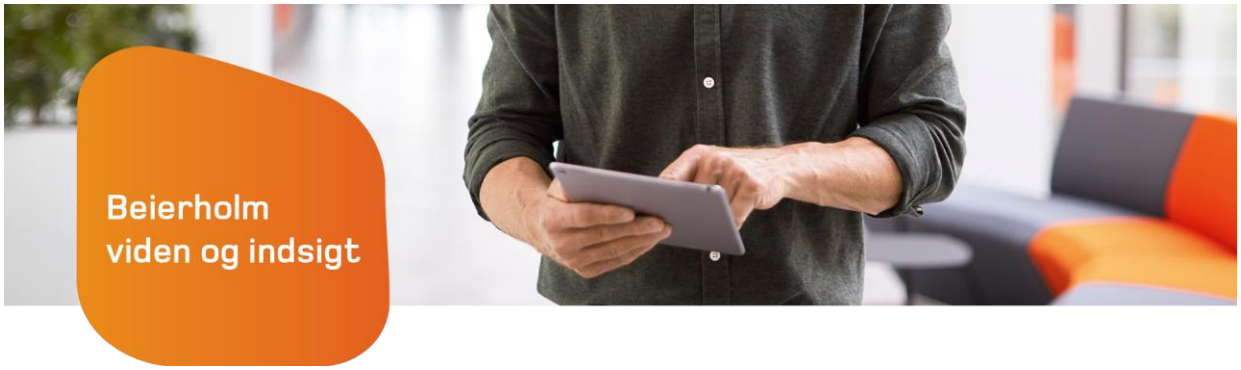


Kend de nye EU-regler om social sikring ved arbejde i udlandet

Nye EU-regler om social sikring: Her er, hvad virksomhederne skal være opmærksomme på.

EU har ændret reglerne for medarbejdere, der arbejder på tværs af landegrænser inden for EU/EØS eller i Schweiz. Ændringerne skærper kravene ved udstationering, men letter administrationen ved visse forretningsrejser og korte arbejdsophold. Her gennemgår vi, hvad der ændrer sig, og hvordan virksomheden kan forberede sig.

De hidtidige regler

Social sikring handler bl.a. om adgang til sundhedsydelser, pension og dagpenge, og om, hvor der skal betales sociale bidrag. Når en dansk virksomhed har medarbejdere, der arbejder i udlandet, eller medarbejdere, der er bosat i andre EU/EØS-lande eller Schweiz, skal reglerne om social sikring iagttages. Hovedreglen er, at medarbejderen er omfattet af social sikring i det land, hvor arbejdet udføres.

Ved arbejde i flere EU/EØS-lande eller Schweiz betyder det for danske virksomheder, at hvis en medarbejder bosat i udlandet udfører mindst 25 % af sit arbejde i hjemlandet, hæfter den danske virksomhed for betaling af social sikring (arbejdsgiverafgifter) i det pågældende land. Hvis en medarbejder bosat i Danmark er ansat f.eks. i en tysk virksomhed og udfører mindst 25 % af sit arbejde i Danmark, så skal den tyske virksomhed betale dansk social sikring for denne medarbejder.

Ved midlertidig udsendelse (udstationering) fra Danmark til et andet EU/EØS-land eller Schweiz kan dansk social sikring bevares i op til 24 måneder, hvis betingelserne er opfyldt.

Medarbejdere fra tredjelande

Der skal ansøges om en afgørelse om dansk social sikring for alle medarbejdere, der udsendes til eller arbejder i udlandet for en dansk virksomhed. For tredjelandsstatsborgere (ikke-EU-statsborgere), der bor i Danmark og udsendes til eller arbejder i et andet EU/EØS-land eller Schweiz, kan reglerne være skærpede, og det kræver en særskilt vurdering ud fra bl.a. medarbejderens rejsemønster, om vedkommende kan bevare dansk social sikring og få en dansk A1-attest.

En A1-attest dokumenterer, hvilket lands regler medarbejderen er omfattet af. Hidtil har virksomheden som udgangspunkt skullet søge om en afgørelse, også ved korte kundebesøg, møder og konferencer. Der har ikke været en generel undtagelse for korte rejser.

Ansøgningen bør indgives inden arbejdet i udlandet, men A1-attesten har kunnet udstedes med tilbagevirkende kraft. En sen ansøgning betyder derfor ikke i sig selv, at medarbejderen mister retten til dansk social sikring.

De nye regler

A1 skal søges før arbejdets start

Ved udstationering skal arbejdsgiveren underrette den relevante socialsikringsmyndighed og anmode om en A1-attest, inden arbejdet i det andet EU/EØS-land eller Schweiz begynder. Det bliver dermed et udtrykkeligt krav at håndtere ansøgningen på forhånd.

Attesten behøver ikke være udstedt inden arbejdets begyndelse. Hvis den ikke udstedes straks, skal myndigheden give en automatisk kvittering. Kvitteringen dokumenterer anmeldelsen, men er ikke en afgørelse om, hvilket lands regler der gælder.

Skærpede betingelser ved udstationering

Muligheden for at bevare dansk social sikring under en udstationering i op til 24 måneder videreføres. For medarbejdere, der ansættes med henblik på udsendelse, bliver det et krav, at de har været socialt sikret i det land, hvor arbejdsgiveren er etableret, i mindst tre måneder umiddelbart før ansættelsens begyndelse. Efter en samlet udstationering på 24 måneder kræves

som hovedregel mindst to måneders pause, før en ny udstationering til samme land efter disse regler.

Undtagelser

Forretningsrejser

Rejser til f.eks. møder, konferencer, seminarer eller modtagelse af undervisning undtages fra den nye pligt til forhåndsunderretning og A1-ansøgning. Undtagelsen omfatter ikke levering af varer eller tjenesteydelser. Et møde med en kunde kan derfor være undtaget, mens installation, reparation eller andet arbejde for kunden ikke omfattes af undtagelsen.

Helt korte arbejdsophold

En særskilt undtagelse gælder aktiviteter på højst tre sammenhængende arbejdsdage inden for en periode på 30 sammenhængende dage. Denne undtagelse gælder ikke bygge- og anlægsarbejde. Ved møder og konferencer gælder 3-dagesgrænsen ikke. Her kan virksomheden være fritaget for at søge A1, selv om rejsen varer længere end tre dage.

Undtagelserne ændrer ikke i sig selv, hvilket land medarbejderen er socialt sikret i. Virksomheden skal fortsat kunne dokumentere, at betingelserne for en undtagelse er opfyldt. Andre pligter, f.eks. lokal anmeldelse af udstationering og skatteforhold, vurderes særskilt.

Betydning for virksomheden

Der bliver færre ansøgninger ved visse møder og korte rejser, men større krav til planlægningen af egentlige arbejdsophold. Det afgørende bliver både rejsens formål, varighed og medarbejderens tidligere sociale sikring – ikke blot, at rejsen kaldes en forretningsrejse.

Hvis betingelserne for dansk social sikring ikke er opfyldt, kan virksomheden og medarbejderen blive omfattet af udenlandske bidragspligter. Det kan øge virksomhedens omkostninger væsentligt. En for sen anmeldelse kan desuden udløse sanktioner, men ændrer ikke i sig selv, hvilket lands regler der gælder.

Reglernes ikrafttræden

EU-forordningen træder i kraft 1. november 2026. De nye bestemmelser om blandt andet A1-attester, forhåndsanmeldelse og udstationering vil dog først gælde fra 1. november 2028. Virksomhederne får dermed tid til at tilpasse deres processer. Indtil ændringerne gælder, skal de hidtidige regler følges.

Har du spørgsmål?

Vi hjælper med at afklare, hvilket lands sociale sikring medarbejderen er omfattet af, vurdere behovet for A1 og udarbejde ansøgninger. Vi kan også gennemgå virksomhedens rejse- og udstationeringsprocedurer og vurdere, hvordan de nye regler påvirker konkrete medarbejdere og planlagte arbejdsophold.

Kontakt din daglige revisor eller Beierholms afdeling for Skat & Jura, hvis du ønsker hjælp til at få overblik over virksomhedens forpligtelser.



Mathura Kumar
Manager, personskat
Beierholm
E-mail: maku@beierholm.dk
Tel.: 96 34 79 61



Morten Petersen
Senior manager, personskat
Beierholm
E-mail: mop@beierholm.dk
Tel.: 39 16 63 01