

International Staff Office News, 6. oktober 2023

Kære kolleger,

Et nyt semester er skudt godt i gang – vi håber I har haft en rigtig god sommer.

Hermed ny og vigtig information fra SDU HR, International Staff Office (ISO)

- Kontrakter med start 1. december 2023
- Internationalt personale med bopæl udenfor Danmark
 - Socialsikring
 - Skat
- Thailandsk visum
- Betingede kontrakter
- Forskerskatteordning

Kontrakter med start 1. december 2023

Anmodninger om ansættelse af ikke-EU borgere med start 1. december bedes indgives senest på onsdag 11. oktober 2023.

Internationalt personale med bopæl udenfor Danmark

SDU HR, ISO vil gøre opmærksom på socialsikring (sygesikring) og SKAT, når der er tale om ansættelser af personale, som har bopæl udenfor Danmark. Dette gælder især deltidsansatte med flere ansættelser end hos SDU.

Socialsikring

Vi har oplevet flere sager, hvor institutterne modtager store efterregninger på socialsikringsbidrag til andre lande som følge af at man har eller har haft en international medarbejder ansat på deltid, hvor pågældende har boet i et andet land.

Som EU-borger kan man kun være dækket af socialsikring (sygesikring) i ét land, hvilket som regel er i det land, man er ansat. Koordineringen af reglerne herom, er fastsat i en forordning. Omstændighederne er anderledes og komplekse, når der er tale om medarbejdere med bopæl udenfor Danmark og/eller medarbejdere, som arbejder i mere end ét land. *Dette kan betyde, at den danske arbejdsgiver (SDU), skal betale socialsikringsbidrag til et andet land*, hvilket kan medføre betydelige omkostninger for instituttet. Det er derfor vigtigt at afklare, om medarbejderen har flere ansættelsesforhold og hvad det betyder for evt. udgifter til socialsikring. Dette bør afklares inden ansættelsen finder sted.

Eksempler:

- Er man ansat på fuld tid (100%) hos SDU og bor i Tyskland, er man dækket af dansk socialsikring (Sygesikring). Dette er uanset om man arbejder hjemme fra sin udenlandske bolig eller pendler til Danmark.

- Er man derimod offentligt ansat på 20% i Danmark og 80% offentligt ansat (beamter) i Tyskland, vil man være dækket af tysk socialsikring. Det betyder, at den danske arbejdsgiver skal betale socialsikringsbidrag til Tyskland, hvilket svarer ca. 20% af medarbejderens løn – dette kommer som en merudgift, efter lønnen er betalt til medarbejderen.
- Anses den tyske ansættelse ikke for at være en tjenestemandslignende eller offentlig funktion (beamter), er pågældende dækket af dansk socialsikring, da en tjenestemandslignende funktion vil være bestemmende, dermed ville den tyske arbejdsgiver skulle betale socialsikringsbidrag til Danmark.

Er der tale om borgere udenfor EU, gælder ovenstående regler og aftaler ikke. Man er som udgangspunkt ikke dækket af dansk socialsikring, hvis man som tredjelandsborger er ansat i en dansk virksomhed og bosat udenfor Danmark.

Vi vil også gerne henlede opmærksomheden på, at såfremt der skal afregnes bidrag til social sikring til et andet land (hver måned), er det instituttet selv, der håndterer denne opgave. Vi kan oplyse, at hvert land har fastsat sin egen bidragsprocent.

→ Kontakt SDU HR, ISO: iso@sdu.dk hvis der opstår tvivl herom

SKAT

Når man udfører arbejde i Danmark for en dansk arbejdsgiver, er man skattepligtig i Danmark. Derfor er det vigtigt, at ISO og Løn får besked, hver gang en medarbejder med bopæl udenfor Danmark, kommer til landet, så Løn kan registrere korrekt skattetræk på vedkommendes løn.

→ Send derfor besked til loen@sdu.dk med iso@sdu.dk på Cc med vedkommendes fulde navn, samt hvilken periode, de befinder sig i Danmark.

Dette er en opgave, der kontinuerligt skal løses så længe ansættelsen består. Vi foreslår derfor at institutterne udpeger en kontaktperson, der kan varetage opgaven med at indberette ophold i Danmark til Lønkontoret og SDU HR, ISO.

Thailandsk visum

Den thailandske ambassade har meddelt, at der er lang ventetid på visum i øjeblikket – fx anbefales det, at visum til jul bør søges allerede nu.

Vær derfor opmærksom på dette ved invitation af gæster fra Thailand samt for vores thailandske kolleger, som kunne blive påvirket af ventetiden.

Betingede kontrakter

Vi er rigtig glade for at opleve stigende henvendelse til ISO, når der opstår spørgsmål om ansættelse af internationale medarbejdere. Det bidrager til en mere smidig proces for os alle, når vi får aftalt og afstemt forventningerne, samtidig med at det giver god og tryk ansættelsesproces – især for den, der skal ansættes.

Der kommer dog stadig anmodninger om betingede kontrakter til kommende medarbejdere, som mangler deres endelige eksamensbevis (kandidat eller Ph.d.). Dette giver bl.a. problemer for mulig startdato, ekstra arbejde for personalesagsbehandlerne i opfølgning og ændring af kontrakt. Da Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) ikke accepterer betingede kontrakter, kan ISO heller ikke starte ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse for ikke-EU medarbejdere før den en endelig kontrakt er udfærdiget.

→ Tag endelig fat i os på iso@sdu.dk eller ring til os, hvis der opstår tvivl eller spørgsmål.

Forskertskatteordning

Opgaven ift. Forskertskatteordning ligger hos SDU HR, ISO, og vi hjælper ligeledes med eventuelle spørgsmål herom.

Når SDU HR, ISO får besked om internationale ansættelser, informerer vi vedkommende medarbejder om skattekort og afklarer om forskertskatteordningen kan anvendes, og om det ønskes.

Vi indgiver ansøgningen til forskertskatteordning, giver Løn besked, og anmodning og godkendelse bliver journaliseret på forskerens personalesag, så al dokumentation er i vedkommendes personalemappe.

Som altid – kontakt os meget gerne, hvis der opstår tvivl eller spørgsmål på iso@sdu.dk.

Vi beder jer videreformidle denne information til alle, det kan være relevant for hos jer.