

ARBEJDE I UDLANDET 2011 – Generelle forhold

Indhold:

1. Social sikring
2. Sygeforsikring
3. Arbejdsskadeforsikring
4. Forsikringer i øvrigt
5. Arbejdsløshedsforsikring
6. Sociale pensioner og ATP
7. Pensionsopsparring
8. Feriepenge
9. Løngaranti
10. Skattemæssige forhold og rådgivning herom
11. Opholds- og arbejdstilladelse - visum og pas
12. Vaccinationer og malariaforebyggende tabletter
13. Kørekort
14. Flytning af folkeregisteradresse
15. Dansk stemmeret

1. Social sikring

Under arbejdet i udlandet gælder forskellige regler for social sikring, afhængigt af hvilket land du arbejder i. Det er også afgørende, om du er *udstationeret* eller *udlandsansat* og hvor lang tid du arbejder i det pågældende land. I visse tilfælde er du omfattet af de danske regler, i andre tilfælde af de udenlandske. Det følgende er kun en overfladisk gennemgang af reglerne, og vi anbefaler, at du skaffer dig detaljerede oplysninger om forholdene i relation til netop det land, hvor du skal arbejde.

Ved *udstationering* fra en dansk arbejdsgiver til et *EØS/EU-land* har du mulighed for at bevare den danske sikringsordning, da der er indgået en særlig aftale om social sikring mellem landene i EØS/EU. Betingelserne for at du fortsat kan være omfattet af de danske sikringsordninger er, *at* den danske arbejdsgiver, der udsender dig, også betaler din løn, *at* du som udsendt forinden var omfattet af de danske sikringsordninger, og *at* du som udstationeret - hvis udstationeringen varer mindre end ét år - ikke afløser en anden udstationeret. Hvis du opfylder disse 3 betingelser, kan du som regel regne med at være omfattet af de danske sociale sikringsordninger i op til 3 år.

De danske sociale sikringsordninger, der er omfattet af EØS/EU-reglerne, er arbejdsløshedsforsikring, arbejdsskadeforsikring, børnefamilieydelse og børnetilskud, dagpenge ved sygdom og dagpenge ved barsel/adoption, sociale pensioner, sygesikring og tillægspension (ATP).

Hvis du som *udstationeret* til et EØS/EU-land ikke forbliver omfattet af de danske sikringsordninger, eller hvis du *udlandsansættes* i et EØS/EU-land, bliver du omfattet af sikringsordningerne i det pågældende EØS/EU-land på linie med landets egne borgere.

Danmark har indgået konventioner med Australien Canada, Chile, Indien Israel, Kroatien, Makedonien, Marokko, New Zealand, Pakistan, Quebec, Schweiz Tyrkiet og USA. Konventionerne giver *udstationerede* i de pågældende lande mulighed for at forblive omfattet af nogle af de danske sociale sikringsordninger.

I det øvrige udland er hovedreglen, at du uanset om du er udstationeret eller udlandsansat ikke længere er omfattet af de danske sociale sikringsordninger. Hvorvidt du har et socialt sikkerhedsnet under dig og om du har det straks fra ankomsten, eller om der er knyttet ventetidsregler til ikrafttrædelsen, afhænger derfor helt af det pågældende lands regler om social sikring.

I mange lande er de sociale forsikringsordninger tilknyttet arbejdsmarkedet, sådan at både ansatte og virksomheder betaler til ordningen. De ansatte bidrager direkte via et fradrag i lønnen. I andre lande er forsikringssystemet bopælsbaseret som i Danmark.

Disse bidrag kan være ganske store, så prøv om du kan opnå, at der i lønnen kompenseres for eventuelle arbejdstagerbidrag til social sikring.

Vær også opmærksom på, at dækningsgraden kan være meget forskellig i de enkelte lande. I nogle lande, hvor de sociale sikringsordninger er tilknyttet arbejdsmarkedet, er der f.eks. ingen tvungen social sikring, hvis din indtægt overstiger et vist beløb; da skal du ansøge om at blive optaget i landets forsikringsordning og selv betale hele bidraget.

Du kan få yderligere oplysninger hos Sikringsstyrelsen/Pensionsstyrelsen, Landemærket 11, 1119 København K, tlf. 33 95 50 00, fax. 33 91 56 54, www.sist.dk.

2. Sygeforsikring

Ligesom i det foregående afsnit om social sikring gælder det også her, at oplysningerne ikke er udtømmende. Du bør derfor selv skaffe præcise oplysninger om reglerne i opholdslandet og især sikre dig, at du og din husstand har ret til sygehjælp både dér og i Danmark.

Ved *udstationering* til et af *EØS-landene* i op til ét år har du og din familie mulighed for at få behovsbestemt¹ sygehjælp i beskæftigelseslandets offentlige sygeforsikringssystem. Det forudsætter, at du medbringer et EU-sygesikringskort fra den kommune i Danmark, hvor du senest har haft bopæl. Du skal også have en blanket E101DK, der udstedes af Sikringsstyrelsen. Læs mere på Sikringsstyrelsens hjemmeside, www.sist.dk /arbejde i udlandet

Ved *udstationering* til et *EØS-land* i en periode på 1-3 år, har du og din familie ret til ydelser fra det lokale sygeforsikringssystem på lige fod med arbejdslandets egne borgere. Du skal registreres i en lokal sygeforsikringsinstitution til udgift for Danmark. Til det brug skal du have en blanket E106DK fra din kommune. Blanket E106DK udstedes på grundlag af en blanket E101DK fra Sikringsstyrelsen.

Sker *udstationeringen* til det *øvrige udland*, kan du søge om optagelse i det pågældende lands sygeforsikringsordning. I visse tilfælde kan du bevare din tilknytning til dansk social sikring, se Sikringsstyrelsens hjemmeside www.sist.dk /arbejde i udlandet

Hvis du ikke er omfattet af dansk social sikring, eller du ikke har bevaret din bopæl i Danmark, kan eventuel planlagt behandling på et dansk sygehus kun finde sted, hvis din arbejdsgiver – eller du selv – betaler for det. Hvis den lokale sygeforsikring ikke er tilstrækkelig til at yde rimelig dækning (svarende til danske forhold), kan din arbejdsgiver vælge enten at være selvforsikrende eller tegne en supplerende sygeforsikring.

Det er meget vigtigt, at du og din medrejsende familie er fuldstændig klar over, hvordan I er syge- og ulykkesforsikret, mens I er i udlandet. Man skal kun ligge få dage på hospitalet, før der står et sekscifret beløb på regningen, og hvis der ikke er andre - f.eks. et forsikringsselskab eller en arbejdsgiver - der vil betale for opholdet, bliver det dit personlige problem (i øvrigt tager mange hospitaler i udlandet slet ikke patienter ind, hvis ikke de i forvejen har sikkerhed for betalingen). I Ingeniørforeningen ser vi desværre jævnligt, at der sjuskes med dette punkt i kontrakterne, og vi *må fraråde vore medlemmer at rejse ud, hvis ikke disse forhold forinden er fuldstændig afklaret.*

Vær i øvrigt opmærksom på, at hvis du framelder dig folkeregistret, kan der udstedes et særligt sundhedskort, der viser, at du og din familie kan opnå offentlige sundhedsydelser i Danmark under ophold her i landet i udstationeringsperioden, hvis du fortsat er under dansk social sikring.

Hvis du *udlandsansættes* i et *EØS-land* og tager bopæl i landet, kan du opnå samme dækning som landets egne borgere, men som nævnt ovenfor har du samtidig opgivet din danske sygesikring, og du har derfor kun ret til behandling i arbejdslandet. I Danmark vil du have ret til behovsbestemt sygehjælp på grundlag af et EU-sygesikringskort fra det pågældende land.

Udgifter til hospitalsophold og anden behandling kan som nævnt på foregående side hurtigt løbe op i *ruinerende summer*, og det er derfor vigtigt at sikre sig mod at skulle betale for – i hvert fald en alt for stor andel af – disse ydelser. Hvis du som *udlandsansat* kan optages i arbejdslandets nationale sygesikringsordning, bør du gøre dette. Ellers må du tegne en sygeforsikring for dig selv og din eventuelle medrejsende familie hos et privat forsikringsselskab i Danmark eller i arbejdslandet. Disse forsikringer er temmelig dyre, men prisen skal vurderes i forhold til de udgifter, som du risikerer at pådrage dig, hvis du selv skal betale for et behandlingsforløb.

Yderligere oplysninger fås i din bopælskommune.

3. Arbejdsskadeforsikring

Den danske arbejdsskadeforsikring dækker som hovedregel kun arbejde udført i Danmark, men under en *udstationering* gælder arbejdsskadeforsikringen dog i op til et år, hvis du havde bopæl i Danmark inden udstationeringen, og ved udstationering til *EU-lande* kan perioden forlænges til i alt tre år.

Selvom du som *udstationeret* ikke er omfattet af den danske arbejdsskadeforsikring, er det imidlertid ikke sikkert, at du er omfattet af arbejdsskadeforsikringen i beskæftigelseslandet. Der kan derfor være behov for en supplerende forsikringsdækning for at opnå en dækning svarende til den danske.

Ved *udlandsansættelse* skal du dækkes af arbejdslandets egen ordning. Da dækningsgraden varierer fra land til land, kan det også her være nødvendigt med en supplerende forsikring, hvis du vil have en dækning som i Danmark.

4. Forsikringer i øvrigt

Ved *udstationering* vil privattegnede forsikringer som ansvars- og ulykkesforsikringer sædvanligvis dække i kortere perioder. Det er normalt, at ansvarsforsikringer dækker de første tre måneder og ulykkesforsikringer det første år af en udstationering. Det må dog anbefales at få forsikringerne revideret allerede ved starten af en udstationeringsperiode, hvor det i øvrigt er normalt, at arbejdsgiveren køber en ”forsikringspakke” med alle de nødvendige forsikringer; også rejsegods-, transport- og indboforsikring.

Uanset om du *udstationeres* eller *udlandsansættes*, vil en privat ansvarsforsikring ikke dække skader, som du forvolder i arbejdstiden, og mange ulykkesforsikringer er fritidsulykkesforsikringer, der heller ikke dækker i arbejdstiden. En sådan dækning kan dog opnås med en heltidsulykkesforsikring.

Bemærk, at det kan være nødvendigt med højere forsikringsdækning, end du hidtil har haft. I mange lande er både risikoen for at pådrage sig et erstatningsansvar og niveauet for erstatningssummerne langt højere, end vi er vant til i Danmark.

Yderligere oplysninger enten hos Sikringsstyrelsen, Landemærket 11, 1119 København K, tlf. 3395 5000, fax 3391 5654, www.sist.dk eller hos dit forsikringsselskab.

5. Arbejdsløshedsforsikring

Hvordan er du dækket af din a-kasse hvis du arbejder i udlandet?

Rigtig mange ingeniører arbejder i udlandet i løbet af deres karriere. I de situationer er du også dækket af din arbejdsløshedsforsikring. Arbejde i udlandet tæller nemlig også med som beskæftigelse, der giver dig ret til dagpenge, når du igen vender hjem til Danmark. I de fleste tilfælde kan du sige et job i udlandet op og rejse hjem uden at få karantæne. Et fortsat a-kassemedlemskab er derfor en rigtig god sikring, når du starter på et nyt job i udlandet. Men der er nogle forhold, du skal være opmærksom på, alt efter om du arbejder inden for EØS-området eller i det øvrige udland.

Under en udstationering gælder særlige regler om arbejdsløshedsforsikring. Derfor bør du sætte dig grundigt ind i reglerne, allerede før du indgår aftale om udstationering. Kontakt din arbejdsløsheds-kasse for at sikre dig, at du også ved hjemkomst til Danmark er fuldt dagpengeberettiget.

Hvis du under en *udstationering* til et *EØS-land* er omfattet af dansk lovgivning om social sikring – jf. ovenfor – kan du bevare medlemskabet af den danske a-kasse under arbejdet i udlandet og være dagpengeberettiget straks ved udstationeringens ophør, hvis arbejdsløshedsforsikringslovens almindelige betingelser er opfyldt. Er du ikke medlem af en arbejdsløshedskasse ved udstationeringen, har du mulighed for at blive optaget i en dansk arbejdsløshedskasse på baggrund af arbejdet som udstationeret, og dermed være dagpengeberettiget ved hjemkomsten, hvis betingelserne for at modtage dagpenge i øvrigt er opfyldt. Bevarelse af medlemskabet af/optagelse i a-kassen under en udstationering er betinget af, at du fremlægger en attesteret blanket (blanket E 101, som attesteres af Sikringsstyrelsen).

Bliver du omfattet af arbejdsløshedsforsikringen enten under en *udstationering* eller som *udlandsansat* i et andet *EØS-land*, skal du være opmærksom på, at du risikerer at miste dagpengeretten – og dermed også retten til efterløn - ved hjemkomst til Danmark, hvis du melder dig ud af en dansk arbejdsløshedskasse, inden du er optaget i den udenlandske forsikring. Vær i det hele taget altid opmærksom på, om du kan bevare retten til *efterløn*, hvis du bliver omfattet af et andet EØS-lands forsikring. Der gælder særlige regler om medregning af forsikringsperioder i relation til efterløn samt om efterbetaling af efterlønsbidrag. Kontakt altid a-kassen når du begynder arbejde i udlandet.

I det *øvrige udland* er der mulighed for at bevare medlemskabet af en dansk arbejdsløshedskasse både som *udstationeret* og som *ansat i udlandet*, uanset at du ved *ansættelse i udlandet* ikke længe er omfattet af dansk lovgivning om social sikring. Eventuelle forsikringsperioder fra lande uden for EØS kan medregnes til at opfylde de danske betingelser for ret til dagpenge.

Hvis du ikke allerede er medlem, kan du blive optaget i en dansk a-kasse, hvis du midlertidigt og for en kortere årrække *udstationeres* til lønarbejde uden for EØS af en dansk arbejdsgiver eller en dansk organisation. Du skal opfylde de almindelige betingelser for at blive optaget – bortset fra bopælskravet. Det er yderligere en betingelse, at du har haft bopæl og ophold i Danmark umiddelbart forud for udstationeringen, og at du søger om optagelse senest et år efter, at du har skiftet bopæl til udlandet.

Hvis du tager en ægtefælle/samlever med til udlandet - husk så også på, at den pågældende efter 3 år mister sin ret til arbejdsløshedsunderstøttelse og efterløn i Danmark, hvis beskæftigelseskravet i den danske arbejdsløshedsforsikringslovgivning ikke er opfyldt.

Vær i øvrigt opmærksom på, at der gælder særlige regler, hvis du arbejder som selvstændig erhvervsdrivende i udlandet.

Kontakt Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse (IAK), Kalvebod Brygge 31-33, 1780 København V, tlf. 7033 5000, fax 7033 5001, www.iak.dk eller Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K, tlf. 3810 6011, fax 3819 3890, www.adir.dk, hvis du ønsker yderligere oplysninger.

6. Sociale pensioner og ATP

Sociale pensioner i form af folkepension, førtidspension og invaliditetsydelse har du som hovedregel ret til, når du har dansk indfødsret og bopæl i Danmark.

Lønmodtagere mellem 16 og 66 år, der arbejder i Danmark, er omfattet af arbejdsmarkedets tilægspension (ATP), forudsat at de arbejder mindst 9 timer om ugen. Der indbetales også ATP-bidrag ved modtagelse af mange typer overførselsindkomster.

Du er omfattet både af reglerne om sociale pensioner og ATP, hvis du er omfattet af den danske sociale sikring under en udstationering – jf. afsnit 1 om social sikring. Denne ordning kan, som nævnt samme sted, forlænges i op til maksimalt tre år.

Som *udstationeret* for en dansk arbejdsgiver, vil du normalt optjene ret til dansk folkepension og ATP.

Ellers optjener du, når du arbejder i et *EØS/EU-land*, ret til pension i det land, hvis sociale sikrings-system du er omfattet af, og du har på visse nærmere betingelser ret til at få pensionen udbetalt i et hvilket som helst *EØS/EU-land*. Der er dog store forskelle mellem landene på, hvordan man beregner førtidspension, og der skal i visse tilfælde ske delvis udbetaling fra flere lande. ATP udbetales uanset bopælsland.

Ved beregning af alderspension (folkepension) udbetales pensionen på baggrund af det antal år, man har boet eller været forsikret i hvert enkelt land. Vær derfor opmærksom på, at hvis du har opholdt dig i udlandet i mange år, og det ikke skyldes udstationering for danske arbejdsgivere, kan din danske folkepension være reduceret betydeligt. ATP-pensionen afhænger af de indbetalte bidrag.

Spørgsmål om ATP kan rettes til ATP-huset, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, tlf. 7011 1213, fax 4820 4800, www.atp.dk. Spørgsmål om social pension i et internationalt perspektiv rettes til Sikringsstyrelsen, Landemærket 11, 1119 København K, tlf. 3395 5000, fax 3391 5654, www.sist.dk, mens øvrige spørgsmål om social pension rettes til din bopælskommune eller til Statsamtet.

7. Pensionsopsparing

Hvis du allerede har en pensionsordning, bør du, uanset om du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes*, undersøge, om du under udlandsopholdet kan videreføre ordningen i en eller anden form.

Hvis du skal *udstationeres* – og din løn fortsat udbetales i Danmark - er det mest naturligt, at du enten beder din arbejdsgiver om at fortsætte indbetalingen til ordningen eller selv sørger for indbetaling i udstationeringsperioden. Hvis indbetalingerne til pensionsordningen fortsættes, vil udstationeringen ikke medføre ændringer i den dækning, du allerede har.

Hvis du ikke er skattepligtig i Danmark, får du ikke fradragsret for dine pensionsindbetalinger, uanset at afkastet pålægges pensionsafkastbeskatning og udbetalingerne til sin tid vil blive beskattet som personlig indkomst.

I den forbindelse anbefaler vi at du undersøger mulighederne for midlertidigt at ændre din pensionsordning enten til en anden skattebegünstiget ordning, eller måske helt at stoppe indbetalingerne.

Reglerne kan variere, og det er derfor vigtigt, at du tjekker, hvad der gælder for netop din pensionsordning.

Det er dog almindeligt, at du kan blive omfattet af en bidragsfri forsikringsdækning/præmiefritagelse i de første 12 måneder efter at indbetalingerne er ophørt, eventuelt med mulighed for yderligere forlængelse. I den periode vil din pensionsret være den samme, som mens du indbetalte pensionsbidrag, hvorimod det ikke er sikkert, at en eventuel ulykkesforsikring fortsat dækker.

Vær også opmærksom på, om du skal aflevere en ny helbredsattest, hvis du efter en bidragsfri periode ønsker at genoptage indbetalingerne til pensionsordningen

Endelig kan man altid føle sig sikker på værdien af ordningen, da den opgøres i danske kroner. Vær opmærksom på, at flere danske pensionselskaber etablerer kapitalafkastbeskatningsfri pensionsordninger, hvor man som dansker med ansættelse i udlandet kan opnå en særlig gunstig forrentning.

Der er også mulighed for at stille din danske ordning i bero og i stedet etablere en ”Luxemburgordning”. Det betyder, at du under udlandsopholdet indbetaler dine pensionsbidrag til en bankkonto el. lign. i udlandet, og ved din tilbagevenden til Danmark kan du så indskyde beløbet på din danske pensionsordning som et ekstraordinært bidrag. Denne løsning skal dog tjekkes med din danske pensionskasse.

Hvis du regner med at blive i udlandet i en længere periode, hvadenten du bliver *udstationeret* eller *udlandsansat*, kan det måske være hensigtsmæssigt at tegne en lokal pensionsordning i opholdslandet, da landets skattelovgivning muligvis behandler en lokal ordning mere lempeligt end en dansk. Omvendt vil en pensionsordning i opholdslandet – eller i et tredieland – muligvis afvige med hensyn til dækning eller bonustilskrivning fra, hvad man forventer som dansker. Endvidere beregnes ordningen i udenlandsk valuta, og der er derfor en kursrisiko.

Hvis du skal have en ægtefælle/samlever med til udlandet, skal I naturligvis gøre jer de samme overvejelser omkring hendes/hans eventuelle pensionsordning. Husk at hvis vedkommende ikke skal arbejde under jeres udlandsophold, og I ikke sørger for, at der indbetales på hendes/hans pensionsordning i den periode, så mangler der både indbetalinger, renter og renters rente. Det kan blive til adskillige hundredetusinde mistede pensionskroner, hvis der er 30-40 år til man når den forventede pensionsalder.

Du kan få yderligere oplysninger om pensionsordninger hos bl.a. Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse, Slotsholmsgade 1, 2., 1216 København K, tlf. 8233 0000, fax 8233 0099, www.dip.dk og Pensionskassen for Teknikum- og Diplomingeniører, Kalvebod brygge 31-33, 1780 København V, tlf. 3313 0411, fax 3313 0412, www.isp.dk.

8. Feriepenge

Flytter du til udlandet og tager varigt ophold, kan du få udbetalt tilgodehavende feriepenge. Dette gælder, uanset om du rent faktisk afholder ferien, og i øvrigt uanset om du skal arbejde som *udstationeret* eller *udlandsansat* eller har andre formål med opholdet i udlandet, f.eks. studier.

Feriekontoret afgør, om du kan få udbetalt feriepenge, og vil sædvanligvis godkende udbetalingen af tilgodehavende feriepenge, hvis du foreviser en ansættelseskontrakt, der strækker sig over resten af ferieåret, samt en framelding fra folkeregisteret. Hvis du skal være i udlandet i en længere periode, og hvis du kan dokumentere opholdets forventede varighed, er du også berettiget til at få udbetalt feriepenge, der er optjent til fremtidige ferieår.

Vær opmærksom på, at løn under ferie optjent ved arbejde i Danmark beskattes i Danmark, uanset om ferien først afholdes senere og din skattepligt i Danmark allerede ophører i forbindelse med, at du tager ophold i udlandet.

Som *udstationeret* optjener du kun danske feriepenge, hvis du er udstationeret i under 12 måneder, eller hvis det udtrykkeligt fremgår af din udstationeringskontrakt (se side xx).

Udlandsansatte optjener aldrig danske feriepenge, og mange steder i udlandet har man slet ikke et feriepengesystem som det danske. Det er heller ikke sikkert, at man har ret til løn under ferieafholdelse. Det kan derfor blive nødvendigt, at du som *udlandsansat* selv lægger penge til side til ferien.

Du kan få flere oplysninger hos Arbejdsdirektoratet, Feriekontoret, Stormgade 10, postboks 1103, 1009 København K. Tlf. 3810 6011, fax 3819 3890, adir@adir.dk

9. Løngaranti

Arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der har stået i et tjenesteforhold til en arbejdsgiver, der er etableret i Danmark – med undtagelse af nærtstående – omfattes af lov om Lønmodtagernes Garantifond. Herfra kan du få din løn dækket med op til p.t. 160.000 kr. – efter skat og inden beregning af feriepenge – hvis din arbejdsgiver går konkurs, dør eller hvis virksomheden er ophørt og ude af stand til at betale din løn. Herudover betaler man feriepenge og evt. fritvalg.

Ved *udstationeringer*, hvor du stadigvæk har en ansættelsesretlig tilknytning til (d.v.s. en kontrakt med) din hidtidige arbejdsgiver i Danmark, vil du normalt fortsat være omfattet af den danske garantiordning. Det er dog en forudsætning, at du kan dokumentere, at der er tale om en midlertidig udstationering, f.eks. ved at der er oprettet en udstationeringsaftale ledsaget af en formular E 101.

Den danske garantiordning dækker som udgangspunkt ikke, hvis du er ansat i en udenlandsk filial af en dansk virksomhed – altså som *udlandsansat* – selv om filialen inddrages i en *dansk* konkursbehandling. Hvis et dansk konkursramt selskab har haft aktiviteter i flere lande, og lønmodtagerens arbejde sædvanligvis er udført i et EØS-land, er det garantiordningen i arbejdslandet, der dækker.

Kun i særlige tilfælde vil andre momenter, der hver især viser din tilknytning til Danmark (bopæl, udlandsopholdets varighed, virksomhedens juridiske konstruktion etc.) blive inddraget i vurderingen.

I *EØS-landene* findes der også løngarantiordninger, og du bør altid undersøge reglerne for dækning og dækningens omfang nærmere, hvis du skal *udstationeres* i længere tid eller *udlandsansættes*, hvadenten det sker til et af EØS-landene eller til et helt tredje land.

Nærmere oplysninger om løngarantiordninger fås hos Lønmodtagernes Garantifond, ATP-huset, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, tlf. 4820 4917, fax 4820 4809, www.atp.dk.

10. Skattemæssige forhold og rådgivning herom

Under arbejde i udlandet, hvad enten det er som *udstationeret* eller som *udlandsansat*, kan indtægten i det pågældende land være fuldt skattepligtig, delvis (begrænset) skattepligtig eller ikke-skattepligtig i Danmark. Skattepligten afhænger bl.a. af, hvor du arbejder, hvor længe, hvilke indtægter og hvilket arbejde der er tale om, samt om du har fast ejendom i Danmark.

Som udgangspunkt kan du undgå at betale dansk skat af din løn, hvis du har bevaret din bolig i Danmark og har arbejdet i udlandet i mindst 6 fulde måneder. Om du straks bliver skattepligtig i arbejdslandet, afhænger af konkrete omstændigheder, herunder om Danmark har en dobbeltbeskatningsaftale med det pågældende land.

Skattemæssige overvejelser kan i øvrigt føre til, at honorering for arbejde i udlandet konstrueres anderledes end det er normalt ved arbejde i Danmark.

IDA rådgiver generelt ikke om skatteforhold. Derimod rådgiver skatteafdelingerne i de store internationale revisionselskaber både virksomheder og privatpersoner om skat i forbindelse med udstationering og ansættelse i udlandet. Da disse selskaber både har viden om danske og udenlandske skatteforhold, kan deres bistand være meget værdifuld, hvis du f.eks. planlægger at beholde din danske ejerbolig eller indbetale til en dansk eller udenlandsk pensionsordning, mens du opholder dig i udlandet. Skal du *udstationeres*, kan du som regel få din arbejdsgiver til at betale for en sådan rådgivning, og overvejer du en *udlandsansættelse*, kan det være en god ide selv at betale for en konsultation.

IDA har en henvisningsaftale med skatteafdelingen i revisionselskabet Deloitte. Den består dels af en *udlandsskattehotline*, hvortil du efter henvisning fra IDA gratis kan ringe ind og få svar på et par hurtige spørgsmål eller tre. Er det ikke nok, har du som medlem af IDA mulighed for at ”købe” en standardrådgivning (et møde med individuel gennemgang af din husstandsøkonomi og din økonomiske ”normalsituation”, skatteforhold og social sikring i forbindelse med flytning til og arbejde i udlandet samt udlevering af et mødereferat med individuel tjekliste). Prisen for ”rådgivningspakken” er i øjeblikket (november 2011) 6.000 kr. excl. moms. Du kan hos Deloitte også få yderligere bistand til faste priser (udfærdigelse af selvangivelse, indhentning af dansk skattetræksfritagelse m.v.). Du kan læse mere om aftalen på www.ida.dk, hvor du også finder nogle af Deloittes pjecer

om skat i udlandet og et link til Deloitte. Du kan også rette henvendelse direkte til Deloitte, Skatteafdelingen, Weidekampsgade 6, 2300 København S, tlf. 3610 2030, fax 3610 2040, www.deloitte.dk.



Hos Skat, tlf. 7222 1818, fax 7222 1919, www.skat.dk eller hos de enkelte skattecentre kan du få nærmere oplysninger om skattereglerne.

11. Opholds- og arbejdstilladelse – visum og pas

Hvorvidt du skal søge *opholds- og arbejdstilladelse* samt visum afhænger både af, hvor du skal arbejde og om der er tale om *udstationering* eller *udlandsansættelse*.

Ved *udstationering* til et andet *EØS-land* behøver en dansk statsborger hverken visum, opholds- eller arbejdstilladelse. Man skal dog registrere sig hos de lokale myndigheder inden 3 måneder og få udstedt et opholdsbevis.

Hvis du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes* i det *øvrige udland*, er det mest sandsynligt, at du får brug for både opholds- og arbejdstilladelse samt visum. I de fleste af de *europæiske lande uden for EØS* er det dog tilladt at opholde sig i 3 måneder uden særlig tilladelse, *men man må normalt hverken påtage sig lønnet eller ulønnet arbejde, hvis man ikke har en arbejdstilladelse*. Det er heller ikke sikkert, at man kan få tilladelsen, når man først *er indrejst* i et bestemt land, og det må derfor anbefales, at du sørger for at indhente en arbejdstilladelse og eventuelle andre tilladelser, inden du tager til udlandet for at påbegynde et arbejde.

Det er som regel arbejdsgiveren, der skal bekræfte over for myndighederne i arbejdslandet, at du kan få ansættelse, og det er normalt også arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at alle papirer vedrørende indrejse, ophold og arbejde er i orden (og i givet fald bør det naturligvis nævnes i kontrakten). *Men vær opmærksom på, at det er dig personligt, der indrejser til og opholder dig illegalt i arbejdslandet, hvis dokumenterne ikke er i orden* – også selv om dette slet ikke er din skyld. Da konsekvenserne af at arbejde illegalt i et land som regel er meget alvorlige – de varierer fra store bøder til *udvisning af landet for bestandigt* – er det *meget vigtigt*, at papirarbejdet udføres af nogen, der har god forstand på dette.

Ved rejse mellem de nordiske lande er der ikke pastvang; der er derimod pastvang ved rejse mellem et nordisk og et ikke-nordisk land.

De enkelte landes ambassader og konsulater kan give præcise svar på disse spørgsmål. For de lande, som ikke har nogen repræsentation i Danmark, kan Udenrigsministeriets omstilling på tlf. 3392 0000 oplyse om telefonnummeret til de pågældende landes nærmeste repræsentation.

12. Vaccinationer og malariaforebyggende tabletter

Det er normalt ikke nødvendigt at blive vaccineret, hvis man skal flytte til lande i Vesteuropa samt til Nordamerika og Australien. Det må dog tilrådes at få genopfrisket sine vaccineationer mod stivkrampe (tetanus) og difteri, hvis disse er over 10 år gamle.

Hvis man har gennemgået det danske børnevaccinationsprogram, er man beskyttet mod polio resten af livet. Ved risiko for meget massiv udsættelse for poliosmitte, f.eks. arbejde i katastrofeområder med ødelagte sanitære installationer, kan en fornyet poliovaccination dog overvejes.

Ved ophold i lande ud over de nævnte, er det oftest nødvendigt at blive vaccineret mod flere andre sygdomme inden afrejsen, især ved rejser over fire uger. Flere af disse vaccinationer skal gives flere gange og i god tid inden afrejsen. Er der tale om langvarige udlandsophold bør man derfor som hovedregel starte planlægningen af vaccinationsprogrammet senest cirka seks uger før afrejsen. I de få tilfælde, hvor vaccination mod tuberkulose er velbegrunderet, bør man starte mindst to måneder før afrejsen.

I mange lande bør man tage særlige tabletter til forebyggelse af malaria. Dette skal påbegyndes før ankomst i malariaområdet, i nogle tilfælde op til fire uger før afrejsen.

For både vaccinationer og malariatabletter gælder særlige omstændigheder for gravide, ammende og børn, især småbørn. Også af denne grund bør planlægningen påbegyndes i god tid.

Blodtypekort bør medbringes under udlandsopholdet.

Vær opmærksom på, at udlandsvaccinationer normalt ikke er omfattet af sygesikringen, og at prisen kan løbe op i flere tusinde kroner. Hvis du skal *udstationeres*, bør du derfor sikre dig, at din arbejdsgiver afholder udgifterne.

Ud over de oplysninger din praktiserende læge kan give dig, kan du bl.a. hos Udlandsvaccinationen I/S, Artillerivej 5, 2300 København S, tlf. 7022 0702, fax 3268 3073, www.vaccination.dk få yderligere oplysninger om særlige sygdomsrisici, vaccinationer og om medicin, som du bør medbringe.

13. Kørekort

Et normalt dansk kørekort (EU-modellen) kan benyttes i alle *EØS-landene*, uanset opholdets varighed.

Hvis du skal opholde dig i det øvrige udland, bør du undersøge reglerne for kørekort i det pågældende land.

Hos kommunernes borgerservice kan du få udstedt et internationalt kørekort, der teknisk set er en oversættelse af dit almindelige kørekort med angivelse af hvilke kategorier, du har førerret til og med en gyldighed på ét år. Men det er ikke sikkert, at man anerkender kortet i så lang tid i det land, hvor du skal arbejde.

Yderligere oplysninger hos kommunernes borgerservice

14. Flytning af folkeregisteradresse

Ved flytning til udlandet har du pligt til at foretage flytteanmeldelse til folkeregisteret i fraflytningskommunen inden fem dage efter flytningen.

Hvis dit udlandsophold varer højst seks måneder, og du i hele perioden fortsat har fuld rådighed over din hidtidige bolig, har du efter anmodning ret til at forblive bopælsregistreret i CPR på denne adresse. Du kan også få udlandsadressen registreret som supplerende adresse under udlandsopholdet.

Hvis du under et udlandsophold på mindre end seks måneder ikke bevarer fuld rådighed over din bolig, bliver det efter en konkret vurdering besluttet, om du skal registreres som udrejst.

Skal du opholde dig i udlandet i mere end seks måneder, vil din flytteanmeldelse altid blive registreret i CPR som en fraflytning til udlandet, uanset om du opgiver rådigheden over din hidtidige bopæl i Danmark.

Du har aldrig pligt til at meddele din udlandsadresse til folkeregisteret, men under et længerevarende udlandsophold kan du omvendt godt kræve registrering af din udlandsadresse og eventuelle senere ændringer af denne. Du kan også få registreret en kontaktadresse i Danmark, hvortil offentlige myndigheder og private personer og virksomheder kan sende din post.

I øvrigt må det anbefales, at du meddeler den danske repræsentation (ambassade eller konsulat) i udstationeringslandet, at du har taget ophold dér. Ikke mindst i lande med risiko for uroligheder, naturkatastrofer eller lignende kan der opstå situationer, hvor du får behov for assistance, eller hvor danske myndigheder kan ønske at kontakte dig.

Yderligere oplysninger fås hos folkeregisteret i din bopælskommune, men vær – ligesom med beskatningsforespørgslerne – opmærksom på, at ikke alle folkeregistre nødvendigvis har lige stor rutine i at besvare spørgsmål vedrørende flytning til udlandet.

15. Dansk stemmeret

Valgret er normalt betinget af, at man bor i Danmark. Hvis du *udlandsansættes* og dermed flytter varigt til udlandet, mister du derfor din danske stemmeret.

Derimod kan visse personer, der opholder sig midlertidigt i udlandet, efter ansøgning bevare deres valgret. Det gælder bl.a. personer, der er udsendt til tjeneste af den danske stat eller en anden dansk offentlig myndighed, er ansat i en international organisation, som Danmark er medlem af, er udsendt for at gøre tjeneste for en dansk hjælpeorganisation eller *udstationeret* af en virksomhed eller forening i Danmark, samt de pågældendes danske ægtefæller/samleverere. Det er som nævnt en betingelse, at opholdet i udlandet er midlertidigt – i praksis op til 10 år. Statsansatte, der er beordret til

tjeneste i udlandet (diplomater og udsendte ved forsvaret m.v.) framelles dog ikke længere folkeregistret og er ikke omfattet af denne tidsbegrænsning.

Du skal i givet fald – så vidt muligt allerede i forbindelse med din udrejse – søge om at blive optaget på valglisten, ellers kan du ikke senere afgive din stemme, selvom du opfylder betingelserne for at bevare valgretten. Skema til ansøgning om optagelse på folketingsvalglisten findes hos folkeregisteret i din bopælskommune og kan endvidere hentes på Indenrigsministeriets hjemmeside www.im.dk. Optagelse på valglisten efter ansøgning har gyldighed i 2 år. Når man optages på valglisten får man brev om, hvor længe optagelsen gælder, og om muligheden for at få optagelsen forlænget.

Inden for den periode optagelsen gælder, har man ret til at deltage i folketingsvalg, folkeafstemninger, og valg til Europa-Parlamentet, men ikke i kommunale og regionale valg.

Under udlandsopholdet kan du afgive din stemme pr. brev ved at henvende dig til den nærmeste danske repræsentation. En liste over danske repræsentationer i udlandet og relevante kontaktoplysninger findes på Udenrigsministeriets hjemmeside, www.um.dk. Husk at medbringe legitimation, f.eks. pas, kørekort eller sygesikringsbevis.

Yderligere oplysninger kan fås hos Indenrigsministeriet, Holmens Kanal 22, 1060 København K, tlf. 3392 3380, fax 3311 1239, www.im.dk.