



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Mattias Tesfaye  
Tesfaye@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

1. juni 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 28. april 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 412 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Mattias Tesfaye (S).

J.nr. 20175200184

**Spørgsmål nr. 412:**

”Ministeren bedes redegøre for, hvad det betyder for myndighedernes muligheder for at gribe ind overfor udenlandske virksomheder, der laver social dumping, at en ikke uvæsentlig del af de registrerede virksomheder fungerer som indlejet arbejdskraft og derfor sjældent vil få påbud, da det vil gå til den virksomhed, der fungerer som deres arbejdsgiver, jf. BEU alm. del. bilag 176 (Afrapportering af myndighedsindsatsen for ordnede forhold (social dumping) 2012 – 2016), side 6). Hvad ministeren vil gøre for at sikre, at denne "indlejede arbejdskraft" også behandles som sådan af SKAT på samme måde, som det sker i Arbejdstilsynet?”

**Svar:**

Jeg vil gerne slå fast, at alle virksomheder, som arbejder i Danmark, skal overholde dansk lovgivning, herunder arbejdsmiljøreglerne, uanset virksomhedsform og registrering, og Arbejdstilsynet skal reagere over for alle overtrædelser, som konstateres, uanset virksomhedsform.

Regeringen lægger stor vægt på, at vi har en effektiv indsats, der bidrager til at sikre ordnede forhold på det danske arbejdsmarked, herunder at bekæmpe social dumping. Det fremgår også klart af regeringsgrundlaget.

Jeg har anmodet Arbejdstilsynet og Skatteministeriet om bidrag til brug for besvarelsen.

Arbejdstilsynet har oplyst følgende:

”Reglerne i den danske arbejdsmiljølovgivning gælder uanset nationalitet ved arbejde i Danmark. Der er således ikke særlige arbejdsmiljøregler, der retter sig mod udenlandske virksomheder og statsborgere, og Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet hos både danske og udenlandske virksomheder. Herudover fører Arbejdstilsynet kontrol med de udenlandske virksomheders anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Efter arbejdsmiljølovgivningen gælder det, at en virksomhed, herunder en udenlandsk virksomhed, kan have arbejdsgiveransvaret, selvom de beskæftigede personer ikke er direkte ansat i virksomheden, men i stedet er indlejet til at udføre arbejde for virksomheden.

Det er således rigtigt, at hvis det er en dansk virksomhed, der beskæftiger den udenlandske arbejdskraft, hvad enten den udenlandske arbejdskraft er ansat eller indlejet, så vil Arbejdstilsynets påbud gå til den danske virksomhed. Det gælder også i de tilfælde, hvor en udenlandsk person via egen udenlandsk virksomhed anmeldt i RUT, konkret indlejes af den danske virksomhed til forefaldende arbejdsopgaver. Afgørende for, om en virksomhed bliver betragtet som arbejdsgiver for personer, der ikke direkte er ansat i virksomheden, men i stedet betragtes som indlejet arbejdskraft, vil på baggrund af en konkret vurdering være, om virksomheden i praksis varetager opgaverne med planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet mv., samt tilsyn og instruktionen mv. af arbejdskraften.

Arbejdsmiljølovens arbejdsgiverbegreb er fastslået af Højesteret ved en højesteretsdom fra 1990 og i § 21 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Højesteret når i sin dom frem til, at arbejdsgiveren er den, der reelt har mulighed for at sikre sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlige forhold for den/de ansatte, og at det på den måde skal vurderes konkret, hvem der er arbejdsgiver. Det er samme tilgang og hensyn, der ligger bag § 21 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Arbejdsmiljølovens arbejdsgiverbegreb betyder, at arbejdsgiver efter reglerne er den, som konkret råder over de beskæftigede, som instruerer og fører tilsyn med deres arbejde m.v., og som har faktisk og reel mulighed for at drage omsorg for, at deres arbejde planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette ansvar ville være vanskeligt at løfte for eksempelvis vikarbureauer eller andre virksomheder, der stiller deres ansatte til rådighed for andre virksomheder, og som ikke vil kunne planlægge, tilrettelægge og føre tilsyn med vikarernes/de udlejedes arbejde på andre virksomheder. Arbejdsmiljølovgivningens arbejdsgiverbegreb tilgodeser på denne måde de hensyn til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed, der følger af arbejdsmiljøloven.

Virksomheder i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), som indlejer udenlandsk arbejdskraft, vil kunne indgå i Arbejdstilsynets indsats mod social dumping, da Arbejdstilsynet som led i indsatsen udover tilsynet med udenlandske virksomheder også fører tilsyn med virksomheder i CVR, som anvender udenlandsk arbejdskraft. Arbejdstilsynets kontrol med denne type virksomheder kan både ske ved de fælles kontrolaktioner og i Arbejdstilsynets løbende tilsynsindsats.

Derudover kan virksomheder, der er registreret i CVR, udtages til Arbejdstilsynets almindelige risikobaserede tilsyn.”

Der er som nævnt til brug for besvarelsen desuden indhentet bidrag fra Skatteministeriet, der har oplyst følgende:

”Helt generelt er det afgørende for vurderingen af, om der skal betales dansk skat af løn til en udenlandsk arbejdstager, der arbejder i Danmark, om personen anses for at arbejde for en udenlandsk arbejdsgiver eller en dansk arbejdsgiver.

Arbejder en udenlandsk arbejdstager for en udenlandsk arbejdsgiver, vil det som hovedregel følge af de danske dobbeltbeskatningsoverenskomster, at den udenlandske arbejdstager kan arbejde her i landet i op til 6 måneder uden at skulle betale dansk skat af lønindkomsten. Dette svarer til princippet i OECD's modeloverenskomst.

Arbejder en udenlandsk arbejdstager for en dansk arbejdsgiver, er den udenlandske arbejdstager skattepligtig til Danmark af løn for arbejde her i landet fra første dag. Efter arbejdsudlejereglerne gælder dette også i de tilfælde, hvor en udenlandsk arbejdstager formelt er ansat hos en udenlandsk arbejdsgiver, men er stillet til rådighed (indlejet) til at udføre arbejde i Danmark for en dansk virksomhed, hvis den danske virksomhed anses for at være den reelle arbejdsgiver. Vurderingen af, hvem der anses for at være den reelle arbejdsgiver, foretages på baggrund af de kriterier, der er angivet i OECDs retningslinjer om bl.a. ledelses- og instruktionsret, økonomisk risiko og ansvar.

Foreligger der arbejdsudleje, beskattes lønnen som udgangspunkt med en bruttoskat på 30 pct. og et AM-bidrag på 8 pct. (svarende til ca. 35 pct.), som den danske hvervgiver skal indeholde. Arbejdstageren kan dog vælge i stedet at blive beskattet efter de almindelige regler.

Det bemærkes, at de danske arbejdsudlejeregler bygger på OECD's retningslinjer og følger Danmarks forpligtelser i de indgåede dobbeltbeskatningsoverenskomster. Selvom de gældende danske arbejdsudlejeregler ændres, vil Danmark således stadig være forpligtet til at følge gældende regler over for de ca. 75 lande, som Danmark har en dobbeltbeskatningsoverenskomst med."

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets og Skatteministeriets oplysninger.

Som det fremgår af oplysningerne, er der på visse områder lighedstræk mellem arbejdsmiljølovgivningens og skattelovgivningens tilgange til "indlejet arbejdskraft", men det er klart, at der også vil være forskelle, da der er tale om to forskellige lovgivninger, der har forskellige formål og varetager forskellige hensyn. Jeg kan her fremhæve, at arbejdsmiljølovgivningens arbejdsgiverbegreb tager udgangspunkt i pligten til at sikre sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlige forhold for den/de ansatte, og problemstillingen vedrørende indlejet arbejdskraft kan dermed være relevant i forhold til arbejdsmiljølovgivningen uanset virksomhedens og/eller arbejdskraftens nationalitet. Det er derfor vanskeligt for mig at se, at der umiddelbart skulle være behov for at ændre arbejdsmiljølovgivningens arbejdsgiverbegreb, og hvad der betragtes som indlejet arbejdskraft efter arbejdsmiljølovgivningen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen