af bopælslandets lovgivning	23
Arbejde om bord på skib	24
Arbejde om bord på skib for en arbejdsgiver i bopælslandet	25
Undtagelser	26

Kapitel 4 Procedureregler

Fælles procedureregler for tjenestemænd og værnepligtige	27
Procedureregler for arbejde om bord på skib for en arbejdsgiver i bopælslandet	28

Kapitel 5 Udsendelse /udstationering i to år, lønmodtagere

Midlertidigt udsendt	29
Forventet udsendelsesperiode	30
Midlertidigt arbejde for udsendende arbejdsgivers regning	31
Afløser	32
Forudgående social sikring	33
Arbejde i udsenderlandet for arbejdsgiveren	34
Aktivitet	35
Afbrydelse	36
Direkte forbindelse til den danske arbejdsgiver	37
Ændringer under udsendelsen	38
Udsendelsessituationer, hvor anvendelse af artikel 12, stk. 1, i grundforordningen er helt udelukket	39
Direkte ansættelse af midlertidig karakter i et andet medlemsland	40

Kapitel 6 Udsendelse /udstationering i to år, selvstændige erhvervsdrivende

Udsendelse	41
Forventet udsendelsesperiode	42
Aktivitet	43
Fortsat aktivitet	44
Lignende aktivitet	45
Kapitel 7	Procedureregler for udsendte personer, lønmodtagere, selvstændige
Procedureregler	46
Kapitel 8	Beskæftigelse i to eller flere lande, lønmodtagere
Beskæftigelse i to eller flere lande	47
Anvendelse af bopælslandets lovgivning	48
Udøvelse af en væsentlig del af beskæftigelsen i bopælslandet	49
Anvendelse af lovgivning, hvor arbejdsgiveren har hjemsted	50
Lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemslande	51
Sondring mellem udsendelse og arbejde i to eller flere lande	52
Arbejdsgiver med hjemsted uden for EU	53
Kapitel 9	Beskæftigelse i to eller flere lande, selvstændige
Beskæftigelse i to eller flere lande	54
Udøvelse af en væsentlig del af virksomheden i bopælslandet	55
Virksomhedens interessecenter	56
Selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande	57
Sondring mellem udsendelse og arbejde i to eller flere lande	58
Kapitel 10	Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande
Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande	59
Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i et andet land	60
Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i to eller flere lande	61
Lønnet beskæftigelse i to eller flere lande og selvstændig virksomhed i et land	62
Kapitel 11	Tjenestemænd i et land og lønnet/selvstændig beskæftigelse i et eller flere lande
Tjenestemænd	63
Arbejde i flere lande	64
Tjenestemand i flere lande	65
Kapitel 12	Personer, der arbejder i to eller flere lande, behandles efter lovgivningen i det land, hvis lovgivning finder anvendelse

Hele beskæftigelsen under ét lands lovgivning	66
Kapitel 13	Procedureregler for personer, der arbejder i to eller flere lande
Procedureregler	67
Midlertidig fastlæggelse af lovgivning	68
Usikkerhed og uenighed om fastlæggelse af ét lands lovgivning	69
Underretning af den berørte person	70
Kapitel 14	Frivillig eller frivillig fortsat forsikring
Lovvalsregler og frivillig/frivillig fortsat forsikring	71
Frivillig forsikring, der er omfattet af lovvalsreglerne	72
Sammenspil mellem frivillig forsikring og tvungen forsikring	73
Flere frivillige eller frivillige forsatte forsikringer i spil	74
Eventuelt krav om bopæl eller tidligere erhvervsbeskæftigelse i et land	75
Kapitel 15	Kontraktansatte ved EU-institutioner
Valgmulighed for kontraktansatte ved EU-institutioner	76
Familieydelse	77
Lokalt ansatte ved diplomatiske missioner og konsulater	78
Procedureregler	79
Kapitel 16	Aftaler
Aftaler mellem to eller flere medlemslande	80
Anvendelse i udsendelsessituationer	81
Anvendelse i andre situationer	82
Generelle aftaler	83
Procedureregler	84
Kapitel 17	Midlertidig anvendelse af en lovgivning
Midlertidig anvendelse af ét lands lovgivning	85
Endelig fastlæggelse af anvendelse af en anden lovgivning end den lovgivning, der midlertidigt fandt anvendelse	86
Kapitel 18	Diverse bestemmelser om information mv.
Underretning af berørte personer og arbejdsgivere	87
Udstedelse af en attest efter anmodning	88
Samarbejde mellem institutioner	89
Oplysning om den lovgivning, der skal anvendes	90
Arbejdsgiverens pligter	91

Kapitel 19 Administration, overgangsbestemmelser mv.

Kompetence til at træffe afgørelse om lovvalg	92
Virkninger af lovvalg	93
Klagemuligheder	94
Ikrafttræden/Anvendelsestidspunkt	95
Overgangsbestemmelser	96
Tidligere indgåede aftaler efter artikel 17 i forordning 1408/71	97
Elektronisk databehandling	98

Kapitel 1

Indledning

Der er i 2004 vedtaget en ny EF-forordning om koordinering af de sociale sikringsordninger. Denne forordning – kaldet grundforordningen - har nr. 883/2004. Den anvendes sammen med forordningen om gennemførelse af grundforordningen – kaldet gennemførelsesforordningen, - nr. 987/2009.

Grundforordningen indeholder en række fælles bestemmelser om generelle principper, og om hvilket lands lovgivning der skal finde anvendelse. Disse regler gælder for alle typer af ydelser, der er omfattet af grundforordningen. Desuden er der en række specifikke regler, der knytter sig til de enkelte ydelsestyper.

Denne vejledning omhandler reglerne om arbejdsløshedsydelse mv. De fælles principper og lovvalgsreglerne omtales i det omfang, de har betydning for afgørelsen om ret til arbejdsløshedsydelse mv. For en mere grundig gennemgang af disse henvises udover denne vejledning til vejledningen om EF-regler om social sikring:

DEL I: A. GENEREL INTRODUKTION TIL EF-REGLERNE OG B. FÆLLES REGLER I FORORDNING 883/2004

Gennemførelsesforordningen indeholder først og fremmest regler om den praktiske, administrative gennemførelse af reglerne i grundforordningen, såsom regler om indgivelse af ansøgninger, behandling af disse og kommunikation mellem medlemslandene. Herudover er der enkelte materielle regler i gennemførelsesforordningen. Disse regler gælder på lige fod med grundforordningens regler.

Om vejledningen

1. I denne vejledning beskrives lovvalgsreglerne, der findes i EF-forordning 883/2004¹⁾ og gennemførelsesforordning 987/2009²⁾. Lovvalgsreglerne er de regler, der fastsætter hvilket lands lovgivning, der skal finde anvendelse.

Vejledningen retter sig imod alle de personer, som yder rådgivning om borgernes sociale sikringsrettigheder inden for EU- området.

EF-forordning 883/2004 og gennemførelsesforordning 987/2009

2. Nye regler om koordinering af social sikring inden for EU blev vedtaget i 2004. De nye regler findes i forordning 883/2004, herefter kaldt grundforordningen, og gennemførelsesforordning 987/2009. De to forordninger erstatter den tidligere forordning 1408/71 og gennemførelsesforordning 574/72.

Selvom de nye regler i vid udstrækning bygger på samme principper som de tidligere forordninger om social sikring, er der sket en række ændringer. En af de største ændringer er, at personkredsen er udvidet

til ikke-erhvervsaktive og efterlønsmodtagere. Det er dog under forudsætning af, at de er dækket af en social sikringsordning i et medlemsland.

EF-domstolen har gennem årene afsagt en lang række domme, som fortolker de tidligere forordninger. Disse domme er fortsat relevante, når der er tale om fortolkning af begreber, elementer, forhold, bestemmelser mm., som er videreført i næsten identisk form. Dommene er bindende for fortolkning af reglerne.

Geografisk anvendelsesområde

3. Forordningen anvendes indenfor EU-landene:

EU-området omfatter følgende lande i Europa og oversøiske områder:	Følgende lande/oversøiske territorier er ikke EU-lande:
Azorerne (Portugal)	Alderney (Storbritannien)
Balearerne (Mallorca, Ibiza)(Spanien)	Anguilla (Storbritannien)
Belgien	Arktiske territorier (Frankrig)
Bulgarien	Aruba (Nederlandene)
Ceuta (Spanien)	Cayman Islands (Storbritannien)
Cypern (syd-ø)	Cypern (nord-ø)
Danmark	De britiske antarktiske territorier (Storbritannien)
De Kanariske øer (Spanien)	De Nederlandske Antiller (Nederlandene)
Estland	Det britiske territorium i det Indiske Ocean (Storbritannien)
Finland	Falkland øerne (Storbritannien)
Frankrig	Fransk Polynesien (Frankrig)
Gibraltar (Storbritannien)	Færøerne (Danmark)
Grækenland	Grønland (Danmark)
Guadeloupe (Frankrig)	Guernsey (Storbritannien)
Guyana (Frankrig)	Isle of Man (Storbritannien)
Hebriderne (Storbritannien)	Jersey (Storbritannien)
Irland	Jomfruøerne (Storbritannien)
Isle of Wight (Storbritannien)	Mayotte, Saint Pierre
Italien	Miquelon (Frankrig)
Letland	Montserrat (Storbritannien)
Litauen	Ny Caledonien (Frankrig)
Luxembourg	Pitcairn (Storbritannien)
Madeira (Portugal)	Sandwich øerne (Storbritannien)
Malta	Sct. Helena (Storbritannien)
Martinique (Frankrig)	South Georgia (Storbritannien)
Nederlandene	Turks & Caico Island (Storbritannien)
Polen	Vatikanet
Portugal	Wallis & Futuna øerne (Frankrig)
Reunion (Frankrig)	
Rumænien	
Slovakiet	

Slovenien
Spanien
Storbritannien og Nordirland
Sverige
Tjekkiet
Tyskland
Ungarn
Østrig
Ålandsøerne (Finland)

EFTA-landene skal først tilslutte sig EU's regelsæt for, at de nye forordninger kan finde anvendelse i forhold til disse lande. Dette sker efter al sandsynlighed efter de nye forordningers anvendelsesdato den 1. maj 2010.

Indtil EFTA-landene har tilsluttet sig EU's regelsæt, skal man fortsat anvende reglerne i de nuværende EF-forordninger om koordinering af sociale sikringsordninger 1408/1971 og 574/1974 i forhold til disse lande.

Vejledningen vil blive opdateret, når EFTA-landene har tilsluttet sig EU's regelsæt.

Den lovgivning, der er omfattet

Grundforordning 883/2004

Artikel 3

Anvendelsesområde

- 1. Denne forordning finder anvendelse på enhver lovgivning om social sikring, der vedrører:**
 - a) ydelser ved sygdom**
 - b) ydelser ved moderskab og dermed ligestillede ydelser ved faderskab**
 - c) ydelser ved invaliditet**
 - d) ydelser ved alderdom**
 - e) ydelser til efterladte**
 - f) ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdom**
 - g) ydelser ved dødsfald**
 - h) arbejdsløshedsydelse**
 - i) efterløn**
 - j) familieydelse**
- 2. Med forbehold af bilag XI finder denne forordning anvendelse på alle almindelige og særlige sociale sikringsordninger, med eller uden bidragspligt, samt på ordninger vedrørende en arbejdsgevers eller en reders forpligtelse.**
- 3. Denne forordning finder også anvendelse på de særlige ikke-bidragspligtige kontant-ydelser, der er omfattet af artikel 70.**

- 4. Bestemmelserne i denne forordnings afsnit III berører dog ikke medlemsstaternes lovgivning om en reders forpligtelser.**
- 5. Denne forordning finder ikke anvendelse på social og sundhedsmæssig forsorg eller på ordninger til fordel for ofre for krig eller følgerne af krig.**

4. Bestemmelsen om, hvilken lovgivning der omfattes af grundforordningen, findes i artikel 3.

Efter denne bestemmelse gælder grundforordningen for enhver lovgivning om social sikring på 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

Grundforordningen anvendes på alle almindelige og særlige sociale sikringsordninger med eller uden bidragspligt samt på ordninger vedrørende en arbejdsgivers eller en reders forpligtelser.

Grundforordningen finder også anvendelse på de særlige ikke-bidragspligtige kontantydelse, der er omfattet af artikel 70 i grundforordningen. Der henvises til punkt 11 i Vejledning om EF-regler om social sikring - *Del I: A. Generel introduktion til EF-reglerne og B. Fælles regler i forordning 883/2004.*

Grundforordningen gælder for både tvungne ordninger, som f.eks. den danske lovgivning om pensioner (ATP og social pension), og frivillige ordninger, som den danske arbejdsløshedsforsikring, blot der er tale om ordninger, der er reguleret ved lovgivning. Der henvises til kapitel 14.

Efter artikel 9 i grundforordningen skal medlemslandene give skriftlig erklæring til EU-Kommissionen om de love og ordninger, der er nævnt i artikel 3 i grundforordningen, og det tidspunkt, hvorfra grundforordningen skal anvendes på disse love og ordninger.

Erklæringerne skal sendes hvert år til Kommissionen og offentliggøres i EU-Tidende.

Danmark har givet meddelelse om, at følgende love og ordninger er omfattet fra anvendelsestidspunktet for grundforordningen:

Sundhedsloven

Lov om dagpenge ved sygdom

Lov om barsel

Lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven)

Lov om social pension

Lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension

ATP-ordningen efter lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension

Lov om tjenestemandspension

Lov om arbejdsskadesikring

Lov om arbejdsløshedsforsikring

Lov om fleksydelse

Ledighedsydelse

Lov om en børnefamilieydelse

Lov om børnetilskud mv. bortset fra reglerne om bidragsforskud

Følgende regler i lov om aktiv socialpolitik og lov om aktiv beskæftigelsespolitik:

Retten til revalideringsindsats, (kapitel 6), og ”redskaberne” dertil

Visse ydelser efter lov om social service

Tilskud til privatpasning og til pasning af egne børn efter dagtilbudsloven

Denne liste over ydelser, der er omfattet, er bindende, men ikke nødvendigvis udtømmende.

Personkreds - Personer omfattet af grundforordningen

Grundforordning 883/2004

Artikel 2

Personkreds

- 1. Denne forordning finder anvendelse på personer, der er statsborgere i en medlemsstat, samt på statsløse og flygtninge bosat i en medlemsstat, og som er eller har været omfattet af lovgivningen i en eller flere medlemsstater, samt på disses familiemedlemmer og efterladte.**
- 2. Den finder ligeledes anvendelse på efterladte efter personer, som har været omfattet af lovgivningen i en eller flere medlemsstater, uanset disse personers nationalitet, såfremt deres efterladte er statsborgere i en medlemsstat eller statsløse eller flygtninge bosat i en medlemsstat.**

5. I artikel 2 i grundforordningen er det fastsat hvilke personer, der er omfattet af grundforordningen (personkredsen). Efter denne bestemmelse gælder grundforordningen for personer, der er statsborgere i et land, som er medlem af EU.

Danske statsborgere er således omfattet af grundforordningen, da Danmark er EU-medlem. EU-medlemskabet omfatter ikke Færøerne og Grønland, og grundforordningen gælder derfor ikke på Færøerne og Grønland, men da færing og grønlændere er danske statsborgere, gælder grundforordningens lovvalgsbestemmelser også for dem, når de har bopæl inden for det geografiske anvendelsesområde, se punkt 9 og 10 i Vejledning om EF-regler – Del I: A. Generel introduktion til EF-reglerne og B. Fælles regler i forordning 883/2004.

Grundforordningen gælder desuden for statsløse og flygtninge, som er bosat i et medlemsland.

Som ”statsløs” betragtes en person, der er omfattet af artikel 1 i konventionen om statsløse personers retsstilling, undertegnet i New York i 1954.

Som ”flygtning” betragtes en person, der er omfattet af artikel 1 i konventionen om flygtnings retsstilling, undertegnet i Geneve i 1951 og med en protokoltilføjelse i 1967. Flygtninge ifølge ovennævnte konvention identificeres i Danmark ved, at de er tildelt en opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 7, stk. 1 eller § 8, stk. 1.

Kommunerne kan i UdlændingeInformationsPortalen www.nyidanmark.dk/uip finde oplysning om udlændinges nationalitet, opholdsgrundlag og historik. Flygtninge, der er omfattet af ovennævnte konvention om flygtninges retsstilling, kan identificeres ved, at de er tildelt opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 7 eller § 8. En statsløs kan også være flygtning og dermed omfattet af konventionsreglerne. Statsløse kan imidlertid have ophold på andet grundlag end asyl, f.eks. som familiesammenførte eller lønmodtagere.

Hvis der er tvivl, om en person, der har status som flygtning i Danmark, er flygtning i konventionens forstand, kan der rettes henvendelse til Udlændingetjeneste.

Herudover gælder grundforordningen ikke direkte for personer, der ikke er statsborgere i et land, som er medlem af EU, såkaldte tredjelands statsborgere.

Ved forordning nr. 859/2003 er bestemmelserne i forordning 1408/71 og 574/72 udvidet til også at gælde tredjelandsstatsborgere. Denne forordning er imidlertid vedtaget med hjemmel i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, artikel 63, stk. 4. Regler med hjemmel i denne artikel gælder ikke for Danmark på grund af Danmarks retlige forbehold.

Der forventes vedtaget en forordning til afløsning af 859/2003. Danmark deltager heller ikke i denne.

Danmark kan derfor ikke bruge grundforordningens regler på tredjelands statsborgere. Det er de nationale danske regler, der skal anvendes på disse personer.

Eksempel:

En eksportchauffør, som er russisk statsborger og har bopæl i Danmark, kører i hele EU-området for en dansk arbejdsgiver. Grundforordningen kan ikke anvendes i hans situation, men det betyder ikke nødvendigvis, at han ikke er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, når han udfører arbejde i de andre medlemslande. Det er de danske nationale regler, der skal afgøre, om han er omfattet af dansk lovgivning under arbejde indenfor EU.

Det samme gælder for situationer, hvor andre medlemslande anvender grundforordningen på tredjelands statsborgere. En tredjelands statsborger, som af et andet medlemsland er tillagt rettigheder (og/eller pligter) efter grundforordningen, skal derfor i Danmark behandles udelukkende efter dansk lovgivning, når det skal afgøres, om der er ret til danske ydelser. Dette kan medføre, både at der gives afslag på danske ydelser, også selv om der ikke i stedet vil være ret til ydelser fra det andet medlemsland, og at der gives dobbeltydelser.

Eksempel

En serbisk statsborger, der bor i Tyskland, arbejder i Danmark. Da Tyskland anvender grundforordningen, i forhold til den pågældende, er han ikke omfattet af tysk lovgivning, da han arbejder i Danmark, og dermed ikke af de tyske ordninger. Den pågældende kan imidlertid ikke blive omfattet af de danske bopælsbaserede ordninger som sundhedsloven og lov om social pension, da han ikke bor her i landet. Pågældende er derfor uden dækning på disse områder.

Tredjelands statsborgere kan have visse rettigheder som familiemedlemmer til personer omfattet af grundforordningen, i det omfang de efter nationale regler har en rettighed i kraft af familiemedlemskab. Der henvises til de vejledninger om de enkelte ydelser vedrørende dette.

Bestemmelsen i artikel 2, stk. 2, har ikke betydning for lovvalg.

Kapitel 2

Definitioner

Definitioner

6. I grundforordningens og gennemførelsesforordningens artikel 1 er der en række definitioner af begreber, som anvendes i de to forordninger.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at de udtryk eller begreber, der defineres i artikel 1 i grundforordningen og gennemførelsesforordningen, anvendes i de to forordninger udelukkende i denne betydning. Det gælder også, selvom udtrykket i almindelig anvendelse betyder noget andet.

I denne vejledning fremstilles kun de definitioner, der især er relevante i forhold til anvendelsen af lovvalgsreglerne.

Lønnet beskæftigelse – Selvstændig virksomhed

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

- a) ”lønnet beskæftigelse”:** 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
- b) ”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

7. Artikel 1, bogstav a) og b), i grundforordningen fastslår, at ved udtrykket

- ”lønnet beskæftigelse” forstås en beskæftigelse eller dermed ligestillet aktivitet, der betragtes som sådan ved anvendelse af lovgivningen om social sikring i det medlemsland, hvor den pågældende beskæftigelse eller dermed ligestillede aktivitet udøves, og
- ”selvstændig virksomhed” forstås en udøvelse af virksomhed eller dermed ligestillet aktivitet, der betragtes som sådan ved anvendelse af lovgivningen om social sikring i det medlemsland, hvor den pågældende virksomhed eller dermed ligestillede aktivitet udøves.

Definitionen giver ikke et fælles begreb, men henviser til de enkelte medlemslandes nationale lovgivninger. Det betyder, at definitionen af lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed kan variere meget fra land til land. Det vil sige, at den samme aktivitet f.eks. kan karakteriseres som lønnet beskæftigelse, når den udføres i et medlemsland, og som selvstændig virksomhed, når den udøves i et andet medlemsland.

Når arbejdet finder sted på dansk område, er det den danske definition af lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed, der skal anvendes ved afgørelse af lovvalget. Efter praksis anvendes sygedagpengelovens definitioner.

Tjenestemand

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

d) "tjenestemand": en person, der betragtes som tjenestemand eller dermed ligestillet af den medlemsstat, i hvis forvaltning vedkommende er ansat

8. Tjenestemand forstås i grundforordningens artikel 1, bogstav d), som en person, der betragtes som tjenestemand eller dermed ligestillet af det medlemsland, i hvis forvaltning vedkommende er ansat.

Der er igen ikke indført en fælles definition af tjenestemænd, men udelukkende en henvisning til de nationale lovgivninger. Det er op til hvert enkelt medlemsland at tage stilling til, om man er tjenestemand eller ej.

Efter den danske definition er tjenestemænd og dermed ligestillede alle offentligt ansatte. Visse privatansatte kan også anses som offentligt ansatte såsom ansatte ved selvejende eller andre private institutioner og virksomheder, hvis lønudgiften dækkes med mindst 50 % af offentlige midler.

Dette er som nævnt en dansk definition. For andre medlemslande kan gælde andre regler. Man kan derfor ikke automatisk gå ud fra, at offentligt ansatte i andre medlemslande også har status som tjenestemænd i forhold til forordningen. Hvis man er i tvivl, må det undersøges nærmere.

Grænsearbejder

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

f) "grænsearbejder": enhver person, som udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed i en medlemsstat, men som er bosat i en anden medlemsstat, hvortil han som hovedregel vender tilbage hver dag eller mindst en gang om ugen

9. I artikel 1, bogstav f), i grundforordningen forstås "grænsearbejder" som enhver person, som udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed i et medlemsland, men som er bosat i et andet medlemsland, hvortil han som hovedregel vender tilbage hver dag eller mindst en gang om ugen.

Andre personer, som bor i et andet medlemsland end der, hvor de arbejder, og som ikke vender hjem mindst en gang om ugen, anses ikke som grænsearbejdere.

Ved afgørelse af lovvalget er status som grænsearbejder i grundforordningens forstand uden betydning.

Bopæl

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

j) "bopæl": det sted, hvor en person har sit sædvanlige opholdssted

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 11

Elementer til brug ved fastsættelse af bopæl

- 1. Hvis der er uenighed mellem institutioner i to eller flere medlemsstater om fastsættelse af bopælen for en person, der er omfattet af grundforordningen, fastsætter de pågældende institutioner ved fælles aftale, hvor den pågældende persons interessecenter er, på grundlag af en samlet vurdering af alle tilgængelige oplysninger om relevante forhold, der i givet fald bl.a. kan omfatte:**
 - a) varighed og kontinuiteten af personens tilstedeværelse på de berørte medlemsstaters områder**
 - b) den pågældende persons situation, herunder:**
 - i) arten af og de specifikke forhold i forbindelse med den virksomhed, der udøves, navnlig det sted, hvor denne virksomhed sædvanligvis udøves, virksomhedens faste karakter og en arbejdskontrakts varighed**
 - ii) vedkommendes familiemæssige situation og familiemæssige bånd**
 - iii) udøvelsen af ulønnet virksomhed**
 - iv) når det drejer sig om studerende, deres indtægtskilde**
 - v) vedkommendes boligsituation, især hvor fast den er**
 - vi) den medlemsstat, hvor den pågældende anses for at have skattemæssig bopæl**
- 2. Hvis de berørte institutioner ikke kan nå til enighed under hensyntagen til de forskellige kriterier baseret på relevante kendsgerninger i stk. 1, betragtes den pågældende persons hensigt, som den fremgår af sådanne kendsgerninger og omstændigheder, bl.a. årsagerne til, at den pågældende er flyttet, som afgørende ved fastsættelsen af vedkommendes faktiske bopælssted.**

10. Efter grundforordningens artikel 1, bogstav j), betyder udtrykket bopæl det sted, hvor en person har sit sædvanlige opholdssted.

I gennemførelsesforordningens artikel 11 er der fastsat en lang række elementer til brug ved fastsættelse af bopæl. Den anvendes efter sin ordlyd, hvis der er uenighed mellem to eller flere medlemslande om fastsættelse af bopælen for en person, der er omfattet af grundforordningen. Det må dog antages, at elementerne også kan anvendes som retningsgivende i andre situationer.

De forhold, der efter artikel 11 i givet fald kan tillægges betydning, er:

- varigheden og kontinuiteten af personens tilstedeværelse på de berørte medlemslandes områder,
- den pågældendes personlige situation, herunder:

- arten af og de specifikke forhold i forbindelse med den virksomhed, der udøves, navnlig det sted hvor denne virksomhed sædvanligvis udøves, virksomhedens faste karakter og en arbejdskontrakts varighed,
- vedkommendes familiemæssige situation og familiemæssige bånd,
- udøvelsen af ikke-indtægtsgivende aktivitet,
- når det drejer sig om studerende deres indtægtskilde,
- vedkommendes boligsituation, især hvor fast den er,
- den medlemsstat, hvor den pågældende anses for at have skattemæssig bopæl.

Folkeregistrering er ikke i sig selv af betydning for afgørelse af en persons bopæl ved anvendelse af grundforordningens regler. Det er grundforordningens bopælsbegreb, der anvendes. Der kan derfor forekomme situationer, hvor en person anses for at have bopæl i et andet medlemsland efter grundforordningen, selv om pågældende er folkeregistreret i Danmark og omvendt.

Hvis det forhold, at en person er folkeregistreret i Danmark, automatisk giver rettigheder efter dansk lovgivning, mistes sådanne rettigheder ikke, selv om der efter grundforordningen ikke er bopæl i Danmark. Bopælsdefinitionen anvendes kun i forhold til grundforordningens regler.

Eksempel

En polsk statsborger bliver ansat til at arbejde i en dansk virksomhed i to år. Hun arbejder fem dage om ugen, mandag til fredag. I de fem dage opholder hun sig i Danmark og overnatter på lejet værelse. I weekender og ferier/fridage er hun i Polen, hvor hendes ægtefælle og tre børn bor i ejerbolig.

Den pågældende er tilmeldt folkeregistret i Danmark. På grund af de familiemæssige og boligmæssige forhold og den begrænsede varighed af arbejdet må pågældende i forhold til grundforordningen anses for at have bopæl i Polen.

Den kompetente myndighed

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

- m) ”den kompetente myndighed”: i forhold til enhver medlemsstat den eller de ministre eller anden tilsvarende myndighed, hvorunder de sociale sikringsordninger i den pågældende medlemsstat i dens helhed eller i en del af den henhører**

11. Den kompetente myndighed – bogstav m) i grundforordningens artikel 1 – er den eller de ministre eller anden tilsvarende myndighed, som de sociale sikringsordninger hører under i det pågældende medlemsland.

I Danmark er beskæftigelsesministeren, indenrigs- og sundhedsministeren og socialministeren alle kompetente myndigheder for hver sin ressort.

Institution

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

- p) ”institution”: i forhold til enhver medlemsstat det organ eller den myndighed, som det påhviler at administrere lovgivningen i dens helhed eller en del af den**

12. ”Institution” er en myndighed eller et organ, som det påhviler at administrere lovgivningen om social sikring i dens helhed eller en del af den.

I Danmark er f.eks. kommuner, a-kasser og ATP alle institutioner i grundforordningens forstand.

Den kompetente institution

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

- q) ”den kompetente institution”:**
- i) den institution, som den berørte person er tilsluttet på tidspunktet for indgivelse af ansøgning om ydelser**
 - ii) den institution, hvorfra den pågældende er eller ville være berettiget til at modtage ydelser, såfremt han eller et eller flere af hans familiemedlemmer var bosat i den medlemsstat, hvor denne institution er beliggende**
 - iii) den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den pågældende medlemsstat, eller**
 - iv) såfremt det drejer sig om en ordning om arbejdsgiverens forpligtelser vedrørende de i artikel 3, stk. 1, nævnte ydelser, enten arbejdsgiveren eller vedkommende forsikringsorgan, eller, såfremt et sådant ikke findes, det organ eller den myndighed, der er udpeget af den kompetente myndighed i den pågældende medlemsstat**

13. Der er flere definitioner af ”den kompetente institution” i grundforordningens artikel 1, bogstav q):

a. Den institution, som en person er tilsluttet på tidspunktet for indgivelse af ansøgning om ydelser.

Det kan f.eks. være den a-kasse, som en person er medlem af, når der søges om arbejdsløshedsdagpenge.

b. Den institution, hvorfra den pågældende er eller ville være berettiget til at modtage ydelser, såfremt han eller et eller flere af hans familiemedlemmer var bosat i den medlemsstat, hvor denne institution er beliggende.

Efter denne definition er f.eks. kommunen kompetent institution, når det gælder udbetaling af børnetilskud, uanset om den berettigede og/eller barnet har bopæl i udlandet.

c. Den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i det pågældende medlemsland.

Det kan f.eks. være Pensionsstyrelsen, der af socialministeren (nu beskæftigelsesministeren) er udpeget til at varetage behandlingen af sager om social pension for personer, der bor i andet medlemsland.

d. Hvis det drejer sig om en ordning om arbejdsgiverens forpligtelser vedrørende sociale sikringsydelser, enten arbejdsgiveren eller vedkommende forsikringsorgan eller såfremt et sådant ikke findes, det organ eller den myndighed, der er udpeget af den kompetente myndighed i den pågældende medlemsstat.

Ifølge denne definition er arbejdsgiveren kompetent institution i de situationer, hvor arbejdsgiveren har pligt til at udbetale sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler.

Den kompetente medlemsstat

Grundforordning 883/2004

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved udtrykket:

- s) ”den kompetente medlemsstat”: den medlemsstat, hvor den kompetente institution er beliggende

14. Ifølge den strikte definition i grundforordningens artikel 1 er den kompetente medlemsstat blot det medlemsland, hvor den kompetente institution findes, jf. herom punkt 13.

Udtrykket anvendes dog ofte også som ensbetydende med ”det land hvis lovgivning personen er omfattet af”, lovvalget.

Kapitel 3

Hovedregler

Hovedprincipperne

15. I grundforordningens artikel 11 findes en række hovedregler, almindelige regler, der beskriver hovedprincipper for hvilken lovgivning, der skal anvendes. Det gælder for personer, der bevæger sig inden for EU, se punkt 2 i Vejledning om EF-regler om social sikring – *Del I: A. Generel introduktion til EF-reglerne og B. Fælles regler i forordning 883/2004.*

Ét lands lovgivning

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

- 1. Personer, som er omfattet af denne forordning, er alene undergivet lovgivningen i én medlemsstat. Spørgsmålet om, hvilken lovgivning der skal anvendes, afgøres efter bestemmelserne i dette afsnit.**

16. Det fremgår af artikel 11, stk. 1, i grundforordningen, at en person kun kan være omfattet af ét medlemslands lovgivning om social sikring ad gangen. Der er ingen undtagelse.

En person, der er omfattet af lovgivningen i et medlemsland, kan som følge af flytning eller ændring i sin beskæftigelse blive omfattet af et andet medlemslands lovgivning om social sikring. I den situation er den pågældende omfattet af lovgivningen om samtlige sociale sikringsordninger i det andet EU-land. Det betyder, at den pågældende har de rettigheder og er undergivet de pligter, som følger af det andet EU-lands lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, der tidligere har arbejdet i Danmark, får et nyt arbejde i Sverige. Personen har fortsat bopæl i Danmark, mens han udelukkende arbejder i Sverige. Da han kun arbejder i Sverige, er han omfattet af svensk lovgivning om social sikring, jf. artikel 11, stk. 3, bogstav a), i grundforordningen. Se punkt 18.

Det indebærer f.eks., at personen er omfattet af svensk lovgivning om arbejdsløshedsforsikring. Han har rettigheder og er underlagt pligter efter den svenske lovgivning om arbejdsløshedsforsikring og ikke længere efter den danske lovgivning. Dermed kan han ikke fortsætte med at være medlem af den danske a-kasse.

Men det betyder ikke, at den pågældende nødvendigvis opfylder betingelserne for at kunne modtage sociale ydelser eller for at kunne blive optaget i det andet lands sociale sikringsordninger, da dette alene afgøres af det andet medlemslands nationale lovgivning. Se vejledning *Del I: B. Fælles regler i forordning 883/2004*, kapitel 8, punkt 5.

Dagpenge- og efterlønsmodtagere

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

- 2. Ved anvendelse af dette afsnit anses personer, som modtager en kontantydelse i kraft af eller som følge af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, for at udøve nævnte aktivitet. Dette gælder ikke i forbindelse med invalide-, alderdoms- eller efterladtepensioner, pensioner ved arbejdsulykker eller erhvervssygdomme eller kontante ydelser ved sygdom, der dækker tidsubegrænset behandling.**

17. Det fremgår af bestemmelsen, at de personer, der modtager en kontantydelse i stedet for en erhvervsindtægt, ligestilles med de personer, der udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.

I Danmark handler det f.eks. om personer, der modtager sygedagpenge, barseldagpenge, arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn, men ikke personer, der modtager kontanthjælp.

Bestemmelsen gælder heller ikke for personer, der modtager ydelser som pension og løbende arbejdsskadeerstatning.

Kontantydelse ved sygdom, der dækker tidsubegrænset behandling, det vil sige kontante plejeydelser, er heller ikke omfattet af bestemmelsen.

Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i ét land

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold til artikel 12-16:

- a) er en person, der udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed i en medlemsstat, omfattet af denne medlemsstats lovgivning**

18. Reglen er, at en person er omfattet af lovgivning om social sikring i det medlemsland, hvor han udfører arbejde som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Det gælder, når personen kun arbejder i ét medlemsland. Det er afgørende, hvor beskæftigelsen fysisk faktisk udføres.

Det gælder uanset:

- hvor personen har bopæl inden for EU,
- hvor arbejdsgiveren eller den selvstændige virksomhed har hjemsted,
- statsborgerskab, dog forudsat at personen er omfattet af personkredsen, se vejledning *Del I: B. Fælles regler i forordning 883/2004*, under punkt 18,
- hvor der betales skat.

Definition af lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed afgøres efter nationale regler. Efter dansk praksis anvendes i lovvalgs situationer sygedagpengelovens definitioner. Der henvises til punkt 7.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Polen, og som udelukkende fysisk, faktisk arbejder som lønmodtager i Danmark, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Danmark, og som udelukkende fysisk, faktisk arbejder som lønmodtager i Tyskland, er omfattet af tysk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Tyskland, og som udelukkende fysisk, faktisk arbejder i Danmark for en arbejdsgiver med hjemsted i Tyskland, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person har bopæl i Sverige. Han udøver udelukkende fysisk, faktisk en selvstændig virksomhed i Danmark. Han er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Tjenestemænd og dermed ligestillede

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold til artikel 12-16:

b) er tjenestemænd omfattet af lovgivning i den medlemsstat, i hvis forvaltning de er ansat
--

19. Bestemmelsen gælder for tjenestemænd og dermed ligestillede i henhold til den definition, der fremgår af artikel 1, bogstav d) i grundforordningen. Der henvises til punkt 8.

Tjenestemænd og dermed ligestillede er omfattet af lovgivning i det medlemsland, i hvis administration de er ansat.

Efter den danske definition er tjenestemænd og dermed ligestillede alle offentligt ansatte. Visse privatansatte kan også anses som offentligt ansatte, såsom ansatte ved selvejende eller andre private institutioner og virksomheder, hvis lønudgiften dækkes med mindst 50 % af offentlige midler.

Reglen om, at en person, der i Danmark er offentligt ansat, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, gælder uanset:

- hvor han har bopæl inden for EU,
- i hvilket (e) medlemsland (e), han udfører arbejde,
- hvor længe han udfører arbejde i et andet medlemsland,
- hans statsborgerskab, dog forudsat at personen er omfattet af personkredsen, se vejledning *DEL I: B. Fælles regler i forordning 883/2004*, under punkt 18,
- hvor der betales skat.

Eksempel:

En person, der er ansat som professor ved Københavns Universitet, flytter permanent til Frankrig. Han fortsætter med at undervise to til tre gange om ugen på Københavns Universitet, og han forbereder kurser og foredrag fra sin bopæl i Frankrig en til to dage om ugen. I den situation er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring, da det ikke er afgørende, hvor arbejdet fysisk faktisk udføres.

Bestemmelsen handler kun om den situation, hvor der er én offentlig arbejdsgiver. Hvis der er tale om arbejde i flere lande for en offentlig arbejdsgiver og en eller flere private arbejdsgivere, er det bestemmelsen i artikel 13, stk. 4, i grundforordningen, der finder anvendelse. Se kapitel 11.

Arbejdsløse

<i>Grundforordning 883/2004</i>
--

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold til artikel 12-16:
--

- | |
|---|
| c) er en person, der i overensstemmelse med artikel 65 modtager arbejdsløshedsunderstøttelse efter lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, omfattet af lovgivningen i bopælsstaten |
|---|

20. Denne bestemmelse er en præcisering af artikel 11, stk. 2, i grundforordningen i forhold til tidligere ”grænsearbejdere”, der efter artikel 65 i grundforordningen modtager arbejdsløshedsydelse fra deres bopælsland, selvom de frem til deres arbejdsophør var omfattet af lovgivning i et andet medlemsland, hvor de udførte arbejde.

Eksempel:

En person, der tidligere har arbejdet i Danmark, får et nyt arbejde i Sverige. Personen har fortsat bopæl i Danmark, mens han udelukkende arbejder i Sverige. Da han kun arbejder i Sverige, er han omfattet af svensk lovgivning om social sikring, jf. artikel 11, stk. 3, bogstav a). Se punkt 18. Det indebærer f.eks., at personen er omfattet af svensk lovgivning om arbejdsløshedsforsikring. Han har rettigheder og er underlagt pligter efter den svenske lovgivning om arbejdsløshedsforsikring og ikke længere efter den danske lovgivning. Dermed kan han ikke fortsætte med at være medlem af den danske a-kasse.

Personen mister et år senere sit job i Sverige og bliver arbejdsløs. I den forbindelse modtager han efter artikel 65 i grundforordningen arbejdsløshedsdagpenge fra Danmark, hvor han har bopæl. Dermed er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selvom han, lige før han blev arbejdsløs, var omfattet af svensk lovgivning om social sikring i kraft af sit arbejde i Sverige.

Værnepligtige

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold til artikel 12-16:

- d) er en person, der er indkaldt eller genindkaldt til militærtjeneste eller civilt arbejde i en medlemsstat, omfattet af denne medlemsstats lovgivning**

21. Personer, der aftjener militær eller civil værnepligt, er omfattet af lovgivning i det medlemsland, som værnepligten aftjenes for, uanset i hvilket(e) land(e) de fysisk faktisk udfører arbejde, og uanset hvor de har bopæl henne inden for EU.

Ikke-erhvervsaktive

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold til artikel 12-16:

- e) er alle andre personer, som ikke falder ind under bogstav a)-d), omfattet af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, dog uden at tilsidesætte bestemmelser i denne forordning, som sikrer de pågældende ret til ydelser efter lovgivningen i en eller flere andre medlemsstater.**

22. Ikke-erhvervsaktive er omfattet af bopælslandets lovgivning. Det fremgår af artikel 11, stk. 3, bogstav e), i grundforordningen, at alle andre personer, der ikke hører under en af kategorierne som lønnet beskæftigelse, selvstændig virksomhed, dagpenge- og efterlønsmodtagere eller værnepligtige, er omfattet af lovgivningen i bopælslandet.

Det vil sige, at bestemmelsen omfatter alle, der aktuelt ikke er i erhverv som f.eks.:

- folk, der aldrig har været i arbejde,

- pensionister,
- familiemedlemmer,
- studerende,
- kontanthjælpsmodtagere.

Eksempel:

En person flytter fra Danmark til Tyskland, og den pågældende har ikke noget arbejde der. Den pågældende er omfattet af tysk lovgivning om social sikring.

Selvom ikke-erhvervsaktive er omfattet af bopælslandets lovgivning, bevarer de fortsat ret til ydelser, som andre bestemmelser i grundforordningen sikrer dem.

Det gælder f.eks. familiemedlemmer, der har afledte rettigheder fra et andet medlemsland end bopælslandet.

Eksempel:

En ikke-erhvervsaktiv ægtefælle til en person, der arbejder i Danmark, men som bor i Tyskland med ægtefællen, har sygesikringsrettigheder i Tyskland på dansk regning, selvom den ikke-erhvervsaktive er omfattet af tysk lovgivning i kraft af bopælen.

Pensionister og fritagelse for at være omfattet af bopælslandets lovgivning

Grundforordning 883/2004

Artikel 16

Undtagelser fra artikel 11-15

- 2. En person, som modtager pension efter lovgivningen i en eller flere medlemsstater, og som er bosat i en anden medlemsstat, kan efter anmodning blive fritaget for at være omfattet af lovgivningen i sidstnævnte medlemsstat, når han ikke er omfattet af denne lovgivning i kraft af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.**

23. Efter artikel 16, stk. 2, i grundforordningen kan pensionister, der modtager pension efter lovgivningen i et eller flere medlemslande, men ikke i bopælslandet, søge om fritagelse for at være omfattet af bopælslandets lovgivning, såfremt de ikke er omfattet af bopælslandets lovgivning i kraft af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.

Bestemmelsen er især relevant for pensionister, der f.eks. betaler socialt bidrag i to lande, nemlig i det land, hvorfra de modtager deres pension, og i bopælslandet. Ved denne bestemmelse har de mulighed for at blive fritaget for betaling af socialt bidrag i bopælslandet. Bestemmelsen skal sikre, at pensionister kun betaler socialt bidrag i ét land.

Eksempel:

En pensionist har bopæl i land A, hvor han skal betale socialt bidrag på grund af bopælen. Han modtager udelukkende pension efter lovgivningen i land B. Han skal også betale socialt bidrag i land B på grund af pensionen. Han udøver hverken lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed. Han kan søge om at blive fritaget for at betale dobbelt socialt bidrag, således at han kun skal betale socialt bidrag i det land, hvorfra han modtager pension.

Arbejde om bord på skib

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

- 4. (1.led) Ved anvendelse af dette afsnit anses lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, der normalt udøves om bord på skib, der fører en medlemsstats flag, for arbejde, der udøves i denne medlemsstat.**

24. Det fremgår af det første led af artikel 11, stk. 4, i grundforordningen, at arbejde om bord på skib og arbejde i landet ligestilles, og det er i den forbindelse flaglandets lovgivning, der finder anvendelse. Det gælder både for lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed.

Det vil sige, at arbejde om bord på et skib, der fører dansk flag, anses som arbejde i Danmark, og dermed anvendes dansk lovgivning om social sikring.

Bestemmelsen gælder, uanset hvilken form for arbejde der er tale om. Der skelnes ikke mellem, om der er tale om arbejde, der har at gøre med skibets drift, eller anden form for arbejde.

Efter dansk opfattelse er ”skib” en genstand, der selv kan sejle på havet.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Frankrig, og der arbejder om bord på et skib, der fører dansk flag, anses for at arbejde i Danmark. Dermed er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Reglen om, at arbejde om bord på skib og arbejde i land ligestilles, gælder for hele afsnit II i grundforordningen. Det giver således hjemmel til at anvende artikel 12, se kapitel 5 og 6, om udsendelse i forhold til arbejde om bord på skib, og artikel 13 i grundforordningen, se kapitel 8, 9, 10, og 11, i de situationer, hvor der f.eks. udføres arbejde i flere medlemslande, herunder arbejde om bord på skib, der fører et medlemslands flag, og arbejde i et andet medlemsland.

Eksempel:

En person er fuldtidsansat som vagt om bord på et skib, der fører svensk flag. Når han har fri fra sin tjeneste om bord på skibet, arbejder han et par timer om ugen som sikkerhedsvagt i Danmark for en anden arbejdsgiver efter en fast aftale. I den situation afgøres, hvilken lands lovgivning der skal finde anvendelse, efter artikel 13, stk. 1, bogstav a), i grundforordningen om arbejde i flere medlemslande. Se kapitel 8.

Arbejde om bord på skib for en arbejdsgiver i bopælslandet

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

- 4. (2.led) En person, som har lønnet beskæftigelse om bord på et skib, der fører en medlemsstats flag, og som for denne beskæftigelse aflønnes af en virksomhed eller en person, der har sit hjemsted eller sin bopæl i en anden medlemsstat, er dog omfattet**

af lovgivningen i sidstnævnte medlemsstat, såfremt han er bosat i den pågældende stat. Den virksomhed eller person, der udbetaler lønnen, anses som arbejdsgiver ved anvendelsen af nævnte lovgivning.

25. I det andet led af artikel 11, stk. 4, i grundforordningen findes en undtagelse til det første led. Efter denne undtagelse er en person omfattet af bopælslandets lovgivning, når han har lønnet beskæftigelse om bord på et skib, der fører et andet medlemslands flag, såfremt han får løn af en person eller virksomhed, der har hjemsted eller bopæl i det samme land som lønmodtageren. Den person eller den virksomhed, der udbetaler lønnen, betragtes som arbejdsgiver.

Eksempel:

En fisker, der har bopæl i Danmark, arbejder om bord på et skib, der fører tysk flag. Personen får løn fra en virksomhed, der har hjemsted i Danmark. Fiskeren er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, på trods af at skibet fører tysk flag. Den virksomhed, der aflønner ham, anses som arbejdsgiver. Det vil si-ge, at virksomheden som arbejdsgiver er underlagt pligter efter de danske regler om social sikring. F.eks. skal virksomheden tegne en forsikring mod arbejdsulykker og indbetale bidrag til ATP.

Undtagelser

26. I grundforordningens artikel 12-16 findes en række særlige regler for lovvalg. De gælder som undtagelse til hovedreglerne, der er beskrevet i artikel 11 i grundforordningen. Der henvises til kapitel 4-16.

Kapitel 4

Procedureregler

Fælles procedureregler for tjenestemænd og værnepligtige

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 15

Procedurer ved anvendelse af artikel 11, stk. 3, bogstav b) og d), artikel 11, stk. 4, og artikel 12 i grundforordningen (om meddelelse af oplysninger til de berørte institutioner)

- 1. Hvor en person udøver sin aktivitet i en anden medlemsstat end den kompetente medlemsstat i henhold til afsnit II i grundforordningen, underretter arbejdsgiveren eller den berørte person, hvis det drejer sig om en person, der ikke har lønnet beskæftigelse, den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse, om muligt på forhånd, jf. dog artikel 16 i gennemførelsesforordningen. Denne institution stiller straks oplysninger om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på den berørte person i henhold til artikel 11, stk. 3, bogstav b), eller artikel 12 i grundforordningen, til rådighed for den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvor aktiviteten udøves.**
- 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på personer, der er omfattet af artikel 11, stk. 3, bogstav d), i grundforordningen.**

27. Artikel 15, stk. 1 og stk. 2, i gennemførelsesforordningen handler blandt andet om proceduren for tjenestemænd og værnepligtige, der arbejder i et andet medlemsland end det kompetente medlemsland, og i den forbindelse om kommunikationen mellem de forskellige udenlandske institutioner.

Efter bestemmelsen skal arbejdsgiveren underrette institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning finder anvendelse, om arbejde som tjenestemand/aftjening af værnepligt i et andet medlemsland. Underretningen skal helst ske på forhånd.

Denne institution træffer afgørelse, om hvilket lands lovgivning der skal anvendes på den berørte person, og stiller straks oplysninger herom til rådighed for institutionen i det medlemsland, hvor arbejdet udføres. Det vil sige, at fremlæggelse af disse oplysninger sker omgående efter anmodning.

I Danmark er det Pensionsstyrelsen, som stiller oplysninger til rådighed for den udenlandske institution.

Procedureregler for arbejde om bord på skib for en arbejdsgiver i bopælslandet

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 15

Procedurer ved anvendelse af artikel 11, stk. 3, bogstav b) og d), artikel 11, stk. 4, og artikel 12 i grundforordningen (om meddelelse af oplysninger til de berørte institutioner)

3. **En arbejdsgiver som omhandlet i artikel 11, stk. 4, i grundforordningen, der har en arbejdstager om bord på et skib, der fører en anden medlemsstats flag, skal underrette den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse, herom, om muligt på forhånd. Denne institution stiller straks oplysninger om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på den berørte person i henhold til artikel 11, stk. 4, i grundforordningen, til rådighed for den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvis flag føres af det skib, på hvilket arbejdstageren skal udøve aktiviteten.**

28. Artikel 15, stk. 3, i gennemførelsesforordningen drejer sig om proceduren for en person, der har lønnet beskæftigelse om bord på et skib, der fører et andet medlemslands flag end det medlemsland, hvor lønmodtageren og arbejdsgiveren har bopæl/hjemsted.

Arbejdsgiveren skal underrette institutionen i bopælslandet, hvis lovgivning finder anvendelse, om lønmodtagerens arbejdssituation. Underretningen skal helst ske på forhånd.

Bopælslandets institution træffer afgørelse om, hvilket lands lovgivning der skal anvendes på den berørte person, og stiller straks oplysninger herom til rådighed for institutionen i det medlemsland, hvis flag føres af det skib, på hvilket personen udfører arbejde. Det vil sige, at fremlæggelse af disse oplysninger sker omgående efter anmodning.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Danmark, arbejder for en dansk arbejdsgiver om bord på et skib, der fører svensk flag. Den danske arbejdsgiver skal så vidt muligt på forhånd underrette Pensionsstyrelsen om arbejdet om bord på skibet. Hvis Pensionsstyrelsen træffer afgørelse om, at den pågældende person er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde om bord på et svensk skib jf. artikel 11, stk. 4, i grundforordningen, skal Pensionsstyrelsen straks efter underrette de svenske myndigheder herom. Se punkt 25.

Kapitel 5

Udsendelse /udstationering i to år, lønmodtagere

Midlertidigt udsendt

Grundforordning 883/2004

Artikel 12

Særlige regler

- 1. En person, der har lønnet beskæftigelse i en medlemsstat for en arbejdsgiver, som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat, og som af denne arbejdsgiver udsendes i en anden medlemsstat for dér at udføre et arbejde for hans regning, er fortsat omfattet af lovgivningen i den førstnævnte medlemsstat, forudsat at varigheden af dette arbejde ikke påregnes at overstige 24 måneder, og at den pågældende ikke udsendes for at afløse en anden person, hvis udstationeringsperiode er udløbet.**

29. I artikel 12, stk. 1, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for lønmodtagere, der midlertidigt udsendes til at arbejde i et andet medlemsland.

En lønmodtager, der midlertidigt udsendes fra en virksomhed i ét medlemsland til arbejde i et andet medlemsland, er fortsat omfattet af lovgivningen i det medlemsland, de udsendes fra, forudsat at en række betingelser er opfyldt.

Forventet udsendelsesperiode

30. Den forventede udsendelsesperiode må ikke overstige 24 måneder. Bestemmelsen kan ikke anvendes, hvis man allerede ved udsendelsens begyndelse ved, at varigheden af arbejdet vil overstige to år.

Eksempel:

En lønmodtager bliver udsendt fra Danmark til Spanien. Ved udsendelsens begyndelse forventes udsendelsesperioden at vare tre år. Efter et år ophører udsendelsen. Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, selvom den faktiske udsendelsesperiode er under 24 måneder, da den forventede varighed var længere end 24 måneder.

Eksempel:

En lønmodtager bliver udsendt fra Danmark til Spanien. Ved udsendelsens begyndelse forventes udsendelsesperioden at vare halvandet år. Det viser sig, at udsendelsen faktisk varer tre år i alt. Bestemmelsen kan finde anvendelse i forhold til den forventede første periode, der er under 24 måneder.

Midlertidigt arbejde for udsendende arbejdsgivers regning

31. Arbejdet i det andet medlemsland skal udføres for den udsendende arbejdsgivers regning.

Det fremgår af pkt. 3, bogstav a), i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009, at artikel 12, stk. 1, i grundforordningen kan finde anvendelse, hvis en person, som udsendes af en arbejdsgiver i et medlemsland, stilles til rådighed for en eller flere arbejdsgivere i samme beskæftigelsesland. Det er under forudsætning af, at den udsendte person udfører arbejde i beskæftigelseslandet for den udsendende arbejdsgivers regning.

Et eksempel på sådan en situation er, når arbejdsgiveren har udsendt en person til et andet medlemsland for successivt eller samtidigt at udføre et arbejde i to eller flere virksomheder, som er beliggende i

dette land. Såfremt den udsendte person udfører arbejdet for den udsendende arbejdsgivers regning, kan udsendelsen ske efter artikel 12, stk. 1, i grundforordningen.

Afløser

32. Bestemmelsen kan kun anvendes, når den udsendte lønmodtager ikke skal afløse en anden person, hvis udsendelsesperiode er overstået.

Forudgående social sikring

33. Den udsendte lønmodtager skal umiddelbart inden starten af sin udsendelse være omfattet af udsenderlandets lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Sverige, og som aldrig har arbejdet i Danmark, før han bliver ansat af en dansk arbejdsgiver med henblik på at blive udsendt til Finland i to år, kan ikke være omfattet af dansk lovgivning om social sikring under udsendelsen. Kravet om, at han skal være omfattet af dansk lovgivning, er ikke opfyldt, da han hverken har bopæl eller har arbejdet i Danmark lige umiddelbart forud for udsendelsen.

Arbejde i udsenderlandet for arbejdsgiveren

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 1. Ved anvendelsen af artikel 12, stk. 1, i grundforordningen kan ”en person, der har lønnet beskæftigelse i en medlemsstat for en arbejdsgiver, som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat, og som af denne arbejdsgiver udsendes i en anden medlemsstat”, være en person, som ansættes med henblik på at blive udsendt til en anden medlemsstat, forudsat at den pågældende person umiddelbart inden starten af sin ansættelse allerede er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor vedkommendes arbejdsgiver er etableret.**

34. Artikel 14, stk. 1, i gennemførelsesforordningen præciserer, hvad udtrykket ”en person, der har lønnet beskæftigelse i en medlemsstat for en arbejdsgiver, som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat, og som af denne arbejdsgiver udsendes i en anden medlemsstat”, indebærer.

Det kan være en person, der er ansat med henblik på at blive udsendt til et andet medlemsland. Personen er omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor den udsendende arbejdsgiver har hjemsted, såfremt den pågældende person umiddelbart forud for ansættelsen allerede er omfattet af lovgivningen i dette medlemsland.

Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt, at den pågældende er omfattet af udsenderlandets lovgivning umiddelbart inden påbegyndelsen af udsendelsen. Den pågældende skal også være omfattet af udsenderlandets lovgivning ved ansættelsen. I henhold til pkt. 1 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 skal den pågældende som udgangspunkt være omfattet af udsenderlandets lovgivning i mindst en måned. Hvis perioden er kortere, kræver det en konkret vurdering af hvert enkelt tilfælde.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Sverige, arbejder for første gang i Danmark i en tøjforretning i en måned, før den pågældende bliver ansat af en anden dansk arbejdsgiver med henblik på at blive udsendt til

Italien. Da den pågældende har arbejdet i Danmark i en måned, før han blev ansat med henblik på at blive udsendt til Italien, opfylder han kravet om, at han var omfattet af dansk lovgivning om social sikring ved ansættelsen.

Eksempel:

En dansk virksomhed ansætter en person, der tidligere har boet og arbejdet i Tyskland og derfor været omfattet af tysk lovgivning om social sikring, med henblik på at udsende pågældende til arbejde i Sverige. Lønmodtageren arbejder i Danmark i en måned, inden han sendes videre til Sverige. Pågældende kan ikke være omfattet af dansk lovgivning under arbejde i Sverige, da han ikke var omfattet af dansk lovgivning ved ansættelsen.

Eksempel:

En person har bopæl i Danmark. Han har arbejdet i 10 år i Danmark. Han siger sit job op, fordi han har accepteret et jobtilbud, hvor han bliver ansat af en dansk arbejdsgiver med henblik på at blive udsendt til Storbritannien i et halvt år. I forhold til bestemmelsen opfylder han kravet om, at han har været omfattet af dansk lovgivning om social sikring på det tidspunkt, hvor han bliver ansat.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Sverige, og som udelukkende fysisk, faktisk har arbejdet i Danmark i mange år uden afbrydelse, skifter arbejde og bliver nu ansat af en dansk arbejdsgiver med henblik på at blive udsendt til Spanien for en periode på et år. Han opfylder kravet om, at han umiddelbart inden ansættelsen var omfattet af dansk lovgivning om social sikring i kraft af sin tidligere beskæftigelse.

Aktivitet

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 2. Ved anvendelsen af artikel 12, stk. 1, i grundforordningen henviser ordene ”som normalt udøver sin virksomhed i denne medlemsstat” til en arbejdsgiver, der normalt udøver omfattende virksomhed, der ikke blot er intern forvaltning, i den medlemsstat, hvor vedkommende er etableret, idet der tages hensyn til alle kriterier, der karakteriserer den virksomhed, der udøves af den pågældende virksomhed. De relevante kriterier skal tilpasses hver enkelt arbejdsgivers særlige karakteristika og det reelle indhold af den virksomhed, der udøves.**

35. Artikel 14, stk. 2, i gennemførelsesforordningen giver en fortolkning af, hvad der i artikel 12, stk. 1, i grundforordningen skal forstås ved, at arbejdsgiveren ”normalt skal udøve sin virksomhed” (”aktivitet”).

Bestemmelsen stiller krav om, at arbejdsgiveren har omfattende aktivitet i det medlemsland, hvor vedkommende har hjemsted. Det betyder, at arbejdsgiveren skal udøve aktivitet i betydeligt omfang i udsenderlandet, jf. pkt. 1 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009.

Aktiviteten skal ikke kun bestå af ren intern administration.

Ved vurdering af aktivitetens omfang skal der tages hensyn til alle kriterier, der er karakteristiske for en virksomhed. Ved pkt. 1 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 remses en række kriterier op, som skal bruges til at belyse arbejdsgiverens aktivitets omfang, herunder:

- det sted, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, og dennes administration er placeret,

- størrelsen af det administrative personale, der henholdsvis arbejder i det medlemsland, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, og i det andet medlemsland,
- det sted, hvor de udsendte lønmodtagere bliver ansat,
- det sted, hvor de fleste kontrakter med kunderne er indgået,
- den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, der er indgået mellem arbejdsgiveren og lønmodtagere,
- den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, der er indgået mellem arbejdsgiveren og dennes kunder,
- den omsætning, der er opnået i en tilstrækkelig relevant periode i det enkelte medlemsland,
- antallet af arbejdskontrakter i udsenderlandet.

Listen er ikke udtømmende. Valget af kriterierne bør tilpasses efter en konkret vurdering og efter hvilken type aktivitet, der er tale om.

Ifølge praksis fra EF-domstolen³⁾ skal en person ikke nødvendigvis sendes ud til beskæftigelse ved samme type aktivitet, som virksomheden udfører i det medlemsland, hvor den har hjemsted. Med andre ord er der ikke krav om samme aktivitet i det land, hvor udsendelsen finder sted, modsat reglen for selvstændige erhvervsdrivende, se artikel 14, stk. 4, i gennemførelsesforordningen. Se punkt 45.

Eksempel:

En person plejer at arbejde i Danmark som IT-programmør for en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Hans arbejdsgiver udsender ham til at plukke jordbær i Italien i to måneder. Det betyder ikke noget for anvendelsen af bestemmelsen, at der er tale om to vidt forskellige aktiviteter.

Afbrydelse

36. Hvis en person er udsendt til forskellige medlemslande uden afbrydelser, starter en ny udsendelse i hvert enkelt tilfælde efter artikel 12, stk. 1, i grundforordningen, jf. pkt. 3, bogstav a), i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009.

Eksempel:

En person er udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i Spanien i et halvt år. Umiddelbart efter at projektet er afsluttet i Spanien, bliver personen udsendt direkte til at arbejde i Sverige i et år. Der er ikke tale om en sammenhængende udsendelse på halvandet år, men to særskilte udsendelser til henholdsvis Spanien og Sverige.

En midlertidig afbrydelse af den udsendte lønmodtagers arbejde i beskæftigelseslandet betragtes ikke som en afbrydelse af udsendelsen efter artikel 12, stk. 1, i grundforordningen. Det er uanset årsag (ferie, sygdom, uddannelsesperioder hos den udsendende arbejdsgiver, osv.), jf. pkt. 3, bogstav b), i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009. Efter dansk praksis anses midlertidig afbrydelse som perioder under to måneder.

Når udsendelsen er afsluttet, kan man ikke udsende den samme person til det samme medlemsland for den samme arbejdsgiver, før der er gået to måneder fra udsendelsens slutdato. Afvigelse fra dette princip er dog tilladt i særlige omstændigheder, jf. pkt. 3, bogstav c), i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009.

Direkte forbindelse til den danske arbejdsgiver

37. I henhold til pkt. 1 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 er det en forudsætning for, at artikel 12, stk. 1, i grundforordningen kan finde anvendelse, at den udsendte person har et underordningsforhold til den udsendende arbejdsgiver.

Afgørelsen præciserer, at der skal være en direkte forbindelse mellem den udsendte lønmodtager og den udsendende arbejdsgiver. For at kunne afgøre, hvorvidt der består en sådan direkte forbindelse, bør en række faktorer tages i betragtning:

- ansvaret for ansættelse,
- arbejdskontrakt,
- aflønning (med forbehold for eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og arbejdsgiveren i beskæftigelsesstaten om medarbejdernes aflønning),
- afskedigelse og beføjelser til at afgøre arbejdets art.

Ændringer under udsendelsen

38. Det fremgår af pkt. 5, bogstav b), i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009, at den udsendte lønmodtager samt arbejdsgiveren skal underrette den kompetente institution i udsenderlandet om enhver ændring under udsendelsen, navnlig:

- hvis den udsendelse, der er søgt om, ikke har fundet sted,
- hvis arbejdet i beskæftigelseslandet bliver afbrudt i andre tilfælde end ferie, sygdom og uddannelsesperioder hos den udsendende arbejdsgiver,
- hvis den udsendte lønmodtager af sin arbejdsgiver er blevet stillet til rådighed for en anden arbejdsgiver i udsenderlandet, bl.a. i tilfælde af virksomhedsfusion eller –overdragelse.

I Danmark er den kompetente institution Pensionsstyrelsen. Det vil sige, at den danske arbejdsgiver og den udsendte lønmodtager skal underrette Pensionsstyrelsen om ændringer under udsendelsen i et andet EU-medlemsland.

Udsendelsessituationer, hvor anvendelse af artikel 12, stk. 1, i grundforordningen er helt udelukket

39. Det fremgår af pkt. 4 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009, at bestemmelserne i artikel 12, stk. 1, i grundforordningen ikke finder anvendelse eller ophører med at finde anvendelse i disse situationer:

- hvis den arbejdsgiver, hvortil lønmodtageren er udsendt, stiller denne person til rådighed for en anden arbejdsgiver i det medlemsland, hvor den førstnævnte arbejdsgiver har hjemsted,

Eksempel:

En person udsendes af en dansk arbejdsgiver til at udføre arbejde i et år i Tyskland hos en tysk arbejdsgiver A. Efter tre måneder stiller arbejdsgiver A den udsendte person til rådighed for en anden tysk arbejdsgiver B. I dette øjeblik ophører bestemmelsen med at finde anvendelse. Personen kan ikke længere være omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

- hvis lønmodtageren, der er udsendt til et medlemsland, stilles til rådighed for en arbejdsgiver, der har hjemsted i et andet medlemsland,

Eksempel:

En lønmodtager, som er udsendt af en dansk arbejdsgiver til at udføre arbejde i Sverige i to år, stilles til rådighed for en arbejdsgiver med hjemsted i Finland. Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, og dermed kan den pågældende ikke fortsat være omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Sverige.

- hvis en arbejdsgiver med hjemsted i et medlemsland ansætter en lønmodtager i et andet medlemsland med henblik på at udsende den pågældende til en arbejdsgiver i et tredje medlemsland.

Eksempel:

En dansk arbejdsgiver ansætter en person i Sverige med henblik på at udsende den pågældende til arbejde i Frankrig hos en fransk arbejdsgiver. Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, og dermed kan den pågældende ikke være omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Frankrig.

Direkte ansættelse af midlertidig karakter i et andet medlemsland

40. Hvis en person er direkte ansat af en arbejdsgiver i et medlemsland til midlertidigt arbejde i dette medlemsland, hvor den pågældende ikke normalt arbejder, er der ikke tale om en udsendelse. Den

pågældende er omfattet af lovgivningen om social sikring i det medlemsland, hvor han midlertidigt udfører arbejde.

Eksempel:

En person plejer at arbejde som vikar forskellige steder i Danmark. Hun får tilbud om at arbejde i Sverige i tre måneder for en svensk arbejdsgiver. Hun er ikke længere omfattet af dansk lovgivning om social sikring, men omfattet af svensk lovgivning om social sikring efter artikel 11, stk. 3, bogstav a) i grundforordningen, se punkt 18.

Kapitel 6

Udsendelse /udstationering i to år, selvstændige erhvervsdrivende

Udsendelse

Grundforordning 883/2004

Artikel 12

Særlige regler

- 2. En person, der normalt udøver selvstændig virksomhed i en medlemsstat, og som skal udøve en lignende aktivitet i en anden medlemsstat, er fortsat omfattet af lovgivningen i førstnævnte medlemsstat, forudsat at den forventede varighed af denne aktivitet ikke påregnes at overstige 24 måneder.**

41. I artikel 12, stk. 2, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for selvstændige erhvervsdrivende, der midlertidigt udsendes til at arbejde i et andet medlemsland.

Ordet "udsendelse" er i denne vejledning valgt for at beskrive den situation, hvor den selvstændige erhvervsdrivende midlertidigt udøver sin aktivitet i et andet medlemsland, selvom begrebet hverken anvendes i artikel 12, stk. 2, i grundforordningen eller i artikel 14, stk. 3 og 4, i gennemførelsesforordningen.

Ifølge bestemmelserne er selvstændige, der udsender sig selv til midlertidigt arbejde i et andet medlemsland, fortsat omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor de normalt udøver aktivitet som selvstændige, forudsat at en række betingelser er opfyldt.

Forventet udsendelsesperiode

42. Den forventede udsendelsesperiode i et andet medlemsland må ikke overstige 24 måneder. Bestemmelsen kan ikke anvendes, hvis man allerede ved udsendelsens påbegyndelse ved, at varigheden af arbejdet vil overstige to år.

Eksempel:

En person, der udøver selvstændig virksomhed i Danmark, udsender sig selv til Spanien. Ved udsendelsens begyndelse forventes udsendelsesperioden at vare tre år. Efter et år ophører udsendelsen. Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, selvom den faktiske udsendelsesperiode er under 24 måneder, da den forventede varighed var tre år.

Eksempel:

En person, der udøver selvstændig virksomhed i Danmark, udsender sig selv til Spanien. Ved udsendelsens begyndelse forventes udsendelsesperioden at vare halvdet år. Det viser sig, at udsendelsen faktisk

varer tre år i alt. Bestemmelsen kan finde anvendelse i forhold til den forventede første periode, da den varer halvandet år, hvilket er under 24 måneder.

Aktivitet

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

3. Ved anvendelsen af artikel 12, stk. 2, i grundforordningen forstås ved ”en person, der normalt udøver selvstændig virksomhed” en person, der sædvanligvis udøver omfattende virksomhed på den medlemsstats område, hvor vedkommende er etableret. Vedkommende skal navnlig have udøvet sin virksomhed i nogen tid forud for den dato, hvor han ønsker at drage fordel af bestemmelserne i den nævnte artikel, og under enhver periode med midlertidig virksomhed i en anden medlemsstat skal vedkommende fortsat opfylde betingelserne for at udøve sin virksomhed i den medlemsstat, hvor vedkommende er etableret, for at virksomheden kan fortsættes, når vedkommende vender tilbage.

43. Artikel 12, stk. 2, i grundforordningen stiller krav om, at den selvstændige erhvervsdrivende, der udsender sig selv til midlertidigt arbejde i et andet medlemsland, normalt udøver selvstændig virksomhed (”aktivitet”) i det medlemsland, hvor pågældende er etableret.

Artikel 14, stk. 3, i gennemførelsesforordningen præciserer, hvad udtrykket ” en person, der normalt udøver selvstændig virksomhed” indebærer. For at den selvstændige erhvervsdrivende fortsat kan være omfattet af artikel 12, stk. 2, i grundforordningen, skal den pågældende sædvanligvis udøve omfattende aktivitet i det medlemsland, hvor den pågældende er etableret.

Eksempel:

En person er selvstændig murer og har bopæl i Danmark. Virksomheden er registreret i Danmark. Han udfører næsten udelukkende mureropgaver skiftevis i Sverige og Tyskland. En gang om året har han en lille mureropgave i Danmark. Når han er i Danmark, laver han også regnskabsarbejde og fakturaer. Han udfører langt de fleste håndværkmæssige opgaver i Sverige og Tyskland. Den allerstørste del af virksomhedens omsætning kommer fra opgaver, der er udført i andre lande end i Danmark. Da hans aktivitet i Danmark ikke kan betragtes som omfattende, er han ikke omfattet af artikel 12, stk. 2, i grundforordningen, når han arbejder i Sverige og Tyskland.

I henhold til pkt. 2 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 skal der ved vurdering af aktivitet tages en række elementer i betragtning, såsom:

- benyttelse af kontorer,
- betaling af skat,
- besiddelse af autorisation, tilladelse til at udøve et erhverv og et momsnummer,
- optagelse i handelskamre eller faglige organisationer.

Listen er ikke udtømmende.

Den selvstændige erhvervsdrivende skal i nogen tid forud for det midlertidige arbejde i et andet medlemsland have udøvet aktivitet i det medlemsland, hvor den pågældende er etableret. Ved pkt. 2 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 præciseres, at den selvstændige erhvervsdrivende

vende som udgangspunkt skal have udøvet aktivitet i det medlemsland, hvor han er etableret, i mindst to måneder forud for udsendelsen. Kortere perioder kræver en konkret vurdering af hvert enkelt tilfælde.

Eksempel:

En person starter sin enkeltmandsvirksomhed som IT-konsulent i Danmark. 14 dage efter at han har etableret sin virksomhed i Danmark, skal han løse en opgave i Holland, der skal vare et halvt år. Pågældende kan ikke være omfattet af bestemmelsen, og dermed er han ikke fortsat omfattet af dansk lovgivning om social sikring, mens han midlertidigt arbejder i Holland.

Fortsat aktivitet

44. Der er ikke krav om, at der under udsendelsesperioden faktisk udøves aktivitet i det medlemsland, hvor den pågældende er etableret. Der stilles til gengæld krav om, at betingelserne for at udøve aktiviteten skal være opfyldt, så aktiviteten kan fortsættes, når den pågældende vender tilbage. Det afgørende er, at man ikke skal etablere sig på ny, når man vender tilbage.

Lignende aktivitet

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 4. Ved anvendelsen af artikel 12, stk. 2, i grundforordningen er kriteriet for at fastslå, om den virksomhed, en selvstændig erhvervsdrivende skal udøve i en anden medlemsstat, er en "lignende" virksomhed i forhold til den normalt udøvede selvstændige virksomhed, aktivitetens reelle indhold og ikke det, at den af den anden medlemsstat måtte være betegnet som lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.**

45. Artikel 12, stk. 2, i grundforordningen stiller krav om, at den selvstændige erhvervsdrivende udsendes til at udøve en lignende aktivitet i forhold til den aktivitet, som han normalt udøver i det medlemsland, hvor han er etableret.

Artikel 14, stk. 4, i gennemførelsesforordningen definerer nærmere, hvad "lignende aktivitet" betyder i forhold til den normalt udøvede selvstændige aktivitet. For at afgøre om der udøves en lignende aktivitet i det andet medlemsland, skal der lægges vægt på kriteriet "aktivitetens reelle indhold". Det afgørende er arten af arbejdet. Der skal være en vis identitet mellem den type arbejde, der udføres i det land, hvor den selvstændige erhvervsdrivende er etableret, og i det land, hvor den pågældende midlertidigt skal arbejde.

Artikel 14, stk. 4, i gennemførelsesforordningen præciserer, at det er ligegyldigt, om denne aktivitet betragtes af det andet medlemsland som en selvstændig eller lønnet beskæftigelse. Efter praksis fra EF-domstolen kan en selvstændig erhvervsdrivende udsende sig selv til midlertidigt at arbejde som lønmodtager i et andet medlemsland⁴⁾.

Eksempel:

En læge, som har egen praksis i Danmark, og som udsendes til at arbejde som vagtlæge i tre måneder på et hospital i Sverige, opfylder kravet om "lignende aktivitet".

Eksempel:

En læge, der har egen praksis i Danmark, og som skal undervise i sit fag på et universitet i Sverige i en uges tid, opfylder kravet om "lignende aktivitet".

Kapitel 7

Procedureregler for udsendte personer, lønmodtagere, selvstændige

Procedureregler

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 15

Procedurer ved anvendelse af artikel 11, stk. 3, bogstav b) og d), artikel 11, stk. 4, og artikel 12 i grundforordningen (om meddelelse af oplysninger til de berørte institutioner)

- 1. Hvor en person udøver sin aktivitet i en anden medlemsstat end den kompetente medlemsstat i henhold til afsnit II i grundforordningen, underretter arbejdsgiveren eller den berørte person, hvis det drejer sig om en person, der ikke har lønnet beskæftigelse, den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse, om muligt på forhånd, jf. dog artikel 16 i gennemførelsesforordningen. Denne institution stiller straks oplysninger om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på den berørte person i henhold til artikel 11, stk. 3, bogstav b), eller artikel 12 i grundforordningen, til rådighed for den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvor aktiviteten udøves.**

46. Artikel 15, stk. 1, i gennemførelsesforordningen handler blandt andet om proceduren for personer, der udsendes til midlertidigt at arbejde i et andet medlemsland end det kompetente medlemsland, og i den forbindelse om kommunikationen mellem de forskellige udenlandske institutioner.

I udsendelsessituationerne skal arbejdsgiveren eller den selvstændige erhvervsdrivende underrette institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning finder anvendelse, om arbejdet i et andet medlemsland. Underretningen skal helst ske på forhånd.

Denne institution træffer afgørelse om, hvilket lands lovgivning der skal anvendes på den berørte person, og stiller straks oplysninger herom til rådighed for institutionen i det medlemsland, hvor arbejdet udføres. Det vil sige, at fremlæggelse af disse oplysninger sker omgående efter anmodning.

Eksempel:

En lønmodtager, der har bopæl i Danmark, bliver udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i Spanien i 24 måneder. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt på forhånd underrette Pensionsstyrelsen om udsendelsen. Hvis Pensionsstyrelsen træffer afgørelse om, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Spanien jf. artikel 12, stk. 1, i grundforordningen, skal Pensionsstyrelsen straks efter underrette de spanske myndigheder. Se kapitel 5.

Eksempel:

En selvstændig erhvervsdrivende med bopæl og virksomhed i Danmark udsender sig selv til at arbejde i Italien i et år. Han skal så vidt muligt på forhånd underrette Pensionsstyrelsen herom. Hvis Pensionsstyrelsen træffer afgørelse om, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Italien jf. artikel 12, stk. 2, i grundforordningen, skal Pensionsstyrelsen straks efter underrette de italienske myndigheder herom. Se kapitel 6.

Kapitel 8

Beskæftigelse i to eller flere lande, lønmodtagere

Beskæftigelse i to eller flere lande

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 1. En person, der normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, er omfattet af:**
 - a) lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, såfremt han udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i denne medlemsstat, eller såfremt han er beskæftiget i flere virksomheder eller hos flere arbejdsgivere, der har deres hjemsted eller bopæl i forskellige medlemsstater;**

eller

 - b) lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden eller arbejdsgiveren, som beskæftiger ham, har sit hjemsted eller sin bopæl, såfremt han ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælsmedlemsstaten.**

47. I artikel 13, stk. 1, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for lønmodtagere, der arbejder i to eller flere medlemslande.

Artikel 13, stk. 1, bogstav a), og bogstav b), i grundforordningen gælder for alle lønmodtagere. Det vil sige, at bestemmelsen også omfatter de lønmodtagere, der er beskæftiget ved international transport, som f.eks. eksportchauffører samt piloter og kabinepersonale på internationale flyruter indenfor EU.

Anvendelse af bopælslandets lovgivning

48. Artikel 13, stk. 1, bogstav a), i grundforordningen dækker to situationer, hvor bopælslandets lovgivning finder anvendelse:

1/ En lønmodtager, der arbejder i to eller flere medlemslande for flere arbejdsgivere med hjemsted i forskellige medlemslande, er omfattet af lovgivningen i sit bopælsland, uanset om han arbejder der eller ej.

Eksempel:

En mand, som er sikkerhedsvagt og har bopæl i Danmark, plejer at arbejde to uger hver måned i Danmark for en dansk arbejdsgiver og så to uger i Sverige for en svensk arbejdsgiver. Der er tale om løbende ansættelser. Da han samtidig arbejder for to arbejdsgivere med hjemsted i hvert sit land, er han omfattet af bopælslandets lovgivning, det vil sige dansk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Danmark, arbejder som læge i en privat klinik i Sverige to dage om ugen og på et privat hospital i Finland en dag om ugen. Lægen arbejder aldrig i Danmark. Der er tale om løbende ansættelser. Han er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, da han samtidig arbejder for to arbejdsgivere med hjemsted henholdsvis i Sverige og Finland.

2/ En lønmodtager, der arbejder for én arbejdsgiver i to eller flere medlemslande, er omfattet af bopælslandets lovgivning, forudsat at han udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet. Det er ikke afgørende, hvor arbejdsgiveren har hjemsted.

Udøvelse af en væsentlig del af beskæftigelsen i bopælslandet

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 8. Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 1 og 2, i grundforordningen udøves ”en væsentlig del af beskæftigelsen/virksomheden” i en medlemsstat, når en kvantitativt væsentlig del af alle arbejdstagerens eller den selvstændige erhvervsdrivendes aktiviteter udøves i den pågældende medlemsstat, uden at det nødvendigvis drejer sig om hovedparten af disse aktiviteter.**

For at afgøre, om en væsentlig del af aktiviteten udøves i en medlemsstat, tages følgende vejledende kriterier i betragtning:

- a) ved lønnet beskæftigelse: arbejdstid og/eller løn,...**

I forbindelse med en samlet vurdering gælder det, at når mindre end 25% med hensyn til ovennævnte kriterier er opfyldt, indikerer dette, at en væsentlig del af aktiviteten ikke udøves i den pågældende medlemsstat.

- 10. Når det skal afgøres, hvilken lovgivning der finder anvendelse i henhold til stk. 8 og 9, tager de berørte institutioner den forventede situation i de næstfølgende 12 kalendermåneder i betragtning.**

49. Efter artikel 14, stk. 8, i gennemførelsesforordningen udøver en lønmodtager en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet, når en kvantitativt væsentlig del af alle hans aktiviteter udøves i dette land. Det handler ikke nødvendigvis om hovedparten af disse aktiviteter.

For at afgøre om der udøves en væsentlig del af beskæftigelsen i bopælslandet, skal der bl.a. lægges vægt på arbejdstid og/eller løn. Hvis der samlet set udøves mindre end 25 procent af aktiviteten i bopælslandet, er der som udgangspunkt ikke tale om udøvelse af en væsentlig del af aktiviteten. Der kan undtagelsesvis opstå en situation, hvor aktiviteten udøves mindre end 25 procent i bopælslandet, og hvor det kan blive betragtet som en væsentlig del af aktiviteten.

Efter artikel 14, stk. 10, i gennemførelsesforordningen skal der ved vurdering af aktivitetens omfang lægges vægt på den forventede situation i de næste 12 kalendermåneder.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Danmark, arbejder fuldtids i Danmark som montør for en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Han arbejder for den samme arbejdsgiver ca. en til to dage om måneden i Italien. Han er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Italien, da han udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet Danmark. (over 25 procent i Danmark)

Eksempel:

En journalist, der har bopæl i Danmark, arbejder den største del af sin arbejdstid i Danmark for en tysk avis. En til to gange om måneden skal han til møde på avisens hovedkontor i Tyskland. Han er omfattet

af dansk lovgivning om social sikring, da han udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet Danmark. (over 25 procent i Danmark)

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark er ansat som salgschef hos en virksomhed med hjemsted i Sverige. Han er ansvarlig for salget i hele Europa, og på den baggrund har han en stor rejseaktivitet. Han arbejder skiftevis ca. 20 procent af sin arbejdstid i Danmark og 80 procent af sin arbejdstid ligeligt fordelt på alle de øvrige medlemslande. På trods af at han arbejder mindre end 25 procent i Danmark, kan han anses som at udøve en væsentlig del af sin aktivitet i bopælslandet, da det er i det land, han arbejder mest. Dermed er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Anvendelse af lovgivning, hvor arbejdsgiveren har hjemsted

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 1. En person, der normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, er omfattet af:**
 - b) lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden eller arbejdsgiveren, som beskæftiger ham, har sit hjemsted eller sin bopæl, såfremt han ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælsmedlemsstaten.**

50. Efter artikel 13, stk. 1, bogstav b), er en lønmodtager omfattet af lovgivningen i det land, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, hvis han ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet.

Eksempel:

En stilladsarbejder, der har bopæl i Danmark, plejer at arbejde hver måned 10 dage i træk i Finland, 10 dage i træk i Sverige for en arbejdsgiver med hjemsted i Sverige, og så holder han fri fra arbejde de sidste 10 dage, hvor han vender hjem til Danmark. Han skal arbejde en enkeltstående gang 10 dage om året i Danmark. Personen er ikke omfattet af dansk lovgivning om social sikring, men af svensk lovgivning om social sikring, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, da personen ikke udfører en væsentlig del af arbejdet i bopælslandet Danmark. (mindre end 25 procent i Danmark)

Lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemslande

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 5. Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 1, i grundforordningen er en person, der ”normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater”, navnlig en person, der**
 - a) opretholder en virksomhed i en medlemsstat og samtidig udøver en særskilt virksomhed i en eller flere andre medlemsstater, uanset denne særskilte virksomheds varighed eller art**

- b) til stadighed skiftevis udøver virksomhed, bortset fra virksomhed af marginalt omfang, i to eller flere medlemsstater, uanset hvor ofte eller hvor regelmæssigt der skiftes mellem dem.**

51. Artikel 14, stk. 5, i gennemførelsesforordningen fortolker, hvad der ved anvendelse af artikel 13, stk. 1, i grundforordningen skal forstås ved en person, der "normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater". Bestemmelsen beskriver to situationer:

1/ Efter artikel 14, stk. 5, bogstav a), kan det være en person, der opretholder en virksomhed i et medlemsland og samtidig udøver en særskilt virksomhed i et eller flere andre lande uanset denne særskilte virksomheds varighed eller art. Det vil sige, at den særskilte virksomhed kan være et midlertidigt arbejde i et andet medlemsland, og det er uanset, hvad det handler om. Typisk drejer det sig om personer, der samtidig har flere ansættelsesforhold i to eller flere medlemslande.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Danmark, arbejder i Danmark som IT-programmør for en dansk arbejdsgiver. Han skal plukke vindruer for en tysk arbejdsgiver i Tyskland hver weekend i juni, juli og august måned, samtidig med at han fortsat arbejder som IT-programmør i Danmark på almindelige hverdage. Personen kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i to medlemslande.

2/ Efter artikel 14, stk. 5, bogstav b), kan det også være en person, der til stadighed skiftevis udøver virksomhed, bortset fra virksomhed af marginalt omfang, i to eller flere medlemsstater, uanset hvor ofte eller hvor regelmæssigt der skiftes mellem dem. Det handler typisk om den situation, hvor en lønmodtager skifter arbejdsland for den samme arbejdsgiver.

Eksempel:

En sælger med bopæl i Danmark arbejder det meste af sin arbejdstid i Danmark for en virksomhed med hjemsted i Sverige. Han skal to gange om året deltage i internationale messer, der typisk varer en uges tid. Den første messe foregår altid i januar måned i Belgien, og den anden messe i august måned i Tyskland. Personen kan anses som at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande.

Sondring mellem udsendelse og arbejde i to eller flere lande

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 7. For at kunne sondre mellem den virksomhed, der udøves i henhold til stk. 5 og 6, og situationer, der er beskrevet i artikel 12, stk. 1 og 2, i grundforordningen, er varigheden af den virksomhed, der udøves i en eller flere andre medlemsstater, afgørende (om den har varig karakter, ad hoc-karakter eller midlertidig karakter). Der skal i den sammenhæng foretages en samlet vurdering af alle relevante forhold, herunder navnlig, når det drejer sig om en arbejdstager, arbejdsstedet, således som det er fastsat i arbejdskontrakten.**

52. Artikel 14, stk. 7, i gennemførelsesforordningen giver kriterier for, hvordan man kan skelne mellem en udsendelse, der er beskrevet i artikel 12, stk. 1 og 2, i grundforordningen, og den situation, hvor der samtidig udføres arbejde i to eller flere lande. Der skal lægges vægt på varigheden af det arbejde,

der udføres i et eller flere medlemslande, herunder om arbejdet har varig karakter, ad hoc karakter eller midlertidig karakter. I den sammenhæng skal der laves en samlet vurdering af alle relevante forhold. Når det handler om en lønmodtager, skal der især lægges vægt på, hvilket arbejdssted der er fastsat i arbejdskontrakten. Det vil sige, at der på forhånd skal være en fast aftale i ansættelseskontrakten om, at personen skal arbejde i to eller flere medlemslande.

Eksempel:

En sælger med bopæl i Danmark arbejder det meste af arbejdstiden i Danmark for en virksomhed med hjemsted i Danmark. Han skal flere gange om måneden møde sine kunder i forskellige medlemslande. Det er en del af hans jobbeskrivelse, hvilket fremgår af ansættelseskontrakten. Personen kan anses som at arbejde i flere medlemslande, da hans rejseaktivitet i flere medlemslande er fastlagt i forvejen og har tilbagevendende og fast karakter.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark er ansat i en bank i Danmark. På et tidspunkt skal han i januar måned deltage i et to dages kursus i England, og et halvt år senere deltager han i en konference i Belgien. Hans rejseaktivitet er ikke omtalt i ansættelseskontrakten, og det er heller ikke en del af hans jobbeskrivelse. Da arbejdet i udlandet ikke er fastlagt i forvejen og har ad hoc karakter, kan personen ikke anses som at arbejde i flere medlemslande. Han kan måske anses som at være udsendt. Se kapitel 5.

Eksempel:

En guide, der har bopæl i Danmark, er ansat af et dansk rejsebureau til skiftevis at arbejde i et halvt år i Grækenland og Spanien, hvilket fremgår af ansættelseskontrakten. Personen kan anses som at udøve lønnet beskæftigelse i to medlemslande, da hans beskæftigelsesmønster i flere lande har varig karakter og er fastlagt på forhånd.

Eksempel:

En guide, der har bopæl i Danmark, er ansat af et dansk rejsebureau til midlertidigt at arbejde i Grækenland i en måned. Da arbejdet i Grækenland er ovre, bliver guiden genansat til at arbejde i Spanien i to måneder. Da guiden fra gang til gang er ansat til at arbejde i udlandet, kan han ikke anses som at arbejde i to medlemslande, men han kan måske anses som at være udsendt. Se kapitel 5.

Arbejdsgiver med hjemsted uden for EU

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 11. Hvis en person har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater for en arbejdsgiver, der er etableret uden for Unionens område, og hvis vedkommende er bosat i en medlemsstat uden at udøve væsentlig aktivitet der, er vedkommende omfattet af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten.**

53. Bopælslandets lovgivning finder altid anvendelse i den situation, hvor en lønmodtager har bopæl i et medlemsland og arbejder i to eller flere medlemslande for en arbejdsgiver med hjemsted uden for Unionens område, uanset hvor meget arbejde der udføres i bopælslandet:

Hvis en lønmodtager, som har bopæl i et medlemsland, og som arbejder i to eller flere medlemslande for en arbejdsgiver med hjemsted uden for Unionens område, ikke udøver en væsentlig del af sin aktivitet i

bopælslandet, er den pågældende alligevel omfattet af bopælslandets lovgivning efter artikel 14, stk. 11, i gennemførelsesforordningen.

Hvis en lønmodtager, som har bopæl i et medlemsland, og som arbejder i to eller flere medlemslande for en arbejdsgiver med hjemsted uden for Unionens område, udøver en væsentlig del af sin aktivitet i bopælslandet, er den pågældende omfattet af bopælslandets lovgivning efter artikel 13, stk. 1, bogstav a), i grundforordningen. Se punkt 48.

Eksempel:

En eksportchauffør, som har bopæl i Danmark, kører i hele Unionens område for en arbejdsgiver med hjemsted i Rusland. Han er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, uanset hvor meget han kører i Danmark.

Kapitel 9

Beskæftigelse i to eller flere lande, selvstændige

Beskæftigelse i to eller flere lande

54. I artikel 13, stk. 2, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for selvstændige erhvervsdrivende, der arbejder i to eller flere medlemslande.

Udøvelse af en væsentlig del af virksomheden i bopælslandet

Grundforordning 883/2009

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 2. En person, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater, er omfattet af:**
 - a) lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, såfremt han udøver en væsentlig del af sin virksomhed i denne medlemsstat;**

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 8. Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 1 og 2, i grundforordningen udøves "en væsentlig del af beskæftigelsen/virksomheden" i en medlemsstat, når en kvantitativt væsentlig del af alle arbejdstagerens eller den selvstændige erhvervsdrivendes aktiviteter udøves i den pågældende medlemsstat, uden at det nødvendigvis drejer sig om hovedparten af disse aktiviteter.**

For at afgøre, om en væsentlig del af aktiviteten udøves i en medlemsstat, tages følgende vejledende kriterier i betragtning:

-
- b) ved selvstændig virksomhed: omsætning, arbejdstid, antallet af leverede tjenesteydelser og /eller indtægt.**

I forbindelse med en samlet vurdering gælder det, at når mindre end 25% med hensyn til ovennævnte kriterier er opfyldt, indikerer dette, at en væsentlig del af aktiviteten ikke udøves i den pågældende medlemsstat.

- 10. Når det skal afgøres, hvilken lovgivning der finder anvendelse i henhold til stk. 8 og 9, tager de berørte institutioner den forventede situation i de næstfølgende 12 kalendermåneder i betragtning.**

55. En selvstændig erhvervsdrivende, der udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande, er omfattet af bopælslandets lovgivning, forudsat at han udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælslandet.

Efter artikel 14, stk. 8, i gennemførelsesforordningen udøver en selvstændig erhvervsdrivende en væsentlig del af sin virksomhed i bopælslandet, når en kvantitativt væsentlig del af alle hans aktiviteter udøves i dette medlemsland. Det handler ikke nødvendigvis om hovedparten af disse aktiviteter.

For at afgøre om der udøves en væsentlig del af virksomheden i bopælslandet, skal der bl.a. lægges vægt på omsætning, arbejdstid, antallet af leverede tjenesteydelser og/eller indtægt. Hvis der samlet set udøves mindre end 25 procent af aktiviteten i bopælslandet, er der som udgangspunkt ikke tale om udøvelse af en væsentlig del af aktiviteten. Der kan undtagelsesvis opstå en situation, hvor aktiviteten udøves mindre end 25 procent i bopælslandet, og hvor det kan blive betragtet som en væsentlig del af aktiviteten.

Efter artikel 14, stk. 10, i gennemførelsesforordningen skal der ved vurdering af aktivitetens omfang lægges vægt på den forventede situation i de næste 12 kalendermåneder.

Eksempel:

En selvstændig håndværker med bopæl i Danmark arbejder fast tre dage om ugen på et byggeprojekt i Danmark og to dage om ugen på et byggeprojekt i Sverige. Dermed er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Sverige, da han udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælslandet Danmark (over 25 procent i Danmark).

Virksomhedens interessecenter

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 2. En person, der normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater, er omfattet af:**
- b) lovgivningen i den medlemsstat, hvor interessecentret for hans virksomhed befinder sig, såfremt han ikke er bosat i en af de medlemsstater, hvor han udøver en væsentlig del af sin virksomhed.**

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 9. Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 2, bogstav b), i grundforordningen fastlægges en selvstændig erhvervsdrivendes "interessecenter", ved at samtlige aspekter af vedkommendes erhvervsmæssige virksomhed tages i betragtning, herunder navnlig det sted, hvor den pågældendes faste og permanente forretningssted er beliggende, virksomhedens sædvanlige karakter eller varighed, antallet af leverede tjenesteydelser og den pågældendes hensigter, således som de fremgår af omstændighederne.**

56. Hvis en selvstændig erhvervsdrivende, der udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande, ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i sit bopælsland, er han efter artikel 13, stk. 2, bogstav b), i grundforordningen omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor interessecentret for hans virksomhed befinder sig.

Artikel 14, stk. 9, præciserer de kriterier, der skal lægges vægt på for at fastlægge interessecentret for den selvstændige virksomhed. Man skal tage samtlige aspekter af den selvstændige virksomhed i betragtning. Blandt andet skal der lægges vægt på det sted, hvor den selvstændige erhvervsdrivende har fast og permanent forretningssted. Der skal også lægges vægt på virksomhedens sædvanlige karakter eller varighed, antallet af leverede tjenesteydelser og den selvstændige erhvervsdrivendes hensigter, således som de fremgår af omstændighederne.

Eksempel:

En person, som bor i Danmark, driver en selvstændig virksomhed, som er registreret i Sverige. 75 procent af hans aktivitet udøves i Sverige og 25 procent i Tyskland. Dermed kan den selvstændige erhvervsdrivende anses som at have sit interessecenter i Sverige, hvor bl.a. virksomhedens faste og permanente forretningssted ligger.

Selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 6. Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 2, i grundforordningen er en person, der "normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater", navnlig en person, der samtidig eller skiftevis udøver en eller flere særskilte former for selvstændig virksomhed, uanset denne selvstændige virksomheds art, i to eller flere medlemsstater.**

57. Efter artikel 14, stk. 6, i gennemførelsesforordningen er en person, der "normalt udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater" en person, der samtidig eller skiftevis udøver en eller flere særskilte former for selvstændig virksomhed uanset denne selvstændige virksomheds art i to eller flere medlemslande.

Eksempel:

En selvstændig person med bopæl i Danmark driver samtidig en blomsterbutik i Danmark og en blomsterbutik i Sverige. Han arbejder tre dage om ugen i Danmark og to dage om ugen i Sverige. Personen kan anses som normalt at udøve selvstændig virksomhed i to lande.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder selvstændigt som IT-konsulent. Han ejer og driver samtidig en tøjbutik i Sverige. Han arbejder i butikken i Sverige en gang om ugen, mens han bruger resten af sin arbejdstid på at løse IT-opgaver i Danmark. Den pågældende kan anses som normalt at udøve selvstændig virksomhed i to lande.

Sondring mellem udsendelse og arbejde i to eller flere lande

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

- 7. For at kunne sondre mellem den virksomhed, der udøves i henhold til stk. 5 og 6, og situationer, der er beskrevet i artikel 12, stk. 1 og 2, i grundforordningen, er varigheden af den virksomhed, der udøves i en eller flere andre medlemsstater, afgørende (om den har varig karakter, ad hoc-karakter eller midlertidig karakter). Der skal i den sammenhæng foretages en samlet vurdering af alle relevante forhold, herunder navnlig, når det drejer sig om en arbejdstager, arbejdsstedet, således som det er fastsat i arbejdskontrakten.**

58. Artikel 14, stk. 7, i gennemførelsesforordningen giver kriterier for, hvordan man kan skelne mellem en udsendelse, der er beskrevet efter artikel 12, stk. 1 og 2, i grundforordningen, og den situation, hvor der samtidig udføres arbejde i to eller flere lande jf. artikel 13, stk. 2, i grundforordningen. Der skal lægges vægt på varigheden af den virksomhed, der udføres i et eller flere medlemslande, herunder om virksomheden har varig karakter, ad hoc karakter eller midlertidig karakter. I den sammenhæng skal der laves en samlet vurdering af alle relevante forhold.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder selvstændigt som IT-konsulent i Danmark. Han har en fast aftale med en svensk virksomhed, hvor han som IT-konsulent skal løse opgaver i Sverige en uge om måneden. Da personen udøver en løbende og tilbagevendende selvstændig virksomhed i Sverige, samtidig med at han udøver selvstændig virksomhed i Danmark, kan personen anses som normalt at udøve selvstændig virksomhed i to lande.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder selvstændigt som IT-konsulent i Danmark. Han får tilbud om at løse en IT-opgave i Sverige i en uge. Da det er en enkeltstående og begrænset opgave i Sverige, kan han ikke anses som normalt at udøve selvstændig virksomhed i to lande. Personen vil eventuelt kunne anses for at være udsendt. Se kapitel 6.

Kapitel 10

Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande

Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 3. En person, der normalt udøver lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i forskellige medlemsstater, er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor han udøver lønnet beskæftigelse, eller, såfremt han udøver en sådan beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, af den lovgivning, der udpeges i overensstemmelse med stk. 1.**

59. I artikel 13, stk. 3, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for personer, der samtidig udøver lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande. Reglerne omfatter ikke situationer, hvor en person, der normalt udøver selvstændig virksomhed i ét medlemsland, udsender sig selv til midlertidig lønnet beskæftigelse i et andet medlemsland, se kapitel 6.

Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i et andet land

60. Hvis en person udøver lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i et andet medlemsland, er den pågældende omfattet af lovgivningen i det land, hvor han er lønmodtager.

Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i to eller flere lande

61. Hvis en person udøver lønnet beskæftigelse i et medlemsland og selvstændig beskæftigelse i to eller flere medlemslande, er den pågældende omfattet af lovgivning i det medlemsland, hvor han er lønmodtager.

Lønnet beskæftigelse i to eller flere lande og selvstændig virksomhed i et land

62. Hvis en person udøver lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemslande og selvstændig beskæftigelse i et medlemsland, er den pågældende omfattet af den lovgivning, som artikel 13, stk. 1, i grundforordningen udpeger i kraft af den lønnede beskæftigelse, se kapitel 8.

Kapitel 11

Tjenestemand i et land og lønnet/selvstændig beskæftigelse i et eller flere lande

Tjenestemænd

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 4. En person, som er ansat som tjenestemand i en medlemsstat, og som udøver lønnet beskæftigelse og /eller selvstændig virksomhed i en eller flere medlemsstater, er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, som den forvaltning, han er ansat i, er omfattet af.**

63. I artikel 13, stk. 4, i grundforordningen er der regler om den lovgivning, der skal anvendes for personer, der er ansat som tjenestemand i et medlemsland, og som samtidig udøver lønnet og/eller selvstændig beskæftigelse i et eller flere medlemslande.

Arbejde i flere lande

64. Hvis en person er ansat som tjenestemand i et medlemsland og samtidig udøver lønnet og/eller selvstændig beskæftigelse i et eller flere medlemslande, er den pågældende omfattet af lovgivningen i det land, hvis administration han er ansat i. Det er uanset, hvor den pågældende har bopæl. Om begrebet tjenestemand, se punkt 8.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Sverige, er ansat som professor på Københavns Universitet og samtidig som underviser på en privat skole i Malmø, Sverige. Da den pågældende er offentligt ansat i Danmark og dermed efter dansk praksis anses som tjenestemand, er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring i relation til begge beskæftigelsesforhold.

Tjenestemand i flere lande

65. Grundforordningen regulerer ikke den situation, hvor en person samtidig er ansat som tjenestemand i to eller flere medlemslande. Efter dansk praksis kan artikel 13, stk. 1 eller stk. 3, i grundforordningen anvendes analogt. Se kapitel 8 og 10.

Kapitel 12

Personer, der arbejder i to eller flere lande, behandles efter lovgivningen i det land, hvis lovgivning finder anvendelse

Hele beskæftigelsen under ét lands lovgivning

Grundforordning 883/2004

Artikel 13

Udøvelse af beskæftigelse på to eller flere medlemsstaters område

- 5. De i stk. 1-4 omhandlede personer behandles ved anvendelse af den lovgivning, der udpeges i overensstemmelse med disse bestemmelser, som om de udøvede hele deres lønnede beskæftigelse eller selvstændige virksomhed og erhvervede alle deres indtægter i den pågældende medlemsstat.**

66. Bestemmelsen beskriver konsekvensen af anvendelse af lovvalgsreglerne.

Efter denne bestemmelse skal en person, der arbejder som selvstændig og/eller som lønmodtager i to eller flere lande, behandles, som om personen havde hele sin beskæftigelse eller sine indtægter i det medlemsland, hvis lovgivning finder anvendelse i overensstemmelse med artikel 13, stk. 1-4, i grundforordningen.

Det betyder, at når man i Danmark skal vurdere, hvordan man skal betale bidrag til ATP, beregne og udbetale sygedagpenge mm., skal den pågældende person stilles, som om han arbejdede i Danmark for hele beskæftigelsen.

Eksempel:

En lønmodtager, som bor i Danmark og arbejder tre dage om ugen i Danmark og to dage om ugen i Sverige, bliver syg. I den forbindelse skal der beregnes og udbetales sygedagpenge efter de danske regler, som om han udelukkende arbejdede i Danmark.

Kapitel 13

Procedureregler for personer, der arbejder i to eller flere lande

Procedureregler

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 16

Procedure ved anvendelse af artikel 13 i grundforordningen

- 1. En person, der udøver aktiviteter i to eller flere medlemsstater, underretter den institution, som er udpeget af den kompetente myndighed i bopælsmedlemsstaten, herom.**
- 6. Hvis den pågældende person undlader at afgive de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, finder denne artikel anvendelse på initiativ af den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i bopælsmedlemsstaten, så snart denne institution har fået underretning om den pågældendes situation, eventuelt via en anden berørt institution.**

67. Artikel 16 i gennemførelsesforordningen drejer sig om proceduren for personer, der arbejder i to eller flere medlemslande, og i den forbindelse om kommunikationen mellem de forskellige udenlandske institutioner.

Efter bestemmelsen skal en person, der udøver beskæftigelse i to eller flere lande, underrette bopælslandets institution herom. Det gælder både for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. Arbejdsgiveren har ingen forpligtelse til at underrette myndighederne, da det påhviler den ansatte selv.

Når lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende har bopæl i Danmark, er det Pensionsstyrelsen, der skal underrettes.

Eksempel:

En lønmodtager med bopæl i Danmark arbejder i Danmark, Sverige og Finland. Han skal selv underrette Pensionsstyrelsen om sin arbejdssituation, da han har bopæl i Danmark.

Eksempel:

En lønmodtager har bopæl i Sverige og arbejder i Danmark, Finland og Sverige for en dansk arbejdsgiver. Han skal selv underrette den svenske myndighed om sin arbejdssituation, da han har bopæl i Sverige.

I den situation, hvor bopælslandets institution får oplysninger om, at en person arbejder i to eller flere lande, fra f.eks. en udenlandsk institution, men ikke fra pågældende selv, anvendes procedurereglerne ligeledes på institutionens eget initiativ.

Midlertidig fastlæggelse af lovgivning

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 16

Procedure ved anvendelse af artikel 13 i grundforordningen

- 2. Den udpegede institution på bopælsstedet, fastlægger straks, hvilken lovgivning den pågældende skal være omfattet af, under hensyntagen til artikel 13 i grundforordningen og artikel 14 i gennemførelsesforordningen. Denne første fastlæggelse er midlertidig. Institutionen underretter de udpegede institutioner i de enkelte medlemsstater, hvor aktiviteten skal udøves, om den midlertidige fastlæggelse.**
- 3. Den midlertidige fastlæggelse af, hvilken lovgivning der skal anvendes, jf. stk. 2, bliver endelig senest to måneder efter, at de institutioner, som er udpeget af de kompetente myndigheder i de pågældende medlemsstater, er blevet underrettet herom i overensstemmelse med stk. 2, medmindre det allerede er endeligt fastlagt i henhold til stk. 4, hvilken lovgivning der skal anvendes, eller mindst en af de pågældende institutioner inden udgangen af tomånedersperioden meddeler den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i bopælsmedlemsstaten, at den endnu ikke kan godkende fastlæggelsen eller er uenig heri.**

68. Bopælslandets institution fastlægger med det samme, hvilket lands lovgivning der skal finde anvendelse på den berørte person. Det betyder, at bopælslandets institution har kompetence til at fastlægge, at det er et andet medlemslands lovgivning end bopælslandets lovgivning, der skal anvendes.

I første omgang er det en midlertidig fastlæggelse.

Institutionen skal underrette institutionerne i alle de medlemslande, hvor arbejdet udføres, om den midlertidige fastlæggelse.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver samtidig med, at han i Sverige og Finland arbejder som selvstændig erhvervsdrivende. Hvis Pensionsstyrelsen fastlægger, at den pågældende person skal være omfattet af dansk lovgivning om social sikring, skal Pensionsstyrelsen underrette institutionerne i Sverige og Finland herom.

Hvis der er enighed blandt de berørte institutioner, bliver den midlertidige fastlæggelse endelig, når de involverede institutioner har bekræftet fastlæggelsen, eller senest to måneder efter at institutionerne er blevet underrettet.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Tyskland, arbejder i Tyskland og Danmark for en dansk arbejdsgiver. Den tyske institution fastlægger midlertidigt, at tysk lovgivning skal anvendes på den pågældende person, og underretter omgående Pensionsstyrelsen herom. Der er gået to måneder, og den tyske institution har ikke hørt noget fra Pensionsstyrelsen. Dermed bliver fastlæggelsen endelig fra dette tidspunkt.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Tyskland, arbejder i Danmark og i Sverige for en dansk arbejdsgiver. Han arbejder aldrig i Tyskland. Den tyske institution fastlægger midlertidigt, at dansk lovgivning skal anvendes på den pågældende person, og underretter omgående Pensionsstyrelsen og den svenske institution herom. Efter en måned bekræfter Pensionsstyrelsen og den svenske institution fastlæggelsen overfor den tyske institution. Dermed bliver fastlæggelsen endelig fra dette tidspunkt.

Hvis en af de berørte institutioner ikke kan godkende fastlæggelsen eller er uenig heri, skal denne institution inden udgangen af to måneders perioden underrette bopælslandets institution.

Usikkerhed og uenighed om fastlæggelse af ét lands lovgivning

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 16

Procedure ved anvendelse af artikel 13 i grundforordningen

- 4. Såfremt der på grund af usikkerhed om, hvilken lovgivning der skal anvendes, må optages kontakter mellem institutionerne eller myndighederne i to eller flere medlemsstater efter anmodning fra en eller flere af de institutioner, der er udpeget af de kompetente myndigheder i de berørte medlemsstater, eller fra de kompetente myndigheder selv, fastlægges det ved fælles aftale, hvilken lovgivning der skal gælde for den pågældende, under hensyntagen til artikel 13 i grundforordningen og de relevante bestemmelser i artikel 14 i gennemførelsesforordningen.**

Er der uenighed mellem de berørte institutioner eller kompetente myndigheder, søger de pågældende at nå til enighed i overensstemmelse med ovennævnte betingelser, og artikel 6 i gennemførelsesforordningen finder anvendelse.

69. Hvis der er usikkerhed om, hvilket lands lovgivning der skal finde anvendelse, skal de pågældende institutioner samarbejde for at finde ud af, hvilket lands lovgivning der skal anvendes. Hvis det lykkes, fastlægger institutionerne ved fælles aftale, hvilket lands lovgivning der skal anvendes.

Hvis der er besluttet uenighed mellem de pågældende institutioner, skal de fortsat forsøge at opnå enighed om fastlæggelse af hvilket lands lovgivning, der skal anvendes. Samtidig finder artikel 6 i gennemførelsesforordningen anvendelse. Denne bestemmelse fastsætter regler for, hvilken lovgivning der midlertidigt skal anvendes, hvis der opstår uenighed mellem myndighederne i to eller flere medlemsstater. Se kapitel 17.

Eksempel:

En lønmodtager med bopæl i Danmark arbejder for en svensk arbejdsgiver i Danmark, Sverige, og Finland. Hvis Pensionsstyrelsen fastlægger, at den pågældende person skal være omfattet af svensk lovgivning om social sikring, skal Pensionsstyrelsen underrette institutionerne i Sverige og Finland herom. Hvis Sverige inden for to måneders fristen har underrettet Pensionsstyrelsen om, at de er uenige i, at svensk lovgivning skal anvendes, bliver den pågældende person midlertidigt omfattet af dansk lovgivning om social sikring jf. artikel 6 i gennemførelsesforordningen, indtil uenigheden er løst.

Underretning af den berørte person

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 16

Procedure ved anvendelse af artikel 13 i grundforordningen

- 5. Den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning er fastlagt til at skulle anvendes midlertidigt eller endeligt, underretter straks den pågældende person herom.**

70. Institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning midlertidigt eller endeligt skal anvendes, skal med det samme underrette den berørte person. Denne institution er ikke nødvendigvis bopælslandets institution, hvis bopælslandets institution midlertidigt eller endeligt har fastlagt, at det er et andet medlemslands lovgivning, der skal anvendes.

Når det er dansk lovgivning, der skal anvendes, er det Pensionsstyrelsen, der skal underrette den berørte person herom.

Eksempel:

En person med bopæl i Sverige arbejder for en dansk arbejdsgiver i Danmark og Sverige. Den svenske institution er blevet underrettet, da den pågældende person har bopæl i Sverige. Hvis den svenske institution midlertidigt fastlægger, at den pågældende person skal være omfattet af dansk lovgivning, skal Pensionsstyrelsen, lige så snart Pensionsstyrelsen har modtaget besked, underrette den pågældende person om fastlæggelsen.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder for en svensk arbejdsgiver i Danmark og Sverige. Pensionsstyrelsen er blevet underrettet, da den pågældende person har bopæl i Danmark. Hvis Pensionsstyrelsen midlertidigt fastlægger, at den pågældende person skal være omfattet af svensk lovgivning, har Pensionsstyrelsen ikke pligt til at underrette den pågældende person om fastlæggelsen. Pensionsstyrelsen skal kun underrette den svenske institution om, at den svenske lovgivning skal finde anvendelse. Den svenske myndighed skal derefter videregive besked til den pågældende person.

Kapitel 14

Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

Lovvalgsregler og frivillig/frivillig fortsat forsikring

71. Artikel 14 i grundforordningen handler blandt andet om anvendelse af lovvalgsregler i forhold til frivillig eller frivillig fortsat forsikring.

Frivillig forsikring, der er omfattet af lovvalgsreglerne

Grundforordning 883/2004

Artikel 14

Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

- 1. Artikel 11-13 finder ikke anvendelse på frivillig eller frivillig fortsat forsikring, medmindre der i en medlemsstat inden for en af de i artikel 3, stk. 1, nævnte sikringsgrene kun findes en frivillig forsikringsordning.**

72. Reglerne i artikel 11-13 i grundforordningen om hvilket lands lovgivning, der skal finde anvendelse, gælder som udgangspunkt for tvungen forsikring. I Danmark er tvungen forsikring f.eks. alle de bopæls-baserede ordninger (social pension og sygesikring) samt ordninger som syge- og barseldagpenge.

Efter artikel 14, stk. 1, i grundforordningen gælder disse regler også for frivillig forsikring, såfremt der kun findes en frivillig ordning inden for en sikringsgren. I Danmark er dette f.eks. tilfældet med arbejdsløshedsforsikring, efterløn, arbejdsskadeforsikring og erhvervssygdomssikring for selvstændige erhvervsdrivende. Det er også tilfældet med ATP for selvstændige erhvervsdrivende, når de under nærmere betingelser kan vælge at fortsætte deres medlemskab af ATP.

Sammenspil mellem frivillig forsikring og tvungen forsikring

Artikel 14

Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

- 2. Hvis den berørte person i medfør af lovgivningen i en medlemsstat er omfattet af en obligatorisk forsikring i denne medlemsstat, kan han ikke være omfattet af en frivillig eller frivillig fortsat forsikringsordning i en anden medlemsstat. I alle øvrige tilfælde, hvor der for en bestemt sikringsgrens vedkommende består et valg mellem flere frivillige eller frivillige fortsatte forsikringsordninger, optages den pågældende kun i den ordning, han har valgt.**
- 3. Såfremt det drejer sig om invaliditet, alderdom eller ydelser til efterladte, kan den pågældende dog optages i en medlemsstats ordning for frivillig eller frivillig fortsat forsikring, selv om han er omfattet af en anden medlemsstats tvungne forsikring, for så vidt han på et tidligere tidspunkt har været omfattet af den førstnævnte medlemsstats lovgivning i kraft af eller som følge af lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed og der i den førstnævnte stat er udtrykkelig eller stiltiende hjemmel til en sådan dobbeltforsikring.**

73. Det fremgår af artikel 14, stk. 2, i grundforordningen, at hvis en person i medfør af lovgivningen i et medlemsland er omfattet af en tvungen forsikring der, kan han ikke samtidig være omfattet af en frivillig eller frivillig fortsat forsikringsordning i et andet medlemsland. Det vil sige, at lovvalg for tvungen forsikring som udgangspunkt går forud for frivillig forsikring.

Dog er der i artikel 14, stk. 3, i grundforordningen en undtagelse, der tillader dobbeltforsikring, når det handler om invaliditet, alderdom eller ydelser til efterladte (pensioner). På disse områder kan en person blive eller forblive optaget i en ordning for frivillig eller frivillig fortsat forsikring i et medlemsland, selvom personen er omfattet af en tvungen forsikring i et andet medlemsland. Der er to forudsætninger:

1/ Det er en betingelse, at personen i kraft af sin lønnede eller selvstændige beskæftigelse tidligere har været omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor personen vil optages i en ordning for frivillig eller frivillig fortsat forsikring.

2/ Det er under forudsætning af, at der er hjemmel til en sådan dobbeltforsikring i det medlemsland, hvor personen vil optages i en ordning for frivillig eller frivillig fortsat forsikring.

Eksempel:

En person arbejder i Danmark som selvstændige erhvervsdrivende og har valgt at indbetale bidrag til ATP. Han begynder at udøve sin selvstændige virksomhed i Sverige, hvor han skal blive omfattet af en tvungen forsikring, der svarer til ATP-forsikringen. Den selvstændige erhvervsdrivende har mulighed for fortsat at være omfattet af den frivillige ATP-ordning, selvom han skal være omfattet af den tvungne forsikring i Sverige.

Flere frivillige eller frivillige fortsatte forsikringer i spil

74. Hvis der opstår et valg mellem flere frivillige eller frivillige fortsatte forsikringer, kan en person efter artikel 14, stk. 2, i grundforordningen kun blive optaget i den frivillige eller frivillige fortsatte forsikring, han har valgt.

Eventuelt krav om bopæl eller tidligere erhvervsbeskæftigelse i et land

Grundforordning 883/2004

Artikel 14

Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

- 4. Når retten til frivillig eller frivillig fortsat forsikring i henhold til en medlemsstats lovgivning er betinget af, at den berettigede er bosat i denne medlemsstat eller tidligere har udøvet lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, finder artikel 5, bogstav b), kun anvendelse på personer, der på et givet tidspunkt tidligere har været omfattet af lovgivningen i denne medlemsstat i kraft af, at de har udøvet lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed.**

75. Det fremgår af artikel 14, stk. 4, i grundforordningen, at hvis der er krav om bopæl eller tidligere beskæftigelse i et medlemsland for at kunne blive optaget i en frivillig eller frivillig fortsat forsikringsordning i dette medlemsland, kan kravet opretholdes. Man kan ikke, som det følger af artikel 5, bogstav b), i grundforordningen, ligestille bopæl eller erhvervsmæssig beskæftigelse i et andet medlemsland med bopæl eller erhvervsmæssig beskæftigelse i det medlemsland, der stiller dette krav. Begrebet om ligestilling af begivenheder og forhold i artikel 5, bogstav b) kan kun anvendes på personer, der tidligere har været omfattet af lovgivningen i dette medlemsland i kraft af deres lønnede eller selvstændige beskæftigelse der. Se punkt 21 i vejledning *DEL I: B. Fælles regler i forordning 883/2004*.

Eksempel:

En person med bopæl i land A holder op med at udøve selvstændig virksomhed i dette land for at starte selvstændig virksomhed i land B. Det er allerførste gang, at personen skal arbejde i land B. Land B stiller krav til optagelse i en frivillig forsikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende om, at man skal have bopæl i dette land, eller at man tidligere har været omfattet af dette lands lovgivning i kraft af beskæftigelse. Da personen hverken har bopæl eller tidligere har haft beskæftigelse i land B, kan den pågældende ikke blive optaget i en frivillig forsikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende.

Kapitel 15

Kontraktansatte ved EU-institutioner

Valgmulighed for kontraktansatte ved EU-institutioner

Grundforordning 883/2004

Artikel 15

Kontraktansatte ved De Europæiske Fællesskaber

De Europæiske Fællesskabers kontraktansatte kan vælge, om de vil være omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor de er beskæftiget, af den medlemsstats lovgivning, hvoraf de senest har været omfattet, eller af lovgivningen i den medlemsstat, hvor de er statsborgere, undtagen for så vidt angår bestemmelserne om familieydelse, hvis tilkendelse er reguleret i ansættelsesvilkårene for disse ansatte. Denne ret til at vælge, som kun kan udøves én gang, får virkning fra det tidspunkt hvor de pågældende tiltræder tjenesten.

76. I artikel 15 i grundforordningen beskrives regler om den lovgivning, som kontraktansatte ved EU-institutioner kan være omfattet af.

En kontraktansat har ifølge bestemmelsen tre valgmuligheder:

- 1/ Han kan vælge at være omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor han er beskæftiget.
- 2/ Han kan vælge at være omfattet af det medlemslands lovgivning, hvoraf han senest har været omfattet.
- 3/ Han kan vælge at være omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor han er statsborger.

En kontraktansat skal vælge, hvilket lands lovgivning der skal anvendes, og valget kan kun udøves én gang og har virkning fra tiltrædelsesdatoen.

Familieydelser

77. Bestemmelsen gælder ikke for familieydelser, da de reguleres af de kontraktansattes ansættelsesvilkår. Det gælder for hele beskæftigelsesperioden.

Lokalt ansatte ved diplomatiske missioner og konsulater

78. Der er ikke regler om, at lokalt ansatte ved diplomatiske missioner (ambassader) og konsulater kan vælge at være omfattet af lovgivningen i det land, hvor de er statsborgere. Disse ansatte skal efter artikel 11, stk. 3, bogstav a), i grundforordningen nu være omfattet af lovgivningen i det land, hvor de er beskæftiget. Bestemmelserne i forordning 1408/71 om lokalt ansatte er ophævet. Se dog overgangsperiode, punkt 96.

Procedureregler

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 17

Procedure ved anvendelse af artikel 15 i grundforordningen

Kontraktansatte i de Europæiske Fællesskaber benytter ved ansættelseskontraktens undertegnelse deres ret til at vælge, jf. artikel 15 i grundforordningen. Den myndighed, der er beføjet til at indgå denne kontrakt, underretter den udpegede institution i den medlemsstat, hvis lovgivning den kontraktansatte i de Europæiske Fællesskaber har valgt at være omfattet af.

79. Bestemmelsen beskriver proceduren for kontraktansatte ved EU-institutioner.

De kontraktansatte kan ved ansættelseskontraktens undertegnelse vælge, hvilket lands lovgivning de vil være omfattet af.

Ansættelsesmyndigheden skal underrette den institution i det medlemsland, hvis lovgivning skal finde anvendelse.

Eksempel:

En person har ved sin ansættelse hos Det Europæiske Miljøagentur valgt at være omfattet af dansk lovgivning, da han er dansk statsborger. Det Europæiske Miljøagentur skal derfor underrette Pensionsstyrelsen om valget.

Kapitel 16

Aftaler

Aftaler mellem to eller flere medlemslande

Grundforordning 883/2004

Artikel 16

Undtagelser fra artikel 11-16

- 1. To eller flere medlemsstater, deres kompetente myndigheder eller de af disse myndigheder udpegede organer kan efter aftale fastsætte undtagelser fra artikel 11-15 til fordel for visse personer eller visse personkategorier.**

80. I artikel 16 i grundforordningen findes undtagelser fra grundforordningens artikel 11-15.

Artikel 16 i grundforordningen giver to eller flere medlemslande mulighed for at indgå aftaler om at fravige de fastsatte regler om, hvilket lands lovgivning der skal anvendes. Det er en betingelse, at aftalen er til fordel for den person eller de personer, som aftalen indgås for.

Anvendelse i udsendelsessituationer

81. I dansk praksis anvendes grundforordningens artikel 16 hovedsageligt for udsendte personer, som ikke opfylder de almindelige betingelser i artikel 12 i grundforordningen. Selv om artikel 16 i grundforordningen især anvendes i disse situationer, gælder til en vis grad samme principper og betingelser, som er nævnt vedrørende artikel 12 i grundforordningen og tilhørende artikler i gennemførelsesforordningen. Se kapitel 5 og 6.

Forventet udsendelsesperiode

Efter dansk praksis indgås aftaler for udsendte personer efter artikel 16 i grundforordningen for perioder op til tre år. Er den planlagte udsendelsesperiode beregnet til at vare over tre år, kan der ikke indgås en aftale efter artikel 16 i grundforordningen, og den udsendte person skal dermed fra starten af sin udsendelsesperiode være omfattet af lovgivningen i beskæftigelseslandet.

Forudgående social sikring

Den udsendte person skal være omfattet af dansk lovgivning om social sikring og i en tilstrækkelig periode inden udsendelsen. For at vurdere om den udsendte person opfylder dette krav, lægges der vægt på flere elementer, herunder:

- varigheden af udsendelsesperioden
- varigheden af perioden uden for dansk lovgivning
- reel tilknytning til Danmark (gennem ophold eller arbejde).

For at vurdere om den udsendte person har reel tilknytning til Danmark, tages de følgende retningslinjer i betragtning:

- indholdet i ansættelseskontrakten, hvad er formålet med ansættelsen
- tidsperspektivet (f.eks. om pågældende skal tilbage til Danmark efter udsendelsesperioden)
- eventuel bopæl for den pågældende og/eller familien
- tidligere tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Direkte forbindelse til den danske arbejdsgiver

Den udsendte person skal have et underordningsforhold til den udsendende danske arbejdsgiver. Det vil sige, at der skal være en direkte forbindelse mellem den udsendte lønmodtager og den udsendende arbejdsgiver.

For at kunne afgøre hvorvidt der består en sådan direkte forbindelse, bør en række faktorer tages i betragtning:

- ansvaret for ansættelse,
- arbejdskontrakt,
- aflønning (med forbehold for eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og arbejdsgiveren i beskæftigelsesstaten om medarbejdernes aflønning),
- afskedigelse og beføjelser til at afgøre arbejdets art.

Ændringer under udsendelsen

Den udsendte lønmodtager samt den danske arbejdsgiver skal underrette Pensionsstyrelsen om enhver ændring under udsendelsen, navnlig:

- hvis den udsendelse, der er søgt om, ikke har fundet sted,
- hvis udsendelsen eller ansættelsen under udsendelsen bliver bragt til ophør,
- hvis den udsendte lønmodtager af sin arbejdsgiver er blevet stillet til rådighed for en anden arbejdsgiver i Danmark, bl.a. i tilfælde af virksomhedsfusion eller –overdragelse.

Aktivitet- Lønmodtagere

Arbejdsgiveren skal normalt udøve aktivitet i Danmark. Det betyder, at den udsendende arbejdsgiver skal have aktivitet i betydeligt omfang i Danmark.

Aktiviteten skal ikke kun bestå af ren intern administration.

Ved vurdering af aktivitetens omfang skal der tages hensyn til alle kriterier, der er karakteristiske for en virksomhed.

Der er en række kriterier, som skal bruges til at belyse arbejdsgiverens aktivitets omfang, herunder:

- det sted, hvor arbejdsgiveren har hjemsted og dennes administration er placeret,
- størrelsen af det administrative personale, der henholdsvis arbejder i det medlemsland, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, og i det andet medlemsland,
- det sted, hvor de udsendte lønmodtagere bliver ansat,
- det sted, hvor de fleste kontrakter med kunderne er indgået,
- den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, der er indgået mellem arbejdsgiveren og lønmodtagere,
- den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, der er indgået mellem arbejdsgiveren og dennes kunder,
- den omsætning, der er opnået i en tilstrækkelig relevant periode i det enkelte medlemsland,
- antallet af arbejdskontrakter i udsenderlandet.

Listen er ikke udtømmende. Valget af kriterierne bør tilpasses efter en konkret vurdering og efter hvilken type aktivitet, der er tale om.

Aktivitet- Selvstændige

Den udsendte selvstændige erhvervsdrivende skal normalt udøve selvstændig virksomhed i Danmark, hvor pågældende er etableret. Det betyder, at den pågældende sædvanligvis skal udøve omfattende aktivitet i Danmark.

Der skal ved vurdering af aktivitet tages en række elementer i betragtning, såsom:

- benyttelse af kontorer,
- betaling af skat,
- besiddelse af autorisation, tilladelse til at udøve et erhverv og et momsnummer,
- optagelse i handelskamre eller faglige organisationer.

Listen er ikke udtømmende.

Den selvstændige erhvervsdrivende skal som udgangspunkt have udøvet aktivitet i Danmark i mindst to måneder forud for udsendelsen.

I udsendelsesperioden er der ikke krav om, at aktiviteten faktisk udøves i Danmark, hvor den selvstændige erhvervsdrivende er etableret. Til gengæld skal betingelserne for at udøve aktiviteten i Danmark være opfyldt, så aktiviteten kan fortsættes, når han vender tilbage. Det afgørende er, at han ikke skal etablere sig på ny, når han vender tilbage

Anvendelse i andre situationer

82. I andre situationer end udsendelsessituationer anvendes artikel 16 i grundforordningen efter en konkret vurdering af hvert enkelt tilfælde.

Generelle aftaler

83. For nogle virksomheder kan der indgås generelle artikel 16-aftaler. Det vil sige, at Pensionsstyrelsen og en udenlandsk myndighed f.eks. kan aftale, at medarbejdere fra en bestemt virksomhed fortsat er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, når de bliver udsendt til et andet medlemsland. Pensionsstyrelsen skal således ikke i forvejen søge om samtykke fra den udenlandske myndighed for at indgå en konkret aftale efter artikel 16 i grundforordningen.

Procedureregler

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 18

Procedure ved anvendelse af artikel 16 i grundforordningen

En anmodning fra arbejdsgiveren eller den berørte person om undtagelse fra artikel 11-15 i grundforordningen forelægges, om muligt på forhånd, den kompetente myndighed eller det organ, som er udpeget af den nævnte myndighed, i den medlemsstat, hvis lovgivning arbejdstageren eller den berørte person ønsker anvendt.

84. Bestemmelsen beskriver proceduren for de personer, der ønsker, at der bliver indgået en aftale efter artikel 16 i grundforordningen.

Arbejdsgiveren eller den selvstændige erhvervsdrivende anmoder myndigheden i det medlemsland, hvis lovgivning lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende ønsker anvendt.

De skal så vidt muligt gøre det på forhånd.

Hvis ansøgningen modtages efter udsendelsens påbegyndelse, kan Pensionsstyrelsen indgå en aftale efter artikel 16 i grundforordningen med tilbagevirkende kraft, forudsat at den udenlandske myndighed giver samtykke hertil. Det er efter dansk praksis en betingelse, at der ansøges inden udsendelsesperioden er afsluttet, eller hvis ansøgningen modtages efter, at udsendelsesperioden er afsluttet, senest et år efter den første arbejdsdag i beskæftigelseslandet. Det er også en forudsætning, at der hverken er betalt bidrag eller modtaget ydelser fra beskæftigelseslandet.

Eksempel:

Hvis en lønmodtager ønsker at være omfattet af dansk lovgivning om social sikring under udsendelsen til Italien i tre år, skal arbejdsgiveren sende en anmodning til Pensionsstyrelsen, uanset hvilket land lønmodtageren har bopæl i.

Kapitel 17

Midlertidig anvendelse af en lovgivning

Midlertidig anvendelse af ét lands lovgivning

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 6

Midlertidig anvendelse af en lovgivning og foreløbig tilkendelse af ydelser

- 1. Medmindre andet er fastsat i gennemførelsesforordningen, gælder det, at hvis der er uenighed mellem institutionerne eller myndighederne i to eller flere medlemsstater om, hvilken lovgivning der skal anvendes, bliver den berørte person midlertidigt omfattet af lovgivningen i en af disse medlemsstater, idet prioriteringsrækkefølgen fastsættes som følger:**
 - a) lovgivningen i den medlemsstat, hvor personen faktisk har lønnet beskæftigelse eller udøver selvstændig virksomhed, forudsat at den lønnede beskæftigelse eller den selvstændige virksomhed kun udøves i én medlemsstat.**
 - b) lovgivningen i den medlemsstat, hvor personen har bopæl, hvis personen udøver en del af sin virksomhed der, eller hvis vedkommende hverken har lønnet beskæftigelse eller udøver selvstændig virksomhed**
 - c) lovgivningen i den medlemsstat, hvis lovgivning der først blev anmodet om anvendelse af, hvis personen udøver sin virksomhed i to eller flere medlemsstater.**

85. Artikel 6, stk. 1, i gennemførelsesforordningen handler om at fastsætte, hvilken lovgivning der midlertidigt skal anvendes, hvis der opstår uenighed mellem myndighederne i to eller flere medlemsstater. Den berørte person bliver midlertidigt omfattet af lovgivning i et af de involverede medlemslande efter de nedenstående regler:

- 1) Hvis en person udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed udelukkende i ét medlemsland, anvendes midlertidigt dette lands lovgivning. Det kan f.eks. være situationer, hvor der er tvivl, om der er tale om udsendelse.

Eksempel:

En polsk medarbejder udsendes fra Polen til at arbejde i Danmark. Han arbejder udelukkende i Danmark under udsendelsesperioden. Der opstår uenigheder mellem de danske og polske myndigheder om, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse. Da den polske medarbejder udelukkende arbejder i Danmark under udsendelsesperioden, er han midlertidigt omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

- 2) Personer, der arbejder i to eller flere lande herunder i bopælslandet, samt ikke erhvervsaktive er midlertidigt omfattet af lovgivningen i bopælslandet.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark arbejder for en svensk arbejdsgiver i Danmark og Sverige. Der opstår uenighed mellem de danske og svenske myndigheder om, hvilken lovgivning der skal anvendes. Da personen har bopæl i Danmark, skal personen midlertidigt være omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

- 3) Alle andre er midlertidigt omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor de har søgt om optagelse i sikringsordninger.

Der kan kun være tale om anvendelse af lovgivningen i et af de medlemslande, der er involveret.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Sverige, arbejder i Sverige, Storbritannien, og Irland for en irsk arbejdsgiver. Den danske lovgivning kan ikke på nogen måde anvendes, da Danmark ikke er involveret i situationen.

Man fastlægger midlertidig anvendelse af en lovgivning, inden man tilkender foreløbige ydelser.

Endelig fastlæggelse af anvendelse af en anden lovgivning end den lovgivning, der midlertidigt fandt anvendelse

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 6

Midlertidig anvendelse af en lovgivning og foreløbig tilkendelse af ydelser

4. Hvis det enten fastslås, at den lovgivning, der skal anvendes, ikke er den lovgivning, der gælder i den medlemsstat, hvor den midlertidige optagelse i en forsikringsordning har fundet sted, eller at den institution, der har tilkendt de foreløbige ydelser, ikke var den kompetente institution, anses den institution, der fastslås som kompetent, for at være dette med tilbagevirkende kraft, som om der ikke havde været nogen uenighed, senest enten fra den dato, hvor den midlertidige optagelse begyndte eller fra den første foreløbige tilkendelse af de pågældende ydelser.
5. Om nødvendigt regulerer den institution, der fastslås som kompetent, og den institution, der har udbetalt kontantydelser foreløbigt eller har modtaget bidrag foreløbigt, den pågældende persons økonomiske situation med hensyn til foreløbigt betalte kontantbidrag og -ydelser i overensstemmelse med afsnit IV, kapitel III, i gennemførelsesforordningen.

Naturalydelser, der tilkendes foreløbigt af en institution efter stk. 2, refunderes af den kompetente institution efter afsnit IV i gennemførelsesforordningen.

86. Hvis det endeligt fastslås, at den lovgivning, der skal anvendes, ikke er den samme, som er blevet anvendt midlertidigt, skal der ske en tilpasning af situationen.

Anvendelse af den korrekte lovgivning sker med tilbagevirkende kraft fra tidspunktet for den midlertidige anvendelse. Der skal, hvis det er relevant, ske refusion af foreløbigt betalt bidrag og ydelser.

Kapitel 18

Diverse bestemmelser om information mv.

Underretning af berørte personer og arbejdsgivere

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 19

Underretning af berørte personer og arbejdsgivere

1. Den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning skal anvendes i henhold til afsnit II i grundforordningen, underretter den berørte person og, hvis det

er relevant, dennes arbejdsgiver(e) om de forpligtelser, der er indeholdt i den pågældende lovgivning. Institutionen yder dem den fornødne bistand til at overholde de formaliteter, der foreskrives af den pågældende lovgivning.

87. Den kompetente institution i det medlemsland, hvis lovgivning skal finde anvendelse, underretter den berørte person, og hvis det er relevant, arbejdsgiveren(e) om de forpligtelser, der skal overholdes i henhold til den pågældende lovgivning.

Denne institution yder dem bistand til at overholde de formaliteter, som den pågældende lovgivning foreskriver.

I Danmark er den kompetente institution den institution, der træffer afgørelse om ret til ydelser efter dansk lovgivning. Det vil sige, at det er op til de enkelte institutioner at underrette den berørte person og, hvis det er relevant, arbejdsgiveren for så vidt angår de forpligtelser, der efter dansk lovgivning skal overholdes på hvert sit område. Se kapitel 1, punkt 4 i denne vejledning samt vejledning *DEL I: B. Fælles regler i forordning 883/2004 under punkt 14.*

Udstedelse af en attest efter anmodning

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 19

Underretning af berørte personer og arbejdsgivere

- 2. Efter anmodning fra den berørte person eller arbejdsgiveren attesterer den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning skal anvendes i medfør af en bestemmelse i afsnit II i grundforordningen, at sådan lovgivning finder anvendelse med angivelse af evt. slutdato og betingelser.**

88. Efter bestemmelsen kan den selvstændige erhvervsdrivende eller arbejdsgiveren anmode institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning skal anvendes efter reglerne i afsnit II i grundforordningen, om at attestere, at den berørte person er omfattet af den pågældende lovgivning. Institutionen kan samtidig eventuelt angive slutdato og betingelser på attesten. Attesten hedder A1.

Der udstedes ikke automatisk en attest, når der træffes afgørelse om, hvilken lovgivning der skal anvendes. Attesten udstedes kun, når den selvstændige erhvervsdrivende eller arbejdsgiveren beder om det.

Samarbejde mellem institutioner

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 20

Samarbejde mellem institutioner

- 1. De relevante institutioner sender den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse på en person i henhold til afsnit II i grundforordningen, de nødvendige oplysninger til fastsættelse af den dato, fra hvilken denne lovgivning**

finder anvendelse, og de bidrag, som den pågældende og dennes arbejdsgiver(e) har pligt til at indbetale i henhold til denne lovgivning.

89. De relevante institutioner sender til institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning skal anvendes på en person efter reglerne i afsnit II i grundforordningen, de oplysninger, der er nødvendige for at fastsætte den dato, fra hvilken denne lovgivning skal finde anvendelse. Det samme gælder for de bidrag, som den pågældende person eller dens arbejdsgiver skal indbetale i henhold til denne lovgivning.

De relevante institutioner skal dog ikke sende disse oplysninger automatisk, men kun hvis institutionen i det medlemsland, hvis lovgivning finder anvendelse, beder om det.

Oplysning om den lovgivning, der skal anvendes

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 20

Samarbejde mellem institutioner

- 2. Den kompetente institution i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse i henhold til afsnit II i grundforordningen, stiller oplysninger om, fra hvilken dato denne lovgivning finder anvendelse, til rådighed for den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvis lovgivning den pågældende sidst har været omfattet af.**

90. Bestemmelsen gælder for alle de situationer, hvor kompetencen skifter fra et medlemsland til et andet medlemsland.

Den kompetente institution i det medlemsland, hvis lovgivning skal finde anvendelse efter afsnit II i grundforordningen, skal stille oplysninger til rådighed for den institution i det medlemsland, hvis lovgivning den pågældende sidst har været omfattet, om fra hvilken dato denne lovgivning finder anvendelse.

Når en person bliver omfattet af dansk lovgivning, skal den danske kompetente institution (kommunen eller Pensionsstyrelsen) overfor myndighederne i det medlemsland, hvis lovgivning pågældende tidligere var omfattet af, oplyse, fra hvornår dansk lovgivning finder anvendelse.

Oplysninger skal stilles til rådighed, men det er dog ikke et krav, at dette gøres automatisk. Det er tilstrækkeligt, at det sker omgående efter anmodning.

Arbejdsgiverens pligter

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 21

Arbejdsgiveren forpligtelser

- 1. En arbejdsgiver, der har sit hjemsted eller forretningssted uden for den kompetente medlemsstat, skal overholde alle de forpligtelser, der er foreskrevet i den lovgivning, der finder anvendelse i forhold til sine arbejdstagere, bl.a. pligten til at betale de**

bidrag, den pågældende lovgivning foreskriver, som om vedkommende havde sit hjemsted eller forretningssted i den kompetente medlemsstat.

- 2. En arbejdsgiver, der ikke har noget forretningssted i den medlemsstat, hvis lovgivning finder anvendelse, kan aftale med en arbejdstager, at denne på arbejdsgiverens vegne opfylder de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren med hensyn til betaling af bidrag, dog med forbehold af arbejdsgiverens underliggende forpligtelser. Arbejdsgiveren skal sende en meddelelse om en sådan aftale til den kompetente institution i den pågældende medlemsstat.**

91. Bestemmelsen handler specifikt om den situation, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted eller forretningssted uden for det kompetente medlemsland, hvis lovgivning finder anvendelse i forhold til en eller flere af arbejdsgiverens ansatte. Det betyder ikke, at arbejdsgiveren bliver fritaget for sine forpligtelser efter denne lovgivning.

Efter artikel 21, stk. 1, i gennemførelsesforordningen skal arbejdsgiveren overholde alle de forpligtelser, der er foreskrevet i den lovgivning, som dens lønmodtager(e) er omfattet af, herunder pligten til at betale de bidrag der er fastsat i den pågældende lovgivning, som om arbejdsgiveren havde sit hjemsted eller forretningssted i det kompetente medlemsland.

Arbejdsgiveren kan i henhold til artikel 21, stk. 2, i gennemførelsesforordningen lave en aftale med lønmodtageren om, at denne på vegne af arbejdsgiveren opfylder de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren med hensyn til betaling af sociale bidrag. En sådan aftale medfører ikke, at arbejdsgiverens pligter bortfalder.

I det tilfælde skal arbejdsgiveren underrette den kompetente institution i det medlemsland, hvis lovgivning skal anvendes, om sådan en aftale.

Hvis der indgås sådan en aftale for en lønmodtager, der er omfattet af dansk lovgivning, skal arbejdsgiveren underrette Arbejdsskadesstyrelsen (vedrørende arbejdsskadesikring) og Arbejdsmarkedets Tillægspension (vedrørende bidrag til ATP-ordningen).

Kapitel 19

Administration, overgangsbestemmelser mv.

Kompetence til at træffe afgørelse om lovvalg

92. Med mindre andet er bestemt træffer den danske myndighed, der har kompetencen til at træffe afgørelse om ret til ydelser, også afgørelse om, hvorvidt dansk lovgivning skal anvendes i forbindelse med afgørelsen om ret til ydelser.

Det er kommunen, der træffer afgørelse for så vidt angår ret til ydelser efter sundhedsloven, sygedagpenge, barseldagpenge, familieydelse, social pension for personer her i landet og ydelser efter aktivloven og serviceloven.

Arbejdsmarkedets Tillægspension træffer afgørelse om ydelser efter ATP-loven og bidragspligt.

A-kassen træffer afgørelse om ret til optagelse i dansk a-kasse og ret til arbejdsløshedsdagpenge og efterløn.

Arbejdsskadestyrelsen træffer afgørelse om ydelser og forsikringspligt efter arbejdsskadesikringsloven.

Pensionsstyrelsen træffer afgørelse om social pension til personer med bopæl i et andet land.

Pensionsstyrelsen har også kompetence til at træffe afgørelse, om nødvendigt i samarbejde med udenlandske myndigheder, i særlige tilfælde såsom udsendelse/udstationering (se kapitel 5 og 6), arbejde i to eller

flere medlemslande (se kapitel 8, 9, 10 og 11), EU-kontraktansatte (se kapitel 15), særreglen om arbejde om bord på skib, der fører et andet medlemslands flag (se kapitel 3, punkt 25), samt indgåelse af aftaler i henhold til artikel 16 i grundforordningen (se kapitel 16).

Udsendte/udstationerede (privatansatte), EU-kontraktansatte, ansatte om bord på skib, der fører et andet medlemslands flag, som søger danske ydelser, skal henvises til Pensionsstyrelsen for at få afgørelse, inden der kan udbetales ydelser. Se kapitel 4, 7, og 15.

Personer, der arbejder i to eller flere medlemslande, skal henvises til myndighederne i bopælslandet for at få en afgørelse. Når Danmark er bopælslandet, skal der henvises til Pensionsstyrelsen. Se kapitel 13.

Virkninger af lovvalg

93. Når der er truffet en afgørelse om lovvalg, gælder dette både for rettigheder og pligter. Lovvalget gælder både for lønmodtagerens/den selvstændiges rettigheder og pligter og for arbejdsgiverens rettigheder og pligter efter den sociale sikrings lovgivning.

Lovvalgsreglerne afgør ikke i sig selv, om der er ret til ydelser eller pligt til betaling af bidrag mv. De udpeger alene det medlemsland, hvis lovgivning en evt. ret/pligt skal vurderes efter. Retten til ydelser skal vurderes efter national lovgivning.

Dette er pointeret i betragtning nr. 17a til grundforordningen.

Når dansk lovgivning f.eks. skal anvendes på en person, der bor i Sverige og arbejder i Danmark, betyder det, at den pågældendes ret til f.eks. barseldagpenge skal vurderes efter danske regler. Hvis den pågældende kun arbejder 5 timer om ugen, vil der ikke være ret til barselydelser, fordi betingelserne i national lovgivning ikke er opfyldt.

Klagemuligheder

94. Når den danske myndighed har truffet afgørelse om lovvalg og i øvrigt om ret til ydelser, kan man klage over afgørelsen.

Den myndighed, der efter national lovgivning er klageinstans for afgørelser om ret til ydelser, er også klageinstans for lovvalgsafgørelser.

Vedrørende kommunens afgørelser:

Når kommunen har truffet afgørelse om ret til familieydelser, dagpenge ved sygdom eller ved barsel og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Beskæftigelsesankenævnet i Statsforvaltningen.

Når kommunen har truffet afgørelse om ret til ydelser efter serviceloven og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til det sociale nævn i Statsforvaltningen.

Når kommunen har truffet afgørelse om ret til ydelser efter aktivloven og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Beskæftigelsesankenævnet.

Når kommunen har truffet afgørelse om ret til ydelser efter sundhedsloven, dvs. om retten til et sundhedskort eller et særligt sundhedskort, og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Sundhedsvæsenets Patientklagenævn.

Vedrørende Arbejdsmarkedets Tillægspensions afgørelser:

Når Arbejdsmarkedets Tillægspension har truffet afgørelse om ydelser efter ATP-loven og bidragspligt og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til ATP-Ankenævnet.

Vedrørende Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES):

Når AES har truffet afgørelse og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til ATP-Ankenævnet.

Vedrørende Arbejdsskadesstyrelsens afgørelser:

Når Arbejdsskadesstyrelsen har truffet afgørelse om ydelser og forsikringspligt efter arbejdsskadesloven og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Ankestyrelsen.

Vedrørende A-kassens afgørelser:

Når A-kassen har truffet afgørelse om ret til optagelse i dansk a-kasse og ret til arbejdsløshedsdagpenge og efterløn og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Arbejdsdirektoratet. Arbejdsdirektoratets afgørelse kan påklages til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Vedrørende Pensionsstyrelsen afgørelser:

Når Pensionsstyrelsen har truffet afgørelse om social pension til personer i et andet land og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Ankestyrelsen.

Når Pensionsstyrelsen har truffet afgørelse om lovvalg i forbindelse med udsendelser under to år, arbejde i to eller flere medlemslande mv., kan man klage over afgørelsen til Ankestyrelsen. Når det dog drejer sig om afgørelser vedrørende indgåelse af aftaler efter artikel 16 i grundforordningen, kan man klage over afgørelsen til Beskæftigelsesministeriets departement.

Ikrafttræden/Anvendelsestidspunkt

95. Grundforordningen anvendes fra og gennemførelsesforordningen træder i kraft den 1. maj 2010.

Fra samme tidspunkt ophæves Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 og Rådets forordning (EØF) nr. 574/72.

Forordningerne 1408/71 og 574/72 forbliver dog i kraft i forhold til:

- a) forordning nr. 859/2003 af 14. maj 2003 om tredjelandsstatsborgere, (gælder ikke for Danmark, se punkt 5)
- b) forordning nr. 1661/85 af 13. juni 1985 om tilpasninger til fællesskabsbestemmelserne om vandrende arbejdstageres sociale sikring for så vidt angår Grønland, (regler fastsat i forbindelse med Grønlands udtræden af EF)
- c) aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde og aftalen mellem EF og Schweiz om fri bevægelighed for personer samt andre aftaler, der indeholder en henvisning til de to forordninger.

I forhold til Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz skal de gamle forordninger derfor fortsat anvendes, indtil de nødvendige ændringer i EØS-aftalen og aftalen om fri bevægelighed med Schweiz finder sted.

Henvisninger til forordning 1408/71 i Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet, forstås som henvisninger til grundforordningen.

Overgangsbestemmelser

Grundforordning 883/2004

Artikel 87

Overgangsbestemmelser og afsluttende bestemmelser

- 8. Såfremt en person ved anvendelse af denne forordning bliver omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning han var omfattet af i henhold til afsnit II i forordning (EØF) nr. 1408/71, er denne person fortsat omfattet af sidstnævnte lovgivning, så længe den hidtil gældende situation ikke ændres, dog ikke længere end 10 år fra anvendelsen af denne forordning, medmindre han anmoder om at være omfattet af den lovgivning, der gælder i henhold til denne forordning. Hvis anmodningen er indgivet til den kompetente institution i den medlemsstat, hvis**

lovgivning gælder i henhold til denne forordning, inden udløbet af tre måneder efter datoen for denne forordnings anvendelse, er den pågældende omfattet af denne lovgivning fra samme dato. Hvis anmodningen er indgivet efter udløbet af denne frist, er den pågældende omfattet af den nye lovgivning fra den første dag i den følgende måned.

96. Bestemmelsen handler om den situation, hvor en person, der er omfattet af et lands lovgivning efter den tidligere forordning 1408/71, bliver omfattet af et andet lands lovgivning ved anvendelsen af grundforordningen.

I det tilfælde er personen fortsat omfattet af den lovgivning, der gælder i henhold til forordning 1408/71, så længe den hidtil gældende situation ikke ændres. Det er kun væsentlige ændringer, der kan give anledning til, at situationen vurderes på ny efter de nye regler i grundforordningen, herunder:

- skift af bopælsland,
- ophør af ansættelsesforhold eller påbegyndelse af et eller flere sideløbende ansættelsesforhold i et eller flere medlemslande,
- ændringer i arbejdssituationen, f.eks. ændringer i hvilket (e) land(e), hvor der udføres arbejde, og ændringer i hvor meget der udføres af arbejde i et eller flere medlemslande mm.

Så længe der ikke er sket væsentlige ændringer i personens hidtil gældende situation, kan denne person fortsat være omfattet af den lovgivning, der finder anvendelse efter forordningen 1408/71, i max 10 år fra anvendelsen af grundforordningen. Dette gælder f.eks. for de lokalt ansatte ved diplomatiske missioner og konsulater.

En person er dog ikke forpligtet til at blive omfattet af den hidtil anvendelige lovgivning og kan anmode om at være omfattet af den lovgivning, der skal anvendes efter grundforordningen.

Hvis sådan en anmodning indgives til den kompetente institution i det land, hvis lovgivning skal anvendes efter grundforordningen inden udløbet af tre måneder efter grundforordningens anvendelsesdato, det vil sige senest den 31. juli 2010, er den pågældende person omfattet af denne lovgivning fra samme dato. Hvis anmodningen er indgivet efter udløbet af denne frist, er den pågældende person omfattet af den nye lovgivning fra den første dag i den følgende måned.

Eksempel:

En person, der bor i Sverige, og som har lønnet beskæftigelse i Danmark og samtidig selvstændig virksomhed i Sverige, er efter tidligere gældende regler omfattet af to landes lovgivning samtidig: Dansk lovgivning for den lønnede del og svensk for den selvstændige del. Pågældende ønsker, at de nye regler skal anvendes, og indsender to en halv måned efter anvendelsesdatoen for grundforordningen en anmodning om, at reglerne i grundforordningen skal anvendes i stedet. Der træffes herefter afgørelse om, at dansk lovgivning skal anvendes både for den selvstændige virksomhed og den lønnede beskæftigelse. Afgørelsen har virkning fra det tidspunkt, hvor grundforordningen kom til anvendelse.

Eksempel:

En person, der bor i Sverige, og som har lønnet beskæftigelse i Danmark og samtidig selvstændig virksomhed i Sverige, er efter tidligere gældende regler omfattet af to landes lovgivning samtidig: Dansk lovgivning for den lønnede del og svensk for den selvstændige del. Pågældende ønsker, at de nye regler skal anvendes, og indsender seks måneder efter anvendelsesdatoen for grundforordningen en anmodning om, at reglerne i grundforordningen skal anvendes i stedet. Der træffes herefter afgørelse om, at dansk lovgivning skal anvendes både for den selvstændige virksomhed og den lønnede beskæftigelse. Afgørelsen har virkning fra den første dag i den måned, der følger efter indgivelse af anmodningen.

Tidligere indgåede aftaler efter artikel 17 i forordning 1408/71

97. Disse aftaler er fortsat gyldige, når grundforordningen træder i kraft. Det gælder både de individuelle og generelle aftaler.

Elektronisk databehandling

Grundforordning 883/2004

Artikel 78

Beskyttelse af personoplysninger

1. Medlemsstaterne vil gradvis anvende de nye teknologier i forbindelse med udveksling, adgang til og behandling af de data, der er nødvendige for denne forordnings og gennemførelsesforordningens anvendelse. Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber støtter aktiviteter af fælles interesse fra det tidspunkt, hvor medlemsstaterne etablerer disse tjenester for elektronisk informationsbehandling.

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 4

Format og metode i forbindelse med udveksling af oplysninger

1. Den Administrative Kommission fastsætter strukturen, indholdet, og formatet af, samt detaljerede ordninger vedrørende udvekslingen af dokumenter og strukturerede elektroniske dokumenter.
2. Oplysningerne overføres mellem institutionerne eller forbindelsesorganerne ad elektronisk vej, enten direkte eller indirekte via kontaktpunkterne, i et fælles, sikkert system, hvor tavspigten og beskyttelsen af udvekslingen af oplysninger er garanteret.
3. I kommunikationen med de berørte personer anvender de relevante institutioner de ordninger, der er bedst egnede i hvert enkelt tilfælde, og de foretrækker så vidt muligt anvendelsen af elektroniske midler. Den Administrative Kommission fastlægger de praktiske regler for fremsendelsen af oplysninger, dokumenter eller afgørelser til den pågældende person ad elektronisk vej.

98. Medlemslandene har forpligtet sig til gradvis at anvende nye teknologier i forbindelse med udveksling mv. af de data, der er nødvendige for grundforordningens og gennemførelsesforordningens anvendelse.

Ethvert medlemsland er ansvarligt for administrationen af sin egen del af de elektroniske tjenester under iagttagelse af fællesskabsbestemmelserne om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af og fri udveksling af personoplysninger.

Gennemførelsesforordningens artikel 4, stk. 2, fastsætter, at oplysninger mellem institutionerne mv. skal overføres ad elektronisk vej.

Det betyder, at efter en overgangsperiode, der gælder indtil 1. maj 2012, skal al kommunikation vedrørende administration af forordningerne mellem medlemslandene foregå elektronisk.

Oplysningerne overføres mellem institutionerne eller forbindelsesorganerne ad elektronisk vej i et fælles, sikkert system, hvor tavshedspligten og beskyttelsen af udvekslingen af oplysninger er garanteret.

EU-kommissionen er ansvarlig for den fælles internationale del af systemet.

Der udarbejdes i Den Administrative Kommissions regi de nødvendige elektroniske dokumenter ("blanketter") til brug ved kommunikationen.

Et elektronisk dokument, som fremsendes eller udstedes af en institution i overensstemmelse med grundforordningen og gennemførelsesforordningen, kan ikke afvises af nogen myndighed eller institution i et andet medlemsland med den begrundelse, at det er blevet modtaget elektronisk, når modtagerinstitutionen har erklæret sig rede til at modtage elektroniske dokumenter. De elektroniske dokumenter forkortes SED (Struktureret elektronisk dokument).

Beskrivelse af anvendelse af de enkelt SED'er findes i vejledningerne om de enkelte ydelser.

I en overgangsperiode kan informationsudvekslingen mellem medlemslandene foregå i papirformat.

Den Administrative Kommission har fastlagt en række principper for informationsudvekslingen i overgangsperioden, se afgørelse nr. E1 fra AK. Om afgørelser fra AK se punkt 16 i Vejledning om EF-regler om social sikring - *Del I, Generel introduktion til EF-reglerne*.

I overgangsperioden er det ledende princip et godt samarbejde mellem institutionerne, en pragmatisk holdning og fleksibilitet.

Det er først og fremmest af afgørende betydning, at der garanteres en gnidningsløs overgang for de borgere, som gør brug af deres rettigheder i henhold til de nye forordninger.

Fra og med datoen for anvendelsen af grundforordningen erstatter papirudgaverne af de strukturerede elektroniske dokumenter (SED) de E-blanketter, der er baseret på forordning 1408/71 og 574/72.

Under alle omstændigheder skal en institution i overgangsperioden acceptere relevante oplysninger i ethvert dokument, der udstedes af en anden institution, selv om dokumentets format, udformning eller struktur er forældet. Såfremt der opstår tvivl om den pågældende borgers rettigheder, skal institutionen i en god samarbejdsånd kontakte den institution, som har udstedt dokumentet.

De E-blanketter, dokumenter mv., som er blevet udstedt inden datoen for anvendelsen af grundforordningen og gennemførelsesforordningen, fortsat gyldige og skal selv efter denne dato tages i betragtning af myndighederne i andre medlemsstater indtil sidste gyldighedsdato, eller indtil de trækkes tilbage eller erstattes.

Procesbeskrivelser

EESSI – Elektronisk udveksling af informationer inden for social sikkerhed.

Efter grundforordningen og gennemførelsesforordningen skal dataudveksling mellem de berørte institutioner ske elektronisk.

Dataudvekslingen sker i systemet EESSI, som både omfatter "kataloger", dvs. lister over institutioner i medlemslandene og SED'er (Strukturerede Elektroniske Dokumenter), som skal bruges til udveksling af oplysninger mellem institutioner, beskrivelse af hvordan SED'er udveksles, valideres og lagres mm.

Alle SED'er sendes og modtages elektronisk via nationale kontaktpunkter, som sender dem videre til den relevante institution.

De hidtil gældende E-blanketter afskaffes således og erstattes af SED - Strukturerede Elektroniske Dokumenter.

Arbejdet med at udarbejde og opnå enighed om de nødvendige meddelelser, deres formater og procesbeskrivelser forventes at være færdigt i løbet af foråret 2010.

Derefter skal der ske tests i seks medlemslande med henblik på, at EESSI kan indføres i alle medlemslande, så alle medlemslandes institutioner kan udveksle alle nødvendige informationer elektronisk senest fra den 1. maj 2012, to år efter at de nye forordninger finder anvendelse.

E-blanketter

I princippet afskaffes alle E-blanketter fra den 1. maj 2010. De E-blanketter, der allerede er udstedt, og som efter deres pålydende er gyldige efter denne dato, bliver ikke ugyldige. Medlemslande, der udsteder blanketterne automatisk i et elektronisk blanketsystem, dvs. et system, der henter oplysninger i nationale registre, kan dog fortsat udstede E-blanketter. Ingen danske myndigheder har et sådant system til E-blanketter.

Denne beslutning er truffet, fordi man ikke ønsker en situation, hvor et medlemslands institutioner skal udskifte et eksisterende automatisk blanketsystem med udfyldelse af papirblanketter i hånden.

SED'er forventes ikke at være klar til brug fra 1. maj 2010. Den Administrative Kommission opfordrer derfor alle til at være pragmatiske og fleksible i deres tilgang til behandling af sager og kommunikation mellem myndigheder efter 1. maj 2010. Kommuner, styrelser mv. skal fortsat anvende E-blanketter mv., i den grad det er muligt, og uden at det skaber forvirring omkring hvilken forordning, der anvendes i den enkelte sag. Kommuner, styrelser mv. må derfor imidlertid forvente at modtage E-blanketter fra nogle medlemslandes institutioner.

Denne vejledning vil blive opdateret med beskrivelse af SED'er mv., når disse er færdige og klar til brug.

SED'er - Strukturerede Elektroniske Dokumenter

SED'erne er bygget op på samme måde for alle sektorer og med henblik på elektronisk udveksling.

Elektronisk udveksling af SED'er

I Danmark skal alle SED'er fra danske institutioner, dvs. kommuner, regioner, styrelser mv., og arbejdsløshedskasser sendes til andre lande via et kontaktpunkt, der skal varetages af Pensionsstyrelsen.

Alle SED'er sendes krypteret bortset fra "konvolut-oplysninger", dvs. oplysninger om afsender og modtager mv., der skal benyttes for at identificere, til hvilken kommune o.s.v. et SED skal sendes.

De øvrige oplysninger i SED'et, som vedrører en konkret borger, krypteres.

SED'erne er udarbejdet til hver enkelt udveksling af data, dvs. et SED, der rekvirerer oplysninger, besvares ved et andet SED. Et elektronisk system kan opbygges, så det genbruger data fra det første SED i det, der indeholder svaret.

Papir-SED'er

I overgangstiden, fra SED'erne tages i brug til 30. april 2012, dvs. fra de nye regler finder anvendelse, til EESSI er indført fuldt ud i alle medlemslande, skal man benytte papir-SED'er og sende dem med almindelig post mellem institutionerne.

Personbårne dokumenter (PD)

Hidtil har personer, der har ret til ydelser i et andet medlemsland til udgift for Danmark, haft forskellige E-blanketter til dokumentation af deres rettigheder. Disse blanketter erstattes af særlige "portable documents" i et genkendeligt EU-design.

Det er på nuværende tidspunkt uvist, om disse dokumenter er klar til brug 1. maj 2010. Den Administrative Kommission opfordrer derfor alle til at være pragmatiske og fleksible i deres tilgang til behandling af sager og kommunikation mellem myndigheder efter 1. maj 2010. Kommuner, styrelser mv. skal fortsat anvende E-blanketter mv. Kommuner, styrelser mv. må derfor imidlertid forvente at modtage E-blanketter fra nogle medlemslandes institutioner.

Denne vejledning vil blive opdateret med beskrivelse af PD'er mv., når disse er færdige og klar til brug.

Pensionsstyrelsen, den 31. maj 2010

JENS BRØCHNER

/ Lykke Outzen

- 1) Europa-parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Forordningen kan findes på hjemmesiden <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:200:0001:0049:EN:PDF>
- 2) Europa-parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883 om koordineringen af de sociale sikringsordninger. Forordningen kan findes på hjemmesiden <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:DA:PDF>
- 3) Dom om Fitzwilliam (C-202/97)
- 4) Dom om Barry Banks (C-178/97)