



Nyhedsbrev til kunder og samarbejdspartnere

Værdifuld viden om skat og moms

Nye regler om social sikring

Forordning 883/2004

Formålet med den nye forordning er at modernisere, forenkle og tydeliggøre de nugældende regler om koordination af social sikring inden for EU.

Med de nye regler **forsvinder blanket E101**, men den afløses af et nyt spørgeskema, som er tilgængeligt på pensionsstyrelsens hjemmeside.

Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz har endnu ikke tiltrådt de nye regler, hvorfor de hidtidige regler (forordning 1408) samt blanket E101 stadig finder anvendelse for disse lande.

Den nye forordning ændrer delvist regler for udsendte arbejdstagere, herunder især i forhold til arbejdstagere, som arbejder samtidig i to eller flere lande (skærpe).

Virkning fra 1. maj 2010.

Forordningen er med til at sikre, at personer, der flytter til et andet EU-land eller vælger at arbejde i et eller flere lande inden for EU, **ikke** mister deres sociale rettigheder. Disse regler er som udgangspunkt uændrede i forhold til hidtil gældende regler.

Hovedregelen er, at en arbejdstager er omfattet af reglerne om social sikring i det land, hvori arbejdet udføres.

- Udføres arbejdet i Danmark, omfattes lønmodtager af de danske regler om social sikring.
- Udføres arbejdet i udlandet, omfattes lønmodtager af det pågældende lands regler om social sikring.

For danske arbejdsgivere er det mest fordelagtigt, at lønmodtageren forbliver omfattet af reglerne om social sikring efter danske regler, idet bidraget til sociale ydelser som udgangspunkt er væsentlig lavere i Danmark end i udlandet. Det skyldes, at den danske arbejdsgiver alene skal betale ATP og arbejdsskadeforsikring til den danske sociale sikring, hvorimod det i udlandet kan være op til 32% af lønnen, der skal betales til social sikring.

Der gælder to **undtagelser** til hovedreglen:

- Udstationering/udsendelse og
- Arbejde i flere lande.

Reglerne er omtalt mere detaljeret nedenfor.

Overgangsregel – Godkendt E101 inden 1. maj 2010

Hvis en arbejdstager allerede har en godkendt E101 blanket, er den fortsat gyldig efter den 1. maj 2010, indtil den udløber. Er der ingen udløbsdato på blanketten, er den gyldig i 10 år fra den 1. maj 2010, forudsat der ikke sker væsentlige ændringer, fx ændringer i de lande man er beskæftiget i, ændringer i bopælslandet, at udstationeringen bliver afbrudt tidligere end forventet mv.

Hvis der skal søges om forlængelse af perioden eller søges for første gang efter den 1. maj 2010, skal man ikke anvende blanket E101, men i stedet det nye spørgeskema.

Udstationering/udsendelse (lempelse)

En lønmodtager, der udsendes for en arbejdsgiver til midlertidigt arbejde i et andet EU-land, kan under visse betingelser forblive under *udsenderlandets* sociale sikring.

For at være omfattet af denne undtagelse og dermed forblive under udsenderlandets sociale sikring, skal nedenstående betingelser være opfyldt.

1. Der **skal** være en ansættelsesaftale med den arbejdsgiver i Danmark, der udsender lønmodtageren
2. Der **skal** være tilknytning til arbejdsgiveren i udsendelsesperioden
3. I udsendelsesperioden **skal** lønmodtageren arbejde for den arbejdsgiver, der udsender lønmodtageren
4. Den udsendte lønmodtager skal inden udsendelsen være omfattet af dansk lovgivning (i **mindst 1 måned** forud for udsendelsen)
5. Hvis lønmodtageren er ansat med henblik på at blive udsendt, skal han være **dansk socialt sikret inden ansættelsen**
6. Arbejdsgiverens virksomhed skal normalt udøve sin aktivitet og beskæftigelse i Danmark
7. Den udsendende arbejdsgiver skal afholde udgifterne til lønnen i udsendelsesperioden

- Den forventede arbejdsperiode i udlandet må **ikke overstige 2 år**
- Lønmodtageren må ikke afløse en anden, hvis udsendelsesperiode er udløbet.

Er **alle** betingelser opfyldt, kan en lønmodtager udsendes i op til 2 år (24 måneder), underlagt reglerne om social sikring i dennes bopælsland.

Det skal fremhæves, at arbejdsgiver med de nye regler nu har mulighed for at udsende en medarbejder i op til 24 måneder, jf. pkt. 8 ovenfor, i modsætningen til kun 12 måneder, som hidtil har været grænsen.

Bemærk endvidere, at arbejdsgiver har mulighed for at udstationere en medarbejder i op til 24 måneder på dansk social sikring **indtil flere gange**, under forudsætning af, at medarbejderen efter hvert ophold **arbejder** i Danmark i **mindst 2 måneder** (der kan ikke afholdes ferie).¹

Ønsker arbejdsgiver at anvende ovenstående i forbindelse med udsendelse af en medarbejder, skal der ske udfyldelse af det "nye" spørgeskema, som Pensionsstyrelsen har udfærdiget.

Under udsendelsen skal der fortsat betales:

- ATP
- AM-bidrag (Fra 1. januar 2011 skal der betales AM-bidrag til Danmark, uanset om man er socialt sikret i arbejdslandet eller i Danmark. Det skyldes, at AM-bidraget fremover er uafhængigt af den sociale sikring og skal betragtes som en skat)
- Arbejdsskadeforsikring
- Arbejdsløshedsforsikring.

Det anbefales, at der søges konkret rådgivning herom.

Eksempel

En dansk arbejdsgiver sender en medarbejder til et andet EU-land. Medarbejderen skal midlertidigt arbejde i virksomhedens datterselskab, i forbindelse med indkøring af et nyt IT-system.

Medarbejderen opfylder alle ovenstående betingelser og kan i den forbindelse udsendes til datterselskabet i op til 24 måneder underlagt de danske regler om social sikring.

Udvidelsen af perioden er fordelagtigt for den danske arbejdsgiver, som dermed opretholder den lave sociale sikring i 24 måneder frem for de tidligere 12 måneder.

Social sikring i op til 3 år (uændret)

Hvis ovennævnte betingelser ikke kan opfyldes, eller perioden på udstationering udgør mere end 2 år, er det forsat muligt – som efter de nugældende regler – **under visse betingelser** at forblive under dansk social sikring i op til 3 år.

¹ Der skal rettes henvendelse til Sikringsstyrelsen, hver gang en medarbejder skal udsendes i op til 2 år. Derudover skal alle betingelserne for udsendelse være opfyldt.

Betingelserne herfor er følgende:

- Der skal foreligge en ansættelsesaftale med en dansk arbejdsgiver
- Udstationeringskontrakten må maksimalt være på 3 år
- Der skal være tilknytning til den danske arbejdsgiver i udstationeringsperioden
- Inden udsendelsen skal medarbejderen være omfattet af dansk social sikring
- Arbejdsgiver skal have betydelig aktivitet i Danmark.

En arbejdstager, der allerede er udstationeret, forsætter efter det hidtidige regelsæt og beholder den allerede godkendte E101 perioden ud. Der er med andre ord ikke krav om, at der skal søges en ny E101.

De nye regler gælder kun for nye udstationeringer, som påbegyndes efter 1. maj 2010, men giver **stadig** mulighed for at søge om at forblive under dansk social sikring i op til 3 år.

Arbejde i flere lande

En person, der arbejder i flere lande samtidig, er som udgangspunkt underlagt bopælslandets regler om social sikring. Hidtil har dette været gældende, uanset om arbejdet i udlandet har været i begrænset omfang.

Med de nye regler er der blevet indført et væsentlighedskrav, hvorfor det fremover er afgørende, hvor stor en procentdel arbejdstager udfører arbejde i bopælslandet.

Væsentlighedskravet (25%-reglen) gælder kun, hvis arbejdet i hjemlandet udføres for den samme arbejdsgiver som arbejdet i arbejdslandet.

En person, der arbejder i flere lande er omfattet af bopælslandets regler om social sikring, hvis:

- Han/hun udfører en væsentlig del (mere end 25%) af sin beskæftigelse på bopælslandets område.

En person, der arbejder i flere lande, er omfattet af reglerne om social sikring i arbejdsgiverens hjemland, hvis:

- Han/hun ikke udøver en væsentlig del (mindre end 25%) af sin beskæftigelse i bopælsmedlemsstaten.

Procentfordelingen skal skrives på det nye spørgeskema. Vurderingen af den procentvise fordeling skal foretages ud fra den **forventede situation i de næste 12 måneder**.

Ovenstående har dog kun betydning, hvis lønmodtagerens bopælsland og arbejdsgiverens hjemland ikke er identiske.

Eksempel

En dansk arbejdsgiver beskæftiger en medarbejder, som er grænsegænger. Medarbejderen bor i Tyskland og arbejder i Danmark. I løbet af året har medarbejderen nogle hjemmearbejdsdage fra sin udenlandske bopæl. Hjemmearbejdsdagene udgør 20% af lønnen/arbejdstiden, hvorfor lønmodtageren er omfattet af reglerne om social sikring i Danmark.

Eksempel

En dansk arbejdsgiver fra Sønderjylland, der driver vognmandsvirksomhed, beskæftiger en række chauffører med bopæl i Tyskland. Medarbejderen transporterer gods til Sydtysskland og det nordlige Holland. Medarbejderen opholder sig/kører 75% af arbejdstiden i bopælslandet.

Da medarbejderen opholder sig i bopælslandet over 25% af arbejdstiden, omfattes han af de tyske regler om social sikring. For den danske arbejdsgiver betyder det, at omkostningerne til social sikring bliver væsentlig dyrere, idet den danske arbejdsgiver skal betale de tyske sociale sikringsudgifter.

Hvis en lønmodtager arbejder i hjemlandet for en anden arbejdsgiver end hovedarbejdsgiver i arbejdslandet, bliver han dog fortsat socialt sikret i hjemlandet. Dette gælder, selvom arbejdet i hjemlandet udgør mindre end 25% af hans samlede beskæftigelse.

Mere om Øresundspendlere

Øresundspendlere har hidtil, med en godkendt blanket E101, haft mulighed for at arbejde **50%** af tiden fra deres bopæl i Sverige, uden at det medførte, at de blev underlagt reglerne om social sikring i Sverige.

Danmark og Sverige har i forbindelse med, at de nye regler² er trådt i kraft, indgået en aftale om, at **Øresundsaf-talen stadig gælder**. Den hidtidige blanket E101 skal dog erstattes af det nye spørgeskema og kræves godkendt.

Eksempel

En dansk arbejdsgiver beskæftiger en medarbejder med bopæl i Malmø. Hvis medarbejderen arbejder mellem 0 og 25% af tiden fra bopælen i Sverige, gælder det nye væsentlighedskrav, hvorfor medarbejderen bliver underlagt reglerne om social sikring efter danske regler.

Eksempel

En dansk arbejdsgiver beskæftiger en medarbejder med bopæl i Malmø. Medarbejderen arbejder mellem 25 og 50% af tiden fra sin bopæl i Sverige. Medarbejderen har et godkendt spørgeskema fra Pensionsstyrelsen og underlægges, jf. Øresundsaf-talen, de danske regler om social sikring, hvilket økonomisk er mest fordelagtigt for den danske arbejdsgiver.

Udfører medarbejderen mere end 50% af arbejdet fra dennes bopæl i Malmø, vil de svenske regler om social sikring finde anvendelse, hvilket set fra den danske arbejdsgivers synsvinkel ikke er fordelagtigt.

Afslutning

Blanket E101 afskaffes og erstattes af et lignende spørgeskema, som er tilgængeligt på Pensionsstyrelsens hjemmeside. Bemærk, at der sammen med spørgeskemaet **skal** vedlægges en kopi af ansættelseskontrakt eller udstationeringskontrakt.

² Forordning 883/04

Har du spørgsmål eller brug for rådgivning, er du altid velkommen til at kontakte skatteafdelingen eller din daglige revisor.