

Vejledning

- om regler om indbetaling af ATP-bidrag, når et ansættelsesforhold har udenlandske elementer

Indhold

1. Indledning	4
2. Introduktion til internationale regler om social sikring	4
2.1. Oversigt over de internationale regler om social sikring	4
2.2. Kort om EU-reglerne om social sikring	5
2.3. Kort om reglerne i Nordisk konvention om social sikring	5
2.4. Kort om reglerne i aftaler (konventioner) om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området	5
3. Når lønmodtager er beskæftiget i Danmark for en udenlandsk virksomhed	6
3.1. Beskæftigelse i Danmark for en udenlandsk privat virksomhed	6
3.1.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring	6
3.1.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring	7
3.1.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz	7
3.1.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring	8
3.2. Beskæftigelse i Danmark for udenlandsk offentlig virksomhed	8
3.2.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring	8
3.2.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring	9
3.2.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz	9
3.2.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring	9
4. Når lønmodtager er beskæftiget i udlandet for en dansk virksomhed	9
4.1. Beskæftigelse i udlandet for en dansk privat virksomhed	9
4.1.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring	9
4.1.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring	11
4.1.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz	11
4.1.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring	11
4.2. Beskæftigelse i udlandet for en dansk offentlig virksomhed	13

4.2.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring	13
4.2.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring.....	13
4.2.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz	13
4.2.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler	14
5. Når lønmodtager er beskæftiget i flere lande på samme tid	14
5.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring	14
5.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring.....	15
5.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz.....	15
5.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler	15

1. Indledning

Denne vejledning er til arbejdsgivere og lønmodtagere, der skal tage stilling til, om der skal betales ATP-bidrag, når ansættelsesforholdet har udenlandske elementer, navnlig:

- når lønmodtager er beskæftiget i Danmark for en udenlandsk virksomhed, eller
- når lønmodtager er beskæftiget i udlandet for en dansk virksomhed, eller
- når lønmodtager er beskæftiget i flere lande

Hensigten med vejledningen er at give et overblik over de gældende regler pr. 1. januar 2016. Denne vejledning erstatter tidligere vejledninger på www.virk.dk/atp om ATP-bidrag for ansatte i udlandet eller ansatte fra udlandet, herunder ATP's "Tillægsvejledning for danske arbejdsgivere, der beskæftiger lønmodtagere i udlandet" fra oktober 2013.

Vejledningen angår *ikke* beskæftigelse i Grønland og på Færøerne. De specielle betingelser for medlemskab af ATP for beskæftigelse i disse lande er omtalt i "Tillægsvejledning for arbejdsgivere, der beskæftiger lønmodtagere i Grønland og på Færøerne.

På www.virk.dk/atp og www.borger.dk/atp findes information om de generelle betingelser for betaling af ATP-bidrag for lønmodtagere.

2. Introduktion til internationale regler om social sikring

2.1. Oversigt over de internationale regler om social sikring

ATP-lovgivningen er en del af dansk lovgivning om social sikring. Reglerne i ATP-lovgivningen gælder, medmindre andet følger af de internationale regler om social sikring.

Der findes både EU-regler og andre internationale regler om social sikring, der kan have betydning for, om der skal betales ATP-bidrag under et konkret beskæftigelsesforhold. Det drejer sig navnlig om følgende:

- EF-forordning 883/2004¹ (grundforordningen),
- EF-forordning 987/2009 (gennemførelsesforordningen)² og
- ændringer til disse i EU-forordning 465/2012³
- Nordisk konvention om social sikring⁴

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 Jf. BKI nr. 12 af 18. august 2014 om Bekendtgørelse af nordisk konvention af 12. juni 2012 med tilhørende administrativ aftale, som kan findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164155>

- Aftaler (konventioner) om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området.

2.2. Kort om EU-reglerne om social sikring

EU-reglerne koordinerer anvendelsen af lovgivning om social sikring for personer, der bevæger sig inden for EØS-området og Schweiz. Det er et grundlæggende princip i disse regler, at en person kun kan være omfattet af ét medlemslands lovgivning om social sikring ad gangen.

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 sociale ydelser, der er omfattet af grundforordningen. Desuden er der en række specifikke regler, der knytter sig til de enkelte ydelsestyper.

Gennemførelsesforordningen indeholder primært 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.

EU-reglerne gælder ikke beskæftigelse i Grønland eller på Færøerne.

2.3. Kort om reglerne i Nordisk konvention om social sikring

Nordisk konvention koordinerer anvendelsen af lovgivning om social sikring mellem de fem nordiske lande. Konventionen bygger på EU-reglernes principper og henviser i vid udstrækning til disse regler.

Nordisk konvention supplerer EU-reglerne om social sikring inden for de nordiske lande. Mellem de nordiske lande får nordisk konvention derfor kun betydning for personer, der ikke er omfattet af ovennævnte EU-regler, herunder statsborgere i et land uden for EØS-området eller Schweiz, som er bosat og arbejder i et nordisk land.

Nordisk konvention gælder – i modsætning til EU-reglerne – også for Færøerne og Grønland. Konventionen skal således anvendes i forholdet imellem på den ene side Grønland og Færøerne og på den anden side Island, Finland, Norge og Sverige. Derimod anvendes konventionen ikke til at regulere det indbyrdes forhold mellem Danmark, Grønland og Færøerne.

2.4. Kort om reglerne i aftaler (konventioner) om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området

Danmark har indgået aftaler (konventioner) om social sikring med en række lande uden for EØS-området.

Nogle af konventionerne gælder udelukkende for statsborgere i de to lande, som har indgået konventionen. Andre konventioner gælder statsborgere i alle lande.

En oversigt over de gældende konventioner om social sikring, som Danmark har indgået, samt vejledninger til forståelsen af indholdet af de enkelte konventioner findes her: <https://www.borger.dk/Sider/Social-sikring-konventioner-overenskomster.aspx?pageId=333f56b5-5ee5-4d96-8d02-f1b86100d54c>

3. Når lønmodtager er beskæftiget i Danmark for en udenlandsk virksomhed

3.1. Beskæftigelse i Danmark for en udenlandsk privat virksomhed

3.1.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring

Grundforordningen anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et EØS-land⁵, Schweiz eller er statsløs eller flygtning og
- lønmodtager er bosat i et EØS-land eller Schweiz, og
- arbejdsgiver er beliggende i et EØS-land eller Schweiz og
- lønmodtager er beskæftiget i et EØS-land eller Schweiz

Hovedreglen efter grundforordningen er, at lønmodtager er omfattet af reglerne om social sikring i det land, hvor lønmodtager arbejder⁶. ATP har kompetence til at træffe afgørelse efter denne hovedregel.

For en lønmodtager, der er beskæftiget i Danmark for en udenlandsk privat virksomhed er udgangspunktet derfor, at ATP-lovgivningen gælder i forhold til beskæftigelsen i Danmark. ATP-loven fastslår, at der skal betales ATP-bidrag for den lønmodtager, som virksomheden beskæftiger i Danmark⁷.

For ansatte på skibe er udgangspunktet efter grundforordningen, at lønmodtager er omfattet af lovgivningen om social sikring i det land, hvis flag skibet fører⁸. For en lønmodtager, der er beskæftiget på et skib, der fører dansk flag, er udgangspunktet derfor, at ATP-lovgivningen gælder. ATP har kompetencen til at træffe afgørelse om social sikring efter denne regel.

ATP-loven fastslår, at der skal betales ATP-bidrag for den lønmodtager, som virksomheden beskæftiger på danske skibe.⁹

Hvis der er tale om, at lønmodtager arbejder som flyvende personel (piloter, stewarder og stewardesser), er lønmodtager som udgangspunkt omfattet af regler om social sikring i det land, hvor personens hjemmebase er¹⁰. Hjemmebasen er det sted, hvor den pågældende normalt påbegynder og afslutter en tjenesteperiode, og hvor luftfartsselskabet under normale omstændigheder ikke er ansvarligt for indkvartering af det pågældende besætningsmedlem. Udbetaling Danmark, International Social Sikring, har kompetence til at træffe afgørelse efter denne regel.

⁵ Da statsborgere i Grønland og på Færøerne også er danske statsborgere, er de omfattet af forordningen på lige fod med andre danske statsborgere, når de befinder sig inden for forordningens geografiske anvendelsesområde.

⁶ Jf. artikel 11, stk. 3, litra a, i grundforordningen.

⁷ Jf. § 2, stk. 1, litra i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014. Lovbekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164210>

⁸ Jf. artikel 11, stk. 4, 1. pkt. i grundforordningen.

⁹ Jf. § 2, stk. 1, litra i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014. Lovbekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164210>

¹⁰ Jf. artikel 11, stk. 5 i grundforordningen.

Der gælder særlige regler i tilfælde, hvor den udenlandske arbejdsgiver har udsendt lønmodtager til at arbejde i Danmark¹¹. Disse regler indebærer, at lønmodtager – hvis visse betingelser er opfyldt – under udstationeringsperioden opretholder social sikring i det land, som lønmodtager udsendes fra.

Det er sikringsmyndigheden i hjemlandet, der træffer afgørelse om hvilket lands regler om social sikring, der gælder i henhold til grundforordningen i de tilfælde, hvor der er tale om udsendelse af en lønmodtager. Lønmodtager eller arbejdsgiver skal ansøge om at få afgjort, om lønmodtager kan opretholde sin sociale sikring i hjemlandet under udstationeringen i op til 2 år. Sikringsmyndigheden i udlandet udarbejder en attest A1, som dokumenterer, at den ansatte bevarer social sikring i sit hjemland under udstationeringen. ATP skal have kopi af denne attest fra lønmodtager eller arbejdsgiver, da attest A1 er dokumentation for, at den ansatte ikke er omfattet af danske regler om social sikring, herunder ATP-lovgivningen, under arbejdet i Danmark.

I særlige tilfælde kan den ansatte forblive under den udenlandske lovgivning om social sikring i en udsendelsesperiode, der er længere end 2 år, hvis der bliver indgået aftale mellem landenes myndigheder. Ansøgning om sådan en aftale indgives til sikringsmyndigheden i det land hvis lovgivning man ønsker at være omfattet af. I Danmark indgås sådanne aftaler af Beskæftigelsesministeriet, men ansøgning sendes til Udbetaling Danmark, International Social Sikring.

Bemærk, at ATP-lovgivningens særregler for udenlandske lønmodtagere¹² ikke skal anvendes i de tilfælde, der er omfattet af EU-forordningerne.

3.1.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring

Nordisk Konvention anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et land uden for EØS-området eller Schweiz¹³,
- lønmodtager har bopæl i et nordisk land (Danmark, Norge, Sverige, Finland eller Island) og
- lønmodtager er beskæftiget i et nordisk land og
- arbejdsgiver er beliggende i et nordisk land

Nordisk Konvention indebærer i disse tilfælde, at der gælder de samme regler som for lønmodtagere, der er omfattet af EU-forordningerne. Se ovenfor under afsnit 3.1.1.

3.1.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz

Når Danmark har indgået en konvention om social sikring med et andet land, kommer det an på indholdet af den konkrete konvention, om der skal betales ATP-bidrag eller ej for lønmodtager. ATP kan træffe afgørelse i henhold til hovedreglen i konventionerne.

Bemærk, at hvis konventionen ikke indeholder regler om lovvalg, så skal ansættelsesforholdet vurderes efter reglerne nedenfor under afsnit 3.1.4. Dette gælder fx konventionen om social sikring, som Danmark har indgået med Australien.

¹¹ Jf. artikel 12, stk. 1 i grundforordningen.

¹² §§ 6 og 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

¹³ Dette omfatter i dette tilfælde ikke flygtninge eller statsløse, idet disse er direkte omfattet af forordningerne.

3.1.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring

Hvis ansættelsesforholdet ikke er omfattet af internationale regler om social sikring, jf. ovenfor, er det udelukkende ATP-lovgivningen, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i Danmark. I dette tilfælde er det både ATP-loven og den tilhørende bekendtgørelses særregler om udenlandske statsborgere, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i Danmark.

Som hovedregel skal der betales ATP-bidrag for den lønmodtager, der er beskæftiget i Danmark¹⁴.

For udenlandske lønmodtagere skal der dog *ikke* betales ATP-bidrag, hvis beskæftigelsen i Danmark er kortvarig. Ved kortvarig beskæftigelse forstås beskæftigelse af højst 6 måneders varighed eller, hvis beskæftigelsen sker i uddannelsesøjemed, af højst 18 måneders varighed¹⁵.

På samme måde skal der *ikke* betales ATP-bidrag for udenlandske statsborgere, der er beskæftiget kortvarigt på et dansk skib i indenrigsfart¹⁶. For så vidt angår udenlandske statsborgere, der er beskæftiget på et dansk skib i udenrigsfart, henviser vi til afsnit 4.1.4. nedenfor.

3.2. Beskæftigelse i Danmark for udenlandsk offentlig virksomhed

3.2.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring

Grundforordningen anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et EØS-land¹⁷, Schweiz eller er statsløs eller flygtning og
- lønmodtager er bosat i et EØS-land eller Schweiz, og
- arbejdsgiver er beliggende i et EØS-land eller Schweiz og
- lønmodtager er beskæftiget i et EØS-land eller Schweiz

Hovedreglen efter grundforordningen er, at tjenestemænd og dermed ligestillede¹⁸ er omfattet af reglerne om social sikring i det land, i hvis forvaltning de er ansat¹⁹. ATP kan tage stilling til social sikring for så vidt angår ansatte udelukkende ved danske forvaltninger mv.

For en lønmodtager, der er beskæftiget som tjenestemand eller dermed ligestillet i Danmark for en udenlandsk arbejdsgiver er udgangspunktet derfor, at ATP-lovgivningen ikke gælder i forhold til beskæftigelsen i Danmark. I stedet skal arbejdsgiveren betale til den sociale sikring efter de regler, der gælder i det land, hvor arbejdsgiveren er beliggende.

¹⁴ Jf. § 2, stk. 1, litra i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014. Lovbekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164210>

¹⁵ Jf. § 6, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

¹⁶ Jf. § 6, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

¹⁷ Da statsborgere i Grønland og på Færøerne også er danske statsborgere, er de omfattet af forordningen på lige fod med andre danske statsborgere, når de befinder sig inden for forordningens geografiske anvendelsesområde.

¹⁸ I Danmark er alle offentligt ansatte omfattet af denne regel. Det er op til hvert enkelt medlemsland at tage stilling til, hvem der anses for tjenestemænd som nævnt i grundforordningen.

¹⁹ Jf. artikel 11, stk. 3, litra b, i grundforordningen.

Det er sikringsmyndigheden i det land, hvor forvaltningen er beliggende, der træffer afgørelse om personen opfylder betingelsen om at være omfattet af denne regel. Lønmodtager eller arbejdsgiver skal ansøge om at få afgjort, om lønmodtager kan opretholde sin sociale sikring i hjemlandet. Sikringsmyndigheden i udlandet udarbejder en attest A1, som dokumenterer, at den ansatte bevarer social sikring i sit hjemland under arbejde i andre lande efter denne særregel. ATP skal have kopi af denne attest fra lønmodtager eller arbejdsgiver, da attest A1 er dokumentation for, at den ansatte ikke er omfattet af danske regler om social sikring, herunder ATP-lovgivningen, under arbejdet i Danmark.

Bemærk, at ATP-bekendtgørelsens særregler for udenlandske lønmodtagere²⁰ ikke skal anvendes i de tilfælde, der er omfattet af EU-forordningerne.

3.2.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring

Her gælder de samme regler, som ved beskæftigelse i Danmark for en udenlandsk privat arbejdsgiver. Se derfor omtalen under afsnit 3.1.2. ovenfor.

3.2.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz

Når Danmark har indgået en konvention om social sikring med et andet land, kommer det an på indholdet af den konkrete konvention, om der skal betales ATP-bidrag eller ej for lønmodtager. ATP kan træffe afgørelse i henhold til hovedreglen i konventionerne.

Bemærk, at hvis konventionen ikke indeholder regler om lovvalg om social sikring, så skal ansættelsesforholdet vurderes efter reglerne nedenfor under afsnit 3.2.4. Dette gælder fx konventionen om social sikring, som Danmark har indgået med Australien.

3.2.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring

Her gælder de samme regler, som ved beskæftigelse i Danmark for en udenlandsk privat arbejdsgiver. Se derfor omtalen under afsnit 3.1.4. ovenfor.

4. Når lønmodtager er beskæftiget i udlandet for en dansk virksomhed

4.1. Beskæftigelse i udlandet for en dansk privat virksomhed

4.1.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring

Grundforordningen anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et EØS-land²¹, Schweiz eller er statsløs eller flygtning og
- lønmodtager er bosat i et EØS-land eller Schweiz, og
- arbejdsgiver er beliggende i et EØS-land eller Schweiz og
- lønmodtager er beskæftiget i et EØS-land eller Schweiz

²⁰ §§ 6 og 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

²¹ Da statsborgere i Grønland og på Færøerne også er danske statsborgere, er de omfattet af forordningen på lige fod med andre danske statsborgere, når de befinder sig inden for forordningens geografiske anvendelsesområde.

Hovedreglen efter grundforordningen er, at lønmodtager er omfattet af reglerne om social sikring i det land, hvor lønmodtager arbejder²². Det er sikringsmyndigheden i beskæftigelseslandet, der har kompetencen til at træffe afgørelse efter forordningens hovedregel.

For en lønmodtager, der er beskæftiget i udlandet for en dansk privat virksomhed er udgangspunktet derfor, at ATP-lovgivningen *ikke* gælder i forhold til beskæftigelsen i udlandet. I stedet skal den danske private arbejdsgiver betale til den sociale sikring efter de regler, der gælder i det land, hvor lønmodtager er beskæftiget.

Der gælder særlige regler i tilfælde, hvor den danske arbejdsgiver har udsendt lønmodtager til at arbejde i udlandet²³. Disse regler fastslår, at lønmodtager – hvis en række af betingelser er opfyldt – opretholder retten til at være omfattet af social sikring i det land, som lønmodtager udsendes fra, dvs. i dette tilfælde dansk social sikring.

Det er Udbetaling Danmark, International Social Sikring, der træffer afgørelse i henhold til grundforordningen i de tilfælde, hvor der er tale om, at en dansk arbejdsgiver udsender en lønmodtager i højst 2 år til et andet EØS-land eller Schweiz. Lønmodtager eller arbejdsgiver skal ansøge denne myndighed om at få afgjort, om den ansatte stadig er omfattet af de danske regler under udstationeringsperioden. Udbetaling Danmark, International Social Sikring udarbejder en attest A1, som dokumenterer, at den ansatte bevarer social sikring i Danmark under udstationeringen.

I særlige tilfælde kan den ansatte forblive under dansk lovgivning om social sikring i en udsendelsesperiode på op til tre år, hvis der bliver indgået aftale mellem landenes myndigheder. I Danmark indgås sådanne aftaler af Beskæftigelsesministeriet, men ansøgning sendes til Udbetaling Danmark, International Social Sikring.

For ansatte på skibe gælder særlige regler. Når lønmodtager arbejder på et skib, der fører et udenlandsk flag (dvs. fører flag fra et andet EØS-land end Danmark), bor i Danmark og arbejder ombord på skibet for en dansk arbejdsgiver er det Udbetaling Danmark, International Social Sikring, som afgør, om den ansatte er omfattet af dansk lovgivning om social sikring. I de situationer, hvor lønmodtager bor uden for Danmark og/eller arbejdsgiver har hjemsted uden for Danmark, er lønmodtager omfattet af social sikring i det land hvis flag skibet fører.

For så vidt angår arbejde på et skib, der fører dansk flag, henviser vi til afsnit 3.1.1. ovenfor.

Hvis der er tale om, at lønmodtager arbejder som flyvende personel (piloter, stewarder og stewardesser) i udlandet for en dansk arbejdsgiver, er lønmodtager omfattet af regler om social sikring i det land, hvor personens hjemmebase er²⁴. Hjemmebasen er det sted, hvor den pågældende normalt påbegynder og afslutter en tjenesteperiode, og hvor luftfartsselskabet under normale omstændigheder ikke er ansvarligt for indkvartering af det pågældende besætningsmedlem. Ved hjemmebase i Danmark er det Udbetaling Danmark, International Social Sikring, der har kompetence til at træffe afgørelse efter denne regel. Ved hjemmebase i et andet land, er det sikringsmyndigheder i det land, hvor hjemmebase er beliggende, der kan træffe afgørelse herom.

Bemærk, at ATP-bekendtgørelsens særregler for udenlandske lønmodtagere²⁵ *ikke* skal anvendes i de tilfælde, der er omfattet af EU-forordningerne.

²² Jf. artikel 11, stk. 3, litra a, i grundforordningen.

²³ Jf. artikel 12, stk. 1 i grundforordningen.

²⁴ Jf. artikel 11, stk. 5 i grundforordningen.

²⁵ §§ 6 og 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

4.1.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring

Nordisk Konvention anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et land uden for EØS-området eller Schweiz²⁶,
- lønmodtager har bopæl i et nordisk land (Danmark, Norge, Sverige, Finland eller Island) og
- lønmodtager er beskæftiget i et nordisk land og
- arbejdsgiver er beliggende i et nordisk land

Nordisk Konvention indebærer i disse tilfælde, at der gælder de samme regler som for lønmodtagere, der er omfattet af EU-forordningerne. Se ovenfor under afsnit 4.1.1.

4.1.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz

Når Danmark har indgået en konvention om social sikring med et andet land, kommer det an på indholdet af den konkrete konvention, om der skal betales ATP-bidrag eller ej for lønmodtager. ATP kan træffe afgørelse i henhold til hovedreglen i konventionerne.

Bemærk, at hvis konventionen ikke indeholder regler om lovvalg, så skal ansættelsesforholdet vurderes efter reglerne nedenfor under afsnit 4.1.4. Dette gælder fx konventionen om social sikring, som Danmark har indgået med Australien.

4.1.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler om social sikring

Hvis ansættelsesforholdet ikke er omfattet af internationale regler, jf. ovenfor, er det udelukkende ATP-lovgivningen, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i udlandet. Det betyder, at det er ATP-loven og bekendtgørelsens særregler om udenlandske statsborgere, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i udlandet. ATP har kompetence til at træffe disse afgørelser.

I disse tilfælde skal der som hovedregel *ikke* betales ATP-bidrag for den lønmodtager, der er beskæftiget i udlandet²⁷.

Hovedreglen gælder ikke i tilfælde af, at den danske virksomhed udsender lønmodtager til at arbejde i et andet land²⁸. Ved udstationering er udgangspunktet, at den danske virksomhed skal betale ATP-bidrag for lønmodtager under dennes udstationeringsperiode i udlandet. Reglen om pligt til at betale ATP-bidrag, når arbejdsgiver udsender til arbejde i udlandet gælder, uanset hvor længe lønmodtager er udsendt, og uanset om der er tale om danske eller udenlandske lønmodtagere.

I ATP's praksis fortolkes udsendelsesbegrebet i ATP-lovgivningen ved brug af de samme principper, der anvendes ved fortolkning af "udsendelse" i henhold til grundforordningen. Der anses derfor at foreligge udsendelse i ATP-lovens forstand, når:

²⁶ Dette omfatter i dette tilfælde ikke flygtninge eller statsløse, idet disse er direkte omfattet af forordningerne.

²⁷ Jf. § 2, stk. 1, litra a, modsætningsvist, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014. Lovbekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164210>

²⁸ Jf. § 2, stk. 1, litra a, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014. Lovbekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164210>

en person, der har lønnet beskæftigelse i Danmark for en arbejdsgiver, som normalt udfører sin virksomhed i Danmark, udsendes af denne arbejdsgiver til et andet land for dér at udføre et arbejde for hans regning. Ved sidstnævnte forstås, at der under hele udstationeringsperioden skal eksistere en arbejdsretlig tilknytning mellem den udstationerende arbejdsgiver og den udstationerede arbejdstager.

Princippet for, hvornår der er tale om en arbejdsretlig tilknytning mellem den udstationerende virksomhed og den udstationerede arbejdstager, er følgende:

- ansvar for ansættelsen
- det skal tydeligt fremgå, at kontrakten var og fortsat er gældende i hele udstationeringsperioden 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 udstationerende virksomhed, der har beføjelse til at opsiges ansættelseskontrakten (afskedigelse)
- den udstationerende virksomhed skal bevare beføjelsen til at fastlægge "arten" af det arbejde, den udstationerede arbejdstager skal udføre. Hermed menes ikke en fastlæggelse af detaljerne vedrørende den type arbejde, der skal udføres, men en mere generel fastlæggelse af, hvilket slutprodukt arbejdet eller tjenesteydelsen skal resultere i
- forpligtelsen til at aflønne arbejdstageren påhviler fortsat den virksomhed, der har indgået ansættelseskontrakten. Dette berører ikke eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i udsenderstaten og virksomheden i beskæftigelsesstaten vedrørende udbetaling af arbejdstagerens løn
- den udstationerende virksomhed bevarer sin beføjelse til at pålægge arbejdstageren disciplinære sanktioner.

Det er en betingelse for at være omfattet af reglerne om udsendelse, at lønmodtager inden udsendelsen er omfattet af dansk lovgivning om social sikring. ATP anser betingelsen om forudgående dansk social sikring for opfyldt, hvis lønmodtager i den forudgående periode

- har boet i Danmark, eller
- har arbejdet i Danmark, eller
- har en afgørelse om dansk lovvalg i henhold til Forordning 883/2004 eller i henhold til en bilateral konvention om social sikring.

Betingelsen om forudgående dansk social sikring er ikke opfyldt, hvis lønmodtager blot har fået indbetalt ATP-bidrag i en forudgående udsendelsesperiode, når udsendelsen udelukkende er reguleret af ATP-lovgivningens regler.

I forhold til udenlandske statsborgere, der er beskæftiget på et dansk skib i udenrigsfart, gælder det, at der skal betales ATP-bidrag, hvis lønmodtager ved forhyringen er omfattet af dansk lovgivning om social sikring²⁹. For så vidt angår ATP-bidrag for udenlandske statsborgere, der er beskæftiget kortvarigt på et dansk skib i indenrigsfart, henviser vi til afsnit 3.1.4. ovenfor.

²⁹ Jf. § 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

4.2. Beskæftigelse i udlandet for en dansk offentlig virksomhed

4.2.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring

Grundforordningen anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et EØS-land³⁰, Schweiz eller er statsløs eller flygtning og
- lønmodtager er bosat i et EØS-land eller Schweiz, og
- arbejdsgiver er beliggende i et EØS-land eller Schweiz, og
- lønmodtager er beskæftiget i et EØS-land eller Schweiz

Hovedreglen efter grundforordningen er, at tjenestemænd og dermed ligestillede³¹ er omfattet af reglerne om social sikring i det land, i hvis forvaltning de er ansat³². ATP kan tage stilling til social sikring for så vidt angår ansatte udelukkende ved danske forvaltninger mv.

Det er sikringsmyndigheden i det land, hvor forvaltningen er beliggende, der træffer afgørelse om, hvorvidt personen opfylder betingelsen om at være omfattet af denne regel. Lønmodtager eller arbejdsgiver skal ansøge om at få afgjort, om lønmodtager kan opretholde sin sociale sikring i hjemlandet. Sikringsmyndigheden i udlandet udarbejder en attest A1, som dokumenterer, at den ansatte bevarer social sikring i sit hjemland under arbejde i andre lande efter denne særregel. ATP skal have kopi af denne attest fra lønmodtager eller arbejdsgiver, da attest A1 er dokumentation for, at den ansatte ikke er omfattet af danske regler om social sikring, herunder ATP-lovgivningen, under arbejdet i Danmark.

Bemærk, at ATP-lovgivningens særregler for udenlandske lønmodtagere³³ *ikke* skal anvendes i de tilfælde, der er omfattet af EU-forordningerne.

4.2.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring

Her gælder de samme regler, som ved beskæftigelse i udlandet for en dansk privat arbejdsgiver. Se derfor omtalen under afsnit 4.1.2. ovenfor.

4.2.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz

Når Danmark har indgået en konvention om social sikring med et andet land, kommer det an på indholdet af den konkrete konvention, om der skal betales ATP-bidrag eller ej for lønmodtager. ATP kan træffe afgørelse i henhold til hovedreglen i konventionerne.

Bemærk, at hvis konventionen ikke indeholder regler om lovvalg, så skal du vurdere ansættelsesforholdet efter reglerne nedenfor under afsnit 4.2.4. Dette gælder fx konventionen om social sikring, som Danmark har indgået med Australien.

³⁰ Da statsborgere i Grønland og på Færøerne også er danske statsborgere, er de omfattet af forordningen på lige fod med andre danske statsborgere, når de befinder sig inden for forordningens geografiske anvendelsesområde.

³¹ I Danmark er alle offentligt ansatte omfattet af denne regel. Det er op til hvert enkelt medlemsland at tage stilling til, hvem der anses for tjenestemænd som nævnt i grundforordningen.

³² Jf. artikel 11, stk. 3, litra b, i grundforordningen.

³³ §§ 6 og 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

4.2.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler

Her gælder de samme regler, som ved beskæftigelse i udlandet for en dansk privat arbejdsgiver. Se derfor omtalen under afsnit 4.1.4. ovenfor.

5. Når lønmodtager er beskæftiget i flere lande på samme tid

5.1. Når lønmodtager er omfattet af EU-forordningerne om social sikring

Grundforordningen anvendes i disse tilfælde, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et EØS-land³⁴, Schweiz eller er statsløs eller flygtning og
- lønmodtager er bosat i et EØS-land eller Schweiz, og
- lønmodtager normalt er beskæftiget i to eller flere lande inden for EØS-området eller Schweiz

Som noget særligt antages det ved beskæftigelse i flere lande, at reglerne i grundforordningen også gælder for ansættelsesforholdet, selvom arbejdsgiver har hjemsted uden for EØS-området³⁵.

Reglerne om beskæftigelse i flere lande anvendes fx i forhold til lønmodtagere, der er beskæftiget ved international transport, som f.eks. eksportchauffører. Vær opmærksom på, at beskæftigelse i flere lande også kan være tilfældet ved tilbagevendende tjenesterejser i udlandet.

Bemærk, at grundforordningen indeholder særlige regler for flyvende personale, som derfor *ikke* er omfattet af forordningens regler om beskæftigelse i flere lande. Reglerne for flyvende personale er nævnt i afsnittene ovenfor om tilfælde, hvor lønmodtager er omfattet af forordningernes regler.

Det er sikringsmyndigheden i lønmodtagers bopælsland, der afgør, hvilket lands regler om social sikring, der skal anvendes i forhold til beskæftigelsen i EØS-landene³⁶. I tilfælde, hvor lønmodtager har bopæl i Danmark, er det således Udbetaling Danmark, International Social Sikring, der træffer afgørelse om lovvalget.

En person, der udøver beskæftigelse i to eller flere lande, skal underrette bopælslandets institution herom. Arbejdsgiveren har ingen forpligtelse til at underrette myndighederne, da det påhviler den ansatte selv³⁷. Det skal dog samtidig bemærkes, at arbejdsgiveren er forpligtet til at rette sig efter det lands regler om social sikring, som finder anvendelse, selv om lønmodtager ikke har underrettet myndigheder i bopælslandet om sin arbejdssituation. Dette gælder også selv om de pågældende perioder ligger tilbage i tiden.

Hvis der er truffet afgørelse om, at det er dansk social sikring, der gælder for en lønmodtager med beskæftigelse i flere EØS-lande, skal der betales ATP-bidrag for beskæftigelsen i alle de pågældende lande. Det skyldes, at beskæftigelse i et andet EØS-land i denne situation skal sidestilles med beskæftigelse i Danmark³⁸.

³⁴ Da statsborgere i Grønland og på Færøerne også er danske statsborgere, er de omfattet af forordningen på lige fod med andre danske statsborgere, når de befinder sig inden for forordningens geografiske anvendelsesområde.

³⁵ Dette følger af artikel 14, stk. 11 i gennemførelsesforordningen

³⁶ Reglerne om beskæftigelse i flere lande fremgår af artikel 13 i grundforordningen.

³⁷ Dette følger af artikel 16, stk. 1 og 2 i gennemførelsesforordningen.

³⁸ Jf. artikel 13, stk. 5 i grundforordningen.

Bemærk, at ATP-bekendtgørelsens særregler for udenlandske lønmodtagere³⁹ *ikke* skal anvendes i de tilfælde, der er omfattet af EU-forordningerne.

Hvis lønmodtager – udover beskæftigelsen i flere EØS-lande – også er beskæftiget udenfor for EØS-området, er det vigtigt at huske, at der tages særskilt stilling til, om der skal betales ATP-bidrag for beskæftigelsen i hver enkelt land, der er beliggende uden for EØS-området.

5.2. Når lønmodtager er omfattet af Nordisk Konvention om social sikring

Nordisk Konvention anvendes, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtager er statsborger i et land uden for EØS-området eller Schweiz⁴⁰,
- lønmodtager har bopæl i et nordisk land (Danmark, Norge, Sverige, Finland eller Island) og
- lønmodtager er beskæftiget i et nordisk land og
- arbejdsgiver er beliggende i et nordisk land

Nordisk Konvention indebærer i disse tilfælde, at der gælder de samme regler som for lønmodtagere, der er omfattet af EU-forordningerne.

5.3. Når lønmodtager er omfattet af regler i en konvention om social sikring, som Danmark har indgået med et andet land uden for EØS-området eller Schweiz

Når Danmark har indgået en konvention om social sikring med et andet land, kommer det an på indholdet af den konkrete konvention, om der skal betales ATP-bidrag eller ej for lønmodtager.

Hvis lønmodtager normalt er beskæftiget i flere lande, som Danmark har indgået konvention med, må der tages stilling til beskæftigelsen i hvert enkelt land for sig. Det skyldes, at der i den situation – i modsætning til efter EU-reglerne – ikke kan ske en koordinering af lønmodtagers sociale sikring.

Bemærk, at hvis konventionen ikke indeholder regler om lovvalg, så skal ansættelsesforholdet vurderes efter reglerne nedenfor under afsnit 5.4. Dette gælder fx konventionen om social sikring, som Danmark har indgået med Australien.

5.4. Når lønmodtager ikke er omfattet af internationale regler

Hvis ansættelsesforholdet ikke er omfattet af internationale regler, jf. ovenfor, er det udelukkende ATP-lovgivningen, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i udlandet. Det betyder, at det er ATP-loven og bekendtgørelsens særregler om udenlandske statsborgere, der er afgørende for, om der skal betales ATP-bidrag under beskæftigelsen i udlandet. ATP har kompetence til at træffe disse afgørelser.

³⁹ §§ 6 og 7 i bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Bekendtgørelsen findes her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175906>

⁴⁰ Dette omfatter i dette tilfælde ikke flygtninge eller statsløse, idet disse er direkte omfattet af forordningerne.

ATP-lovgivningen indeholder ikke særregler om den situation, hvor en lønmodtager normalt er beskæftiget i flere lande. I den situation kan der – i modsætning til efter EU-reglerne – ikke kan ske en koordinering af lønmodtagers sociale sikring. Derfor må der tages stilling til beskæftigelsen i forhold til hvert enkelt land for sig på grundlag af ATP-lovgivningens regler. Vi henviser derfor til reglerne under afsnit 4.1.4. ovenfor.

ATP

August 2016