

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9373 af 06/06/2014 (Gældende)

Vejledning om overenskomst mellem Kongeriget Danmark og Folkerepublikken Kina om social sikring

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, j. nr. 2011-6607

Vejledning om overenskomst mellem Kongeriget Danmark og Folkerepublikken Kina om social sikring

Indhold	Pkt.
Indledning	1
 Kapitel 1 – almindelige bestemmelser	
Geografisk anvendelsesområde	2
Personkreds	3
Den lovgivning, der er omfattet af overenskomsten	4
Forholdet til andre internationale regler	5
 Kapitel 2 - Den lovgivning, der skal anvendes	
Lovvalsreglerne	6
Hovedregler	
Lønnet eller selvstændig beskæftigelse i Danmark eller Kina	7
Anvendelse af begge landes lovgivning	8
Arbejde på skib	9
Arbejde på fly	10
Udsendelser	11
Diplomater	12
Offentligt ansatte	13
Familiemedlemmer	14
Aftaler	15
Fritagelse for ATP	16
Forlængelse af kinesiske udsendelser	17
Bopæl udenfor Danmark	18
Tildeling og udbetaling af pension, som er optjent efter dansk og kinesisk lovgivning	19
efter reglerne i overenskomsten	
 Kapitel 3 – Procedureregler	
Praktisk fremgangsmåde ved udsendelse fra Danmark til Kina	20
Praktisk fremgangsmåde ved aftale	21
Fremgangsmåde ved forlængelse af udsendelse fra Kina	22
 Kapitel 4 – Forskellige bestemmelser – Ikrafttræden, revision og overgangsregler	
Forbindelsesorganer	23
Sprog ved kommunikation	24
Varighed, revision og ophør	25
Ikrafttrædelse	26
Overgangsordninger	27
 Indledning	

1. Danmark og Kina har indgået en overenskomst, der koordinerer anvendelse af de to landes pensionslovgivninger.

Overenskomsten er indgået som en overenskomst om social sikring mellem regeringen i Kongeriget Danmark og regeringen i Folkerepublikken Kina.

Overenskomsten er underskrevet den 9. december 2013. Den træder i kraft den 14. maj 2014 og anvendes fra dette tidspunkt.

Overenskomsten sikrer en koordinering af anvendelsen af de to landes lovgivning på pensionsområdet. Den berører personer, der bevæger sig mellem de to lande og derved ville kunne blive berørt af pensionsreglerne i de to lande.

For denne persongruppe regulerer overenskomsten hvilket lands lovgivning, der skal anvendes, når det skal afgøres, om der er pligt til at betale afgifter til pensionssystemet i et af landene og optjenes ret til pension.

Der er ikke fastsat regler i overenskomsten om tildeling af pensionsydelse efter lovgivningen i de to lande.

Der er til overenskomsten indgået en administrativ aftale om gennemførelse af overenskomsten. Den administrative aftale træder i kraft samtidig med overenskomsten.

Link til overenskomsten og den administrative aftale <https://www.lovtidende.dk/default.aspx?pm=30>

Desuden er der udarbejdet blanketter, som skal anvendes ved administration af overenskomsten.

Kapitel 1 – almindelige bestemmelser

Geografisk anvendelsesområde

Overenskomsten

Artikel 1

Definitioner

1. I denne overenskomst

a) betyder "område":

- med hensyn til Danmark, Kongeriget Danmark med undtagelse af Grønland og Færøerne;
- med hensyn til Folkerepublikken Kina, det område, hvor *Social Insurance Law of the People's Republic of China* (loven om social forsikringen for Folkerepublikken Kina) og relevante love og regulativer gælder.

2. Overenskomsten anvendes – som alle bilaterale overenskomster om social sikring – indenfor de to lande, der har indgået overenskomsten.

Den overenskomst, der er indgået mellem Danmark og Kina, gælder derfor for disse landes områder, også kaldet territorier.

Eksempel

En dansk virksomhed har ansat en person, der bor i Sverige, men udfører alt sit arbejde på virksomhedens adresse i Danmark. Virksomheden sender den pågældende til arbejde i Kina i to år. Da pågældende ikke bor i Danmark, kan overenskomsten ikke anvendes for pågældende.

Landenes territorium er defineret i overenskomstens artikel 1.

For Danmarks vedkommende er Færøerne og Grønland ikke dækket af overenskomsten.

Eksempel

En kinesisk virksomhed sender en række medarbejdere til at arbejde på et projekt på Grønland i to år. Overenskomsten kan ikke anvendes ved afgørelse af de sociale sikringsforhold for de udsendte medarbejdere. Det afgøres derfor udelukkende efter grønlandsk lovgivning, om de pågældende bliver omfattet af den grønlandske pensionslovgivning.

Desuden er det op til kinesisk lovgivning, om de pågældende fortsat skal/kan være omfattet af det kinesiske pensionssystem under arbejdet på Grønland.

For Kinas vedkommende er det territorium, der er omfattet af overenskomsten, det område, hvor Folkerepublikken Kinas lov om social forsikring er gældende. Denne definition medfører, at områderne Hongkong og Macao, som ikke er dækket af den kinesiske pensionslov, ikke er omfattet af overenskomstens bestemmelser. I forhold til disse områder gælder fortsat udelukkende den nationale lovgivning i disse områder og i Danmark.

Eksempel

En dansk virksomhed udsender en medarbejder til midlertidigt arbejde i virksomhedens afdeling i Hongkong. Da arbejdet skal udføres udenfor overenskomstens anvendelsesområde, er det lovgivningen i hhv. Danmark og Hongkong, der afgør, om den udsendte er omfattet af pensionssystemerne i ét af de to lande eller evt. i begge.

Personkreds

3. Der er ikke i overenskomsten fastsat regler om, hvilken kreds af personer, der er omfattet af overenskomsten. I praksis betyder det, at alle personer – uanset nationalitet – kan være omfattet af overenskomstens bestemmelser, dog under forudsætning af, at de er eller ville være omfattet af pensionslovgivningen i Kina og Danmark.

Eksempel

En spansk statsborger har boet og arbejdet i Danmark i fem år. Han bliver derefter af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina til midlertidigt arbejde i to år. Den pågældende er omfattet af overenskomsten.

Personer, som ikke er under et af de to landes lovgivning, kan ikke gøre brug af overenskomstens regler. Dette gælder også for danske og kinesiske statsborgere.

Eksempel

En dansk statsborger arbejder i Sverige for en kinesisk arbejdsgiver. Overenskomsten gælder ikke for pågældende.

Eksempel

En tysk statsborger arbejder i Tyskland for en dansk arbejdsgiver. Den danske arbejdsgiver udsender pågældende til Kina. Overenskomsten finder ikke anvendelse.

I det sidstnævnte eksempel kan det evt. komme på tale at anvende den overenskomst, som Kina har indgået med Tyskland på socialsikringsområdet, men dette er ikke noget, der er reguleret af eller berører anvendelsen af dansk lovgivning og overenskomsten.

Den lovgivning, der er omfattet af overenskomsten

Overenskomsten

Artikel 1

Definitioner

1. I denne overenskomst

c) betyder "lovgivning":

de love, der er nævnt i artikel 2 og enhver lov, administrative, ministerielle og lokale regler og bestemmelser og andre retsforskrifter, der omhandler de sociale sikrings ordninger, som er dækket af anvendelsesområdet i denne overenskomst.

Artikel 2

Anvendelsesområde

1. Denne overenskomst finder anvendelse på

a) i relation til Danmark:

lov om social pension og administrative bestemmelser hertil;

lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) og administrative bestemmelser hertil, og

b) i relation til Kina:

den lovgivning, der relaterer sig til Basic Old-Age Insurance for Employees (den grundlæggende aldersforsikring for arbejdstagere).

2. Denne overenskomst skal ligeledes finde anvendelse på ændringer af den lovgivning, som er nævnt i denne artikels stk. 1. Dog skal denne overenskomst ikke omfatte ændringer af lovgivningen, som fastlægger en ny socialsikringsgren, medmindre de kompetente myndigheder i de kontraherende stater er enige om dette.

4. Overenskomstens saglige anvendelsesområde, dvs. den lovgivning der er omfattet af overenskomsten, er fastsat i artikel 2. Den lovgivning, der er omfattet, er for Danmark:

- Lov om social pension
- Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP loven).

Foruden selve lovene er også alle bekendtgørelser, cirkulærer, vejledninger mv., som vedrører de to love, omfattet af overenskomsten.

Andre pensionsregler som fx lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension er ikke berørt af overenskomsten.

For Kina er den kinesiske lovgivning om grundlæggende alderspensionsforsikring for arbejdstagere omfattet af overenskomsten.

Når der i overenskomsten omtales landenes lovgivning, er det udelukkende den her nævnte lovgivning, det drejer sig om.

Overenskomsten gælder også for ændringer i lovgivningen, som foretages, efter at overenskomsten kommer i anvendelse. Dette sikrer, at overenskomsten forbliver anvendelig uanset fremtidige ændringer i landenes lovgivning.

Forholdet til andre internationale regler

Overenskomsten

Artikel 2

Anvendelsesområde

.....

3. Medmindre andet er bestemt i denne overenskomst, omfatter den lovgivning, der er nævnt i denne artikels stk. 1, ikke traktater eller andre internationale aftaler om social sikring, som indgås mellem en kontraherende stat og et tredjeland, eller lovgivning, der er vedtaget med henblik på gennemførelsen heraf.

5. Internationale regler, som vedrører de to love, er ikke omfattet af overenskomsten. Det betyder, at EF-forordningerne om social sikring nr. 883/2004 og nr. 987/2009 og vejledningerne hertil ikke berøres af overenskomsten. Det samme gælder de konventioner og overenskomster om social sikring, som Danmark har indgået med andre lande, og de tilhørende administrative aftaler og vejledninger, der heller ikke er omfattet.

EU-reglerne kan derfor ikke anvendes for en kinesisk statsborger, med mindre den pågældende er direkte omfattet af forordningens personkreds som flygtning.

Eksempel

En kinesisk statsborger arbejder i Danmark for en dansk virksomhed. Virksomheden udsender pågældende til virksomhedens datterselskab i Tyskland i en tidsbegrænset periode på 1½ år. Reglerne i EF-forordning nr. 883/2004 kan ikke anvendes i forhold dette udsendelsesforhold.

De andre tosidede overenskomster, som Danmark har indgået med andre lande, kan anvendes for kinesiske statsborgere, når det fremgår af overenskomsterne, at reglerne gælder for alle uanset statsborgerskab, eller evt. for flygtninge, hvis det er relevant i det enkelte tilfælde.

I flere overenskomster, herunder den nordiske konvention om social sikring, gælder lovvalgsreglerne for alle uanset statsborgerskab, og dermed gælder disse overenskomster også for kinesiske statsborgere.

I nogle overenskomster gælder reglerne om udstationering – men ikke andre lovvalgsregler – for alle uanset statsborgerskab. Det betyder, at lovvalgsregler om udstationering i disse overenskomster også gælder for kinesiske statsborgere.

Disse regler i de nævnte overenskomster gælder derfor også for kinesiske statsborgere uanset bestemmelsen i artikel 2, stk. 3.

Eksempel

En kinesisk statsborger har etableret en selvstændig virksomhed i Danmark, og i perioder arbejder hun som led i sin selvstændige beskæftigelse i Indien. Da den indiske overenskomst ikke dækker tredjelandes borgere (bortset fra udsendte arbejdstagere), er den pågældende ikke dækket af overenskomsten under arbejdet i Indien.

Eksempel

En kinesisk statsborger bor i Danmark og etablerer en selvstændig virksomhed i USA. Efter reglerne i overenskomsten med USA er han omfattet af dansk lovgivning.

Kapitel 2 - Den lovgivning, der skal anvendes

Lovvalgsreglerne

6. Overenskomsten indeholder i afsnit II en række bestemmelser om, hvilken af de to landes lovgivning om pension en person skal være omfattet af i en given situation, de såkaldte lovvalgsregler.

Lovvalgsreglerne omfatter dels en hovedregel for, hvilket lands lovgivning der skal anvendes, dels undtagelser fra denne regel og særregler for visse persongrupper.

Lovvalget gælder kun for den lovgivning, der er omfattet af overenskomsten. For øvrig social lovgivning er det reglerne i det enkelte lands nationale lovgivning, der er afgørende for, om en person er omfattet af den pågældende lov.

Eksempel

En dansk statsborger, som er under dansk lovgivning efter overenskomsten under arbejde i Kina, er omfattet af lov om social pension og ATP-loven, selv om pågældende bor og arbejder i Kina. Den pågældende (og den danske arbejdsgiver) skal betale bidrag til ATP-ordningen for det arbejde, der udføres i Kina.

Da andre sociale ordninger ikke er omfattet af overenskomsten, er det udelukkende reglerne i den nationale danske lovgivning, der er afgørende for, om den pågældende er omfattet af andre danske ordninger som fx barselsdagpenge og arbejdsskadesikring.

Reglerne om hvilket lands lovgivning, der skal anvendes, har kun betydning for afgørelse af, hvorvidt en person skal henvises til at blive sikret efter det ene eller det andet lands lovgivning.

Når dette er afgjort, er det reglerne i det pågældende lands lovgivning, der er afgørende for, om en person kan blive tilsluttet sikringsordninger i det pågældende land.

Hovedregler

Lønnet eller selvstændig beskæftigelse i Danmark eller Kina

Overenskomsten

Artikel 3

Bestemmelser om dækning

1. Medmindre andet er bestemt i dette afsnit, skal en person, der er ansat eller som er selvstændig erhvervsdrivende på et af de kontraherende staters område, på grundlag af denne beskæftigelse eller beskæftigelsen som selvstændig erhvervsdrivende udelukkende være omfattet af denne kontraherende stats lovgivning.
2. Hvis den samme aktivitet betragtes som selvstændig erhvervsvirksomhed under en af de kontraherende staters lovgivning og som lønnet beskæftigelse under den anden kontraherende stats lovgivning, skal denne aktivitet udelukkende være omfattet af lovgivningen i den kontraherende stat, hvori aktiviteten udøves.

.....

7. Personer, der har arbejde i enten Danmark eller Kina, er – for denne beskæftigelse – udelukkende omfattet af pensionslovgivningen i det land, hvor arbejdet udføres. Det gælder, uanset om der er tale om beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Eksempel

En person bor i Kina men arbejder udelukkende i Danmark for en kinesisk virksomhed. Den pågældende er omfattet af dansk pensionslovgivning – lov om social pension og ATP-loven. Den pågældende er ikke omfattet af kinesisk lovgivning.

Eksempel

En person bor i Danmark, og arbejder i Kina for en dansk virksomhed på en tidsbestemt kontrakt. Påløsgældende er omfattet af kinesisk pensionslovgivning. Den pågældende er derfor ikke omfattet af dansk pensionslovgivning, selv om han bor i Danmark.

Anvendelse af begge landes lovgivning

8. Der er i overenskomsten ingen regler, der er til hinder for, at en person kan være omfattet af begge landes lovgivning for samme periode. Overenskomsten hindrer, at en person er under begge landes lovgivning for samme arbejde. Hvis en person fx arbejder både i Danmark og Kina, er han/hun omfattet

af dansk lovgivning for det arbejde, der udføres i Danmark, og af kinesisk lovgivning, for det arbejde der udføres i Kina. Der vil i denne situation skulle betales sociale afgifter i to lande for samme periode.

Eksempel

En kinesisk statsborger arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver

40 timer pr. måned. Resten af måneden arbejder hun i Kina for en kinesisk arbejdsgiver. Hun har bopæl i Kina.

Hun er efter overenskomsten omfattet af dansk lovgivning for det arbejde, der udføres i Danmark og af kinesisk lovgivning for det arbejde, der udføres i Kina.

Hun skal betale bidrag til dansk ATP, for det arbejde, der udføres i Danmark. Hun skal desuden betale sociale afgifter i Kina, men kun beregnet på grundlag af den indtægt hun har fra arbejdet i Kina.

Arbejde på skib

Overenskomsten

Artikel 3

Bestemmelser om dækning

.....

4. En person, der er beskæftiget ombord på et skib, der fører en kontraherende stats flag, skal være omfattet af lovgivningen i denne kontraherende stat. Hvis en person, som har sædvanlig bopæl på en kontraherende stats område, bliver udsendt for at udføre et arbejde på et skib, der fører den anden kontraherende stats flag, finder den første kontraherende stats lovgivning dog anvendelse på denne person, som om denne person var beskæftiget på den første kontraherende stats område.

.....

9. Personer, der arbejder om bord på et skib, der fører enten dansk eller kinesisk flag, er omfattet af lovgivningen i det land, hvis flag skibet fører. En person, der arbejder om bord på et dansk skib, er derfor omfattet af dansk lovgivning.

Der gælder dog en undtagelse for personer, som er udsendt til arbejde om bord på skibet, dvs. personer, som ikke har deres normale arbejdssted på skibet. Det kan fx være personer, der arbejder midlertidig om bord på skibet i forbindelse med reparation, vedligeholdelse og lignende. Det er en forudsætning, at der er tale om en udsendt arbejdstager i den forstand, som dette begreb er fastlagt i overenskomsten, herunder især at der er tale om en midlertidig foranstaltning. Se om betingelserne for udsendte arbejdstagere under punkt 11.

Eksempel

En dansk virksomhed sender en af deres ansatte til Rotterdam, hvor han skal udføre reparationer på et kinesisk skib, mens det sejler fra Rotterdam til Istanbul. Arbejdet afsluttes i Istanbul, og den pågældende

vender derefter tilbage til Danmark. Pågældende er omfattet af dansk lovgivning under arbejdsperioden på det kinesiske skib.

Arbejde på fly

Overenskomsten

Artikel 3

Bestemmelser om dækning

.....

5. En person, der er beskæftiget som officer eller besætningsmedlem på et fly, er på grundlag af denne beskæftigelse omfattet af lovgivningen i den kontraherende stat, på hvis område den virksomhed, som beskæftiger ham eller hende, har sit hovedsæde. Hvis virksomheden har en filial eller en fast repræsentation på den anden kontraherende stats område, skal denne person, der er beskæftiget i denne filial eller repræsentation være omfattet af lovgivningen i den kontraherende stat, hvori filialen eller repræsentationen er beliggende.

.....

10. Personer, der arbejder som piloter eller kabinepersonale ombord på fly, er omfattet af lovgivningen i det land, hvor arbejdsgiveren har hjemsted.

Eksempel

En pilot arbejder fast for Air China på ruten mellem København og Shanghai. Pågældende er for hele beskæftigelsen omfattet af lovgivningen i Kina, hvor Air China har hjemsted.

Bestemmelsen vedrører kun flyselskaber, der har hjemsted i enten Danmark eller Kina. For personer, der arbejder som flyvende personale i flyselskaber med hjemsted udenfor disse to lande, gælder ingen særlige regler under overenskomsten.

Udsendelser

Overenskomsten

Artikel 4

Bestemmelser om udstationering

1. Når en person, der er beskæftiget på Kinas område af en arbejdsgiver, der har sit hovedsæde på dette område, af denne arbejdsgiver udsendes til Danmarks område i forbindelse med denne beskæftigelse for der at udføre sit arbejde for denne arbejdsgiver, skal personen i op til

5 år udelukkende være omfattet af kinesisk lovgivning i forbindelse med denne beskæftigelse, som om personen fortsat var beskæftiget på Kinas område.....

2. Når en person, som har bopæl på Danmarks område, og er beskæftiget af en arbejdsgiver, hvis hjemsted eller hovedsæde er beliggende på dette område, midlertidigt udsendes af denne arbejdsgiver til Kinas område, skal denne person udelukkende være omfattet af Danmarks lovgivning, som om pågældende var beskæftiget og havde bopæl på Danmarks område under forudsætning af, at beskæftigelsen på Kinas område ikke forventes at overstige 3 år.

3. Frister og procedurer for fremsendelse af de nødvendige dokumenter til den kompetente institution i forbindelse med anvendelsen af denne artikel, er fastlagt i den administrative aftale, der er indgået i overensstemmelse med artikel 9, stk.1.

11. Når en person, som bor i Danmark, og som arbejder for en arbejdsgiver, der har hjemsted i Danmark, bliver udsendt til at arbejde i Kina midlertidigt, er den pågældende fortsat omfattet af dansk lovgivning, hvis den forventede varighed af arbejdet i Kina ikke overstiger 3 år. Den pågældende bliver i denne situation stillet, som om pågældende fortsat havde bopæl og arbejde i Danmark.

Det er en betingelse, at den pågældende har bopæl i Danmark ved påbegyndelse af udsendelsesperioden, samt at arbejdsgiveren har hjemsted her. Derimod er det ikke til hinder for anvendelsen af bestemmelsen, at den udsendte, når betingelserne i øvrigt er opfyldt, flytter sin bopæl til Kina under udsendelsen.

Eksempel

En person, der bor i Danmark, arbejder for et firma, der har hjemsted i Helsingør. Dette firma udsender den pågældende til midlertidigt arbejde i Kina i 3 år. Den pågældende flytter til Kina, når udsendelsesperioden påbegyndes. Den pågældende forbliver under dansk lovgivning.

Eksempel

*En person bliver udsendt af sin danske arbejdsgiver under dansk lovgivning. Hun flytter herefter til Kina. Efter ét år skifter hun ansættelse til en anden dansk arbejdsgiver, der fortsætter udsendelsen til Kina i to år. Den pågældende kan fortsat være under dansk lovgivning under den nye udsendelse, da denne sker **i direkte forlængelse** af den oprindelige udsendelsesperiode.*

Eksempel

En dansk virksomhed har ansat en person, der bor i Sverige men udfører alt sit arbejde på virksomhedens adresse i Danmark. Virksomheden sender den pågældende til arbejde i Kina i to år. Da pågældende ikke bor i Danmark, kan pågældende ikke være under dansk lovgivningen under arbejde i Kina for den danske arbejdsgiver.

Eksempel

En person, der bor i Danmark, er ansat af en virksomhed med hjemsted i Stockholm til at arbejde i Danmark. Alt arbejde udføres i Danmark. Virksomheden beslutter at udsende den pågældende til virksomhedens datterselskab i Kina i ét år. Den pågældende kan ikke være under dansk lovgivning, mens han arbejder i Kina, fordi den arbejdsgiver, der udsender ham, ikke har hjemsted i Danmark.

Når en person er under dansk lovgivning under en udsendelse til Kina, medfører dette, at der fortsat er pligt til at betale bidrag til ATP-ordningen, og at den pågældende fortsat optjener ret til dansk social pension. Omvendt betyder det, at den pågældende ikke bliver omfattet af de kinesiske pensionsordninger og dermed som udgangspunkt hverken får rettigheder og pligter i forhold til de kinesiske pensionsregler.

Se om den praktiske fremgangsmåde for at opnå dokumentation samt om **tidsfrister** i punkt 20. Om overgangsordninger for personer, der allerede er udsendt ved overenskomstens ikrafttræden, se punkt 27.

En person, der af sin kinesiske arbejdsgiver bliver sendt til arbejde i Danmark, forbliver omfattet af de kinesiske pensionsordninger i op til 5 år. Denne periode kan forlænges, se herom i punkt 17. Når en person er omfattet af kinesisk lovgivning, betyder det, at der ikke skal betales bidrag til ATP. Den udsendte optjener heller ikke ret til dansk social pension, heller ikke selv om han/hun tager bopæl i Danmark under arbejdsperioden her i landet.

Eksempel

En person, der arbejder i Kina for en kinesisk virksomhed, bliver af denne virksomhed sendt til Danmark til at arbejde på virksomhedens kontor i Herning i 4 år. Hun forbliver omfattet af kinesisk lovgivning.

Diplomater

Overenskomsten

Artikel 5

Bestemmelser for medlemmer af diplomatiske missioner og konsulater

1. Denne overenskomst påvirker ikke bestemmelserne i Wienerkonventionen af 18. april 1961 om diplomatiske forbindelser eller Wienerkonventionen af 24. april 1963 om konsulære forbindelser.
2. Medlemmer af diplomatiske missioner og konsularansatte er omfattet af lovgivningen i den kontraherende stat, i hvis administration de er beskæftiget.

12. Overenskomsten ændrer ikke på de bestemmelser i Wienerkonventionerne, som fritager diplomater mv. fra at være omfattet af de sociale sikringsordninger i værtsstaten.

Overenskomsten fastsætter desuden, at udsendte diplomater er omfattet af lovgivningen i det land, som udsender dem. Det gælder for alle udsendte til ambassader og konsulater. Danske diplomater i Kina er derfor omfattet af dansk lovgivning.

Eksempel

En diplomat bliver af Udenrigsministeriet udsendt fra Danmark til arbejde på Danmarks ambassade i Beijing. Hun forbliver omfattet af den danske pensionslovgivning. Dette gælder uden tidsbegrænsning.

Kinesiske diplomater i Danmark er ikke omfattet af de danske pensionsregler.

Der er ikke i overenskomsten særlige regler for lokalansat personale, som ikke har status som diplomater. Det betyder, at reglen i overenskomstens artikel 3, stk. 1, gælder for denne kategori af ansatte, se punkt 7.

Eksempel

Den kinesiske ambassade i København ansætter en kinesisk statsborger, der er studerende ved Københavns Universitet, til deltidsbeskæftigelse 10 timer pr. uge. Den pågældende har ikke status som diplomat. Han er derfor omfattet af dansk pensionslovgivning også for det arbejde, der udføres på ambassaden.

Offentligt ansatte

Overenskomsten

Artikel 6

Bestemmelse for personer, der er beskæftiget af regeringen eller offentlig myndighed

Når en person, der er ansat af en central eller lokal offentlig myndighed eller en anden offentlig myndighed i en kontraherende stat, udsendes for at udføre arbejde på den anden kontraherende stats område, finder lovgivningen i den første kontraherende stat anvendelse på ham eller hende, som om han eller hun var beskæftiget på dette område.

13. Alle ansatte ved offentlige institutioner er omfattet af lovgivningen i det land, hvis myndigheder beskæftiger dem. For Danmarks vedkommende betyder det, at alle ansatte i staten, regionerne og kommunerne er under dansk lovgivning, hvis de arbejder i Kina, uanset om det er tidsbegrænset eller permanent.

Eksempel

En professor ved Københavns Universitet bliver sendt ud som gæsteprofessor ved universitetet i Nanjing i en fire års periode. Han forbliver ansat og aflønnet af universitetet i København og er derfor under dansk lovgivning i hele perioden.

Familiemedlemmer

Overenskomsten

Artikel 7

Bestemmelse for familiemedlemmer

Når en person, der befinder sig på Kinas område i overensstemmelse med artiklerne 4, 5 og 6, forbliver omfattet af lovgivningen i Danmark, finder disse artikler ligeledes anvendelse på personens ledsagende familiemedlemmer, medmindre de selv er beskæftiget eller driver selvstændig erhvervsvirksomhed på Kinas område.

14. Medfølgende familiemedlemmer til udsendte arbejdstagere, diplomater og offentligt ansatte forbliver under dansk lovgivning under udsendelsesperioden til Kina på samme måde som den udsendte selv. Denne bestemmelse gælder kun for familiemedlemmer, der opholder sig i Kina. Det gælder dog ikke, hvis familiemedlemmerne selv påtager sig beskæftigelse som lønmodtagere eller selvstændige i Kina. I denne situation bliver de omfattet af kinesisk lovgivning på samme vilkår, som gælder for andre beskæftigede i Kina.

Eksempel

En professor ved Københavns Universitet bliver sendt ud som gæsteprofessor ved universitetet i Nanjing i en fire års periode. Han forbliver ansat og aflønnet af universitetet i København og er derfor under dansk lovgivning i hele perioden. Hans medfølgende ægtefælle forbliver ligeledes under dansk lovgivning. Efter ét år i Kina begynder ægtefællen at arbejde, hun er herefter omfattet af kinesisk lovgivning.

Aftaler

Overenskomsten

Artikel 8

Undtagelser

1. De kontraherende staters kompetente myndigheder eller institutioner kan ved aftale gøre undtagelse fra bestemmelserne i dette afsnit for bestemte personer eller persongrupper under forudsætning af, at den berørte person vil være omfattet af lovgivningen i en af de kontraherende stater.

.....

15. Der er mulighed for, at de to landes myndigheder kan indgå særlige aftaler for særlige grupper af personer eller for enkeltpersoner, som fraviger overenskomstens bestemmelser om, hvilket lands lovgivning der skal anvendes.

Se om den praktiske fremgangsmåde i punkt 21.

Fritagelse for ATP

Overenskomsten

Artikel 8

Undtagelser

.....

2. Hvis ikke andet følger af denne overenskomst, skal kinesiske statsborgere, der er beskæftiget på Danmarks område, være omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), medmindre beskæftigelsen er af kortere varighed, hvilket vil sige højst 6 måneder eller, i tilfælde af beskæftigelse som led i et trænings- eller uddannelsesforløb, 18 måneder.

16. Der er tale om en særbestemmelse, hvorefter kinesiske statsborgere, der kortvarigt er beskæftiget i Danmark, er undtaget fra ATP-pligten. Kinesiske statsborgere, der arbejder kortvarigt i Danmark, er derfor fritaget for at betale bidrag til ATP, selv om de efter overenskomsten er omfattet af dansk lovgivning.

Eksempel

En kinesisk studerende gennemfører et praktikophold i Danmark på ét år, hvor hun er ansat i en dansk virksomhed. Den studerende er fritaget for betaling af bidrag til ATP under beskæftigelsen. Den studerende optjener således ikke ret til ATP-pension, mens hun arbejder i Danmark.

Forlængelse af kinesiske udsendelser

Overenskomsten

Artikel 8

Undtagelser

.....

3. I tilfælde af at udstationeringen fortsætter ud over den periode, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, skal lovgivningen i Kina fortsat finde anvendelse under forudsætning af, at de kontraherende staters kompetente myndigheder eller institutioner tilslutter sig dette. Procedurer og varighed for denne fortsatte anvendelse fastlægges i den administrative aftale.

Administrativ aftale

Artikel 6

Ansøgningsprocedure efter artikel 8 i overenskomsten

1.

2. Ansøgningsprocedure for forlænget undtagelse

a) Ansøgning fra den person, der er nævnt i artikel 4, stk. 1, i overenskomsten, indgives til den kompetente institution i Kina tre måneder før udløbsdatoen for den foregående undtagelsesperiode. Forlængelsesperioden må ikke overstige 60 kalendermåneder.

17. Hvis en udsendelse fra Kina til Danmark fortsætter ud over femårs perioden, kan den udsendte forblive under kinesisk lovgivning i indtil fem år yderligere, under forudsætning af, at de danske og kinesiske myndigheder er indforståede. Det er en betingelse, at ansøgning om forlængelse indgives inden tre måneder før, den oprindelige udsendelsesperiode udløber.

Eksempel

En person, der arbejder i Kina for en kinesisk virksomhed, bliver af denne virksomhed sendt til Danmark til at arbejde på virksomhedens kontor i Herning i 4 år. Hun forbliver omfattet af kinesisk lovgivning. Efter 3½ år besluttet det at forlænge arbejdsperioden i Danmark med yderligere 4 år. Hun indgiver ansøgning til de kinesiske myndigheder om fortsat at være under kinesisk lovgivning i de yderligere 4 år.

Se om den praktiske fremgangsmåde i punkt 22.

Bopæl udenfor Danmark

Overenskomsten

Artikel 3

Bestemmelser om dækning

.....

5. Medmindre andet er bestemt i denne overenskomst, skal en person, der ikke har bopæl på dansk område, ikke være omfattet af dansk lovgivning.

18. Overenskomsten regulerer ikke generelt forholdene for ikke erhvervsaktive personer – bortset fra medfølgende familiemedlemmer til **udsendte arbejdstagere** – se punkt 14.

For andre ikke-erhvervsaktive er for Danmarks vedkommende fastsat en særbestemmelse, der sikrer, at personer, der udrejser fra Danmark til Kina, ophører med at være omfattet af dansk lovgivning.

Eksempel

En dansk statsborger, der har bopæl i Danmark sammen med sin familie, bliver ansat i Kina til at arbejde for en kinesisk virksomhed. Han bosætter sig i Kina sammen med sin ægtefælle. Den pågældende arbejdstager selv bliver i kraft af sit arbejde omfattet af kinesisk lovgivning efter bestemmelsen i overenskomstens artikel 3, stk. 1. For ægtefællen, der ikke er i beskæftigelse i Kina, gælder denne bestemmelse ikke, men ægtefællen ophører alligevel med at være under dansk pensionslovgivning.

Tildeling og udbetaling af pension som er optjent efter dansk og kinesisk lovgivning efter reglerne i overenskomsten

19. Overenskomsten regulerer udelukkende, hvilket lands lovgivning om pension en person skal være omfattet af, dvs. i hvilket land retten til pensionen optjenes. Der er derimod ikke fastsat regler om tilkendelse af den optjente pension. Her gælder udelukkende de nationale regler.

For tildeling og udbetaling af dansk social pension betyder det, at pensionslovens regler om dansk indfødsret, bopæl osv. også gælder for tildeling af pension, der er optjent efter overenskomstens regler. Noget tilsvarende gælder for tildeling af kinesisk pension.

Eksempel

En kinesisk statsborger har arbejdet i Danmark i 5 år. Han søger om social pension. Da han ikke er dansk statsborger og ikke har haft bopæl i Danmark i mindst 10 år, kan han ikke få tildelt pension.

Eksempel

En kinesisk statsborger har arbejdet i Danmark i 15 år. Han søger om folkepension, mens han fortsat bor i Danmark, og pensionen tildeles. Pensionen tildeles på grundlag af de 15 års optjening i Danmark. Efter pensionstildelingen flytter pensionisten til Kina. Pensionsudbetalingen ophører, da betingelsen i pensionsloven om bopæl i Danmark ikke længere er opfyldt.

Eksempel

En dansk statsborger har arbejdet i Kina og betalt bidrag til det kinesiske pensionssystem i 10 år. Han søger om kinesisk alderspension. Da han ikke har betalt bidrag til pensionssystemet i Kina i de 15 år, der kræves i Kina for at få ret til pension, kan han ikke få udbetalt pensionen, hverken i Kina eller Danmark.

Kapitel 3 – Procedureregler

Praktisk fremgangsmåde ved udsendelse fra Danmark til Kina

Administrativ aftale

Artikel 4

Attest om sikring

I tilfælde som nævnt i artikel 4 og artikel 8, stk. 1, i overenskomsten, udsteder den kompetente institution i den kontraherende stat, hvis lovgivning skal anvendes, en attest med fastsat varighed, som bekræfter at den ansatte og hans arbejdsgiver, med hensyn til det pågældende arbejde, er omfattet til denne lovgivning.

Den attest, der er nævnt i denne artikel, udstedes:

a).....

b) når dansk lovgivning skal anvendes, af Udbetaling Danmark. Den udstedte attest, sendes til den berørte person; en kopi af attesten sendes til social sikrings administrationen i the Ministry of Human Resources and Social Security (Ministeriet for Menneskelige Ressourcer og Social Sikring) med kopi til arbejdsgiveren.

Administrativ aftale

Artikel 5

Ansøgningsprocedure efter artikel 4 i overenskomsten

1. Skriftlig ansøgning om fritagelse indgives til den kompetente institution i den kontraherende stat af den ansatte eller arbejdsgiveren nævnt i artikel 4. Attest udstedes til den ansatte, når den er godkendt af den kompetente institution i denne kontraherende stat. Eksempler på attester er vedlagt denne administrative aftale som bilag 1 og 2.

2.

3.

4. Når den ansatte påbegynder arbejde på kinesisk område efter datoen for ikrafttrædelse af overenskomsten og indgiver attesten til den kompetente institution i Kina indenfor seks måneder fra den dato, hvor han påbegynder arbejde i Kina, bevilges undtagelse for kinesisk lovgivning for den periode, der er fastsat i attesten. Hvis den ansatte indgiver attesten senere end seks måneder efter den dato, hvor han begynder at arbejde i Kina, bevilger den kompetente institution i Kina undtagelse fra den måned, der følger efter måneden, hvori attesten blev indgivet.

20. Når en person, der er udsendt fra Danmark til Kina, fortsat skal være omfattet af dansk lovgivning, skal den ansatte eller pågældendes arbejdsgiver have udstedt dokumentation herfor i form af en blanket DK-CN 1. Blanketten udstedes – når betingelserne for at være omfattet af dansk lovgivning er opfyldt – af Udbetaling Danmark.

For at få blanketten udstedt skal lønmodtageren eller den pågældendes arbejdsgiver skriftligt – eller ved digital indberetning – rette henvendelse til Udbetaling Danmark. Anvendelse af digital indberetning er dog pligtig for arbejdsgiveren. Blanketten udstedes til lønmodtageren med kopi til arbejdsgiveren.

Der er ikke fastsat nogen formel tidsfrist for, hvornår den skriftlige ansøgning om blanket skal indgives. I princippet kan den derfor også indgives efter arbejdet i Kina er påbegyndt, og blanketten kan udstedes for hele arbejdsperioden (hvis betingelserne herfor er opfyldt).

Man bør dog være opmærksom på, at selv om der udstedes en blanket med tilbagevirkende kraft, vil dette ikke altid være ensbetydende med, at der i Kina gives fritagelse for betaling af afgifter til pensions-systemet for hele perioden. For at kunne blive fritaget for at betale afgifter forudsættes, at blanketten er **afleveret til de kinesiske myndigheder inden 6 måneder efter arbejdet er påbegyndt i Kina.**

Hvis blanketten bliver afleveret mere end 6 måneder efter, at lønmodtageren er begyndt at arbejde i Kina, bliver der først givet fritagelse for betaling af afgifter fra den følgende måned.

Det skyldes, at efter kinesiske regler vil der automatisk blive tilbageholdt sociale afgifter (hvis der ikke forligger en attest om fritagelse) fra det tidspunkt arbejde i Kina påbegyndes. Disse afgifter bliver efter 6 måneder indbetalt til den kinesiske pensionsfond, og tilbageførsel af afgifterne er herefter ikke muligt.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. januar 2015 – 31. december 2017.

Den 1. juli 2015 beder den ansatte Udbetaling Danmark om at få udstedt en attest DK-CN1 som dokumentation for, at dansk lovgivning finder anvendelse. Attesten, som dækker perioden 1. maj 2015 til 31. december 2017, bliver udstedt den 7. juli 2015, og den ansatte afleverer den til de kinesiske myndigheder den 11. juli 2017. Fritagelse for betaling af afgifter sker med virkning fra 1. august 2015.

De afgifter, som arbejdsgiver og den ansatte har indbetalt for de 7 første måneder, bliver overført til pensionsfonden.

De afgifter, der allerede er indbetalt for den periode, der er forløbet, kan søges tilbagebetalt, når lønmodtageren forlader Kina igen. Der er efter kinesisk lovgivning mulighed for at tilbagebetale den del af de betalte afgifter, som lønmodtageren selv har afholdt. Derimod er der ikke mulighed for tilbagebetaling af arbejdsgivers andel af afgiften.

Praktisk fremgangsmåde ved aftale

Administrativ aftale

Artikel 6

Ansøgningsprocedure efter artikel 8 i overenskomsten

1. Ansøgningsprocedure for undtagelser

a) Den ansatte og hans arbejdsgiver indgiver i fællesskab skriftligt en anmodning om undtagelse til den kompetente institution i den kontraherende stat, hvis lovgivning skal anvendes i henhold til anmodningen.

b) *The Ministry of Human Resources and Social Security* (Ministeriet for Menneskelige Ressourcer og Social Sikring) i Kina og Social-, Børne- og Integrationsministeriet i Danmark udpeges til i fællesskab at træffe afgørelse om undtagelserne efter artikel 8 i overenskomsten.

c) Den kompetente institution i førstnævnte kontraherende stat underretter ansøgeren om afgørelsen. Den kompetente institution i førstnævnte kontraherende stat udsteder en attest til den ansatte i henhold til den fælles afgørelse fra de to kompetente institutioner og forsyner den kompetente institution i den anden kontraherende stat med en kopi.

21. Det er i Danmark Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, der indgår aftaler med de kinesiske myndigheder om fravigelse af overenskomstens regler om lovvalg.

Ansøgning om fravigelse af reglerne i overenskomsten skal dog *indgives til Udbetaling Danmark*, hvis der søges om, at dansk lovgivning skal anvendes i stedet for kinesisk.

Udbetaling Danmark indstiller til ministeriet, der – såfremt det er enig i, at en aftale kan indgås – fremsender anmodning til de kinesiske myndigheder om samtykke.

Når accept fra Kina er modtaget, udsteder Udbetaling Danmark dokumentation for, at dansk lovgivning skal anvendes i den konkrete situation.

Fremgangsmåde ved forlængelse af udsendelse fra Kina

Administrativ aftale

Artikel 6

Ansøgningsprocedure efter artikel 8 i overenskomsten

1.

2. Ansøgningsprocedure for forlænget undtagelse

a) Ansøgning fra den person, der er nævnt i artikel 4, stk. 1, i overenskomsten, indgives til den kompetente institution i Kina tre måneder før udløbsdatoen for den foregående undtagelsesperiode. Forlængelsesperioden må ikke overstige 60 kalendermåneder.

b) Når den kompetente institution i Kina har verificeret ansøgningen, konsulterer den kompetente institution i Kina den kompetente institution i Danmark, og i fællesskab træffes beslutning om samtykke til at undtage ansøgeren fra de relevante sociale sikrings forpligtelser.

c) Den kompetente institution i Kina informerer ansøgeren om afgørelsen. Den kompetente institution i Kina udsteder en attest til ansøgeren i overensstemmelse med samtykket fra begge kompetente institutioner og forsyner den kompetente institution i Danmark med en kopi.

22. Hvis en kinesisk arbejdstager ønsker at forlænge den periode, hvorunder han/hun kan være under kinesisk lovgivning under arbejde i Danmark, skal ansøgning indgives til den kinesiske institution (Ministeriet for Menneskelige Ressourcer og Social Sikring) inden tre måneder fra udløbet af den oprindelige udsendelsesperiode.

Den kinesiske institution indhenter samtykke til forlængelse fra Udbetaling Danmark.

Herefter udsteder den kinesiske institution dokumentation – blanket CN-DK 1 – for forlængelsen og sender kopi heraf til Udbetaling Danmark.

Kapitel 4 – Forskellige bestemmelser – Ikrafttræden, revision og overgangsregler

Forbindelsesorganer

Overenskomsten

Artikel 9

Gennemførelsesbestemmelser

1.

2.

3. De kontraherende staters kompetente myndigheder udpeger forbindelsesorganer til brug for gennemførelsen af denne overenskomst:

a) med hensyn til Folkerepublikken Kina, the Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security (Afdelingen for internationalt samarbejde, Ministeriet for Menneskelige Ressourcer og Social Sikring);

b) med hensyn til Danmark, Udbetaling Danmark.

Administrativ aftale

Artikel 2

Forbindelsesorganer

De forbindelsesorganer, der er nævnt i artikel 9, stk. 3, i overenskomsten, skal lette kommunikation mellem de kompetente myndigheder i de kontraherende stater og varetager de opgaver, som fremgår af denne aftale. De bistår hinanden i anvendelsen af aftalen.

23. I overenskomsten er udpeget forbindelsesorganer for de to lande.

Forbindelsesorganerne er for Kinas vedkommende:

- Afdelingen for internationalt samarbejde, Ministeriet for Menneskelige Ressourcer og Social Sikring (Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security, MOHRSS), og

For Danmarks vedkommende:

- Udbetaling Danmark.

Forbindelsesorganerne har til opgave at være behjælpelig med gennemførelse af overenskomsten. Bistand ydes både til danske og kinesiske myndigheder, hvis det er nødvendigt.

Sprog ved kommunikation

Overenskomsten

Artikel 11

Sprog ved kommunikation og legalisering

1. Ved gennemførelsen af denne overenskomst kan de kontraherende staters kompetente myndigheder og institutioner kommunikere med hinanden på deres officielle sprog eller på engelsk.

2. Dokumenter kan ikke afvises af en kontraherende stats kompetente myndighed og institution alene med den begrundelse, at de er affattet på den anden kontraherende stats officielle sprog eller på engelsk.

24. Ministerier, institutioner og forbindelsesorganer i de to lande kan kommunikere direkte med hinanden om forhold under overenskomsten herunder især om enkeltafgørelser og beslutninger efter overenskomsten. De sprog, der kan anvendes, er dansk, kinesisk eller engelsk.

En henvendelse til danske institutioner omkring forhold under overenskomsten, som er affattet på kinesisk, skal derfor accepteres. Hvis det er nødvendigt, må den modtagende institution selv stå for udgifter til oversættelse.

Der er ikke noget krav om, at henvendelsen besvares på samme sprog. Svar til kinesiske myndigheder kan derfor være på dansk eller engelsk, selv om den oprindelige henvendelse er på kinesisk.

På tilsvarende måde skal dokumenter, der skal bruges ved behandling af en sag under overenskomsten, accepteres blot de er affattet på enten dansk, kinesisk eller engelsk. Også i denne situation må institutionen selv stå for nødvendige oversættelsesudgifter.

Som eksempel kan nævnes at en kontrakt udfærdiget på kinesisk om arbejdsvilkår under udsendelse fra Danmark til Kina skal accepteres og anvendes af Udbetaling Danmark under behandling af en sag om at forblive under dansk lovgivning under udsendelsen.

Varighed, revision og ophør

Overenskomsten

Artikel 14

Varighed og ophør

Denne overenskomst er indgået uden tidsbegrænsning og forbliver i kraft indtil den sidste dag i den tolvte måned efter den dato, hvor skriftlig meddelelse om dens ophør er givet fra den én kontraherende stat til den anden kontraherende stat.

Artikel 15

Revision

1. Denne overenskomst skal på anmodning fra én kontraherende stat være genstand for revision af de kontraherende stater.

2. Senest 10 år efter denne overenskomst er trådt i kraft, skal de kontraherende stater i fællesskab gennemgå, om overenskomsten bør ændres for at sikre den videst mulige sociale sikrings dækning for borgere i begge kontraherende stater, som er eller har været omfattet af de sociale sikringsordninger i begge kontraherende stater.

25. Overenskomsten er indgået uden tidsbegrænsning. Det vil sige, at den fortsætter med at gælde indtil en af parterne skriftligt opsiges den. Hvis overenskomsten opsiges af en af parterne, ophører den med at gælde 12 måneder efter opsigelsen.

Selv om overenskomsten ikke opsiges, kan hver af parterne bede om, at den tages op til revision på et hvilket som helst tidspunkt. Overenskomsten skal dog under alle omstændigheder revideres senest 10 år efter ikrafttræden, dvs. senest maj 2024. Til den tid skal bl.a. vurderes, om overenskomsten skal udbygges med yderligere dækning.

Ikrafttrædelse

Artikel 16

Ikrafttrædelse

Begge kontraherende stater skal underrette hinanden skriftligt om, at de har afsluttet de interne retlige procedurer, der er nødvendige for ikrafttrædelsen af denne overenskomst. Overenskomsten træder i kraft på den halvfemsindstyvende dag efter modtagelsen af den sidstnævnte meddelelse.

26. Overenskomsten træder i kraft den 14. maj 2014. Fra dette tidspunkt anvendes overenskomstens bestemmelser for situationer, der dækkes af bestemmelserne i den. Overenskomsten har ikke tilbagevirkende kraft og kan derfor ikke anvendes for perioder, der allerede er tilbagelagt før 14. maj 2014. Se punkt 27 om overgangsordninger.

Overgangsordninger

Administrativ aftale

Artikel 5

Ansøgningsprocedure efter artikel 4 i overenskomsten

1.

2.

3. Når den ansatte har arbejdet på kinesisk område forud for datoen for ikrafttrædelse af overenskomsten, indgives attesten til den kompetente institution i Kina indenfor 6 måneder fra datoen for ikrafttræden af overenskomsten. Undtagelse bevilges fra datoen for overenskomstens ikrafttrædelse. Når attesten indgives senere end 6 måneder efter datoen for overenskomstens ikrafttrædelse, bevilges undtagelse fra den måned, der følger efter den måned, hvori attesten er indgivet.

27. Der er ikke fastsat regler for, hvordan situationer, som er opstået inden overenskomstens ikrafttræden, skal håndteres efter overenskomsten.

Som udgangspunkt kan overenskomstens bestemmelser anvendes fra og med den 14. maj 2014. Fra denne dato gælder reglerne om, hvilket af de to landes pensionslovgivninger der skal anvendes, også for situationer, der allerede er indtrådt, på ikrafttrædelsestidspunktet. Det kan ikke udelukkes, at det vil medføre en ændring af lovvalget for enkelte personer, selv om der ikke sker ændringer i den pågældendes arbejdsforhold i øvrigt.

For så vidt angår reglerne om udstationering for personer, hvis udsendelsesperiode allerede er påbegyndt den 14. maj 2014, skal man være opmærksom på, at betingelserne for udsendelse fra Danmark til Kina under dansk lovgivning skal være opfyldt ved overenskomstens ikrafttræden. Det er ikke tilstrækkeligt, at betingelserne var opfyldt på det tidspunkt forud for ikrafttrædelsestidspunktet, hvor udsendelsen blev påbegyndt.

Det betyder, at foruden den almindelige regel om, at det skal være en virksomhed, der har hjemsted her i landet, der har ansat og udsendt den pågældende, skal også betingelserne om, at den udsendte skal have bopæl i Danmark, være opfyldt. Derudover må den forventede varigheden af beskæftigelsen i Kina ikke overstige tre år. I de tre år, indgår den del af beskæftigelsesperioden i Kina, der er tilbagelagt forud for ikrafttrædelse af overenskomsten.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. januar 2014 – 31. december 2014.

Han bevarer sin bopæl i Danmark, hvor hans ægtefælle og børn bor.

Den 1. juni 2014 søger han om dokumentation for at være under dansk lovgivning under arbejdet i Kina. Dokumentation udstedes med virkning fra 14. maj – 31. december 2014.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. januar 2014 – 31. december 2015.

Han flytter sin bopæl til Kina i løbet af januar 2014.

Den 1. juni 2014 søger han om dokumentation for at være under dansk lovgivning under arbejdet i Kina. Der gives afslag, da han ikke har bopæl i Danmark den 14. maj 2014 og derfor ikke opfylder betingelserne i overenskomsten.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. februar 2014 – 1. maj 2017.

Han bevarer sin bopæl i Danmark, hvor hans ægtefælle og børn bor.

Den 1. juni 2014 søger han om dokumentation for at være under dansk lovgivning under arbejdet i Kina i perioden 14. maj 2014 – 1. maj 2017. Der gives afslag, selv om den ansøgte periode er under tre år, fordi den forventede varighed af arbejdet i Kina overstiger tre år.

Når der er givet dokumentation for, at en person er under dansk lovgivning under arbejde i Kina, selv om arbejdsperioden er påbegyndt forinden overenskomstens ikrafttræden, skal dokumentation herfor indgives til de kinesiske myndigheder inden seks måneder efter ikrafttrædelsen.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. januar 2014 – 31. december 2014.

Han bevarer sin bopæl i Danmark, hvor hans ægtefælle og børn bor.

Den 1. juni 2014 søger han om dokumentation for at være under dansk lovgivning under arbejdet i Kina. Dokumentation udstedes med virkning fra 14. maj – 31. december 2014.

Dokumentationen bliver indleveret til de kinesiske myndigheder den 1. august 2014. Den pågældende bliver fritaget for betaling af afgifter til det kinesiske pensionssystem fra og med den 14. maj 201.

Hvis dokumentationen indgives senere end seks måneder efter overenskomsten er trådt i kraft, gives fritagelsen for betaling af kinesiske afgifter først med virkning fra den følgende måned. Se punkt 20 om afgifter, der indbetales til det kinesiske system.

Eksempel

En person bliver af sin danske arbejdsgiver sendt til Kina for at arbejde dér i perioden 1. januar 2014 – 31. december 2014.

Han bevarer sin bopæl i Danmark, hvor hans ægtefælle og børn bor.

Den 1. december 2014 indgiver han om dokumentation for at være under dansk lovgivning under arbejdet i Kina. Dokumentation bliver udstedt for perioden fra 14. maj – 31. december 2014. Fritagelse for betaling af kinesiske afgifter kan tidligst ske fra næstfølgende måned, dvs. januar 2015. Da arbejdsperioden er ophørt på dette tidspunkt, bliver han ikke fritaget for betalingen.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, den 6. juni 2014

P.M.V.
JESPER BRASK FISCHER

/ Dorte Bech Vizard