



SKATTEMINISTERIET

J.nr. 2006-418-0325

Dato: 4. september 2006

Til

Folketinget - Skatteudvalget

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 384-395 af 1. august
2006.

(Alm. del).

Kristian Jensen

/Ivar Nordland

Spørgsmål 384:

Kan ministeren kan bekræfte, at en dansk virksomhed, der har ansat svensk arbejdskraft (personer, der er fuldt skattepligtige i Sverige og har bopæl i Sverige), hvor de pågældende svenske medarbejdere også har (bi)beskæftigelse i Sverige hos en svensk arbejdsgiver, skal svare svensk arbejdsgiverafgift på 33 pct. af den danske løn?

Svar:

Ja, jeg kan bekræfte, at danske arbejdsgivere under visse omstændigheder kan komme til at betale svenske arbejdsgiverafgifter ved beskæftigelse af svenske lønmodtagere. Satsen er dog ikke 33 pct., men ”kun” knap 28 pct.

Spørgsmålet om betaling af svenske arbejdsgiverafgifter ved danske arbejdsgiveres beskæftigelse af svenske lønmodtagere er egentlig ikke et skattespørgsmål. Det er derimod et spørgsmål om, hvornår der skal betales svenske sociale bidrag i stedet for danske.

Det afgørende er her, om den pågældende person er undergivet dansk eller svensk social sikringslovgivning. Dette reguleres af EU’s socialforordning (forordning 1408/71). Er den pågældende socialt sikret i Danmark, skal der betales dansk arbejdsmarkedsbidrag. Er den pågældende socialt sikret i Sverige, skal der betales svenske socialbidrag.

Der er grundlæggende strukturelle forskelle mellem Danmark og Sverige, hvad betaling af sociale bidrag angår. For det første er vægtningen mellem skatter og sociale bidrag forskellig i de to lande. I Danmark har vi en relativt høj personbeskatning og relativt lave sociale bidrag. I Sverige er vægtningen anderledes. Her har man en relativt lavere skat, men til gengæld nogle langt højere sociale bidrag.

For det andet er der forskel på, hvem der skal betale bidraget. I Danmark påhviler de sociale bidrag næsten udelukkende lønmodtagerne i form af betaling af det danske arbejdsmarkedsbidrag, som er på 8 pct. Danske arbejdsgiveres sociale bidrag er derimod ganske små.

I Sverige er det omvendt. Her pålægges arbejdsgiveren store sociale bidrag, som for 2006 tilsammen udgør 32,28 pct. af den udbetalte løn. Udenlandske arbejdsgivere betaler dog ”kun” 27,88 pct., da en af de svenske arbejdsgiverafgifter anses som en skat og ikke et socialt bidrag. Lønmodtagere betaler derimod ikke sociale bidrag i Sverige.

Efter EU-reglerne om social sikring af arbejdstagere er en person som udgangspunkt socialt sikret i den medlemsstat, hvor den pågældende arbejder. Problemet opstår, når en person samtidig arbejder i såvel sit bopælsland som i en anden medlemsstat. Når dette er tilfældet, vil en sådan person efter EU-reglerne være socialt sikret i sit bopælsland.

En person, som har bopæl i Sverige, og som samtidig arbejder for en svensk arbejdsgiver i Sverige og for en dansk arbejdsgiver i Danmark, er således socialt sikret i Sverige, og der skal betales de svenske sociale bidrag, som svensk lovgivning foreskriver.

En sådan person beskattes af sin lønindkomst i Danmark som begrænset skattepligtig. Der betales ikke dansk arbejdsmarkedsbidrag, da den pågældende er socialt sikret i Sverige, men den danske arbejdsgiver skal betale svenske sociale bidrag på knap 28 pct.

Det kan konstateres, at lønniveauet forstået som udbetalt løn er lavere i Sverige end i Danmark. Det kan imidlertid også konstateres, at arbejdsgivernes reelle lønomkostning på de to sider af Sundet ved ansættelse af sammenlignelig arbejdskraft er nogenlunde på samme niveau, når man medregner de svenske arbejdsgiverbidrag som en lønomkostning.

Dette burde i teorien indebære, at en dansk arbejdsgiver, der ansætter en person, som er socialt sikret i Sverige, skulle kunne reducere lønnen til den pågældende med et beløb svarende til de svenske arbejdsgiverbidrag, der skal betales.

Herved ville den danske arbejdsgiver have samme lønudgift ved ansættelse af dansk og svensk arbejdskraft, den svenske arbejdstager ville få samme løn som ved tilsvarende beskæftigelse i Sverige, og de svenske myndigheder ville modtage samme socialbidrag, som de ville have modtaget, hvis den pågældende udelukkende havde været beskæftiget i Sverige.

På grund af de eksisterende overenskomster og andre forhold er dette næppe altid en realistisk mulighed.

Spørgsmål 385:

Kan ministeren forklare, hvorfor danske virksomheder, der anvender svensk arbejdskraft (bopæl i Sverige), skal svare svensk arbejdsgiverafgift på 33 pct. af den danske løn, blot fordi den/de pågældende medarbejdere også har svensk (bi)beskæftigelse hos en svensk arbejdsgiver?

Svar:

Jeg henviser til min besvarelse af spørgsmål 384 om samme emne.

Spørgsmål 386:

Vil ministeren oplyse, om der findes minimumskrav for svensk (bi)beskæftigelse (bopæl i Sverige) hos en svensk arbejdsgiver, når en dansk virksomhed skal betale svensk arbejdsgiverafgift af den danske løn for svensk arbejdskraft, forstået på den måde, at der er en minimumsarbejdstid eller en minimumsløn, før der skal opkræves svensk arbejdsgiverafgift af den danske løn.

Svar:

Den Sociale Sikringsstyrelse har oplyst følgende, hvortil jeg skal henholde mig:

Når en person med bopæl i Sverige arbejder i både Danmark og Sverige, er det de svenske sociale myndigheder der – på grundlag af reglerne i EF-forordning nr. 1408/71 – træffer afgørelse om den pågældende skal være omfattet af svensk lovgivning om social sikring. Afgørelsen kan ikke tilsidesættes af danske myndigheder.

De svenske myndigheder har (efter Den Sociale Sikringsstyrelses oplysninger) ikke ønsket at lægge sig fast på en præcis grænse for arbejdets omfang ved anvendelse af EF-reglerne om arbejde i to lande, idet hver sag vurderes konkret. Det må dog antages, at selv arbejde af meget beskedent omfang i Sverige efter svensk praksis fører til eller kan føre til, at den pågældende skal være omfattet af svensk social sikrings lovgivning.

Spørgsmål 387:

Vil ministeren oplyse, om der skal betales svensk arbejdsgiverafgift af dansk løn, når danske virksomheder har ansat svensk arbejdskraft (bopæl i Sverige), hvis den svenske (bi)beskæftigelse hos en svensk arbejdsgiver har fundet sted uden for den periode, hvor den svenske arbejdskraft er ansat i den danske virksomhed (f.eks. hvis den svenske arbejdskraft har været ansat i en svensk virksomhed i perioden 1. jan. - 1. maj og efterfølgende er ansat i en dansk virksomhed i perioden 1. juni - 1. september)?

Svar:

Den Sociale Sikringsstyrelse har oplyst følgende, hvortil jeg skal henholde mig:

EF-reglerne om social sikring fastslår, at en person skal være omfattet af bopælslandets lovgivning, hvis pågældende normal har lønnet beskæftigelse på to eller flere landes område og er beskæftiget i flere virksomheder eller for flere arbejdsgivere med hjemsted på forskellige medlemsstaters område. Reglerne forudsætter således, at en person har flere arbejdsgivere. Successiv ansættelse i Sverige og Danmark er derfor ikke omfattet af denne særbestemmelse men derimod af hovedreglen om, at det er arbejdslandets lovgivning, der skal anvendes. Afgørelsen træffes af de svenske myndigheder.

Spørgsmål 388:

Vil ministeren tage initiativ til, at danske virksomheder, der anvender svensk arbejdskraft (bopæl i Sverige), ikke skal betale svensk arbejdsgiverafgift af den danske løn, hvis den svenske arbejdskraft har (bi)beskæftigelse i Sverige hos en svensk arbejdsgiver?

Svar:

Der er fra dansk side for længst taget initiativ til at løse dette problem, men bestræbelserne har ikke ført til noget resultat.

Som det fremgår af min besvarelse af spørgsmål 384, er der væsentlige strukturelle forskelle mellem Danmark og Sverige, hvad betaling af sociale bidrag angår. Den umiddelbare løsning ville som nævnt teoretisk set være, at danske arbejdsgivere reducerede lønnen til de medarbejdere, der er socialt sikret i Sverige, men dette er i praksis ikke altid en farbar vej.

I erkendelse heraf har man fra dansk side rettet henvendelse til de svenske myndigheder for at finde andre løsninger på problemet.

En sådan løsning kunne være, at man lader det påhvile den svenske arbejdstager og ikke den danske arbejdsgiver at udrede de svenske sociale bidrag. De svenske bidrag kunne fastsættes på grundlag af en beregnet nettoløn, således at beregnet nettoløn + svenske sociale afgifter ville svare til den faktiske bruttoløn. Herved ville den danske arbejdsgivers lønomkostning være den samme, uanset om der ansættes dansk eller svensk arbejdskraft, ligesom der ville blive opkrævet samme svenske socialafgifter som ved tilsvarende beskæftigelse i Sverige.

Den danske arbejdsgiver kunne så indeholde de svenske bidrag på samme måde som den danske kildeskat, og bidragene kunne enten af arbejdsgiveren eller via SKAT afregnes til de svenske myndigheder.

Den svenske arbejdstager skulle under en sådan ordning så have fradrag i Danmark for de svenske sociale bidrag. Danmark giver allerede fradrag for udenlandske obligatoriske sociale bidrag for fuldt skattepligtige og for personer omfattet af de særlige grænsegængerregler. For at sikre gensidigheden kunne man i den omvendte situation i Sverige give fradrag for dansk arbejdsmarkedsbidrag.

Fra svensk side har man imidlertid ikke på nuværende tidspunkt fundet behov for at indgå en sådan aftale.

Det er efter EU-reglerne på visse betingelser muligt, at arbejdsgiver og arbejdstager indgår en aftale om, at arbejdstageren opfylder arbejdsgiverens forpligtelser med hensyn til betaling af bidrag. Der er dog ingen, der kan påtvinge parterne en sådan aftale.

Hvis en sådan løsning vælges, må det samtidig overvejes som en ensidig dansk foranstaltning at give den svenske arbejdstager fradrag i Danmark for de svenske sociale bidrag. Det-

te vil have større negative provenumæssige konsekvenser end den ovenfor beskrevne løsning. Det er ikke i øjeblikket muligt at skønne over størrelsen..

Spørgsmål 389:

Vil ministeren medgive, at svensk arbejdsgiverafgift på 33 pct. af den danske løn til svenske medarbejdere (bopæl i Sverige), når svenske medarbejdere har (bi)beskæftigelse i Sverige hos en svensk arbejdsgiver, er en alvorlig barriere for integrationen i Øresundsregionen?

Svar:

Ja – og det er en af grundene til, at vi forsøger at gøre noget ved det.

Spørgsmål 390:

Vil ministeren tage initiativ til at fjerne den økonomiske belastning for danske virksomheder, der anvender svensk arbejdskraft (bopæl i Sverige), som den svenske arbejdsgiverafgift på 33 pct. af den danske løn udgør, når den svenske arbejdskraft har (bi)beskæftigelse i Sverige hos en svensk arbejdsgiver?

Svar:

Jeg henviser til min besvarelse af spørgsmål 388 om samme emne.

Spørgsmål 391:

Vil ministeren redegøre for brugen af undtagelsen om social sikring i rammeaftalen af 4. december 2001 mellem Den Sociale Sikringsstyrelse i Danmark og Riksforsikringsverket i Sverige i hhv. Danmark og Sverige, hvor det er muligt, at medarbejderen er omfattet af social sikring i hovedarbejdslandet og ikke i bopælslandet, selv om der udføres arbejde i begge lande (jf. EU-forordning 1408/71, artikel 17)?

Svar:

Den Sociale Sikringsstyrelse har oplyst følgende, hvortil jeg skal henholde mig:

Rammeaftalen er indgået efter artikel 17 i EF-forordning nr. 1408/71. Efter artikel 17 kan myndigheder i to lande give samtykke til, at reglerne i forordningen om hvilket lands lovgivning, der skal anvendes, fraviges. Det er en betingelse, at dette er til fordel for den pågældende person.

Efter ansøgning i hvert enkelt tilfælde gives samtykke til, at en person er omfattet af lovgivningen i arbejdsgiverens eller hovedarbejdsgiverens hjemstedsland i følgende situationer:

a. Personer ansat af én arbejdsgiver med hjemsted i ét land, når de både arbejder en væsentlig del i det land, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted (mindst halvdelen af arbejdstiden i løbet af en sammenhængende periode på 3 måneder) og som distancearbejde i bopælslandet.

Disse kriterier anvendes også i andre situationer, hvor der udføres arbejde i bopælslandet for samme arbejdsgiver.

b. Personer, der er ansat til arbejde i ét land for en arbejdsgiver med hjemsted dér, og som samtidig har honorarlønnede tillidshverv i andet land.

Aftalen anvendes på arbejde ud over i Danmark og i Sverige, når der er tale om arbejde i form af tjenesterejser, kurser, konferencer, messer og lignende i andre EU/EØS-lande eller Schweiz.

Når der er tale om tjenesterejser, kurser, konferencer, messer og lignende i andre EU/EØS-lande eller Schweiz skal der være tale om begivenheder af tilfældig, sporadisk og enkeltstående karakter. Beskæftigelsen i andre EU/EØS-lande eller Schweiz må ikke være et led i et fast, tilbagevendende arbejdsmønster, der betyder, at man reelt arbejder fast i flere lande end Danmark og Sverige (fx en fast "tjenesterejse" til koncernens kontor i Norge hver uge).

Når det drejer sig om en ansøgning om at være omfattet af dansk lovgivning, skal de svenske myndigheder give samtykke hertil. Der skal derfor i hver enkelt tilfælde redegøres for ansættelses og arbejdsforhold overfor de svenske myndigheder, herunder oplyses om arbejdsfordeling mv.

Som det fremgår, kan aftalen kun anvendes, når den person, som aftalen skal vedrøre, kun har én arbejdsgiver. Hvis den pågældende person arbejder i Danmark og Sverige for to arbejdsgivere med hjemsted i hver sit land, er aftalen ikke anvendelig.

Spørgsmål 392:

Vil ministeren med eksempler illustrere hvilke fordele en dansk arbejdsgiver har ved at bruge undtagelsen om social sikring i rammeaftalen af 4. december 2001 mellem Den Sociale Sikringsstyrelse i Danmark og Riksforsikringsverket i Sverige, hvor det er muligt, at de pågældende svenske medarbejdere er omfattet af social sikring i hovedarbejdslandet (Danmark) og ikke i bopælslandet (Sverige), selv om der udføres arbejde i begge lande?

Svar:

Den Sociale Sikringsstyrelse har oplyst følgende, hvortil jeg skal henholde mig:

Der henvises til besvarelse af spørgsmål 391 om indholdet af rammeaftalen.

Aftalen anvendes typisk, når en dansk virksomhed har ansat en person, der har bopæl i Sverige, og arbejdsgiver med denne person indgår aftale om hjemmearbejde 1-2 dage ugentlig. Efter den almindelige regel om arbejde i to lande ville den pågældende blive omfattet af svensk lovgivning for hele beskæftigelsen, både den der udføres i virksomheden her i landet, og den der udføres i Sverige. Resultatet vil være, at der skulle betales svenske arbejdsgiverafgifter (ca. 28 pct.) af den samlede bruttoløn. Arbejdsgiver vil samtidig blive fritaget for at betale danske afgifter.

Hvis der indgås en aftale om at den pågældende skal være omfattet af dansk lovgivning, vil der i stedet skulle betales danske afgifter mv. (ATP, arbejdsskadeforsikringspræmie, bidrag til AES og evt. sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler) for den samlede beskæftigelse.

Aftalen anvendes også, hvis en svensk bosat person arbejder i Danmark og samtidig har fx honorar som kommunalbestyrelsesmedlem i sin svenske bopælskommune. Hvis der ikke indgås en aftale om, at dansk lovgivning skal anvendes, ville den pågældende blive omfattet af svensk lovgivning også for den danske beskæftigelse, selv om den udføres i virksomheden her i landet. Resultatet vil være, at der skulle betales svenske arbejdsgiverafgifter (ca. 28 pct.) af bruttolønnen i stedet for danske afgifter. Hvis der indgås en aftale om, at den pågældende skal være omfattet af dansk lovgivning, vil der skulle betales danske afgifter

mv. (ATP, arbejdsskadeforsikringspræmie, bidrag til AES og evt. sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler) efter de samme regler, som gælder for personer, der bor og arbejder her i landet.

Der kan ikke fastsættes en nøjagtigt beløb, som den danske arbejdsgiver sparer ved, at en person bliver dansk sikret, idet dette vil afhænge af lønnens størrelse samt størrelsen af afgifter, der skal betales i Danmark. Det må dog antages, at der kan være tale om betydelige beløb.

Spørgsmål 393:

Vil ministeren redegøre for hvornår og hvordan de tyske regler for arbejdsgiverafgift fungerer, når danske virksomheder anvender tysk arbejdskraft, der også har (bi)beskæftigelse i Tyskland (både for den samme og en anden arbejdsgiver i Tyskland)?

Svar:

De tyske regler for betaling af sociale bidrag afviger fra såvel de danske som de svenske på den måde, at bidraget deles mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Bidragenes samlede størrelse varierer lokalt og er lavere i det tidligere Østtyskland end i vest.

Bidragene udgør i alt ca. 40 pct. af lønsummen og deles som nævnt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. I 2006 udgør det maksimale månedlige bidrag for arbejdsgivere i vest 950 € (ca. 7.000 kr.), mens det i øst udgør 839 € (ca. 6.300 kr.). Det maksimale bidrag for arbejdstagere er i begge tilfælde 32 € (ca. 240 kr.) højere. (Kilde: International Bureau of Fiscal Documentation.)

Princippet for, hvor man er socialt sikret og hvornår, er de samme, hvad enten vi taler om Tyskland eller Sverige, jf. mit svar på spørgsmål 384. Hvis arbejdstageren er socialt sikret i Tyskland, vil den pågældende skulle betale tyske sociale bidrag af sin danske løn, ligesom den danske arbejdsgiver vil skulle svare sin del af bidragene.

Det er iflg. oplysninger fra Den Sociale Sikringsstyrelse de samme regler, der gælder, uanset om den pågældende har én arbejdsgiver eller to (eller flere) arbejdsgivere med hjemsted i hvert sit land. Det er de tyske myndigheder, der træffer afgørelse om bidragsbetaling og ved anvendelse af tyske regler. De tyske myndigheder skal dog overholde de fællesskabsretlige regler herunder ligebehandlingsprincippet, således at danske virksomheder ikke må stilles dårligere end tyske ved opkrævning af bidrag.

Den Sociale Sikringsstyrelse har kontaktet de tyske myndigheder med henblik på at indgå en rammeaftale svarende til den, der er indgået med de svenske myndigheder. Det er fra tysk side tilkendegivet, at man ikke er interesseret i en generel aftale, men af man vil se positivt på ansøgninger i konkrete enkelttilfælde om, at personer kan være under dansk lovgivning ved arbejde i Danmark og Tyskland for en dansk arbejdsgiver.

Spørgsmål 394:

Vil ministeren redegøre for hvornår og hvordan regler for arbejdsgiverafgift i de 10 nye østlande i EU fungerer i relation til danske arbejdsgivere, når danske virksomheder anvender arbejdskraft fra de 10 nye østlande i EU (her tænkes især på muligheder i Østaf-talen, hvor f.eks. danske virksomheder kan anvende arbejdskraft fra f.eks. de baltiske lande eller Polen)?

Svar:

Den Sociale Sikringsstyrelse har oplyst følgende, hvortil jeg skal henholde mig:

I forhold til de nye EU-lande gælder de samme regler for, hvilket lands lovgivning om social sikring, der skal anvendes, som for de gamle lande. Det betyder, at hvis en person, der bor i et af de nye lande, får arbejde her i landet for en dansk arbejdsgiver samtidig med at vedkommende arbejder i sit bopælsland, så er pågældende omfattet af bopælslandets lovgivning. Den danske arbejdsgiver kan da blive forpligtet til at betale sociale afgifter til bopælslandet efter de regler, der gælder der.

Hovedparten af de sociale sikringsordninger i de nye EU-lande er bidragsfinansierede (en procentdel af bruttolønnen) i en eller anden grad, og som hovedregel deles bidragene 50/50 mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Procentsatserne varierer, ligesom det varierer, om der er tale om ét samlet bidrag eller flere forskellige bidrag til de forskellige ordninger. Overordnet kan man dog sige, at finansieringsprincipperne i de nye EU-lande svarer til det tyske system. (Kilde: MISSOC, Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA.)

Det er dog Den Sociale Sikringsstyrelses indtryk, at langt størstedelen af de personer fra de nye EU-medlemslande, der tager arbejde i Danmark, ikke har nogen samtidig beskæftigelse i hjemlandet. Spørgsmålet om betaling af bidrag til et andet lands sociale sikring bliver derfor uhyre sjældent aktuelt.

Spørgsmål 395:

Vil ministeren redegøre for ligheder og forskelle i de svenske og tyske regler for arbejdsgiverafgift på danske virksomheder, når en dansk virksomhed anvender hhv. svensk og tysk arbejdskraft og denne arbejdskraft også har (bi)beskæftigelse i hhv. Sverige og Tyskland (både for den samme og en anden arbejdsgiver i hhv. Sverige og Tyskland)?

Svar:

Jeg henviser til min besvarelse af spørgsmål 393.