



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Bjarne Laustsen
Bjarne.Laustsen@ft.dk,
lov@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 2. maj 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 417 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Bjarne Laustsen (S).

J.nr. 20175200184

Spørgsmål nr. 417:

”I forlængelse af teknisk gennemgang af ”Organisering og resultater af den fælles myndighedsindsats imod social dumping” den 25. april 2017 ønskes en redegørelse for, hvordan ”falske virksomheder” (”arme-og-ben-virksomheder”) defineres på Beskæftigelsesministeriets område. Ministeren bedes i denne forbindelse indhente oplysninger om, hvorledes sådanne virksomheder defineres på Skatteministeriets område.”

Svar:

Det er en helt central prioritet for regeringen, 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.

Udenlandske virksomheder og medarbejdere er velkomne i Danmark. Men det står uden for diskussion, at de skal overholde de danske regler på arbejdsmarkedet, og at udenlandske lønmodtagere skal arbejde under de løn- og arbejdsvilkår, der gælder i Danmark.

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

Arbejdstilsynet har oplyst følgende:

”Der er ikke nogen definition på ”falske virksomheder” i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet er dog bekendt med begrebet ”arme- og ben-virksomheder”. I forhold til arbejdsmiljølovgivningen forstår Arbejdstilsynet dette begreb som selvstændige uden ansatte, der stiller deres arbejdskraft (arme og ben) til rådighed og udfører forefaldende arbejde for andre virksomheder. Denne type beskæftigelse vil i mange tilfælde ud fra en konkret vurdering af Arbejdstilsynet blive betragtet som indlejet arbejdskraft hos en anden virksomhed.

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, er, om virksomheden i praksis varetager opgaverne med planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet mv., samt tilsyn og instruktionen mv. af arbejdskraften. Det er uden betydning for fastsættelsen af arbejdsgiveransvaret, om virk-

somheden har indgået kontrakt med den anden arbejdsgiver, eller om der afregnes med timebetaling, entreprisesum e.l. Spørgsmålet om, hvem der bærer ansvaret for det arbejdsresultat, som den indlejede arbejdskraft præsterer, er heller ikke i sig selv afgørende for, hvem der anses som ansvarlig arbejdsgiver.

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.

I forhold til ”arme- og ben-virksomheder” forekommer den modsatte problemstilling i øvrigt også, hvor selvstændige uden ansatte anfører at være indlejede af en anden virksomhed, selvom de i forhold til arbejdsmiljølovgivningen reelt fungerer som selvstændige i forhold til det konkrete arbejde. I sådanne tilfælde vil Arbejdstilsynet med henblik på at kunne give evt. reaktioner til den reelle arbejdsgiver skulle foretage en konkret vurdering af, om der er tale om selvstændigt arbejde eller arbejde for en arbejdsgiver.”

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

”Der er ikke nogen definition på ”falske virksomheder” (”arme-og-ben-virksomheder”) i skattelovgivningen. Skatteministeriet er dog bekendt med, at begrebet bl.a. er blevet anvendt om udenlandske selvstændige erhvervsdrivende uden ansatte, der udfører arbejde for danske virksomheder.

Såfremt denne anvendelse af begrebet lægges til grund, vil vurderingen af, om der er indtrådt skattepligt i ”arme- og ben-sager”, som udgangspunkt skulle foretages på baggrund af den skatteretlige praksis om afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende.

Selvstændig erhvervsvirksomhed er kendetegnet ved, at ejeren for egen regning og risiko udøver virksomhed af økonomisk karakter med det formål at opnå et overskud.

En person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold, bliver anset som lønmodtager. Lønmodtageren er desuden kendetegnet ved at udføre arbejde efter arbejdsgiverens anvisninger og for dennes regning og risiko.

Ved vurderingen af, om der foreligger selvstændig erhvervsvirksomhed eller et lønmodtagerforhold, foretages en samlet bedømmelse af en række kriterier i forholdet mellem den, der udfører arbejdet, og den, arbejdet udføres for, om bl.a. ledelses- og instruktionsret, økonomisk risiko og ansvar.

Hvis den udenlandske person reelt anses for at være lønmodtager i den danske virksomhed i stedet for selvstændigt erhvervsdrivende, vil det medføre, at indkomstmotageren bliver skattepligtig til Danmark af vederlaget fra første dag.

Er der derimod tale om en udenlandsk selvstændig erhvervsdrivende, der udfører arbejde i Danmark, vil indkomsten som udgangspunkt først være skattepligtig til

Danmark, hvis der er fast driftssted i Danmark efter interne danske regler og en eventuel dobbeltbeskatningsaftale. Hovedreglen i de danske dobbeltbeskatningsoverenskomster er, at et bygnings-, anlægs- eller installationsarbejde først skal anses for at være et fast driftssted, hvis det opretholdes mere end 12 måneder. Danmark følger OECD's modeloverenskomst på dette punkt.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets og Skatteministeriets oplysninger.

Som det fremgår af oplysningerne, er der på visse områder lighedstræk mellem arbejdsgiverbegrebet i hhv. arbejdsmiljølovgivningen og skattelovgivningen – og det er arbejdsgiverbegrebet, som danner grundlag for tilgangen til de såkaldte ”arme- og ben-virksomheder” – 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 mener, at det er nødvendigt med en effektiv indsats mod social dumping, men jeg mener ikke, at dette kalder på en ændret tilgang til, hvem der skal betragtes som arbejdsgiver efter arbejdsmiljølovgivningen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen