

Udskriftsdato: 2. januar 2026

VEJ nr 9229 af 23/05/2013 (Gældende)

Vejledning om EF-regler om social sikring - Lovvalg

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Social - og Integrationsmin.,
Pensionsstyrelsen j.nr. 93-00119-13

Vejledning om EF-regler om social sikring - Lovvalg

Vejledning om lovvalg, den lovgivning der skal anvendes, EF-forordning om koordinering af sociale sikringsordninger nr. 883/2004

INDHOLD

	Punkt:
Kapitel 1 - Indledning	
Lovvalsreglerne	1
Geografisk område	2
Den lovgivning, der er omfattet	3
Personkreds - Personer omfattet af grundforordningen	4
Kapitel 2 - Definitioner	
Definitioner	5
Lønnet beskæftigelse – Selvstændig virksomhed	6
Tjenestemand	7
Grænsearbejder	8
Bopæl	9
Den kompetente myndighed	10
Institution	11
Den kompetente institution	12
Den kompetente medlemsstat	13
Kapitel 3 - Hovedregler	
Hovedprincipperne	14
Ét lands lovgivning	15
Dagpenge- og efterlønsmodtagere	16
Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i ét land	17
Tjenestemænd og dermed ligestillede	18
Arbejdsløse	19
Værnepligtige	20
Ikke-erhvervsaktive	21
Pensionister og fritagelse for at være omfattet af bopælslandets lovgivning	22
Arbejde om bord på skib	23
Arbejde om bord på skib for en arbejdsgiver i bopælslandet	24
Flyvende personale – gælder endnu ikke for Schweiz	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
Procedure ved flyvende personale – gælder endnu ikke for Schweiz	29
Kapitel 5 - Udsendelse / udstationering i to år, lønmodtagere	
Midlertidigt udsendt	30

Forventet udsendelsesperiode	31
Midlertidigt arbejde for udsendende arbejdsgivers regning	32
Afløser	33
Forudgående social sikring	34
Arbejde i udsenderlandet for arbejdsgiveren	35
Aktivitet	36
Afbrydelse	37
Direkte forbindelse til den danske arbejdsgiver	38
Ændringer under udsendelsen	39
Udsendelsessituationer, hvor anvendelse af artikel 12, stk. 1 i grundforordningen, er helt udelukket	40
Direkte ansættelse af midlertidig karakter i et andet medlemsland	41
 Kapitel 6 - Udsendelse /udstationering i to år, selvstændige erhvervsdrivende	
Udsendelse	42
Forventet udsendelsesperiode	43
Aktivitet	44
Fortsat aktivitet	45
Lignende aktivitet	46
 Kapitel 7 - Procedureregler for udsendte personer, lønmodtagere, selvstændige	
Procedureregler	47
 Kapitel 8 - Beskæftigelse i to eller flere lande, lønmodtagere – gælder endnu ikke for Schweiz	
Beskæftigelse i to eller flere lande	48
Væsentlig beskæftigelse i bopælslandet	49
Ikke væsentlig beskæftigelse i bopælslandet	50
Over hvilken periode vurderes udøvelse af væsentlig beskæftigelse?	51
Beskæftigelse af marginalt omfang	52
Arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted	53
Lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater	54
Sondring mellem udsendelse og beskæftigelse i to eller flere lande	55
Vurdering på baggrund af faktiske omstændigheder	56
Flyvende personale	57
Arbejdsgiver med hjemsted uden for EØS	58
 Kapitel 9 - Beskæftigelse i to eller flere lande, selvstændige	
Beskæftigelse i to eller flere lande	59
Udøvelse af en væsentlig del af virksomheden i bopælslandet	60
Virksomhedens interessecenter	61
Selvstændig virksomhed i to eller flere medlemslande	62
Sondring mellem udsendelse og beskæftigelse i to eller flere lande	63
 Kapitel 10 - Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande	
Lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i to eller flere lande	64

Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i et andet land	65
Lønnet beskæftigelse i et land og selvstændig virksomhed i to eller flere lande	66
Lønnet beskæftigelse i to eller flere lande og selvstændig virksomhed i et land	67

Kapitel 11 - Tjenestemænd i ét land og lønnet/selvstændig beskæftigelse i et

eller flere lande

Tjenestemænd	68
Beskæftigelse i flere lande	69
Tjenestemand i flere lande	70

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	71
---	----

Kapitel 13 - Procedureregler for personer, der arbejder i to eller flere lande

Procedureregler	72
Midlertidig fastlæggelse af lovgivning	73
Usikkerhed og uenighed om fastlæggelse af et lands lovgivning	74
Underretning af den berørte person	75

Kapitel 14 - Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

Lovvalsregler og frivillig/frivillig fortsat forsikring	76
Frivillig forsikring, der er omfattet af lovvalsreglerne	77
Sammenspil mellem frivillig forsikring og tvungen forsikring	78
Flere frivillige eller frivillige forsatte forsikringer i spil	79
Eventuelt krav om bopæl eller tidligere erhvervsbeskæftigelse i et land	80

Kapitel 15 - Kontraktansatte ved EU-institutioner

Valgmulighed for kontraktansatte ved EU-institutioner	81
Familieydelse	82
Lokalt ansatte ved diplomatiske missioner og konsulater	83
Procedureregler	84

Kapitel 16 - Aftaler

Aftaler mellem to eller flere medlemslande	85
Anvendelse i udsendelsessituationer	86
Anvendelse i andre situationer	87
Generelle aftaler	88
Procedureregler	89
Dansk procedure efter 1. juni 2013	90

Kapitel 17 - Midlertidig anvendelse af en lovgivning

Midlertidig anvendelse af ét lands lovgivning	91
Endelig fastlæggelse af anvendelse af en anden lovgivning end den lovgivning, der midlertidigt fandt anvendelse	92

Kapitel 18 - Diverse bestemmelser om information mv.

Underretning af berørte personer og arbejdsgivere	93
Udstedelse af attest A1 efter anmodning	94
Samarbejde mellem institutioner	95
Oplysning om den lovgivning, der skal anvendes	96
Arbejdsgiverens pligter	97

Kapitel 19 - Administration, overgangsbestemmelser mv.

Kompetence til at træffe afgørelse om lovvalg	98
Virkninger af lovvalg	99
Klagemuligheder	100
Ikrafttræden/Anvendelsestidspunkt	101
Tidligere indgåede aftaler efter artikel 17 i EF-forordningen 1408/71	102
Overgangsbestemmelser om anvendelse af EF-forordningen 883/2004 og gennemførelsesforordningen 987/2009	103
Overgangsbestemmelser om anvendelse af EU-forordningen 465/12	104

Kapitel 20 - Elektronisk databehandling

Informationsudveksling mellem medlemslandene	105
Strukturerede elektroniske dokumenter (SED'er)	106
Overgangsperiode	107
Personbårne dokumenter (PD'er)	108

Kapitel 1

Indledning

EF-forordning nr. 883/2004¹⁾ om koordinering af de sociale sikringsordninger – kaldet grundforordningen – anvendes i EU-landene fra den 1. maj 2010. Den anvendes sammen med forordningen om gennemførelse af grundforordningen – kaldet gennemførelsesforordningen, nr. 987/2009²⁾.

Fra den 1. april 2012 gælder grundforordningen og gennemførelsesforordningen i forholdet mellem EU-landene og Schweiz, og fra den 1. juni 2012 gælder de to forordninger i forholdet mellem EU og Norge, Island og Liechtenstein.

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 knyttet sig til de enkelte ydelsestyper.

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.

Denne vejledning omhandler reglerne om hvilket lands lovgivning, der skal anvendes. De fælles principper omtales i det omfang, de har betydning for afgørelsen om, hvilket lands lovgivning der skal finde anvendelse. For en mere grundig gennemgang af disse henvises til vejledningen om EF-regler om social sikring:

- A) Generel introduktion til EF-reglerne
- B) Fælles regler i forordning 883/2004

Denne vejledning træder i forhold til EØS-landene i stedet for Pensionsstyrelsens vejledning nr. 9251 af 31/05/2010, om EF-FORORDNING OM KOORDINERING AF SOCIALE SIKRINGSORDNINGER nr. 883/2004 – Del II – Vejledning om Lovvalg- den lovgivning, der skal anvendes.

Denne vejledning indeholder også de seneste ændringer i lovvalgsreglerne, som er indført ved EU-forordningen 465/2012³⁾ med virkning fra den 28. juni 2012 i forhold til EU-landene, og fra den 2. februar 2013 i forhold til Norge, Island og Liechtenstein. De ændrede regler kan dog endnu ikke anvendes på Schweiz, før landet har tiltrådt den nye forordning. Derfor gælder de oprindelige regler i grundforordningen og gennemførelsesforordningen fortsat for Schweiz. I den forbindelse er Pensionsstyrelsens vejledning nr. 9251 af 31.05.2010 om EF-FORORDNING OM KOORDINERING AF SOCIALE SIKRINGSORDNINGER nr. 883/2004 – Del II – Vejledning om Lovvalg- den lovgivning, der skal anvendes, fortsat gældende i forhold til Schweiz.

Denne vejledning træder for EFTA-landene også i stedet for vejledning nr. 19107 af 30. april 1997 om EF-regler om social sikring, hæfte 1.

Der er underskrevet en ny nordisk konvention om social sikring, der tager højde for de ændrede regler. Den nye konvention træder formentlig i kraft i løbet af 2013.

Vi gør i øvrigt opmærksom på, at de opgaver, som Pensionsstyrelsen varetager, pr. 1. juni 2013 overgår til Udbetaling Danmark, International Pension og Social Sikring.

Lovvalgsreglerne

1. I denne vejledning beskrives de lovvalgsregler, der findes i EF-forordningen 883/2004, kaldet grundforordningen og EF-forordningen 987/2009, kaldet gennemførelsesforordningen, og ændringer til disse i EU-forordningen 465/2012. Ændringerne vedrører primært lovvalgsreglerne for arbejde i flere lande. Lovvalgsreglerne er de regler, der fastsætter hvilket lands lovgivning, der skal finde anvendelse.

EF-forordningen 883/2004 og gennemførelsesforordningen 987/2009 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.

De seneste ændringer til grundforordningen og gennemførelsesforordningen, som er indført ved EU-forordningen 465/2012, bliver inkorporeret på den måde, at der i vejledningen kun henvises til grundforordningen og gennemførelsesforordningen, når lovvalgsreglerne beskrives. Der vil dog altid blive præciseret, når reglerne ikke gælder for Schweiz.

EU-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.

Denne vejledning retter sig mod alle de personer, som yder rådgivning om borgernes sociale sikringsretigheder inden for EØS-området.

Geografisk anvendelsesområde

2. Grundforordningen og gennemførelsesforordningen anvendes som udgangspunkt indenfor EØS-landene og Schweiz. EØS-landene omfatter EU-landene og EFTA-landene på nær Schweiz.

EU- området omfatter følgende lande	Følgende lande/oversøiske territorier
i Europa og oversøiske områder:	er ikke EU- lande:
Azoerne (Portugal)	Alderney (Storbritannien)
Balearerne (Mallorca, Ibiza)(Spanien)	Anguilla (Storbritannien)
Belgien	Arktiske territorier (Frankrig)
Bulgarien	Aruba (Nederlandene)
Ceuta (Spanien)	Bonaire (Nederlandene - tidligere en del af De Nederlandske Antiller)
Cypern (syd-ø)	Cayman Islands (Storbritannien)
Danmark	Curaçao (tidligere en del af De Nederlandske Antiller)
De Kanariske øer (Spanien)	Cypern (nord-ø)
Estland	De britiske antarktiske territorier (Storbritannien)
Finland	Det britiske territorium i det Indiske Ocean (Storbritannien)
Frankrig	Falkland øerne (Storbritannien)
Gibraltar (Storbritannien)	Fransk Polynesien (Frankrig)
Grækenland	Færøerne (Danmark)
Guadeloupe (Frankrig)	Grønland (Danmark)
Guyana (Frankrig)	Guernsey (Storbritannien)
Hebriderne (Storbritannien)	Isle of Man (Storbritannien)
Irland	Jersey (Storbritannien)
Isle of Wight (Storbritannien)	Jomfruøerne (Storbritannien)
Italien	Mayotte, Saint Pierre
Kroatien (forventes at blive medlemsland pr. 01.07.2013)	Miquelon (Frankrig)
Letland	
Litauen	

Luxembourg	Montserrat (Storbritannien)
Madeira (Portugal)	Ny Caledonien (Frankrig)
Malta	Pitcairn (Storbritannien)
Martinique (Frankrig)	Saba (Nederlandene - tidligere en del af De Nederlandske Antiller)
Nederlandene	Sandwich øerne (Storbritannien)
Polen	Sct. Helena (Storbritannien)
Portugal	Sint Maarten (tidligere en del af De Nederlandske Antiller)
Reunion (Frankrig)	Sint Eustatius (Nederlandene - tidligere en del af De Nederlandske Antiller)
Rumænien	South Georgia (Storbritannien)
Slovakiet	Turks & Caico Island (Storbritannien)
Slovenien	Vatikanet
Spanien	Wallis & Futuna øerne (Frankrig)
Storbritannien og Nordirland	
Sverige	
Tjekkiet	
Tyskland	
Ungarn	
Østrig	
Ålandsøerne (Finland)	

EFTA- lande

Norge

Island

Liechtenstein

Schweiz

I følgende anvendes som udgangspunkt udtrykkene EØS-lande og medlemslande som fælles betegnelse for alle de lande, forordningerne gælder for.

Forordningerne gælder ikke i forholdet mellem Norge, Island og Liechtenstein på den ene side og Schweiz på den anden.

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 arbejdsgivers eller en reders forpligtelser.

3. Denne forordning finder også anvendelse på de særlige ikke-bidragspligtige kontantydelse, 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

- a) social og sundhedsmæssig forsorg, eller

b) ydelser, hvor en medlemsstat påtager sig ansvaret for personskader og yder erstatning til ofre for krig og militære aktioner eller følgerne heraf, som f.eks. til ofre for forbrydelser, attentater eller terrorhandlinger, ofre for skader forårsaget af medlemsstatens embedsmænd som led i deres arbejde, eller ofre, som har lidt ulempe af politiske eller religiøse grunde eller på grund af deres afstamning.

3. 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 pkt. 12 i Vejledning om EF-regler om social sikring: *A. Generel introduktion til EF-reglerne.*

Grundforordningen gælder for både tvungne ordninger, som fx 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 børne- og ungeydelse
- Lov om børnetilskud mv. bortset fra reglerne om bidragsforskud
- Følgende regler i lov om aktiv socialpolitik og lov om aktiv beskæftigelsespolitik:
 - retten til revalideringsindsats, 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.

4. 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 EØS.

Danske statsborgere er således omfattet af grundforordningen, da Danmark er EØS-medlem. EØS-medlemskabet omfatter ikke Færøerne og Grønland, og grundforordningen gælder derfor ikke på Færøerne og Grønland, men da færingere og grønlændere er danske statsborgere, gælder grundforordningens lovvalgsbestemmelser også for dem, når de har bopæl inden for det geografiske anvendelsesområde, se pkt. 10 og 11 i Vejledning om EF-regler: *A. Generel introduktion til EF-reglerne.*

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 eller § 8.

Kommunerne kan i UdlændingeInformationsPortalen www.nyidanmark.dk/uip finde oplysning om udlændinges nationalitet, opholdsgrundlag og historik. Flygtninge, der er omfattet af ovennævnte konvention om flygtnings 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, fx 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 Udlændingestyrelsen.

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

Ved EF-forordningen 1231/2010 er bestemmelserne i EF-forordningen 883/2004 og 987/2009 udvidet til også at gælde tredjelandesstatsborgere. Denne forordning er imidlertid vedtaget med hjemmel i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, artikel 79, stk. 2, bogstav b). Regler med hjemmel i denne artikel gælder ikke for Danmark på grund af Danmarks retlige forbehold, jf. betragtning 19 i EF-forordningen nr. 1231/2010.

Danmark kan derfor ikke bruge grundforordningens regler på tredjelandes 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 EØS-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 EØS.

Det samme gælder for situationer, hvor andre medlemslande anvender grundforordningen på tredjelandes statsborgere. En tredjelandes 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 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.

Tredjelandes 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 vejledningerne om de enkelte ydelser vedrørende dette.

Kapitel 2

Definitioner

Definitioner

5. 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.

6. 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 fx 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 dansk praksis anvendes sygedagpengelovens definitioner. De er nærmere beskrevet i sygedagpengebekendtgørelsen samt vejledning om sygedagpenge nr. 9300 af 25. juni 2008 fra Arbejdsdirektoratet. Der henvises desuden til Principafgørelser fra Ankestyrelsen, som også gælder for så vidt angår fortolkning af definitionerne efter sygedagpengeloven⁴).

Den definition har udelukkende betydning for afgørelse af lovvalg. Ved anvendelse af national lovgivning, er det fortsat de regler, der findes i den pågældende lovgivning, der er afgørende for definitionen af lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed. For eksempel anvendes på arbejdsløshedsforsikringens område de begreber, som fremgår af bekendtgørelse nr. 1303 af 14. december 2005 om drift af selvstændig virksomhed. Denne hører under arbejdsløshedsforsikringsloven.

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

7. 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, som har en minister, regionsrådsformand eller borgmester som øverste chef.

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

Eksempel:

En dansk forsker ansat i Miljøstyrelsen deltager som dansk repræsentant i et fælleseuropæisk forskningsprojekt i Italien. Da den pågældende fortsat lønnes af den danske stat, vil forskeren være omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En dansk præst ansættes som dansk sømandspræst i London. Hvis udgifterne til lønnen refunderes af Kirkeministeriet med 50 procent, vil dansk lovgivning finde anvendelse.

Eksempel:

En person, som er ansat af en dansk a-kasse, skal deltage i en international konference i en uges tid i Tyskland. En ansat ved en a-kasse kan ikke anses som offentligt ansat, selvom a-kassens opgaver er reguleret ved lov, da en a-kasse er en privat forening af lønmodtagere og/eller selvstændige. Det betyder, at personen er omfattet af de lovvalgsregler, som gælder for lønmodtagere. Personen vil derfor være omfattet af dansk lovgivning om social sikring, hvis betingelserne efter udsendelsesreglerne er opfyldt. Se kapitel 5.

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

8. 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) varigheden 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.

9. 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 om 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,
 - 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, boligmæssige 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

10. 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, social- og integrationsministeren og ministeren for sundhed og forebyggelse alle kompetente myndigheder for hvert sit 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

11. "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 fx kommuner, Udbetaling Danmark, 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

12. 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 fx 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 fx Udbetaling Danmark 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.
- 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

13. Ifølge den strikte definition i grundforordningens artikel 1 er den kompetente medlemsstat blot det medlemsland, hvor den kompetente institution findes, jf. herom pkt. 12.

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

Kapitel 3

Hovedregler

Hovedprincipperne

14. 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 EØS, se pkt. 10 og 11 i Vejledning om EF-regler om social sikring: *A. Generel introduktion til EF-reglerne.*

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.

15. 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 EØS-land. Det betyder, at den pågældende har de rettigheder og er undergivet de pligter, som følger af det andet EØS-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 pkt. 17.

Det indebærer fx, 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 om EF-regler om social sikring: *A. Fælles regler i forordning 883/2004*, pkt. 7.

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 tidsbegrænset behandling.

16. 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 beskæftigelse.

I Danmark handler det fx 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 tidsbegrænset 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 af artikel 12-16:

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

17. 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 konkret udføres⁵⁾.

Det gælder uanset:

- hvor personen har bopæl inden for EØS,
- hvor arbejdsgiveren eller den selvstændige virksomhed har hjemsted,
- statsborgerskab, dog forudsat at personen er omfattet af personkredsen, se pkt. 4,
- 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 pkt. 6.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Polen, og som kun konkret udfører arbejde som lønmodtager i Danmark, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Danmark, og som kun konkret udfører arbejde som lønmodtager i Tyskland, er omfattet af tysk lovgivning om social sikring.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Tyskland, og som kun konkret udfører arbejde som lønmodtager 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 kun konkret 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 af artikel 12-16:

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

18. Bestemmelsen gælder for tjenestemænd og dermed ligestillede i henhold til den definition, der fremgår af artikel 1, bogstav d) i grundforordningen. Der henvises til pkt. 7.

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

I Danmark 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 procent af offentlige midler. Det er under forudsætning af, at der er direkte forbindelse mellem refusion af lønudgiften og den offentlige myndighed. Det vil sige, at den offentlige myndighed betaler lønudgiften som direkte tilskud.

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 EØS,
- i hvilket (e) medlemsland (e) han arbejder,
- hvor længe han arbejder i et andet medlemsland,
- hans statsborgerskab, dog forudsat at personen er omfattet af personkredsen, se pkt. 4,
- 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 han konkret udfører arbejde.

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. Det er op til hvert enkelt medlemsland at tage stilling til, hvem der efter national lovgivning anses som tjenestemænd, da der ikke er indført en fælles definition af tjenestemænd.

Arbejdsløse

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold af artikel 12-16:

c) er en person, der i overensstemmelse med artikel 65 modtager arbejdsløshedsunderstøttelse

efter lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, omfattet af lovgivningen i bopælsstaten

19. 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 pkt. 17. Det indebærer fx, 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 af artikel 12-16:

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

20. 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 konkret udfører arbejde, og uanset hvor de har bopæl herinde inden for EØS.

Ikke-erhvervsaktive

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

3. Med forbehold af artikel 12-16:

e) er alle andre personer, som ikke falder ind under litra 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.

21. 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 fx:

- 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 fx 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.

22. 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 fx 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 et skib, der fører en medlemsstats flag, for arbejde, der udøves i denne medlemsstat.

23. 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. Dette gælder, selv om skibet befinder sig i et tredjelands farvand⁶⁾.

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.

Der er heller ikke fastsat noget kriterium for hvilken type skibe, der er omfattet af bestemmelsen.

EU-Domstolen har fx udtalt, at opmudringsfartøjer kan være omfattet af begrebet ”skib”⁷⁾.

Eksempel:

En person, som har bopæl i Frankrig og 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 fx 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 b), 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.

24. 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 medlemslandsflag, såfremt han får løn af en person eller virksomhed, der har hjemsted eller bopæl i det samme land som lønmodtageren.

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 sige, at virksomheden som arbejdsgiver er underlagt pligter efter de danske regler om social sikring. Fx skal virksomheden tegne en forsikring mod arbejdsulykker og indbetale bidrag til ATP.

Flyvende personale – gælder endnu ikke for Schweiz

Grundforordning 883/2004

Artikel 11

Almindelige regler

5. Beskæftigelse som flyve- eller kabinebesætningsmedlem, der udfører passager- eller fragttjenester, anses for arbejde, der udøves i den medlemsstat, hvor »hjemmebasen«, som defineret i bilag III til forordning (EØF) nr. 3922/91, er beliggende.

Gennemførelsesforordningen 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

5a....

Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 1, i grundforordningen er et ansat flyve- eller kabinebesætningsmedlem, der normalt udfører passager- eller fragttjenester i to eller flere medlemsstater, omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor hjemmebasen, som defineret i bilag III til Rådets forordning (EØF) nr. 3922/91 af 16. december 1991 om harmonisering af tekniske krav og administrative procedurer inden for civil luftfart, befinder sig.

25. Artikel 11, stk. 5, i grundforordningen gælder for flyvende personale, det vil sige piloter og kabinepersonale, som er ansat den 28. juni 2012 eller senere. For flyvende personale, som er ansat før den 28. juni 2012, gælder overgangsbestemmelsen, artikel 87a, stk.1) i grundforordningen, med mindre der er sket væsentlige ændringer i deres hidtil gældende situation. Se pkt. 104.

Efter artikel 11, stk. 5, i grundforordningen ligestilles arbejde som flyvende personale med arbejde i det land, hvor hjemmebasen (homebase) befinder sig. Det vil sige, at flyvende personale er omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor de har deres hjemmebase. Det er uanset, hvor det flyvende

personale har bopæl og arbejder i EØS-området, og hvor det flyselskab, de arbejder for, har hjemsted i EØS-området.

Hjemmebase defineres som det sted, hvor det flyvende personale normalt starter og slutter en tjenesteperiode eller en række af tjenesteperioder, og hvor flyselskabet ikke er ansvarligt for deres indkvartering.

Eksempel:

En stewardesse bor i Malmö i Sverige. Hun er ansat hos et norsk flyselskab og starter og slutter sin tjenesteperiode i Københavns Lufthavn i Danmark. Hun flyver både indenrigs og udenrigs i hele EØS-området. Da hun har sin hjemmebase i Danmark, er hun omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Hvis en person samtidig har flere hjemmebaser, kan artikel 11, stk. 5, ikke anvendes. I stedet gælder artikel 13, stk. 1, i grundforordningen om arbejde i flere lande i grundforordningen. Se kapitel 8.

Hvis en person har hjemmebase udenfor EØS, hvorfra han flyver til forskellige EØS-medlemslande, kan kriteriet hjemmebase ikke bruges. Derfor er anvendelse af artikel 11, stk. 5, i grundforordningen udelukket. I stedet for anvendes artikel 13 i grundforordningen. Se kapitel 8.

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, litra 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, litra b), eller artikel 12 i grundforordningen, til rådighed for den berørte person og 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, litra d), i grundforordningen.

27. Artikel 15, stk. 1, og stk. 2, i gennemførelsesforordningen handler bl.a. 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾, 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, litra 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 henholdsvis har bopæl og 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ om arbejdet om bord på skibet. Hvis Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ straks efter underrette de svenske myndigheder herom. Se pkt. 24.

Procedure ved flyvende personale - gælder endnu ikke for Schweiz

29. Anmodning om udstedelse af attest A1 (se pkt. 94) skal indgives til den institution i det medlemsland, hvor flyvende personale har hjemmebase.

Hvis flyvende personale har hjemmebase i Danmark, er det Udbetaling Danmark, International Pension og Social Sikring, som pr. 1. juni 2013 er den kompetente institution til at træffe afgørelse og udstede attest A1.

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 udsendt person.

30. 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.

Lønmodtagere, 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

31. 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 halvdelen af året. 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

32. Arbejdet i det andet medlemsland (beskæftigelseslandet) 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

33. Artikel 12 i grundforordningen kan kun anvendes, når den udsendte lønmodtager ikke skal afløse en anden udsendt person.

Bestemmelsen kan ikke anvendes til løbende at besætte samme stilling gennem gentagne udsendelser af forskellige lønmodtagere. Anvendelsen af bestemmelsen er derfor udelukket, hvis en person er udsendt for at afløse en anden person, som lige har afsluttet sin udsendelse. Det er uanset om afløseren er udsendt af den samme udsendende arbejdsgiver, og hvilket land han kommer fra.

Eksempel:

En person er udsendt af en dansk virksomhed til at arbejde som bygningsingeniør i 24 måneder på en stor byggeplads i Italien. Efter endt udsendelse er opgaven på byggepladsen ikke afsluttet. Derfor udsender den danske virksomhed en anden medarbejder i 24 måneder, som skal afløse den tidligere udsendte person. Projektet er blevet forsinket, og personen vender tilbage til Danmark efter 24 måneder. Artikel 12 i grundforordningen kan anvendes på den første, men ikke på den anden udsendte medarbejder, som i stedet er omfattet af artikel 11, stk. 3, bogstav a), se pkt. 17.

Forudgående social sikring

34. 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.

35. 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 personen umiddelbart forud for ansættelsen allerede er omfattet af lovgivningen i dette medlemsland.

Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt, at personen er omfattet af udsenderlandets lovgivning umiddelbart inden påbegyndelsen af udsendelsen. Personen 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 personen 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 hun bliver ansat af en anden dansk arbejdsgiver med henblik på at blive udsendt til Italien. Da personen har arbejdet i Danmark i en måned, før hun blev ansat med henblik på at blive udsendt til Italien, opfylder hun kravet om, at hun 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. Personen arbejder i Danmark i en måned, inden han sendes videre til Sverige. Personen 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 konkret har udført arbejde udelukkende 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 kri-

terier skal tilpasses hver enkelt arbejdsgivers særlige karakteristika og det reelle indhold af den virksomhed, der udøves.

36. 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,
- antallet af kontrakter, som er gennemført i udsenderlandet og beskæftigelseslandet,
- den omsætning, der er opnået i en tilstrækkelig relevant periode i det enkelte medlemsland (udsenderlandet og beskæftigelseslandet). Omsætningens omfang i udsenderlandet skal bl.a. ses i relation til omsætningen i beskæftigelseslandet. Hvis arbejdsgiveren har en omsætning på ca. 25 procent af den samlede omsætning i udsenderlandet, indikerer det, at arbejdsgiveren har omfattende aktivitet i udsenderlandet. Hvis omsætningen er under 25 procent, kræver det en nærmere undersøgelse.

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 EU-domstolen⁹⁾ 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 gennemførelsesforordning. Se pkt. 46.

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

37. 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.

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

Eksempel:

En person har været udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i Storbritannien i to år. Personen vender tilbage til Danmark og arbejder der i to måneder. Derefter udsender den samme arbejdsgiver igen personen til Storbritannien i to år. Begge udsendelser kan ske under dansk lovgivning, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

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

Eksempel:

En person har været udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i Storbritannien i to år. Personen vender tilbage til Danmark og arbejder der i to måneder. Derefter udsender den samme danske arbejdsgiver igen personen til Storbritannien i to år. Efter endt udsendelse vender personen igen til Danmark. Efter to måneder udsender den samme arbejdsgiver personen til Spanien i to år. Den sidste udsendelse kan ikke ske efter udsendelsesreglerne. Det betyder, at personen er omfattet af spansk lovgivning, jf. artikel 11, stk. 3, bogstav a) i grundforordningen, se pkt. 17.

Direkte forbindelse til den danske arbejdsgiver

38. 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, tages en række forhold i betragtning:

- ansvar for ansættelsen,

- det skal tydeligt fremgå, at kontrakten var og fortsat er gældende i hele udsendelsesperioden for de parter, der var med til at udarbejde den, samt at den bygger på de forhandlinger, der fandt sted forud for ansættelsen,
- det er kun den udsendende virksomhed, der har beføjelse til at opsige ansættelseskontrakten (afskediggelse),
- den udsendende virksomhed skal bevare beføjelsen til at fastlægge "arten" af det arbejde, den udsendte medarbejder skal udføre. Hermed menes ikke en fastlæggelse af detaljerne vedrørende den type arbejde, der skal udføres, men en mere generel fastlæggelse af, hvilket slutproduktarbejdet eller tjenesteydelsen skal resultere i,
- den udsendende virksomhed bevarer sin beføjelse til at pålægge medarbejderen disciplinære sanktioner,
- forpligtelsen til at aflønne medarbejderen påhviler fortsat den virksomhed, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og virksomheden i beskæftigelsesstaten vedrørende udbetaling af medarbejderens løn.

Forpligtelsen til at aflønne den udsendte medarbejder skal fortsat påhvile arbejdsgiveren i udsenderlandet, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderlandet og virksomheden i beskæftigelseslandet vedrørende udbetaling af medarbejderens løn. Det er ikke afgørende, hvilken virksomhed, som rent teknisk udbetaler lønnen/overfører pengene på en bankkonto. Det er derimod afgørende, hvem der fastsætter lønvilkår (hvem der fastsætter beløbet, hvem man forhandler løn med osv.), og hvem der hæfter for lønudbetaling. Det vil sige, hvem den udsendte medarbejder kan rejse lønkrav mod, hvis han ikke får udbetalt sin løn.

Eksempel:

En person er udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i en virksomhed i Tyskland i to år. Der er indgået en ansættelseskontrakt mellem den danske arbejdsgiver og personen, og kontrakten er fortsat gældende under udsendelsen. Personen kan under udsendelsen fortsat gøre lønkrav gældende over for den danske arbejdsgiver. Der er uanset om virksomheden i Tyskland delvist eller helt refunderer lønnen til den danske virksomhed og trækker det fra i skat som driftsudgifter i Tyskland.

Eksempel:

En person er udsendt af en dansk arbejdsgiver til at arbejde i en virksomhed i Sverige i halvandet år. Ansættelseskontrakten med den danske arbejdsgiver suspenderes, mens personen arbejder hos den svenske virksomhed. Samtidig indgår personen en ansættelseskontrakt med den svenske virksomhed for den periode, han arbejder i Sverige, og han modtager løn fra den svenske arbejdsgiver. I dette tilfælde er kravet om direkte forbindelse til den udsendende arbejdsgiver, den danske arbejdsgiver, ikke længere opfyldt. Derfor er der ikke længere tale om en udsendelse, som kan ske efter artikel 12 i grundforordningen. Her er personen omfattet af artikel 11, stk. 3, bogstav a) i grundforordningen, og dermed er han omfattet af arbejdslandets lovgivning, det vil sige svensk lovgivning. Se pkt. 17.

Ændringer under udsendelsen

39. 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾. Det vil sige, at den danske arbejdsgiver og den udsendte lønmodtager skal underrette Pensionsstyrelsen⁸⁾ om ændringer under udsendelsen i et andet EØS-medlemsland.

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

40. 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 lønmodtageren 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 personen ikke være omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Frankrig.

Direkte ansættelse af midlertidig karakter i et andet medlemsland

41. Hvis en person er direkte ansat af en arbejdsgiver i et medlemsland til midlertidigt arbejde i dette medlemsland, hvor personen ikke normalt arbejder, er der ikke tale om en udsendelse. Personen er omfattet af lovgivningen om social sikring i det medlemsland, hvor han midlertidigt arbejder.

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 pkt. 17.

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.

42. 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

43. Den forventede udsendelsesperiode i et andet medlemsland må ikke overstige 24 måneder. Bestemmelsen kan ikke anvendes, hvis den selvstændige erhvervsdrivende 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.

44. 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 han 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 han sædvanligvis udøve omfattende aktivitet i det medlemsland, hvor han 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 han er etableret. Ved pkt. 2 i Den Administrative Kommissions afgørelse nr. A2 af 12.06.2009 præciseres, at den selvstændige erhvervsdrivende 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 Nederlandene, 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 Nederlandene.

Fortsat aktivitet

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

46. 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 EU-domstolen kan en selvstændig erhvervsdrivende udsende sig selv til midlertidigt at arbejde som lønmodtager i et andet medlemsland¹⁰).

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 udsteder til den berørte person den attest, som er omhandlet i artikel 19, stk. 2, i gennemførelsesforordningen, og stiller straks oplysninger om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på den pågældende person i henhold til artikel 11, stk. 3, litra b), eller artikel 12 i grundforordningen, til rådighed for den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i den medlemsstat, hvor aktiviteten udøves.

47. Artikel 15, stk. 1, i gennemførelsesforordningen handler bl.a. 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 finder anvendelse på den berørte person, samt udsteder attest A1 til den pågældende person. Samtidig stiller institutionen 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ om udsendelsen. Hvis Pensionsstyrelsen⁸⁾ træffer afgørelse om, at lønmodtageren er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Spanien, jf. artikel 12, stk. 1, i grundforordningen, skal Pensionsstyrelsen⁸⁾ udstede en attest A1 til hende. Straks efter skal Pensionsstyrelsen⁸⁾ underrette de spanske myndigheder, hvis de har bedt om det. 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ herom. Hvis Pensionsstyrelsen⁸⁾ træffer afgørelse om, at den selvstændige erhvervsdrivende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring under arbejde i Italien, jf. artikel 12, stk. 2), i grundforordningen, skal Pensionsstyrelsen⁸⁾ udstede en attest A1 til ham. Straks efter skal Pensionsstyrelsen⁸⁾ underrette de italienske myndigheder herom, hvis de har bedt om det. Se kapitel 6.

Kapitel 8

Beskæftigelse i to eller flere lande, lønmodtagere - gælder endnu ikke for Schweiz

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:

a) af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, såfremt den pågældende udøver en væsentlig del af sin virksomhed i denne medlemsstat, eller

b) såfremt den pågældende ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten:

i) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden eller arbejdsgiveren har sit hjemsted eller sit forretningssted, hvis den pågældende er beskæftiget af én virksomhed eller arbejdsgiver, eller

ii) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhederne eller arbejdsgiverne har deres hjemsted eller forretningssted, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, som kun har deres hjemsted eller forretningssted i én medlemsstat, eller

iii) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhedens eller arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted er beliggende uden for bopælsmedlemsstaten, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, som har deres hjemsted eller forretningssted i to medlemsstater, hvoraf den ene er bopælsmedlemsstaten, eller

iv) af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, og mindst to af dem har deres hjemsted eller forretningssted i andre medlemsstater end bopælsmedlemsstaten.

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

Artikel 13, stk. 1, i grundforordningen gælder for alle lønmodtagere. Det vil sige, at bestemmelsen også omfatter de lønmodtagere, der er beskæftiget ved international transport, som fx eksportchauffører. Dog gælder den som hovedregel ikke for flyvende personale, der som udgangspunkt er omfattet af artikel 11, stk. 5 i grundforordningen, se pkt. 25, og se pkt. 57 om undtagelser.

Væsentlig beskæftigelse i bopælslandet

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:

a) af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, såfremt den pågældende udøver en væsentlig del af sin virksomhed i denne medlemsstat, eller

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, og...

...

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.

49. Hvis en person, som arbejder i to eller flere medlemslande, udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet, er personen efter artikel 13, stk. 1, i grundforordningen omfattet af bopælslandets lovgivning. Det er uanset, hvor mange arbejdsgivere, der er tale om, og i hvilket (e) medlemsland (e) arbejdsgiveren eller arbejdsgiverne har deres hjemsted.

Personen udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet, når en kvantitativt væsentlig del af alle hans aktiviteter udøves i dette land. Det er ikke et krav, at det udgør hovedparten af disse aktiviteter, jf. artikel 14, stk. 8, i gennemførelsesforordningen.

For at afgøre, om personen udøver 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.

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, som har bopæl i Danmark, arbejder som taxachauffør tre dage om ugen i Danmark for en dansk virksomhed og en dag om ugen i Tyskland for en tysk virksomhed. Da personen udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet, Danmark, er han omfattet af dansk lovgivning. (over 25 procent i Danmark)

Ikke væsentlig beskæftigelse i bopælslandet

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:

...

b) såfremt den pågældende ikke udøver en væsentlig del af sin virksomhed i bopælsmedlemsstaten:

i) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomheden eller arbejdsgiveren har sit hjemsted eller sit forretningssted, hvis den pågældende er beskæftiget af én virksomhed eller arbejdsgiver, eller

ii) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhederne eller arbejdsgiverne har deres hjemsted eller forretningssted, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, som kun har deres hjemsted eller forretningssted i én medlemsstat, eller

iii) af lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhedens eller arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted er beliggende uden for bopælsmedlemsstaten, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, som har deres hjemsted eller forretningssted i to medlemsstater, hvoraf den ene er bopælsmedlemsstaten, eller

iv) af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, hvis den pågældende er beskæftiget af to eller flere virksomheder eller arbejdsgivere, og mindst to af dem har deres hjemsted eller forretningssted i andre medlemsstater end bopælsmedlemsstaten.

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

8....

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, og...

...

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.

50. Artikel 13, stk. 1, bogstav b), i grundforordningen dækker fire situationer, når en person ikke udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet. Om begrebet væsentlig beskæftigelse, se pkt. 49.

1/ Den første situation handler om en person, som arbejder i to eller flere medlemslande for kun én arbejdsgiver. Personen er omfattet af lovgivning i det medlemsland, hvor arbejdsgiveren har hjemsted.

Eksempel:

En person bor i Sverige. Hun arbejder som salgsmanager for en dansk arbejdsgiver fire dage om ugen i flere EØS-lande og en dag om ugen i Sverige. Da personen ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet, Sverige (under 25 procent), er hun omfattet af lovgivning i det land, hvor arbejdsgiveren har hjemsted. Da arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark, er personen omfattet af dansk lovgivning.

Eksempel:

En person bor i Danmark. Hun arbejder som musiklærer for en svensk arbejdsgiver en dag om ugen i Danmark og fire dage om ugen i Sverige. Da personen ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet, Danmark (under 25 procent), er hun omfattet af lovgivning i det land, hvor arbejdsgiveren har hjemsted. Da arbejdsgiveren har hjemsted i Sverige, er personen omfattet af svensk lovgivning.

2/ Den anden situation handler om:

- en person, som arbejder i to eller flere medlemslande,
- for to eller flere arbejdsgivere,
- som har hjemsted i to medlemslande.

Det er desuden under forudsætning af, at den ene arbejdsgiver har hjemsted i bopælslandet.

I den situation er personen omfattet af lovgivning i det af de to medlemslande, der ikke er bopælslandet.

Eksempel:

En person bor i Danmark. Hun arbejder fuldtids som account manager i Sverige for en svensk arbejdsgiver. Hun har et bijob som receptionist på et hotel i Danmark, hvor hun arbejder en aften om ugen. Da personen ikke udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet, Danmark (under 25 procent), er hun omfattet af lovgivning i det andet land end bopælslandet, hvor den anden arbejdsgiver har hjemsted. Da den anden arbejdsgiver har hjemsted i Sverige, finder svensk lovgivning anvendelse for begge ansættelsesforhold.

Eksempel:

En person bor i Sverige. Hun arbejder fuldtids som revisor i Danmark for en dansk arbejdsgiver. Hun har et bijob som musiklærer på en musikskole i Sverige, hvor hun arbejder hver lørdag. Da personen ikke udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet, Sverige (under 25 procent), er hun omfattet af lovgivning i det andet land end bopælslandet, hvor den anden arbejdsgiver har hjemsted. Da den anden arbejdsgiver har hjemsted i Danmark, finder dansk lovgivning anvendelse for begge ansættelsesforhold.

3/ Den tredje situation handler om en person, som arbejder i to eller flere medlemslande for to eller flere arbejdsgivere med hjemsted i samme medlemsland. I dette tilfælde er personen omfattet af lovgivning i det medlemsland, hvor arbejdsgiverne har hjemsted.

Eksempel:

En person bor i Danmark. Hun arbejder som musiklærer for to svenske arbejdsgivere fire dage om ugen i Sverige og to dage om måneden i Danmark. Da personen ikke udøver en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælslandet, Danmark (under 25 procent), er hun omfattet af lovgivning i det land, hvor begge arbejdsgivere har hjemsted. Da arbejdsgiverne har hjemsted i Sverige, er personen omfattet af svensk lovgivning.

4/ Den fjerde situation handler om:

- en person, som arbejder i to eller flere medlemslande,
- for to eller flere arbejdsgivere,
- og mindst to af dem har hjemsted i andre medlemslande end bopælslandet.

I dette tilfælde er personen omfattet af bopælslandets lovgivning.

Eksempel:

En mand, som har bopæl i Danmark, arbejder som sikkerhedsvagt to uger om måneden i Tyskland for en tysk arbejdsgiver og to uger om måneden i Sverige for en svensk arbejdsgiver. Han arbejder slet ikke i Danmark. Der er tale om løbende faste ansættelser. Selvom han slet ikke arbejder i sit bopælsland, Danmark, er han omfattet af dansk lovgivning, da han samtidig arbejder for to arbejdsgivere, som har hjemsted i hvert sit land, men ikke i bopælslandet.

Eksempel:

En person, der har bopæl i Danmark, arbejder i Danmark som oversætter for en dansk virksomhed hver anden weekend. Samtidig arbejder han to dage om ugen i Sverige som taxachauffør for en svensk virksomhed. Han arbejder også to dage om ugen i Norge som taxachauffør for en norsk virksomhed. Der er tale om løbende faste ansættelser. Selvom han ikke udfører en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet, Danmark (under 25 procent), er han omfattet af dansk lovgivning om social sikring, da han samtidig arbejder i flere lande for to arbejdsgivere med hjemsted i hvert sit land, og mindst to af dem har hjemsted i andre lande end bopælslandet.

Over hvilken periode vurderes udøvelse af væsentlig beskæftigelse?

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

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.

51. Efter artikel 14, stk. 10, i gennemførelsesforordningen skal der ved vurdering af væsentlig beskæftigelse lægges vægt på den forventede situation i de næste 12 kalendermåneder. Se pkt. 49 om væsentlig beskæftigelse. I den forbindelse kan fordeling af arbejdet i en forudgående periode også bruges som målestok, hvis det er umuligt at træffe afgørelse på grundlag af den planlagte fordeling af arbejdet.

Beskæftigelse af marginalt omfang

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

...

5b. Der ses bort fra virksomhed af marginalt omfang ved fastlæggelse af, hvilken lovgivning der finder anvendelse i

henhold til artikel 13 i grundforordningen. Artikel 16 i gennemførelsesforordningen finder anvendelse i alle tilfælde, der er omfattet af nærværende artikel.

52. Hvis en person arbejder i marginalt omfang i et eller flere medlemslande, skal der ses bort fra det ved anvendelse af artikel 13 i grundforordningen.

Der er tale om beskæftigelse af marginalt omfang, hvis beskæftigelsen i en økonomisk og tidsmæssigt forstand er ubetydelig. Ved vurdering af aktivitetsomfanget skal der bl.a. lægges vægt på arbejdstid og/eller løn. Hvis der samlet set udføres mindre end fem procent af aktiviteten i et eller flere medlemslande, indikerer det, at beskæftigelsen er af marginalt omfang.

Selvom der kan være tale om beskæftigelse af marginalt omfang, som kan medføre, at artikel 13 i grundforordningen ikke kan anvendes, skal procedureregler om arbejde i to eller flere lande efter artikel 16 i gennemførelsesforordningen alligevel følges. Se kapitel 13.

Eksempel:

En revisor med bopæl i Danmark arbejder 99 procent af sin samlede arbejdstid i Danmark. Samtidig arbejder hun en procent af sin samlede arbejdstid i Sverige. Aktiviteten i Sverige anses derfor for at være af marginalt omfang. Det betyder, at revisoren ikke kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande efter artikel 13 i grundforordningen. Da hun har bopæl i Danmark, skal hun alligevel underrette Pensionsstyrelsen⁸⁾ om sin arbejdssituation.

Eksempel:

En revisor med bopæl i Danmark arbejder fuldtids i Sverige for en svensk virksomhed. Hun tager et bijob i Norge på fem timer om måneden. Aktiviteten i Norge anses for at være af marginalt omfang. Det betyder, at revisoren ikke kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande efter artikel 13 i grundforordningen. Da hun har bopæl i Danmark, skal hun alligevel underrette Pensionsstyrelsen⁸⁾ om sin arbejdssituation, som vil vurdere, at hun er omfattet af svensk lovgivning om social sikring for begge ansættelsesforhold, på trods af at hun har to arbejdsgivere med hjemsted i andre medlemslande end bopælslandet.

Arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted

Gennemførelsesforordningen 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

...

5a. Ved anvendelsen af afsnit II i grundforordningen er »hjemsted eller forretningssted« det hjemsted eller det forretningssted, hvor virksomhedens væsentlige beslutninger træffes, og hvor den centrale administrations funktioner udføres.

53. I artikel 14, stk. 5a, i gennemførelsesforordningen defineres begrebet ”hjemsted eller forretningssted”. Det er det sted, hvor virksomhedens væsentlige beslutninger træffes, og hvor den centrale administrations funktioner udføres.

Bestemmelsen afspejler EU-domstolens praksis, som afgjorde, at begrebet "hjemsted for økonomisk virksomhed" henviser til det sted, hvor de afgørende ledelsesbeslutninger vedrørende selskabets drift træffes¹¹⁾.

Begrebet ”hjemsted eller forretningssted” kan variere fra sektor til sektor og kan tilpasses efter det område, det anvendes på, fx drift af luftfartjenester, eller inden for vejtransportsektoren. Det beror altid på en konkret vurdering.

Bl.a. kan de følgende kriterier bruges til at fastlægge arbejdsgiverens hjemsted eller forretningssted:

- hjemstedet for virksomheden og dens administration,
- varigheden af virksomhedens etablering i medlemslandet,
- antallet af administrative medarbejdere, der arbejder på det pågældende kontor,
- det sted, hvor de fleste kontrakter indgås med kunder,
- det kontor, der bestemmer virksomhedens politik og operationelle forhold,
- det sted, hvor de primære finansielle funktioner, herunder bankforretninger, finder sted,
- det sted, der udpeges i medfør af EU’s forordninger som det sted, der er ansvarligt for håndtering og opbevaring af arkiver i relation til lovkravene til den specifikke branche, som virksomheden er tilknyttet,
- det sted, hvor de ansatte rekrutteres.

Listen er ikke udtømmende.

Aktiviteter i ”skuffeselskaber”, hvor de ansatte er knyttet til et rent administrativt selskab, uden at den faktiske beslutningskompetence er blevet overført, kan ikke anses for at opfylde kravene om hjemsted eller forretningssted.

Lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater

Gennemførelsesforordningen 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 samtidig eller skiftevis for samme virksomhed eller arbejdsgiver eller for forskellige virksomheder eller arbejdsgivere udøver en eller flere særskilte former for virksomhed i to eller flere medlemsstater.

54. Artikel 14, stk. 5, i gennemførelsesforordningen fortolker, hvad der skal forstås ved en person, der ”normalt har lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemsstater”.

Det er en person, der samtidig eller skiftevis for samme arbejdsgiver eller for flere arbejdsgivere udøver en eller flere særskilte former for virksomhed i to eller flere medlemslande.

Det er ikke afgørende, hvilken form for særskilt virksomhed, der er tale om. Den særskilte form for virksomhed kan bl.a. være et fast eller midlertidigt arbejde i et andet medlemsland, og det behøver ikke at være inden for samme branche.

Det er heller ikke afgørende, hvor ofte eller regelmæssigt personen skifter arbejdsland.

Artikel 14, stk. 5, i gennemførelsesforordningen dækker to situationer:

1/ Den første situation drejer sig om en person, som samtidig arbejder i to eller flere medlemslande for en eller flere arbejdsgivere.

Det er fx 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.

Eksempel:

En speciallæge arbejder fire dage om ugen på et privat hospital i Danmark. Samtidig arbejder han på et andet privat hospital hver anden weekend i Sverige. Han er fastansat begge steder. Personen kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i to medlemslande.

Eksempel:

En speciallæge er fastansat og arbejder fuldtids på et privat hospital i Danmark. Mens han afspadserer fra sin danske arbejdsgiver, tager han et tre ugers vikariat på et privat hospital i Tyskland. Personen kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i to medlemslande.

Det kan også være personer, der samtidig arbejder i to eller flere medlemslande for samme arbejdsgiver.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark er ansat som montør hos en dansk vindmølleproducent. Hans stilling indebærer, at han tit er på forretningsrejser i forskellige EØS-lande, og det kan variere fra en dag til flere uger ad gangen. Personen kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande.

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 normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande.

2/ Det anden situation drejer sig om en person, som skiftevis arbejder i to eller flere medlemslande for en eller flere arbejdsgivere.

Eksempel:

En ingeniør er fastansat hos en dansk virksomhed. Hun arbejder for den danske virksomhed på et projekt i fire måneder i Danmark, og så på et andet projekt i fire måneder i Sverige, og så på et tredje projekt i fem måneder i Finland. Personen kan anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemslande.

Hvis der er tale om successive ansættelser fra land til land, det vil sige, at personen ikke samtidig arbejder i to eller flere medlemslande for samme arbejdsgiver eller for flere arbejdsgivere, når personen skifter arbejdsland fra gang til gang, kan personen ikke anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i to eller flere medlemslande.

Eksempel:

En person arbejder for en belgisk arbejdsgiver i to måneder i Belgien. Lige umiddelbart efter at han bliver afskediget, tager han et tidsbegrænset arbejde i Frankrig i tre måneder. Dagen efter hans sidste arbejdsdag i Frankrig starter han på en tidsbegrænset stilling på fire måneder i Danmark. Personen kan ikke anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande. I stedet for er personen omfattet af artikel 11, stk. 3. bogstav a), se pkt. 17.

Sondring mellem udsendelse og beskæftigelse 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.

55. 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 EØS-lande. 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 EØS-lande 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 arbejde 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 er ansat fra gang til gang 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.

Vurdering på baggrund af faktiske omstændigheder

56. For at afgøre hvilket lands lovgivning, der skal gælde, tages de faktiske omstændigheder i betragtning¹²⁾. I den sammenhæng skal vurderingen som udgangspunkt baseres på de næstfølgende 12 måneder. Se pkt. 51.

Ved bedømmelsen af de faktiske omstændigheder skal der ud over ordlyden af arbejdskontrakten tages hensyn til andre forhold i det omfang, de kan afklare den reelle karakter af det arbejde, som er omtalt i kontrakten. Det kan fx være, om en person rent faktisk har arbejdet som beskrevet i sin arbejdskontrakt.

Hvis der er uoverensstemmelser mellem den arbejdssituation, som er beskrevet i arbejdskontrakten, og personens faktiske arbejdssituation, lægges der vægt på de faktiske omstændigheder, uanset hvad der står i kontrakten.

Eksempel:

En person med bopæl i Polen er ansat på tidsbegrænset tid som betonarbejder hos en dansk virksomhed. Efter 12 måneder udløber ansættelsen. Det fremgår af kontrakten, at arbejdsstedet er ”installationer og bygninger i Danmark og i andre EØS-lande, herunder Sverige, Tyskland, Finland og Italien”. I de 12 måneder arbejder han kun i Tyskland. Her er der forskel på, hvor personen rent faktisk arbejder, og de forskellige arbejdslande, som er nævnt i arbejdskontrakten. Selvom det fremgår af arbejdskontrakten, at han er ansat til at arbejde i forskellige EØS-lande, har han faktisk udelukkende arbejdet i ét land. På den baggrund kan han ikke anses som normalt at udøve lønnet beskæftigelse i flere medlemslande. Derfor er han omfattet af tysk lovgivning, da han udelukkende har arbejdet i Tyskland, jf. artikel 11, stk. 3. bogstav a), se pkt. 17.

Flyvende personale

Gennemførelsesforordningen 987/2009

Artikel 14

Uddybning af artikel 12 og 13 i grundforordningen

5a....

Ved anvendelsen af artikel 13, stk. 1, i grundforordningen er et ansat flyve- eller kabinebesætningsmedlem, der normalt udfører passager- eller fragttjenester i to eller flere medlemsstater, omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvor hjemmebasen, som defineret i bilag III til Rådets forordning (EØF) nr. 3922/91 af 16. december 1991 om harmonisering af tekniske krav og administrative procedurer inden for civil luftfart, befinder sig.

57. Som udgangspunkt er flyvende personale på internationale flyruter indenfor EØS-området omfattet af lovgivning i det medlemsland, hvor de har hjemmebase. Se pkt. 25.

Der er dog tilfælde, hvor brug af hjemmebase efter art. 11, stk. 5, i grundforordningen er udelukket, se pkt. 25. I stedet for kan artikel 13 i grundforordningen anvendes i særlige tilfælde, fx hvis en person samtidig har to eller flere hjemmebaser.

Eksempel:

En steward har bopæl i Tyskland. Han er ansat af et dansk flyselskab og har hjemmebase i Billund Lufthavn. Samtidig er han ansat af et tysk flyselskab og har hjemmebase i Hamburg, Tyskland. Han har derfor to faste hjemmebaser. I det tilfælde fastlægges hvilket lands lovgivning, der gælder efter artikel 13, stk. 1, i grundforordningen. Hvilket lands lovgivning finder anvendelse afhænger af, om han arbejder en væsentlig del i sit bopælsland, Tyskland. Se pkt. 49 og 50.

Hvis en person har hjemmebase udenfor EØS-området, hvorfra han flyver til forskellige EØS-medlemslande, kan kriteriet hjemmebase heller ikke bruges. Derfor kan personen ikke være omfattet af artikel 11, stk. 5. I stedet for kan artikel 13 i grundforordningen anvendes.

Eksempel:

En pilot, som er græsk statsborger, har bopæl i Grækenland. Han har hjemmebase i den nordlige del af Cypern, som ikke er en del af EØS. Han er ansat af et flyselskab med hjemsted i den nordlige del af Cypern til at flyve på internationale ruter indenfor EØS. I kraft af at han er EØS-statsborger, har bopæl i et EØS-land og arbejder i flere EØS-medlemslande, kan artikel 13 i grundforordningen anvendes. I det tilfælde, hvor han arbejder i to eller flere EØS-lande for en arbejdsgiver med hjemsted uden for EØS, er han omfattet af bopælslandets lovgivning. Da han har bopæl i Grækenland, er han omfattet af græsk lovgivning. Se følgende punkt.

Arbejdsgiver med hjemsted uden for EØS

Gennemførelsesforordningen 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.

58. 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 EØS, 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 EØS, ikke udøver en væsentlig del af sin aktivitet i bopælslandet, er lønmodtageren 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 EØS, udøver en væsentlig del af sin aktivitet i bopælslandet, er lønmodtageren omfattet af bopælslandets lovgivning efter artikel 13 stk. 1, bogstav a), i grundforordningen. Se pkt. 49.

Eksempel:

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

Hvis en lønmodtager, som har bopæl i et medlemsland, og som arbejder i to eller flere medlemslande for en arbejdsgiver med hjemsted uden for EØS, kan lønmodtageren have rettigheder efter national lovgivning om social sikring, selvom forpligtelsen ikke kan gennemtvinges i forhold til arbejdsgiveren. Det er op til de nationale regler at tage stilling til, hvad der skal gøres, hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser.

Kapitel 9

Beskæftigelse i to eller flere lande, selvstændige

Beskæftigelse i to eller flere lande

59. 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 883/2004

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:

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.

60. 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 er ikke et krav, at det udgør 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:

...

eller

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, litra 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.

61. 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. Bl.a. 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 Norge. 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.

62. 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 beskæftigelse 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.

63. 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 en person samtidig arbejder i to eller flere lande, jf. artikel 13, stk. 2, i grundforordningen. Der skal lægges vægt på varigheden af den aktivitet, der udføres i et eller flere medlemslande, herunder om aktiviteten 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 medlemslande.

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 medlemslande. 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.

64. 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 pkt. 46.

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

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

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

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

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

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

Kapitel 11

Tjenestemænd i ét 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.

68. 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.

Beskæftigelse i flere lande

69. Hvis en person er ansat som tjenestemand i et medlemsland og samtidig udøver lønnet og/eller selvstændig beskæftigelse i et eller flere medlemslande, er personen omfattet af lovgivningen i det land, hvis administration han er ansat i. Det er uanset, hvor personen har bopæl. Om begrebet tjenestemand, se pkt. 7.

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 personen 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

70. 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.

71. 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 personen 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.

72. Artikel 16 i gennemførelsesforordningen handler 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾, der skal underrettes.

Eksempel:

En lønmodtager med bopæl i Danmark arbejder i Danmark, Sverige og Finland. Han skal selv underrette Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 fx en udenlandsk institution, men ikke fra personen 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 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.

73. 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 personen arbejder, 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ fastlægger, at den pågældende person skal være omfattet af dansk lovgivning om social sikring, skal Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 personen, og underretter omgående Pensionsstyrelsen⁸⁾ herom. Der er gået to måneder, og den tyske institution har ikke hørt noget fra Pensionsstyrelsen⁸⁾. 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 personen, og underretter omgående Pensionsstyrelsen⁸⁾ og den svenske institution herom. Efter

en måned bekræfter Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 et 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.

74. Hvis der er usikkerhed om, hvilket lands lovgivning der skal finde anvendelse, skal de berørte 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 dem, 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. Pensionsstyrelsen⁸⁾ fastlægger, at personen er omfattet af svensk lovgivning om social sikring og underretter institutionerne i Sverige og Finland herom. Hvis Sverige inden for to måneders fristen har underrettet Pensionsstyrelsen⁸⁾ om, at de er uenige i at svensk lovgivning skal anvendes, bliver personen

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.

75. 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾, 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 personen har bopæl i Sverige. Hvis den svenske institution midlertidigt fastlægger, at personen skal være omfattet af dansk lovgivning, skal Pensionsstyrelsen⁸⁾, lige så snart Pensionsstyrelsen⁸⁾ har modtaget besked, underrette personen om fastlæggelsen.

Eksempel:

En person med bopæl i Danmark, arbejder for en svensk arbejdsgiver i Danmark og Sverige. Pensionsstyrelsen⁸⁾ er blevet underrettet, da personen har bopæl i Danmark. Hvis Pensionsstyrelsen⁸⁾ midlertidigt fastlægger, at personen skal være omfattet af svensk lovgivning, har Pensionsstyrelsen⁸⁾ ikke pligt til at underrette personen om fastlæggelsen. Pensionsstyrelsen⁸⁾ skal kun underrette den svenske institution om, at den svenske lovgivning skal finde anvendelse. Den svenske myndighed skal derefter videregive besked til personen.

Kapitel 14

Frivillig eller frivillig fortsat forsikring

Lovvalsregler og frivillig/frivillig fortsat forsikring

76. Artikel 14 i grundforordningen handler bl.a. om anvendelse af lovvalsregler i forhold til frivillig eller frivillig fortsat forsikring.

Frivillig forsikring, der er omfattet af lovvalsreglerne

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.

77. 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 fx alle de bopælsbaserede ordninger (social pension og sygesikring) samt ordninger som syge- og barselsdagpenge.

Efter artikel 14, stk. 1, i grundforordningen gælder disse regler også for frivillig forsikring, såfremt der kun findes en frivillig ordning indenfor en sikringsgren. I Danmark er dette fx 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

Grundforordning 883/2004

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.

78. 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 med 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

79. 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, litra 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.

80. 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 pkt. 21 i vejledning om EF-regler om social sikring: *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 personen 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.

81. 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. Valget kan kun udøves én gang, og har virkning fra tiltrædelsesdatoen.

Familieydelse

82. Bestemmelsen gælder ikke for familieydelse, da de reguleres af kontraktansattes ansættelsesvilkår. Det gælder for hele beskæftigelsesperioden.

Lokalt ansatte ved diplomatiske missioner og konsulater

83. 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 forordningen 1408/71 om lokalt ansatte er ophævet. Se dog overgangsperiode, pkt. 103.

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.

84. 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ om valget.

Kapitel 16

Aftaler

Aftaler mellem to eller flere medlemslande

Grundforordning 883/2004

Artikel 16

Undtagelser fra artikel 11-15

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.

85. 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

86. 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 (fx 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:

- ansvar for ansættelsen,
- det skal tydeligt fremgå, at kontrakten var og fortsat er gældende i hele udsendelsesperioden for de parter, der var med til at udarbejde den, samt at den bygger på de forhandlinger, der fandt sted forud for ansættelsen,
- det er kun den udsendende virksomhed, der har beføjelse til at opsige ansættelseskontrakten (afskediggelse),
- den udsendende virksomhed skal bevare beføjelsen til at fastlægge "arten" af det arbejde, den udsendte medarbejder skal udføre. Hermed menes ikke en fastlæggelse af detaljerne vedrørende den type arbejde, der skal udføres, men en mere generel fastlæggelse af, hvilket slutproduktarbejdet eller tjenesteydelsen skal resultere i,
- den udsendende virksomhed bevarer sin beføjelse til at pålægge medarbejderen disciplinære sanktioner,
- forpligtelsen til at aflønne medarbejderen påhviler fortsat den virksomhed, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og virksomheden i beskæftigelsesstaten vedrørende udbetaling af medarbejderens løn.

Forpligtelsen til at aflønne den udsendte medarbejder skal fortsat påhvile arbejdsgiveren i udsenderlandet, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderlandet og virksomheden i beskæftigelseslandet vedrørende udbetaling af medarbejderens løn. Det er ikke afgørende, hvilken virksomhed, som rent teknisk udbetaler lønnen/overfører pengene på en bankkonto. Det er derimod afgørende, hvem der fastsætter lønvilkår (hvem der fastsætter beløbet, hvem man forhandler løn med osv.), og hvem der hæfter for lønudbetaling. Det vil sige, hvem den udsendte medarbejder kan rejse lønkrav mod, hvis han ikke får udbetalt sin løn.

Ændringer under udsendelsen

Den udsendte lønmodtager samt den danske arbejdsgiver skal underrette Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 arbejdstagere 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 arbejdstagere,
- den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, der er indgået mellem arbejdsgiveren og dennes kunder,
- antallet af arbejdskontrakter i udsenderlandet,
- en omsætning, der er opnået i en tilstrækkelig relevant periode i det enkelte medlemsland (udsenderlandet og beskæftigelseslandet). Omsætningens omfang i udsenderlandet skal bl.a. ses i relation til omsætningen i beskæftigelseslandet. Hvis arbejdsgiveren har en omsætning på ca. 25 procent af den samlede omsætning i udsenderlandet, indikerer det, at arbejdsgiveren har omfattende aktivitet i udsenderlandet. Hvis omsætningen er under 25 procent, kræver det en nærmere undersøgelse.

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 han er etableret. Det betyder, at han 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 den selvstændige erhvervsdrivende konkret udøver aktiviteten i Danmark, hvor han 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.

Gentagne udsendelser

En person, som er omfattet af dansk lovgivning om social sikring efter en artikel 16-aftale under en udsendelse op til tre år, kan kun få en ny artikel 16-aftale om dansk social sikring, hvis personen arbejder i Danmark i mindst tre år. Det er uanset, om personen skal udsendes til samme land og for samme arbejdsgiver eller skal udsendes til et andet land eller for en anden arbejdsgiver.

Anvendelse i andre situationer

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

Generelle aftaler

88. For nogle virksomheder kan der indgås generelle artikel 16-aftaler. Det vil sige, at den danske og den udenlandske myndighed fx 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. Den danske myndighed 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.

89. 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 arbejdstageren eller den selvstændige erhvervsdrivende ønsker anvendt.

De skal så vidt muligt gøre det på forhånd.

Hvis ansøgningen modtages efter udsendelsens påbegyndelse, kan der indgås 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾, uanset hvilket land lønmodtageren har bopæl i.

Dansk procedure efter 1. juni 2013

90. Kompetencen til at indgå en aftale efter artikel 16 i grundforordningen overgår pr. 1. juni 2013 til Social- og Integrationsministeriet. Ansøgningen skal dog indgives til Udbetaling Danmark, International Pension og Social Sikring, som forbereder og indstiller sagen til Social- og Integrationsministeriets afgørelse.

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

91. 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 fx 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, som arbejder i to eller flere lande, er midlertidigt omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvis lovgivning de først har bedt om anvendelse af.

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.

92. Hvis det endeligt fastlås, 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.

93. 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 pkt. 12.

Udstedelse af attest A1 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 medangivelse af evt. slutdato og betingelser.

94. Efter bestemmelsen kan den selvstændige erhvervsdrivende eller arbejdsgiveren bede 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. Der er dog en undtagelse. Attesten A1 udstedes automatisk, når der træffes afgørelse efter udsendelsesregler. Se kapitel 7.

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.

95. 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.

96. Bestemmelsen gælder for de alle 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 personen 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, Udbetaling Danmark eller Pensionsstyrelsen⁸⁾) overfor myndighederne i det medlemsland, hvis lovgivning personen 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.

97. 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 denne 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 socialt 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

98. 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 og til sygedagpenge, og førtidspension for personer her i landet og ydelser efter aktivloven og serviceloven.

Udbetaling Danmark træffer afgørelse om barselsdagpenge, familieydelser og folkepension.

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.

Pensionsstyrelsen⁸⁾ træffer afgørelse om social pension til personer med bopæl i et andet land.

Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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, pkt. 24) samt flyvende personale (se kapitel 3, pkt. 25) og indgåelse af aftaler i henhold til artikel 16 i grundforordningen (se kapitel 16).

Efter den 1. juni 2013 overtager Udbetaling Danmark, International Pension og Social Sikring Pensionsstyrelsens opgaver på nær indgåelse af aftaler efter artikel 16 i grundforordningen, som hører til Social- og Integrationsministeriets ressort.

Udsendte/udstationerede (privatansatte), EU-kontraktansatte, ansatte om bord på skib, der fører et andet medlemslands flag, som søger danske ydelser, skal henvises til Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾. Se kapitel 13.

Virkninger af lovvalg

99. 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.

Lovvalsreglerne 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 fx skal anvendes på en person, der bor i Sverige og arbejder i Danmark, betyder det, at personens ret til fx barseldagpenge skal vurderes efter danske regler. Hvis personen kun arbejder fem timer om ugen, vil der ikke være ret til barselsydelse, fordi betingelserne i national lovgivning ikke er opfyldt.

Klagemuligheder

100. 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 dagpenge ved sygdom 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 i Statsforvaltningen.

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 Patientombuddet.

Vedrørende Udbetaling Danmarks afgørelser:

Når Udbetaling Danmark har truffet afgørelse om ret til barseldagpenge, familieydelser eller folkepension og i den forbindelse om lovvalg, kan man klage over afgørelsen til Ankestyrelsen.

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 Erhvervs sygdomssikring (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 Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering. Styrelsen for Fastholdelse og Rekrutterings afgørelse kan påklages til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Vedrørende Pensionsstyrelsens⁸⁾ afgørelser:

Når Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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 Pensionsstyrelsen⁸⁾ 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, som er truffet før den 1. juni 2013, kan man klage over afgørelsen til Social- og integrationsministeriet.

Vedrørende Social- og Integrationsministeriets afgørelser fra den 1. juni 2013:

Der kan ikke klages over afgørelser, som Social- og Integrationsministeriet pr. 1. juni 2013 eller senere har truffet efter artikel 16 i grundforordningen.

Ikrafttræden/Anvendelsestidspunkt

101. Forordningen (EØF) nr. 883/2004 anvendes fra og gennemførelsesforordningen (EØF) nr. 987/2009 træder i kraft den 1. maj 2010 i forhold til EU-lande. Fra samme tidspunkt ophæves Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 og Rådets forordning (EØF) nr. 574/72.

Forordninger gælder i forholdet mellem EU-landene og Schweiz fra den 1. april 2012 og i forholdet mellem EU og Norge, Island og Liechtenstein fra den 1. juni 2012. Fra samme tidspunkt ophæves Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 og Rådets forordning (EØF) nr. 574/72 i forhold til disse lande.

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

- a) 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)
- b) aftaler, der indeholder en henvisning til de to forordninger, fx den hidtil gældende nordiske konvention.

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.

Forordningen (EU) nr. 465/2012, som indfører ændringer i forordningen (EØF) nr. 883/2004 og gennemførelsesforordningen (EØS) nr. 987/2009, anvendes fra den 28. juni 2012 i forhold til EU-lande. I forhold til Norge, Island og Liechtenstein anvendes forordningen først fra den 2. februar 2013. Schweiz har stadigvæk ikke tiltrådt de nye regler, og derfor skal de hidtil gældende regler efter forordningen (EØS) nr. 883/2004 og gennemførelsesforordningen (EØS) nr. 987/2009 fortsat anvendes.

Tidligere indgåede aftaler efter artikel 17 i EF-forordningen 1408/71

102. Disse aftaler er fortsat gyldige. Det gælder både de individuelle og generelle aftaler.

Overgangsbestemmelser om anvendelse af EF-forordningen 883/2004 og gennemførelsesforordningen 987/2009

Grundforordning 883/2004

Artikel 87

Overgangsbestemmelser

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 ti 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.

103. Bestemmelsen handler om den situation, hvor en person, der er omfattet af et lands lovgivning efter den tidligere forordning 1408/71, vil blive 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 forordningen 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, fx ændringer i hvilket (e) land(e), hvor der udføres arbejde, og ændringer i hvor meget der udføres arbejde i et eller flere medlemslande mm.

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

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

Hvis anmodningen er indgivet til den kompetente institution i det land, hvis lovgivning skal anvendes efter grundforordningen, er personen 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. Personen 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.

Overgangsbestemmelser om anvendelse af EU-forordningen 465/2012

Grundforordning 883/2004

Artikel 87a

Overgangsbestemmelse om anvendelse af forordning (EU) nr. 465/2012

1. Såfremt en person, som følge af ikrafttrædelsen af forordning (EU) nr. 465/2012, i henhold til afsnit II i nærværende forordning er omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning vedkommende var omfattet af før nævnte ikrafttrædelse, er denne person fortsat omfattet af sidstnævnte lovgivning i en overgangsperiode, der varer så længe den relevante situation forbliver uændret, og under alle omstændigheder højst 10 år efter datoen for ikrafttrædelsen af forordning (EU) nr. 465/2012. En sådan person kan anmode om, at overgangsperioden ikke længere skal gælde for vedkommende. En sådan anmodning indgives til den institution, der er udpeget af den kompetente myndighed i bopælsmedlemsstaten. Anmodninger indgivet senest den 29. september 2012 har virkning fra den 28. juni 2012. Anmodninger indgivet efter den 29. september 2012 har virkning fra den første dag i den følgende måned efter indgivelsen af anmodningen.

104. Artikel 87a i grundforordningen handler om den situation, hvor en person, der er omfattet af et lands lovgivning efter de regler, der var gældende indtil den 28. juni 2012, henholdsvis den 2. februar 2013 i EF-forordningen 883/2004, vil blive omfattet af et andet lands lovgivning ved anvendelsen af EU-forordningen 465/2012.

I det tilfælde er personen fortsat omfattet af den lovgivning, der gælder i henhold til de tidligere gældende regler i EF-forordningen 883/2004, 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 EF-forordningen 883/2004, herunder:

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

Så længe der ikke er sket væsentlige ændringer i personens hidtil gældende situation, er personen fortsat omfattet af den lovgivning, der finder anvendelse efter de hidtil gældende regler i EF-forordningen 883/2004, i en overgangsperiode på max 10 år fra anvendelsen af EU-forordningen 465/2012, det vil sige, fra den 28. juni 2012. Dette gælder fx for flyvende personale.

En person er dog ikke forpligtet til at forblive omfattet af den hidtil anvendelige lovgivning og kan anmode om at være omfattet af den lovgivning, der skal anvendes efter EU-forordningen 465/2012.

Hvis anmodningen er indgivet til den kompetente institution i det land, hvis lovgivning skal anvendes efter EU-forordningen 465/2012, er personen omfattet af den nye lovgivning fra den første dag i den følgende måned.

Eksempel:

En pilot, som har bopæl i Danmark, arbejder for et svensk flyselskab med hjemmebase i Danmark. Han flyver på internationale ruter indenfor EØS. Han arbejder ikke en væsentlig del af sit arbejde i bopælslandet.

det, Danmark (under 25 procent). Han er efter tidligere gældende regler i EF-forordningen 883/2004 omfattet af det lands lovgivning, hvor arbejdsgiveren har hjemsted, det vil sige svensk lovgivning. Piloten ønsker, at de ændrede regler skal anvendes, og indsender d. 5. maj 2013 en anmodning om, at overgangsperioden ikke skal gælde. Der træffes herefter afgørelse om, at dansk lovgivning skal anvendes i kraft af, at piloten har hjemmebase i Danmark. Afgørelsen har virkning fra d. 1. juni 2013.

Kapitel 20

Elektronisk databehandling

Informationsudveksling mellem medlemslandene

Gennemførelsesforordning 987/2009

Artikel 4

Format og metode i forbindelse med udveksling af oplysninger

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

105. Det er et generelt princip i koordineringsreglerne, at kommunikationen mellem institutioner og kontaktorganer skal ske elektronisk.

Bestemmelsen om, at informationsudvekslingen sker elektronisk, gælder for kommunikation mellem medlemslandene. Dette sker via såkaldte kontaktpunkter, som der er et eller flere af i hvert medlemsland.

Reglerne om elektronisk udveksling gælder ikke for kommunikation internt i medlemslandene. Det er derfor fortsat op til hvert enkelt medlemsland at fastlægge, hvordan den interne kommunikation mellem institution mv. finder sted.

Informationsudvekslingen sker gennem et fælles sikkert system (Electronic Exchange of Social Security Information – EESSI), som bliver oprettet og drevet af Europakommissionen. Systemet er endnu ikke operativt.

Strukturerede elektroniske dokumenter (SED'er)

Gennemførelsesforordningen 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.

106. Den Administrative Kommission (AK) fastsætter de nærmere ordninger for informationsudvekslingen. AK skal bl.a. udarbejde de strukturerede elektroniske dokumenter, SED'er, som skal anvendes. SED'er erstatter de blanketter – E-blanketterne – der tidligere er anvendt.

Blanketterne i 100-serien (E 101, E 102 mv.) om dokumentation for social sikring under arbejde i EØS-området skal derfor ikke længere bruges, se dog om overgangsbestemmelser i pkt. 103 og 104.

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

Overgangsperiode

Gennemførelsesforordningen 987/2009

Artikel 95

Overgangsperiode for elektronisk dataudveksling

2. De praktiske bestemmelser om eventuelle nødvendige overgangsperioder, jf. stk. 1, fastlægges af Den Administrative Kommission med henblik på at sikre den nødvendige dataudveksling i forbindelse med anvendelsen af grundforordningen og gennemførelsesforordningen.

107. 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. E 1 fra AK.

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'er) 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 forordningen og grundforordningen, er 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.

Personbårne dokumenter (PD'er)

108. Som nævnt kan E-blanketter ikke længere bruges, hvis lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende beder om dokumentation for social sikring i ét medlemsland, se dog om overgangsbestemmelser i pkt. 103 og 104.

E-blanketter erstattes af særlige ”portable documents” i et genkendeligt EU-design. Blanketterne i 100-serien (E 101, E 102 mv.) om dokumentation for social sikring under arbejde i EØS-området erstattes af PD A1. Om anmodning og udstedelse af et PD A1, se pkt. 94.

Pensionsstyrelsen, den 23. maj 2013

SØREN KELDORFF

/ 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=CONSLEG:2004R0883:20100501:DA:HTML>
- 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) Europa-parlamentets og Rådets forordning (EU) Nr. 465/2012 af 22. maj 2012 om ændring af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning (EF) nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004. Forordningen kan findes på hjemmesiden
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:149:0004:0010:DA:PDF>
- 4) Se fx Principafgørelse D-09-06 (om faktisk udøvelse af selvstændig virksomhed (aktivitet/omsætning) for nystartet selvstændig virksomhed), Principafgørelse D-24-00 og D-16-03 (om en freelancejournalist, som ud fra en samlet vurdering blev anset som lønmodtager i sygedagpengelovens forstand).
- 5) Dom om Partena (C-137/11)
- 6) Dom om Bakker (C-106/11)
- 7) Dom om Bakker (C-106/11)
- 8) De opgaver, som Pensionsstyrelsen varetager, overgår pr. 1. juni 2013 til Udbetaling Danmark, International Pension og Social Sikring.
- 9) Dom om Fitzwilliam (C-202/97)
- 10) Dom om Barry Banks (C-178/97)
- 11) Dom om Planzer Luxembourg Sarl (C-73/06)
- 12) Dom om Format (C-115/11)