

ARBEJDE PÅ TVÆRS I NORDEN

Forslag til forenkling af de nordiske skatteregler
med fokus på øget mobilitet

Indhold

INDLEDNING	3
Baggrund	4
Metode og proces	6
Organisering	8
Afgrænsninger og opmærksomhedspunkter	9
Læsevejledning	10
ANALYSE	11
Analyse	12
Hovedkonklusioner	13
Generelle anbefalinger	15
Fast driftssted ved hjemmearbejde	18
Arbejdsgivers registreringspligt i flere lande	24
Beskatning af lønindkomst ved arbejde i et andet nordisk land	29
Beskatning af pensioner m.m. ved arbejde i et andet nordisk land	37
APPENDIKS	44
Nationale møder og høringer	45
Om denne publikation	65

INDLEDNING



Baggrund

De nordiske lande ønsker, at Norden skal være verdens mest bæredygtige og integrerede region i 2030. En naturlig del af den ambitiøse vision er et integreret nordisk arbejdsmarked for virksomheder og borgere. Her spiller den nordiske skatteaftale og administrationen heraf en afgørende rolle.

Covid 19-pandemien viste imidlertid, at der er åbenbare udfordringer med anvendelsen af den nordiske skatteaftale samt andre bilaterale aftaler og national lovgivning. Under pandemien risikerede medarbejdere med arbejdsplads på den anden side af en nordisk grænse at komme i skatteproblemer, hvis de fulgte rekommandationerne om at arbejde hjemme. Udfordringerne blev fremhævet af Grænsehindringsrådet, som ved flere lejligheder opfordrede de nordiske regeringer til at indføre undtagelser for dem, der ufrivilligt arbejdede hjemmefra under pandemien^[1].

Mens pandemien er forbi, er ønskerne om at kunne arbejde hybrid eller på distancen kommet for at blive. I en undersøgelse foretaget af KPMG fremgår det, at næsten 90 % af 530 selskaber har eller overvejer at indføre en politik, der tillader arbejde på distancen^[2]. Muligheden er et ønske fra eksisterende medarbejdere og en betingelse for at kunne konkurrere om den globale – og i denne sammenhæng nordiske – talentmasse.

Det er dog ikke kun ved beskatning af lønudbetalinger i forbindelse med distancearbejde, at medarbejdere og virksomheder oplever problemer. Fx viser undersøgelser, at der kan opstå usikkerhed, højere beskatning og ekstra administration i forbindelse med ind- og udbetaling af pension samt i tilfælde, hvor en og samme arbejdsgiver skal registrere og forholde sig til beskatningsregler, beskatningstidspunkter og lønadministration i flere lande.

Hvis Norden skal udvikle sig til en vækstregion med et integreret arbejdsmarked med mobilitet for borgere og virksomheder, kræver det, at netop borgere og virksomheder i højere grad er i centrum, så lovgivning og administration bliver supporterende for deres muligheder. Dette er også noget, der løftes frem i en af de 11 rekommandationer, som forhenværende minister Jan-Erik Enestam præsenterede i sin strategiske analyse af det nordiske krisberedskab – gennemført på opdrag af de nordiske samarbejdsministre i 2021^[3].

De nordiske lande har i dag flere aftaler, der regulerer grænsearbejde og distancearbejde.

-
1. Se nyhed på norden.org: <https://www.norden.org/sv/news/granshinderradet-bevilja-undantag-fran-skatteregler-granspendlare>
 2. Current trends in remote working – Work from Anywhere, KPMG, 2022: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2022/03/insights-on-current-trends-in-remote-working.html>
 3. Strategisk analyse – Nordisk civil krisberedskab, Jan-Erik Enestam. Nov 2021. Se rekommandation nr 9 <https://pub.norden.org/nord2021-063/>

Fælles for disse er, at de tager udgangspunkt i landenes behov for at sikre skattegrundlaget. I dette perspektiv er overenskomsterne velfungerende, men i praksis er det klart, at de ikke fremmer Norden som et integreret arbejdsmarked. Mobiliteten i Norden er truet, hvis ikke vi justerer eksisterende aftaler om beskatning, når vi bor i ét land og arbejder i et andet nordisk land. Der har dog manglet et fælles og verificeret vidensgrundlag for at diskutere og handle politisk på problemstillingerne på skatteområdet.

Derfor har Nordisk Ministerråd og Grænsehindringsrådet – i samarbejde med Nordisk Råd – i 2022 igangsat et projekt, der skal identificere de centrale problemstillinger og anbefale mulige løsninger. Formålet med denne rapport er således at give det bedst mulige grundlag for at kunne arbejde videre politisk og eliminere de aktuelle nordiske skatteproblemer relateret til hybrid- og distancearbejde.

I første omgang har KPMG og Resonans Nordic foretaget en analyse af området og udformet anbefalinger til løsninger på de centrale problemstillinger, som blev identificeret i analysen – primært baseret på desktopanalyse samt eksisterende viden og ekspertise hos KPMG's eksperter.

Efterfølgende har projektgruppens rapport-udkast være fremlagt ved dialogmøder og høringer i alle nordiske landene. Formålet var her at få verificeret problemstillinger og løsningsforslag – som minimum af arbejdsgiver- og arbeidstagerforeninger.

Vi kan på den baggrund bekræfte, at rapporten støttes bredt af arbejdsgiverforeninger og fagforeninger i hele Norden. Beskrivelsen af problemstillingerne har sin rigtighed, og det er opfattelsen, at de foreslåede løsninger vil skabe forbedringer. Det har været vigtigt for os at aflevere en rapport, hvor de endelige beslutningstagere med henblik på ændring kan være sikre på, at løsningerne efterspørges bredt af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger i Norden.

Efter dialog- og høringsprocessen (december 2022 – april 2023) har projektgruppen revideret sit udkast til rapporten, så input fra dialogmøder og høringer nu indgår i denne endelige rapportes appendiks. Rapporten er derfor et verificeret grundlag for den videre politiske diskussion om opdatering af den nordiske skatteaftale med fokus på problemstillinger vedrørende hybrid- og distancearbejde i Norden.

Vi har i denne rapport arbejdet med en skæringsdato for opdateringer i forhold til løbende ændringer af lovgivningen på skatteområdet i de nordiske lande. Skæringsdatoen er 1. december 2022, da vi i december begyndte vores dialogmøder og derfor "låste" indholdet, så alle møder og høringer kunne ske med samme rapport.

Metode og proces

Desktoanalyse

Med fokus på at identificere centrale problemstillinger, der udgør barrierer for mobilitet på det nordiske arbejdsmarked, har KPMG og Resonans Nordic udvalgt de vigtigste analyser og kortlægninger på området og foretaget en samlet desktoanalyse heraf:

- Sammanställning av gränshinder med anknytning till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, NMRS, 18. august 2016
- Business over Borders (BoB) – Tax, som togs fram av skattemyndigheterna i Öresundsregionen, 2012^[4]
- Analys av gränshinder för små och medelstora företag inom Norden, som KPMG foretog i 2015 på opdrag fra Nordisk Ministerråd
- Upplevda konsekvenser av det nordiska skatteavtalet, Øresundsinstituttet, 30. november 2018^[5]
- Strategisk genomlysning – Nordisk civil krisberedskap, Jan-Erik Enestam, november 2021^[6]

Desktoanalysen er foretaget med fokus på at identificere de mest centrale områder, hvor der i dag opstår barrierer for mobilitet. I arbejdet med at beskrive de enkelte områder har KPMG og Resonans Nordic anvendt de nævnte rapporter samt inddraget yderligere litteratur efter behov. Al litteratur er oplistet i rapportens noteafsnit.

Udkast til rapport

Problemstillinger og anbefalinger er formuleret af partner i KPMG Acor Tax Fredrik Lundgren, der har arbejdet med den nordiske skatteaftale i 20 år, og som derudover kan trække på viden og erfaring fra KPMG's nationale skatteeksperter i alle de nordiske lande. Udkastet er blevet brugt i nedenstående dialog- og høringsproces.

4. <https://keep.eu/projects/4792/Oresund-Business-Over-Border-EN/>
5. <https://www.oresundsinstituttet.org/ny-analys-nordiska-skatteregler-lagger-stort-ansvar-pa-enskilda-granspendlare-och-riskerar-att-begransa-den-nordiska-arbetsmarknaden/>
6. Strategisk analyse – Nordisk civil krisberedskap, Jan-Erik Enestam. Nov 2021. Se rekommendation nr 9 <https://pub.norden.org/nord2021-063/>

Dialog- og høringsproces

Udkastet til rapporten har været diskuteret på fire dialogmøder i Norge, Finland, Sverige og Danmark og været i skriftlig høring i Island, Åland og Grønland (det har ikke været muligt at gennemføre høring i Færøerne). Fokus har været at få bekræftet, at de problemstillinger, der bliver taget op i denne rapport, har sin rigtighed, og at de løsninger, som bliver foreslået, vil lette administrationsbyrden og skabe mere gennemsækelighed omkring skat, når man som borger eller virksomhed arbejder hybrid eller på distancen i Norden.

De nationale medlemmer af Grænsehindringsrådet har besluttet, hvem der skulle inviteres til de nationale møder eller høringsprocesser i deres respektive lande. Eneste krav fra projektgruppen har været, at fagforeninger og arbejdsgiverforeninger har været bredt repræsenteret. Se mere i appendiks omkring de nationale dialogmøder og høringer.

Endelig rapport

Efter dialogmøder og høringer er rapporten tilrettet med udgangspunkt i de konstruktive input, der er kommet fra mødedeltagere og fra høringerne.

Organisering

Rapporten er forfattet af Fredrik Lundgren, KPMG, samt Jakob Rasborg og Emil Kragh-Schwarz, Resonans Nordic.

Rapporten er blevet verificeret af følgende nationale KPMG-specialister:

- Partner Fredrik Lundgren (DK)
- Director Johan Rova (SV)
- Director Håkon Rakkenes (NO)
- Partner Paula Holmström (FI)

Ovenstående projektgruppe har haft en referencegruppe, som har bestået af:

- Nordisk Ministerråd, Grænsehindringsrådets sekretariat: Seniorrådgiver Sandra Forsén
- Nordisk Ministerråd, Grænsehindringsrådets sekretariat: Seniorrådgiver Petri Suopanki
- Nordisk Ministerråd, Arbejdsmarkedssektoren: Seniorrådgiver Jens Oldgard og seniorrådgiver Andreas Bojsen
- Nordisk Ministerråd, Finanssektoren: Seniorrådgiver Michael Sterner
- Nordisk råd, Udvalget for Vækst og Udvikling i Norden/Grænsehindringsgruppen: Seniorrådgiver Claes Håkansson

Afgrænsninger og opmærksomhedspunkter

1. Fokus med denne rapport er udelukkende skatterelaterede problemstillinger i forbindelse med hybrid- og distancearbejde og anden lovgivning, som vi har identificeret som mobilitetshæmmende. Vi beskæftiger os ikke med relaterede problemstillinger, såsom arbejdsmiljøregler for hjemmearbejdsplads eller problemstillinger vedrørende sociale ydelser, beskatning af kapitalgevinst etc.
2. Flere parter har i forbindelse med dialog- og høringsprocessen efterspurgt konkrete beregninger for, hvordan fordelingen af skat ville blive før og efter løsningerne er implementeret. KPMG vurderer, at der med en fair udligningsordning mellem landene bør være tale om en mindre omfordeling. Særligt er vurderingen, at omfanget af omfordelingen vil være lille sammenlignet med omfanget af gevinsten for arbejdsgivere og arbejdstagere i hele Norden.
3. Nogle, blandt andre ministerier, har efterspurgt de nationale skatteforvaltningers og ministeriernes deltagelse. De kunne rigtig nok verificere løsningerne og fortælle om eventuelle problemer ved implementering af løsningerne. Ønsket har dog været at sætte ambitionerne for løsningerne så højt som muligt for at skabe mest mulig nordisk nytte i den diskussion, som ministrene efterfølgende skal have. I vores optik kommer implementeringshorisonten først frem senere i processen, når ministrene har diskuteret mulighederne og i den sammenhæng kan rådføre sig med relevante departementer.

Læsevejledning

I forbindelse med analysen er der defineret fire centrale områder, hvor den nuværende skatteaftale samt bilaterale aftaler og administrationen heraf har vist sig at hæmme integration og mobilitet på det nordiske arbejdsmarked:

- Fast driftssted ved hjemmearbejde
- Arbejdsgiveres registreringspligt i flere lande
- Beskatning af lønindkomst ved arbejde i et andet nordisk land
- Beskatning af pensioner m.m. ved arbejde i et andet nordisk land

På de følgende sider følger analysen. Analysekapitlet indledes med et afsnit om analysens hovedkonklusioner og generelle anbefalinger. Dette sker for at skabe overblik og anskueliggøre sammenhængen mellem forskellige problemområder og løsninger.

Efter det indledende afsnit gennemgås hvert problemområde. Her dykker vi længere ned i substansen og uddyber de forskellige udfordringer og løsninger. For hvert problemområde beskrives det, hvordan og i hvilket omfang de nuværende regler på det pågældende område svækker mobiliteten i dag. Herefter anbefales en løsning. For hver løsning beskrives de potentielle fordele for borgere/virksomheder og løsningens konsekvenser for landene (ift. skatteindtægter og administrative konsekvenser). Vi har i anbefalingerne fokuseret på at sikre størst mulig mobilitet på det nordiske arbejdsmarked. I sidste ende er det en politisk vurdering, om gevinsterne opvejer de eventuelle konsekvenser for landene.

Skatteområdet er komplekst. Rapporten bestræber sig i den forbindelse på at formulere indledningen til analysen – inkl. hovedkonklusioner og generelle anbefalinger – så simpelt og forståeligt som muligt. I beskrivelserne af de enkelte problemområder kan der være behov for tekniske beskrivelser, som kan være vanskelige at forstå uden forudgående indsigt i det skattetekniske område.

ANALYSE



Analyse

Analysen har vist, at barriererne for mobilitet og integration på det nordiske arbejdsmarked eksisterer i en lang række former for både borgere og virksomheder. Grundlæggende opstår problemerne inden for fire overordnede problemområder:

- Fast driftssted ved hjemmearbejde
- Arbejdsgiveres registreringspligt i flere lande
- Beskatning af lønindkomst i et andet nordisk land
- Beskatning af pensioner m.m. i et andet nordisk land

Opsummerende viser analysen altså, at den nuværende skatteaftale og anden skattelovgivning medfører en række forskellige udfordringer for arbejdskraftens mobilitet. Kompleks lovgivning med mange nationale og bilaterale særregler på kryds og tværs gør det svært for virksomheder og borgere at navigere og gør, at bestemte grupper forfordeles skattemæssigt.

Alt i alt medfører ovenstående, at nordboere tøver med at tage arbejde i et andet nordisk land, mens virksomheder tøver med at ansætte medarbejdere, der er bosat i et andet nordisk land. Der er med andre ord tale om dårlige forudsætninger for at skabe et integreret arbejdsmarked med størst mulig mobilitet.

Borgere kan opleve udfordringer i forbindelse med beskatning af både løn, pension og udbetalinger i henhold til sociallovgivningen afhængig af den enkeltes situation. I bedste fald er der blot tale om administrative byrder. I værste fald er der tale om et (ofte uforudsigeligt) højere skattetryk, end hvis man havde boet og arbejdet i samme nordiske land.

Virksomheder oplever primært udfordringerne i forbindelse med krav om skattepligt til flere lande og/eller registrering og håndtering af lønudbetaling i flere lande for én og samme medarbejder. Dette kan have store administrative og økonomiske konsekvenser for den enkelte virksomhed, som gør det mindre attraktivt at ansætte en borger fra et andet nordisk land og/eller mindre attraktivt at tillade hybrid- og distancearbejde. Virksomhedernes udfordringer får dermed også konsekvenser for borgernes mobilitet og muligheder.

I det følgende præsenteres rapportens hovedkonklusioner og generelle anbefalinger. Herefter beskrives de fire centrale problemområder og vores anbefalinger i detaljen.

Hovedkonklusioner

Skatteområdet er komplekst, og de forskellige problemstillinger indeholder vigtige nuancer, som beskrives under de centrale problemstillinger senere i rapporten. Grundlæggende kan de eksisterende barrierer dog sammenfattes i to hovedkonklusioner:

Usikkerhed om konsekvenser for borgere og virksomheder

Ved arbejde i et andet nordisk land, kan det være uforudsigeligt, hvilke registrerings- og indberetningsforpligtelser man får, hvor skatten skal afregnes, og hvad den endelige skat bliver.

Bl.a. lempes der forskelligt ved dobbeltbeskatning afhængig af, hvilken indkomsttype der er tale om. Se forklaring på de forskellige lempelsesmetoder sidst i afsnittet.

Lovgivningen er kompleks med mange særregler, som gør det svært at navigere og leder til uhensigtsmæssig skattemæssig behandling af bestemte grupper.

Unødig administration for arbejdsgiverne

Virksomheder risikerer store administrative byrder, hvis medarbejdere fra et andet nordisk land arbejder hjemme – dette selvom registreringen ikke er afgørende for at landene får en andel af skatteprovenuet, da dette sker via borgerens selvangivelse og den nordiske trækaftale.

For medarbejderen kan det betyde, at en for stor andel af lønnen indeholdes til skat i løbet af året. Dette refunderes ved selvangivelsen, men forsinkelse kan være en likviditetsudfordring i løbet af året, ligesom ændringer i valutakurser kan skabe væsentlig usikkerhed.

Lempelsesmetoder

I tilfælde, hvor en borger bliver skattepligtig i både arbejdsgiverlandet og bopælslandet, kan bopælslandet beskatte hele borgerens globale indkomst. Bopælslandet skal dog

kompensere for den skat, der allerede er betalt i forbindelse med lønudbetalinger i arbejdsgiverlandet her gives en såkaldt lempelse.

Afhængig af den enkeltes situation varierer det, hvilken lempelsesmetode bopælslandet anvender. Nogle lempes efter den såkaldte exemption-metode, hvor der ikke skal betales skat i bopælslandet af den lønindkomst, der er beskattet i arbejdslandet. Andre lempes efter den såkaldte credit-metode, hvor bopælslandet beskatter hele indkomsten, men giver et nedslag med det mindste af følgende to beløb: 1) Den betalte skat i arbejdslandet eller 2) den i bopælslandet beregnede skat af indkomsten i arbejdslandet.

For den enkelte har credit-metoden altså negative økonomiske konsekvenser, hvis bopælslandet har en højere skattesats end arbejdsgiverlandet. Med andre ord beskattes nogle borgere hårdere end andre, hvorfor mobiliteten for disse grupper svækkes.

Generelle anbefalinger

Som beskrevet indeholder ovenstående konklusioner en række vigtige nuancer inden for de centrale problemområder. I afsnittene om de centrale problemområder nedenfor findes derfor anbefalinger til løsninger for de specifikke problemområder. Her vurderes det også, hvilke konsekvenser de enkelte anbefalinger vil få for de nordiske lande – bl.a. i form af ændrede skatteprovenu. Overordnet kan anbefalinger dog opsummeres med to generelle anbefalinger:

Forenkling af reglerne

Forenklingen skal gøre det forudsigeligt, hvor indkomst beskattes, og hvad den samlede skat bliver for borgere. Det skal samtidig sikre, at ingen grupper behandles skattemæssigt uretfærdigt sammenlignet med andre, der arbejder i og/eller bor i samme land.

- Det anbefales, at al indkomst som udgangspunkt beskattes i arbejdsgiverlandet. Også selvom en del af arbejdet fx udføres fra et hjemmekontor. Det vil mindske usikkerheden og sikre medarbejderen mod skatteproblemer, hvis vedkommende pludselig skal arbejde mere hjemme, som tilfældet var i forbindelse med Covid 19-pandemien.
- Skatteudligningen bør flyttes fra den enkelte til at blive varetaget mellem landene i henhold til en revideret trækaftale^[7] baseret på, hvor arbejdet er udført.

Fjern unødig administration

Virksomheder bør kun forholde sig til reglerne i et land, dvs. virksomhedens eget land. Det anbefales at forenkle reglerne, så der alene skal indberettes og indeholdes forskudsskat i arbejdsgiverlandet. Det vil mindske den administrative byrde for arbejdsgiverne. Samtidig vil landene stadig få den skat, de skal have via skatteudligningen mellem landene.

- Det var formålet med den nordiske trækaftale, der trådte i kraft den 1. januar 1998, at der kun skulle indeholdes forskudsskat i et land. Til formålet er det udstedt såkaldte NT-blanketter. Blanketterne giver mulighed for, at en medarbejder og en arbejdsgiver hjemmehørende i forskellige lande kan anmode om, at al skat indeholdes enten i bopælslandet eller i arbejdslandet (ved arbejde i et andet nordisk land). Trækaftalen kunne i denne del udvides med en NT3-blanket til situationer,

7. Trækaftalen: [G.A.3.6.2.2.3.2 Den nordiske trækaftale - Skat.dk](#)

hvor arbejdsgiveren er hjemmehørende i et andet nordisk land, end hvor medarbejderen er bosat og til også at dække indberetning, så det alene foregår i arbejdsgiverlandet.

- En nordisk arbejdsgiver med en medarbejder med bopæl i et andet nordisk land kan via blanketten anmode om, at al skat skal indeholdes og indberettes i arbejdsgiverlandet. Når året er omme, afregnes eventuel skat til medarbejderens bopælsland fra arbejdsgiverlandet. Det ville forsimple administrationen for arbejdsgivere og sikre mod løbende dobbelt skatteindeholdelse. Samtidig vil det sikre, at arbejdsgiverlandet og bopælslandet får den korrekte skat.
- Ovenstående kræver en oprustning af den nuværende administration af trækafreden, da det i mange tilfælde tager alt for lang tid, inden selvangivelserne er lignet og skat overført. Til formålet kan det overvejes, at skattemyndighederne i Norden implementerer en fælles elektronisk kalender, som medarbejderen kan benytte for at registrere, i hvilket land arbejdet er udført. Via arbejdsgiverindberetning har skattemyndighederne dermed i princippet de data – indkomstoplysninger m.m. – der er behov for ved ligningen.

Et typisk eksempel

Sådan er det i dag

1. En virksomhed overvejer at ansætte en medarbejder fra et andet nordisk land og give vedkommende mulighed for hjemmearbejde.
2. Virksomheden må bruge mange ressourcer på at undersøge reglerne for, hvornår hjemmearbejde statuerer et fast driftssted i medarbejderens bopælsland. Alternativt må virksomheden droppe at ansætte medarbejderen med mulighed for hjemmearbejde. Eller registrere et fast driftssted med store administrative og økonomiske konsekvenser.
3. Uanset om hjemmearbejdet statuerer et fast driftssted, risikerer virksomheden at få pligt til at indeholde skat og indberette lønudbetalinger i både arbejdsgiverlandet og i medarbejderens bopælsland. Dette får store administrative udfordringer for virksomheden – selvom registreringen ikke er afgørende for, at landene får deres skat, da dette sker via borgerens selvangivelse og den nordiske træktafte.
4. Når året er omme, skal borgeren på sin(e) selvangivelse(r) indberette, hvor meget arbejde der er udført i de enkelte lande. Dette skaber en tung administration, der kan give borgere likviditetsmæssige udfordringer, fordi der enten er indeholdt for meget skat i løbet af året, når arbejdsgiveren har pligt til at indeholde skat i flere lande, eller der kan komme en uventet restskat.

Sådan bør det være fremover

1. En virksomhed overvejer at ansætte en medarbejder fra et andet nordisk land og give vedkommende mulighed for hjemmearbejde.
2. Virksomheden anmoder om en forhåndsgodkendelse af, at det kan lade sig gøre, uden at hjemmekontoret statuerer et fast driftssted.
3. Arbejdsgiveren indsender en NT3-blanket til skattemyndigheden i arbejdsgiverlandet, der kommunikerer til skattemyndigheden i bopælslandet, som derved får oplysning om, at der bliver indberettet og indeholdt skat i arbejdsgiverlandet.
4. Via den fælles digitale kalenderløsning indberetter medarbejderen, hvornår vedkommende evt. har arbejdet i andre nordiske lande end arbejdslandet. Dette ligger sammen med de indberettede oplysninger til grund for ligningen af medarbejderens skat i de forskellige lande og dermed en evt. provenu-udveksling mellem landene.



PROBLEMOMRÅDE 1

Fast driftssted ved hjemmearbejde

Når en nordisk virksomhed vurderes at have fast driftssted i et andet nordisk land, har det økonomiske og administrative konsekvenser. Det kan bl.a. ske, fordi medarbejderen arbejder fra sin bopæl i et andet nordisk land.

Praksis for vurderingen er kompliceret og varierer fra land til land. Det skaber usikkerhed og gør det mindre attraktivt at ansætte medarbejdere fra andre nordiske lande og/eller at tillade hjemmearbejde for disse medarbejdere. Det begrænser med andre ord mobiliteten og mulighederne for de nordiske borgere.

Det anbefales at løse barrieren ved at bliver enige om klare betingelser for, hvornår arbejde i bopælslandet, skal vurderes medføre et skattemæssigt fast driftssted. Kriterierne bør være så objektive som muligt. Ønskes størst mulig mobilitet, bør de samtidig være så lempelige som muligt. For at give en ekstra sikkerhed for virksomhederne, bør det være muligt at få en hurtig, forsimplet og bindende forhåndsgodkendelse.

Eksempel

En medarbejder, der er bosat i Danmark, er ansat af en arbejdsgiver i Norge, men arbejder en del af tiden fra sin bopæl i Danmark.

Hvis den norske arbejdsgiver på grund af medarbejderens arbejde fra bopælen vurderes at have et skattemæssigt fast driftssted i Danmark, indebærer det blandt andet at:

- Det norske selskab bliver begrænset skattepligtigt til Danmark og skal udarbejde en dansk selskabsskatteselvangivelse.
- Der skal arbejdsgiverregistreres i Danmark for lønindberetning og indeholdelse af skat af medarbejderens norske lønindkomst.
- Principperne for allokering af indkomst til det faste driftssted skal fastlægges.

Barrieren for mobilitet

Begrebet fast driftssted fortolkes som udgangspunkt i overensstemmelse med artikel 5 i OECD's modeloverenskomst^[8]. Et fast driftssted foreligger i den sammenhæng, når et selskab udøver erhverv helt eller delvist gennem et fast forretningssted i et andet land.

Lovgivning og praksis omkring fast driftssted er omfattende og kompleks. Nedenfor er fokus derfor begrænset til betydningen af hjemmekontor i en nordisk kontekst.

Her ses en væsentlig variation i de enkelte landes praksis, hvilket let skaber usikkerhed og tvivl hos virksomhederne. Som det ses i eksemplet ovenfor, kan et fast driftssted samtidig medføre væsentlige konsekvenser for virksomheden.

Problematikken er således en barriere for hybrid- og distancearbejde i Norden, ligesom den tilsvarende problemstilling er identificeret på EU-niveau^[9]. EU har dog som udgangspunkt begrænset kompetence på skatteområdet. Den store usikkerhed kombineret med de mulige konsekvenser kan indebære, at arbejdsgivere vælger at indskrænke muligheden for distancearbejde for medarbejdere med bopæl i et andet nordisk land og evt. at potentielle medarbejdere derfor takker nej til arbejdet. Alternativt

8. The *OECD Model Tax Convention*, a model for countries concluding bilateral tax conventions, plays a crucial role in removing tax related barriers to cross border trade and investment. It is the basis for negotiation and application of bilateral tax treaties between countries, designed to assist business while helping to prevent tax evasion and avoidance. The OECD Model also provides a means for settling on a uniform basis the most common problems that arise in the field of international double taxation. Jf. [OECD](#).

9. Problematikken om fast driftssted er også identificeret som en barriere på EU-niveau, jf. the European Economic and Social committee's encouragement to the Commission of 18 July 2022.

kan virksomheden påføre sig store udgifter ved at undersøge praksis og/eller registrere et fast driftssted.

Overordnet er Norge det land, som er mest striks med at lade et hjemmekontor statuere et skattemæssigt fast driftssted. Danmark og Sverige går i en lempeligere retning, hvor hjemmearbejde i en mindre udstrækning end tidligere statuerer et skattemæssigt fast driftssted. I Finland har praksis endnu ikke lige så tydeligt fastlagt grænsedragningen for, hvornår et hjemmekontor medfører et skattemæssigt fast driftssted. Forskellene landene imellem beskrives detaljeret sidst i afsnittet.

Barrierens omfang

Alle selskaber, der ansætter en medarbejder bosat i et andet nordisk land, som helt eller delvis udfører sit arbejde i bopælslandet, bør vurdere, om der etableres et fast driftssted i medarbejderens bopælsland eller ej. Problematikken er dermed en væsentlig barriere for virksomheder og distancearbejde på tværs af grænserne i Norden^[10].

Løsning

Det anbefales, at de nordiske lande fastslår fælles betingelser for, hvornår arbejde i bopælslandet, herunder fra et hjemmekontor, skal vurderes som et skattemæssigt fast driftssted. Det skal så vidt muligt ske i form af relativt objektive kriterier.

Reglerne bør være så lempelige som muligt, når arbejdet på distancen er drevet af medarbejderens eget ønske og ikke drevet af arbejdsgiverens forretningsmæssig interesse i medarbejderens bopælsland.

For at give arbejdsgiveren øget tryghed vil det være en fordel at give mulighed for hurtigt at indhente en forsimplet og bindende forhåndsgodkendelse. For at sikre, at forholdene ikke ændrer sig over tid, herunder den udenlandske arbejdsgivers forretningsmæssige interesser i medarbejderens bopælsland, kan en årlig fornyelse af forhåndsgodkendelsen påkræves.

Fordelene for borgere/virksomheder

For nordiske virksomheder vil det være lettere at vurdere, hvornår de kan tillade medarbejdere fra andre nordiske lande at arbejde på distancen. Det nedsætter risikoen for uventede omkostninger og mere administration. Det gør det samtidig mere attraktivt

10. Problematikken om fast driftssted er også identificeret som en barriere på EU-niveau, jf. the European Economic and Social Committee's encouragement to the Commission of 18 July 2022.

at ansætte borgere fra andre nordiske lande og samtidig tillade dem at arbejde fra hjemmet.

Den anbefalede løsning vil samtidig styrke mobiliteten for de nordiske arbejdstagere, der i højere grad vil have mulighed for at tage job i andre nordiske lande – også hvis de fx ønsker at udføre en del af arbejdet fra et hjemmekontor.

Konsekvenser for de nordiske lande

Det skattemæssige provenu, som er afledt af arbejdsdage udført af en enkelt medarbejder i et andet land, er yderst begrænset. Gennemføres den anbefalede løsning, vil det ikke få væsentlige konsekvenser for de enkelte landes skatteindtægter.

De nordiske skattemyndigheder vil opleve en mindre administrativ byrde i relation til henvendelse om vurdering af fast driftssted i forbindelse hjemmearbejde. Der skabes samtidig også overblik over omfanget af personer med arbejde fra bopælen.

Praksis for hjemmekontor og fast driftssted

Nedenfor beskrives de forskellige nordiske landes praksis i forhold til et hjemmekontors betydning for vurderingen af, om udenlandske virksomheder skal oprette et fast driftssted i det pågældende land.

Danmark

Den skatteretlige praksis for, hvornår et hjemmekontor statuerer et skattemæssigt fast driftssted for en udenlandsk arbejdsgivervirksomhed, er i Danmark primært skabt via bindende svar. Det er således de udenlandske virksomheders tvivl om, hvornår et skattemæssigt fast driftssted vil være statueret, som har givet anledning til størstedelen af den offentliggjorte praksis om hjemmekontor og fast driftssted. En gennemgang af samtlige afgørelser om fast driftssted fra 2019 – 2021 viser, at 75 % af de bindende svar vedrørte hjemmekontorer, hvilket illustrerer usikkerheden på området.

Når der ses på den seneste danske praksis om fast driftssted som hjemmekontor, inklusive SKM 2020.298.SKTST, er det en betingelse, at medarbejderens arbejde for virksomheden foregår løbende og er af længerevarende karakter. Derudover taler følgende forhold for, at et hjemmekontor udgør et fast forretningssted for virksomheden:

- Medarbejderen har ikke anden fast arbejdsplads til rådighed, hvor arbejdet sædvanligvis udføres.
- Virksomheden er indforstået med, at medarbejderen udfører en del af sit arbejde hjemmefra. Det kan fremgå direkte af ansættelseskontrakten eller være underforstået.
- Medarbejderens arbejde fra hjemmekontoret opstår ikke tilfældigt og sporadisk,

men er planlagt eller kan planlægges.

- Den forretningsmæssige aktivitet, der udføres fra hjemmekontoret, udføres med fordel fra Danmark, hvorved arbejdsgiveren har en interesse i, at arbejdet udføres fra Danmark.

Sammenfatningsvis går den danske praksis i en lempeligere retning, dvs. det accepteres i højere grad, at hjemmearbejde ikke statuerer et fast driftssted i de tilfælde, hvor det er medarbejderen selv, der ønsker at arbejde fra sin bopæl af private årsager, og arbejdsgiverne ikke har en kommerciel interesse i, at medarbejderen arbejder i sit bopælsland.

Sverige

I Sverige udsendte den svenske skattemyndighed en erklæring den 13. maj 2022 (Dnr: 8-1677220), hvori Skatteverket redegør for dets holdning til spørgsmålet om, hvornår en medarbejders hjemmearbejde risikerer at skabe et fast driftssted for den udenlandske arbejdsgiver.

Denne erklæring afløser en tidligere erklæring fra 2015. I den nyere udgave lægger Skatteverket større vægt på, om der er krav fra virksomheden om, at medarbejderen arbejder hjemmefra, eller om hjemmearbejde skyldes andre årsager (fx private årsager). Dette forventes at medføre, at der oprettes et fast driftssted i færre situationer. Nedenfor ses to eksempler fra erklæringen, som viser situationer, hvor hjemmearbejde enten ikke skaber eller skaber en status som fast driftssted:

Alice bor i Lund og arbejder i København for en dansk arbejdsgiver (virksomhed A). Virksomhed A opererer kun på det danske marked. Når det kommer til muligheden for at arbejde hjemmefra, har virksomhed A en politik, hvor medarbejderne skal overholde de frister, der gælder ifølge Øresundsaftalen. Ifølge Øresundsftalen kan en svensk Øresundspendler arbejde højst halvdelen af arbejdstiden hjemmefra i hver tre-måneders periode og stadig kun blive beskattet i Danmark for hele lønnen. Dette gælder dog kun, hvis lønnen ikke belaster et fast driftssted, som virksomheden har i Sverige. Alice ønsker at reducere pendlingen og vil derfor arbejde hjemmefra to dage hver anden uge og tre dage hver anden uge.

Skatteverket mener, at hjemmearbejdet ikke medfører, at virksomhed A etablerer et fast driftssted i Sverige. Alices bolig anses ikke for at være til virksomhedens rådighed. Virksomheden har ikke krævet, at Alice skal arbejde hjemmefra, og virksomheden har heller ingen interesse i eller fordel af, at arbejdet udføres i Sverige.

Selv hvis Alice skulle ende med at arbejde hjemmefra op til fem dage om ugen, mener Skatteverket ikke, at det medfører, at virksomhed A etablerer et fast driftssted i Sverige. Dette gælder, så længe der ikke er noget krav fra virksomhed A om, at Alice skal arbejde hjemmefra. Det betyder dog, at Øresundsftalen ikke længere finder anvendelse.

--

Frank arbejder for den danske virksomhed F. Virksomhed F er et rejsebureau, der sælger skiferier og solferier, primært til danske kunder. Under coronapandemien blev virksomheden nødt til at reducere deres lokaleareal i København. Virksomhed F har besluttet at beholde den mindre lokal størrelse også efter pandemien og har bestemt, at de ansatte skal arbejde hjemmefra to dage om ugen efter en bestemt tidsplan for at tilpasse bemanningen

til den nye lokation. Frank arbejder derfor hjemmefra to dage om ugen i sin bolig i Malmö. Frank sælger rejser til virksomhedens kunder, både som pakkerejser og individuelle løsninger.

Skatteverket mener, at virksomhed F etablerer et fast driftssted i Sverige. Franks arbejde i boligen skyldes et udtrykkeligt krav fra virksomheden, og boligen må derfor betragtes som værende til virksomhedens disposition. Det er virksomhedens kerneforretning, som Frank udfører, og ikke en forberedende eller støttende aktivitet.

Finland

I december 2022 er der ingen offentliggjort retspraksis om fjernarbejdes indflydelse på vurderingen af, om der foreligger et fast driftssted. Der er ikke en klar offentliggjort praksis på hvornår hjemmearbejde kan medføre et skattemæssigt fast driftssted i Finland eller ej. Der er efter rapportens skæringstidspunkt kommet en vejledning fra Finland.

Norge

De norske skattemyndigheder har i en udtalelse fra april 2022 fastslået, at brugen af hjemmekontor kan medføre et fast driftssted i Norge for det udenlandske selskab. Det gælder især, hvis virksomheden ikke stiller et andet kontor til rådighed for medarbejderen, og brugen af hjemmekontor er en fast ordning, som virksomheden har accepteret. Efter skattemyndighedernes opfattelse er det uden betydning, om brugen af hjemmekontor sker på medarbejderens ønske.



PROBLEMOMRÅDE 2

Arbejdsgivers registreringspligt i flere lande

Arbejdsgivere i et andet nordisk land risikerer i flere tilfælde at skulle indeholde skat og rapportere lønudbetalinger i flere lande for én og samme medarbejders lønindkomst. Det betyder, at virksomheder risikerer at skulle registrere sig som arbejdsgiver i det pågældende land, hvilket medfører en stor ekstra administrationsbyrde. Den ekstra administrationsbyrde kan gøre det mindre attraktivt at ansætte en medarbejder fra et andet nordisk land og lade vedkommende udføre distancearbejde. Barrieren begrænser dermed de nordiske borgeres mobilitet og muligheder og virksomhedernes kompetenceforsyning.

Eksempel

En medarbejder bosat i Sverige arbejder delvist i Sverige fra sin bopæl, men også i Danmark for sin danske (formelle) arbejdsgiver. Da Norge også indgår i medarbejdernes ansvarsområde, kræver arbejdet, at han delvis udfører arbejde ved koncernselskabet i Oslo. Koncernselskabet vurderes efter norsk lovgivning at være økonomiske arbejdsgivere.

Konklusion: Danske formelle arbejdsgivere skal udover arbejdsgiverforpligtelserne i Danmark, arbejdsgiverregistrere sig i Norge og Sverige, indeholde skat og rapportere lønindkomst i relation til den del af indkomsten, der vedrører arbejdet, der er fysisk udført i hhv. Norge og Sverige.

Barrieren for mobilitet

Arbejdsgivere i et andet nordisk land risikerer i flere tilfælde at skulle indeholde skat og rapportere lønudbetalinger i flere lande for én og samme medarbejder. Det kan virksomheden kun gøre, hvis den registrerer sig som arbejdsgiver i medarbejderes bopælsland, hvilket medfører en stor ekstra administrationsbyrde.

I Danmark indtræder arbejdsgiverforpligtelser for en virksomhed fra et andet nordisk land, hvis virksomheden vurderes at have fast driftssted i Danmark, jf. afsnit om fast driftssted ovenfor.

Sverige og Norge har imidlertid mere vidtgående lovgivning. Her får udenlandske virksomheder registreringspligt, lige så snart de ansætter en medarbejder med bopæl i Sverige/ Norge, og medarbejderen udfører en del af sit arbejde fra et hjemmekontor. I Finland skal en udenlandsk arbejdsgiver indberette løn til det finske indkomstregister på månedsbasis.

Sidst i afsnittet findes mere detaljerede beskrivelser af lovgivning og praksis i de enkelte nordiske lande.

Registreringsforpligtelsen udgør en hindring for en fleksibel virtuel arbejdsplads, hvor den fysiske tilstedeværelse på et kontor ikke er afgørende. Lovgivningen udgør også en alvorlig hindring for et integreret arbejdsmarked, idet nordiske arbejdsgivere kan fravælge at ansætte personer bosat i et andet nordisk land. Dette gælder især for mindre virksomheder, der ikke har en økonomi-/payroll-funktion eller ressourcer til at administrere de ekstra forpligtelser, hvor løn og goder skal opgøres efter udenlandsk lovgivning.

Barrierens omfang

Da der ikke findes tal for, hvor mange ansatte, der arbejder på tværs, fra fx bopælen eller også er tilknyttet et koncernselskab i et andet nordisk land, er det svært at vurdere omfanget af barrieren.

Løsning

Det anbefales, at der fremover kun skal indberettes og indeholdes forskudsskat i arbejdsgiverlandet, så arbejdsgivere ikke længere risikerer at skulle administrere flere landes lovgivning for den samme lønindkomst – herunder i relation til forskellige beskatningstidspunkter, skattemæssige værdier af goder, indberetningsforpligtelser indeholdelse af skat mv.

Det var netop formålet med den nordiske trækaftale, der trådte i kraft den 1. januar 1998, at der kun skulle indeholdes forskudsskat i et land. Til formålet er der udstedt to blanketter, NT1 og NT2. Blanketterne giver mulighed for, at en medarbejder og en arbejdsgiver hjemmehørende i forskellige lande kan anmode om, at al skat indeholdes enten i bopælslandet eller i arbejdslandet (ved arbejde i et andet nordisk land).

Det foreslås, at trækaftalen suppleres med implementeringen af en udvidet NT3-blanket til den situation, hvor arbejdsgiveren er hjemmehørende i et andet nordisk land, end hvor medarbejderen er bosat. En nordisk arbejdsgiver med en medarbejder med bopæl i et andet nordisk land kan via en NT3-blanket anmode om, at al løn skal indberettes og al skat skal indeholdes i arbejdsgiverlandet. Når året er omme, afregnes eventuel skat til medarbejderens bopælsland. Det ville forsimple administrationen for arbejdsgivere og sikre, at der ikke sker en løbende dobbelt skatteindeholdelse. Samtidig vil det sikre, at arbejdsgiverlandet og bopælslandet får den korrekte skat. Med en godkendt NT3-blanket slipper arbejdsgiveren også for registrerings- og rapporteringsforpligtelser i medarbejderens bopælsland.

Ovenstående kræver dog en oprustning af den nuværende administration af trækaftalen, da det i mange tilfælde tager alt for lang tid, inden selvangivelserne er lignet, skatten fordelt mellem landene og en evt. overskydende skat eller restskat for medarbejderen er beregnet. Til formålet kan det overvejes, at skattemyndighederne i Norden implementerer en fælles elektronisk kalender, som medarbejderen kan benytte til at registrere, hvilke lande arbejdet er udført i. Dermed har skattemyndighederne de data, der er behov for ved ligningen.

Det foreslås, at den samme proces anvendes i tilfælde, hvor en medarbejder er skattepligtig af sin lønindkomst i flere end to nordiske lande. Skattepligt i mere end to lande er ikke ualmindeligt, når en person arbejder i en nordisk funktion eller fx bor i Sverige ansat af en dansk arbejdsgiver (formelle arbejdsgiver), men udfører en del af sit arbejde i Norge for et koncernselskab (økonomisk arbejdsgiver). Når arbejdsgiveren indsender den foreslåede NT3-blanket, underrettes myndighederne i Norge og Sverige om, at løn bliver indberettet og kildeskat indeholdt på hele lønindkomsten i Danmark. Lønindkomsten fordeles efterfølgende til beskatning baseret på de indberettede oplysninger om medarbejderens arbejdsmønster via den elektroniske kalender.

Løsningsforslaget bør udover privatansatte også dække ansatte kunstnere og sportsfolk^[11] samt offentligt ansatte.

Fordelene for borgere/virksomheder

For de nordiske virksomheder bliver det lettere og mere attraktivt at ansætte på tværs af Norden, fordi man ikke længere risikerer at skulle administrere to eller flere landes

11. Forslaget tager ikke højde for tilfælde, hvor betalingen går til et selskab oprettet af artisten, eller hvis betaling går til en agent. Fokus er på artister og sportsfolk, der er tilknyttet en privat aktør i et andet nordisk land som fx. en opera eller en fodboldklub.

lovgivning for den samme lønindkomst herunder i relation til forskellige beskatningstidspunkter, skattemæssige værdier af goder, indberetningsforpligtelser, indeholdelse af skat mv.

Den anbefalede løsning vil samtidig styrke mobiliteten for nordiske arbejdstagere, der i højere grad vil have mulighed for at tage job i andre nordiske lande (også hvis de fx ønsker at udføre en del af arbejdet fra et hjemmekontor).

Konsekvenser for de nordiske lande

I et nordisk perspektiv kan de nuværende registreringsforpligtelser ikke være begrundet i skatteprovenu i relation til medarbejdere, der arbejder fra bopælen eller i andre nordiske lande. Landene får nemlig den skat, de skal have i henhold til den nordiske skatteaftale, via medarbejderens selvangivelse og den nordiske trækaftale. Så længe en overskydende skat i arbejdsgiverlandet ikke udbetales inden evt. skyldig skat er afstemt med bopælslandet, sikres der samtidig mod skatteunddragelse. Den anbefalede løsning vil med andre ord ikke få konsekvenser for de enkelte landes skatteprovenu.

Hvis den nordiske trækaftale opdateres som beskrevet ovenfor, vil det administrativt lette myndighedernes arbejde i relation til medarbejdere, der arbejder på tværs af Norden.

Lovgivning og praksis i forhold till krav om registrering

Nedenfor følger en beskrivelse af de enkelte nordiske landes lovgivning og praksis i forhold til krav om registrering af lønudbetaling til medarbejdere med bopæl i det pågældende land.

Sverige

Sverige implementerede fra og med 1. januar 2021 begrebet "økonomisk arbejdsgiver" i svensk lovgivning. Lovgivningen er ikke problematisk i sig selv. På et område har den nye lovgivning dog fået vidtgående konsekvenser for nordiske arbejdsgivere.

Den problematiske del af den nye lovgivning indebærer, at udenlandske – herunder nordiske arbejdsgivere – der udbetaler løn til en medarbejder bosat i Sverige på månedsbasis, skal rapportere og indeholde skat i Sverige for lønindkomst for arbejde udført i Sverige, herunder fra et hjemmekontor. For at kunne håndhæve dette kræves det, at det danske, norske eller finske selskab registrerer sig som arbejdsgiver ved Skatteverket i Sverige. Løn og goder skal opgøres efter svensk lovgivning, baseret på hvor mange dage den pågældende arbejder i Sverige i den pågældende måned.

Norge

Norge har tilsvarende bestemmelser som Sverige. Det indebærer, at en udenlandsk virksomhed, der har en ansat, der delvis arbejder fra sit hjemmekontor i Norge, har pligt til

at registrere sig i Norge og til at indberette løn og betale forskudsskat til skattemyndighederne i Norge.

Finland

I dag har den udenlandske arbejdsgiver en rapporteringsforpligtelse i Finland i det tilfælde, der er ansatte med hjemmekontor i Finland.

Danmark

I Danmark afhænger arbejdsgiverforpligtelserne af, hvorvidt den udenlandske arbejdsgiver har et skattemæssigt fast driftssted i Danmark – fx på grund af et hjemmekontor. Hvis der ikke statueres et skattemæssigt fast driftssted i Danmark, har den udenlandske arbejdsgiver ikke nogen forpligtelse til at rapportere eller indeholde skat af lønindkomsten. Medarbejderen skal dog fortsat selv – via sin selvangivelse – angive den del af lønindkomsten, der er skattepligtig til Danmark.



PROBLEMOMRÅDE 3

Beskatning af lønindkomst ved arbejde i et andet nordisk land

Lempelsesmetoden, der anvendes ved dobbeltbeskatning, når en nordisk borger tager arbejde i et andet nordisk land varierer. Samtidig gør det komplicerede regelsæt det svært at vurdere, hvor borgeren skal betale skat.

Barrieren kan løses med en forenkling af reglerne, så beskatning af lønindkomst med meget få undtagelser sker i arbejdsgiverlandet, og bopælslandet altid lempes med exemption-metoden.

Barrieren for mobilitet

Tager en nordisk borger arbejde i et andet nordisk land, beskattes lønindkomsten for arbejde udført i arbejdsgiverlandet som udgangspunkt i arbejdsgiverlandet. Løn for arbejde udført i bopælslandet eller i et tredjeland beskattes som udgangspunkt i bopælslandet. Der findes dog en lang række undtagelser, som blandt andet afhænger af, hvorvidt man er:

- Privatansat
- Kunstner eller sportsudøver
- Offentligt ansat

Afhængig af hvilken gruppe man tilhører, kan man blive underlagt forskellige bilaterale aftaler om undtagelser fra hovedreglen. Samtidig er lempelsesmetoden afhængig af, hvilken gruppe man tilhører.

Nedenfor beskrives særskilte problematikker for henholdsvis privatansatte, kunstnere og sportsudøvere samt offentligt ansatte.

FAKTA

Det betyder lempelse

Lempelse sker, når en borger bliver skattepligtig i både arbejdsgiver- og bopælslandet. Her kan bopælslandet beskutte hele borgerens globale indkomst. Bopælslandet skal dog kompensere for den skat, der allerede er betalt af lønindkomsten i arbejdsgiverlandet.

Afhængig af den enkeltes situation varierer det, hvilken lempelsesmetode bopælslandet anvender.

For nogle lempes med den såkaldte exemption-metode. Her skal der ikke betales skat i bopælslandet af den lønindkomst, der er beskattet i arbejdslandet.

For andre lempes der efter den såkaldte credit-metode, hvor bopælslandet beskatter hele indkomsten, men giver et nedslag med det mindste af følgende to beløb: 1) Den betalte skat i arbejdslandet eller 2) den i bopælslandet beregnede skat af indkomsten i arbejdslandet. For den enkelte har credit-metoden altså negative økonomiske konsekvenser, hvis bopælslandet har en højere skattesats end arbejdsgiverlandet.

Privatansatte

Privatansatte beskattes efter artikel 15 om personlige tjenesteydelser i den nordiske skatteaftale. Her er hovedreglen på linje med OECD's modeloverenskomst – det vil sige, at lønindkomsten for arbejde udført i arbejdsgiverlandet som udgangspunkt beskattes i arbejdsgiverlandet, mens løn for arbejde udført i bopælslandet eller i et tredjeland som udgangspunkt beskattes i bopælslandet.

Det betyder, at en person bosat i Norge, men ansat af en svensk arbejdsgiver i Sverige, som udgangspunkt betaler sin skat i Sverige. Hvis vedkommende delvist arbejder fra hjemmet i Norge, beskattes en tilsvarende del af lønindkomsten i Norge. Lønindkomst, der vedrører arbejde udført i tredjelande – fx i forbindelse med tjenesterejser – beskattes i bopælslandet Norge.

Der er en række undtagelser til hovedreglen, herunder grænsegænger-regler mellem Norge og Sverige, Norge og Finland samt Finland og Sverige. Hertil kommer den tidligere grænsegænger-regel mellem Danmark og Sverige^[12]. Fælles for alle disse grænsegænger-regler er, at der modsat hovedreglen i artikel 15 skal betales skat af al lønindkomsten i bopælslandet og ikke i

12. Grænsegænger-reglen mellem Danmark og Sverige blev afskaffet med virkning fra 1. januar 1997. Visse personer omfattet af reglen kan dog fortsætte med at anvende den, så længe betingelserne opfyldes. Det gælder dog ikke for personer, der er hjemmehørende i Danmark.

arbejdslandet^[13].

En anden væsentlig undtagelse er den dansk-svenske grænsegænger-aftale, Øresundsftalen. I henhold til Øresundsftalen skal lønindkomsten under visse betingelser beskattes i arbejdslandet, selvom det delvist er udført i bopælslandet eller et tredjeland. Aftalen indebærer, at hvis betingelserne er opfyldt, så beskattes hele lønindkomsten uanset, hvor arbejdet er udført i arbejdslandet^[14].

Desværre er der i dag udfordringer forbundet med de forskellige bilaterale aftaler:

- **Grænsegænger-reglerne mellem Norge og Sverige, Norge og Finland og Finland og Sverige**

Beskatning af lønindkomst i bopælslandet i stedet for arbejdsgiverlandet kan have ulemper for nogle grupper. Ved grænsegænger-reglen fra Sverige til Norge gør dette sig gældende for jobpendlere, der er omfattet af norsk social sikring, hvilket indebærer, at der bliver trukket en trygde-afgift på 8 % af lønindkomsten i Norge. Jobpendleren får ikke et fradrag direkte i den svenske skat med trygde-afgiften, men i stedet et fradrag for trygde-afgiften i sin svenske selvangivelse med en lavere skatteværdi, hvilket indebærer at grænsegængere bliver skattemæssigt dårligere stillet end en anden svensk medarbejder, der også er bosat i Sverige, men ikke bosat i en kommune, hvor grænsegænger-reglen finder anvendelse.

Ifølge rapporter til Nordisk Ministerrådets sekretariat giver grænsegænger-aftalerne med bopælslandsbeskatning samtidig en del administration, der bliver opfattet som besværlig for den enkelte borger, som er omfattet af reglerne^[15].

I Øresundsinstittets analyse "Upplevda konsekvenser av det Nordiska skatteavtalet", udarbejdet på opdrag fra Grensetjänsten Norge-Sverige, Gränstjänsten Sverige-Finland-Norge og Øresunddirekt, er den gennemgående opfattelse blandt grænsependlere og arbejdsgivere, at undtagelsen med beskatning i bopælslandet leder til en dårligere og ikke mindst en mindre forudsigelig skattemæssig situation med uklare regler, hvor det er svært at få et korrekt svar. Reglerne medfører også en væsentligt forhøjet administration^[16].

I Øresundsinstittets analyse fra 30. november 2018 fremgår det vedr. grænsegængerreglen mellem Norge og Sverige, at en del personer der bor i en grænsekommune i Sverige vælger jobs fra i en grænsekommune i Norge fordi de bliver omfattet af grænsereglen, der er både svær at forstå og ugunstig økonomisk.

Det bliver endvidere nævnt som eksempel, at personer der bor i en grænsekommune i Sverige og vil arbejde i en grænsekommune i Norge proforma skriver sig i en "ikke

13. For fuldstændighedens skyld skal det nævnes, at der er særlige bestemmelser for beskatning af lønindkomst for arbejde, som udføres om bord på et skib i international trafik eller ombord på et luftfartøj. Disse to kategorier bliver ikke behandlet nærmere i rapporten.

14. Læs mere om Øresundsftalen på skat.dk/data.aspx?oid=2302137

15. "Sammanställning av gränshinder med anknytning till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet", NMRS, 18. august 2016.

16. Upplevda konsekvenser av det Nordiska skatteavtalet, Øresundsinstittet, 2018

grænsekommune" for ikke at blive omfattet af grænsegængerreglen.

- **Øresundsaftalen**

Før COVID-19 har Øresundsaftalen overordnet fungeret efter hensigten. Det vil sige, at den har sikret en nem administration og et forudsigeligt skattetryk for de fleste privatansatte. Pandemien medførte dog, at mange, der normalt arbejder på tværs af Øresund, ikke opfyldte kravene for beskatning udelukkende i arbejdsgiverlandet på grund af nedlukning, hjemsendelser og opfordring til hjemmearbejde. Det er nemlig et krav, at mindst halvdelen af arbejdstiden i en løbende tremåneders periode skal være udført i arbejdsgiverlandet.

Den kategori, der blev hårdest ramt, var medarbejdere bosat i Danmark, der normalt arbejdede og udelukkende betalte skat af deres lønindkomst i Sverige. Mange af disse medarbejdere har på grund af pandemien arbejdet hjemmefra i Danmark og skal derfor betale skat af deres lønindkomst i Danmark i stedet for i Sverige. Det blev skattemæssigt et hårdt slag mod privatøkonomien – blandt andet steg marginalsatten med op til 30 procent. Svenske arbejdsgivers indbetalinger til en dansk grænsependlers svenske pensionsordning risikerede også - som følge af lockdown og hjemsendelser - at blive skattepligtig som lønindkomst i Danmark på indbetalingstidspunktet og igen i Sverige på udbetalingstidspunktet i forbindelse med pensionering.

Danske grænsependlere, der havde indrettet deres privatøkonomi baseret på svensk beskatning i overensstemmelse med Øresundsaftalen, fik altså et skattesmæk, medmindre de gik imod myndighedernes anbefalinger og fortsatte med at pendle. For grænsependlere med bopæl i Sverige og arbejde i Danmark indebærer det i mange tilfælde en skattemæssig fordel, at ikke hele lønindkomsten kom til beskatning i Danmark.

Kunstnere og sportsudøvere

Ansatte kunstnere og sportsudøvere beskattes som udgangspunkt efter artikel 17 i den nordiske skatteaftale^[17]. Her er hovedreglen for beskatningsretten den samme som for privatansatte beskrevet ovenfor. Problematikken for denne kategori af jobpendlere opstår pga. den lempelsesmetode, der benyttes ved artikel 17.

I det bopælslandet kan beskatte medarbejderens globale indkomst, dvs. også lønindkomst for arbejde udført i arbejdsgiverlandet, har bopælslandet efter den nordiske skatteaftale en forpligtelse til at lempe den dobbeltbeskatningssituation, der opstår.

Den lempelsesmetode, bopælslandet anvender for at fjerne dobbeltbeskatning af lønindkomst, er forskellig afhængig af, hvilken artikel i den nordiske skatteaftale der finder anvendelse. For personlige tjenesteydelser (artikel 15) og indkomst fra offentlige erhverv (artikel 19) er det som hovedregel den såkaldte exemption-metode, der benyttes.

17. Bemærk at vederlag til optrædende kunstnere og sportsfolk, der er offentligt ansat, er omfattet af artikel 19, medmindre der er tale om offentlig erhvervsvirksomhed.

Exemption-lempelse indebærer, at der ikke skal betales skat i bopælslandet af den lønindkomst, der er beskattet i arbejdslandet.

Lempelsesmetoden for artikel 17-indkomst er derimod den såkaldte credit-metode. Credit-metoden indebærer, at dobbeltbeskatningen bliver ophævet ved, at der bliver givet et nedslag i den beregnede skat i bopælslandet med det mindste af følgende to beløb:

- Den betalte skat i arbejdslandet
- Den i bopælslandet beregnede skat af indkomsten i arbejdslandet

Metoden medfører, at der bliver givet credit/nedslag for hele den skat, der er betalt i arbejdslandet, når skatten i arbejdslandet er lavere end skatten i bopælslandet. Og så opkræver bopælslandet skat på forskellen mellem skat i arbejdslandet og bopælslandet.

Der gives dog maksimalt credit med et beløb, der svarer til bopælslandets beregnede skat af indkomsten i arbejdslandet, dvs. at hvis skatten i arbejdslandet er højere end skatten i bopælslandet, medgives ikke nedslag i bopælslandet.

At det er credit-metoden, der anvendes for job-pendlende kunstnere og sportsudøvere, leder dermed til en skattemæssig forskelsbehandling. Det kan desuden tilføjes, at der er en forskelsbehandling afhængigt af, om kulturmedarbejderen er ansat ved en offentlig eller privat institution. En offentligt ansat har typisk den gunstigere exemption-lempelse, hvorimod den privatansatte har den ovenfor beskrevne credit-lempelse.

Eksempel

En sopran, der er fast ansat i Malmø Opera og bor i Danmark, betaler A-SINK skat på 15 % af sin løn i Sverige. Danske myndigheder beregner også almindelig dansk indkomstskat af lønnen med fradrag for den skat, der betales i Sverige.

En medarbejder i billetkontoret på Malmø Opera, som også er bosat i Danmark, betaler almindelig SINK-skat i Sverige på 25 % og betaler ingen skat i Danmark. Hvis de begge har en bruttoløn på 600.000 SEK om året, vil kulturarbejderens nettoløn pr. år være ca. 56.000 SEK lavere end den almindelige medarbejders nettoløn, på trods af at de begge har samme løn og samme arbejdsplads^[18].

18. Dette er et eksempel fra NMRS "Sammanställning av gränshinder med anknytning till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet" fra 2016.

Offentligt ansatte

I henhold til hovedreglen skal lønindkomst, der udbetales af en kontraherende stat, en af dens politiske underafdelinger, lokale myndigheder eller offentligretlige institutioner til en fysisk person for udførelse af hverv for denne stat, underafdeling, myndigheder eller institution, kun beskattes i denne stat. Det betyder, at hvis en medarbejder bor i Sverige og arbejder for en offentlig dansk arbejdsgiver, så beskattes lønindkomsten i Danmark og omvendt.

Hovedreglen gælder dog ikke lønindkomst for arbejde udført i bopælslandet, hvis personen er statsborger i bopælslandet (eller ikke blev hjemmehørende i bopælslandet alene med det formål at udføre erhvervet). Det betyder at de fleste medarbejdere der er ansat offentlig ikke omfattes af hovedreglen.

Hvis hovedreglen ikke finder anvendelse, skal den del af lønindkomsten, der vedrører arbejde udført i Danmark, beskattes i Danmark, og lønindkomst for arbejde udført i Sverige beskattes i Sverige.

Barrierens omfang

Området vurderes et problem af stort omfang, da det antages at mange borgere på et tidspunkt i deres arbejdsliv bor i et land og arbejder i et andet. Derudover formodes den administrative byrde at være stor – både for borgere, virksomheder og myndigheder.

Løsning

Det anbefales at forenkle reglerne betragteligt for at undgå forfordeling af bestemte grupper og for at gøre det langt lettere at navigere. Konkret foreslås det, at beskatning af lønindkomst sker i arbejdsgiverlandet, og bopælslandet lempes med exemption-metoden. Dette uanset om der er tale om privatansatte, kulturmedarbejdere eller offentligt ansatte. Hjemmearbejde i bopælslandet skal sidestilles med arbejde i arbejdsgiverlandet. Det samme gør sig gældende for tjenesterejser og andet arbejde af midlertidig karakter i bopælslandet og tredjelande.

Ovenstående forudsætter, at medarbejderens hjemmearbejde ikke statuerer et fast driftssted i bopælslandet – se mere herom i afsnit om problemstillingen om fast driftssted ovenfor.

Opleves ovenstående som et for vidtgående forslag kan det desuden overvejes, om bestemmelsen kun skal i spil, når en overvejende del fx 50 % af arbejdet udføres i

arbejdsgiverlandet^[19].

På samme måde kan det overvejes, at arbejdsgiverlandets ret til at beskatte hele indkomsten afhænger af, om medarbejderen også er omfattet af arbejdsgiverlandets sociale sikring iht. lovvalgsbestemmelser i EU-forordning 883/2004. Dette for at undgå at der spekuleres i at kombinere lav skat i et land med lave sociale bidrag for arbejdsgiveren i et andet land^[20].

Fordelene for borgere/virksomheder

Den anbefalede løsning vil give nordiske borgere mere forudsigelige regler, når de tager arbejde for en arbejdsgiver i et andet nordisk land. Løsningsforslaget flytter også administrationen fra arbejdsgivere og medarbejdere til skattemyndighederne. Desuden flytter det ansvaret for fordelingen af skatteprovenu væk fra den enkelte skatteyder til de kompetente myndigheder.

Det åbner op for en større fleksibilitet til distancearbejde og reducerer risikoen for at medarbejdere kommer i skattemæssige problemer i tilfælde af lukkede grænser som under Covid-19.

Konsekvenser for de nordiske lande

Idet løsningsforslaget lægger op til at beskatning udelukkende sker i arbejdsgiverlandet, skal der implementeres en fair udligningsordning. Det foreslås, at udligningsordningen bygger på samme princip som hovedreglen. Dette vil sige, at den følger artikel 15 i den nordiske skatteaftale og er i tråd med den internationalt anerkendte fordeling vedrørende antal arbejdsdage uden for arbejdslandet – jf. implementeringen af den fælles elektroniske kalender.

Formentlig vil det primært være svenske kommuner med mange grænsependlere til Norge, som i dag er omfattet af grænsegænger-reglerne, der mister en del af det provenu, de har i dag. Den foreslåede udligningsordning kan evt. udformes med særlige hensyn hertil.

Skiftet fra credit til exemption for artikel 17 indkomst for kunstnere og sportsudøvere vil reducere skatteprovenuet i bopælslandet, men denne kategori af medarbejdere vurderes

19. Hvis det opleves som for stort et skridt at fravige den internationalt anerkendte fordeling, der afspejles i artikel 15 i den nordiske skatteaftale, kan arbejdsgiverlandets ret til at beskatte hele indkomsten evt. begrænses. Det kan fx være en forudsætning, at mindst 50 % af arbejdet skal være udført i arbejdsgiverlandet, for at arbejdsgiverlandet skal have ret til at beskatte hele lønindkomsten.

En sådan bestemmelse bør dog ikke udformes a la Øresundsftalen, hvor der er et krav om, at mindst halvdelen af arbejdstiden i en løbende tremåneders periode skal være udført i arbejdsgiverlandet. Hvis arbejdsgiverlandets ret til at beskatte hele lønindkomsten skal begrænses med et krav om, at mindst fx 50 % af arbejdet skal være udført i arbejdsgiverlandet, bør man måle over et helt skatteår. For at undgå at jobpendlere kommer i klemme, kan det overvejes at sidestille arbejde fra boligen i bopælslandet med arbejde i arbejdslandet ved udefra kommende årsager som fx lukkede grænser pga. Covid-19.

20. I denne del kan der hentes inspiration fra en aftale, som Försäkringskassan og Udbetaling Danmark (tidligere Den Sociale Sikringsstyrelse) har indgået. Her er det med hjemmel i EU-forordningen aftalt, at man under visse betingelser tillader op til 50 % arbejde fra bopælslandet, uden at socialsikringslovalget skifter fra arbejdslandet til bopælslandet.

at være så lille, at det ikke har nævneværdig effekt.

Med en opdateret trækaftale kombineret med en fælles digital kalender vil myndighederne – se anbefaling i afsnit om unødigt registrering for virksomheder – samtidig opleve en mindre administrativ byrde, sammenlignet med de udfordringer, som myndighederne har i dag.



PROBLEMOMRÅDE 4

Beskatning af pensioner m.m. ved arbejde i et andet nordisk land

Den skattemæssige behandling af pensioner og udbetalinger i henhold til sociallovgivningen er blandt de barrierer, der nævnes oftest i de analyserede rapporter. Den nuværende praksis betyder fx, at borgere, der opsparer pension i et andet nordisk land, risikerer at betale en højere skat end kolleger, der bor og opsparer pension i det samme land. Dette kan medføre en forhøjet administration for mange medarbejdere, der arbejder på tværs af en landegrænse, idet de selv skal afregne evt. afkastskat på deres pensionsordning i bopælslandet.

Det anbefales at løse barrieren med en aftale om gensidig anerkendelse af alle pensionsordninger oprettet i et nordisk land, og at løbende afkast og udbetalinger udelukkende beskattes i det land, hvor pensionen er oprettet. Ligeledes skal udbetalinger i henhold til sociallovgivningen alene beskattes i udbetalingslandet. Kort sagt anbefales det at vende tilbage til den ordning, der var gældende inden 2009.

Barrieren for mobilitet

De enkelte lande i Norden har forskellige regler og praksisser for beskatning af pensioner og udbetalinger i henhold til sociallovgivningen. Det betyder fx at nordiske borgere, der opsparer pension i et andet nordisk land, risikerer at betale mere i skat end andre med lignende pensionsordninger. Barriererne kan opstå i flere sammenhænge – særligt i forbindelse med:

- Pensionsudbetalinger

- Pensionsbidrag
- Afkastskat på pensionsordninger
- Udbetalinger i henhold til sociallovgivningen

Ovenstående hovedudfordringer uddybes nedenfor. Det bør dog nævnes, at der også kan opstå mindre barrierer i forbindelse med AM-bidrag i Danmark. Læs mere om den problematik i noteapparatet^[21].

Pensionsudbetalinger

Fokus i tidligere barriererapporter er i første omgang på udbetaling af pension – dvs. når en person, der har arbejdet i et andet nordisk land, modtager en pension, der samlet set bliver højere beskattet, end hvis pensionen udelukkende var blevet beskattet i kildelandet (det land pensionen udbetales fra), idet der kommer en yderligere skat på udbetalingen i personens bopælsland.

Ofte leder problematikken til en asymmetri, idet fradragsretten (bortseelsesret) på indbetalingen er lavere end skatten på udbetalingstidspunktet.

Hvis en medarbejder bosat i Danmark har en svensk arbejdsgiver, som indbetaler til en svensk ITP tjänstepensionsförsäkring, vil indbetalingen være fritaget for skat på indbetalingstidspunktet. Den skattemæssige værdi af skattefritagelsen svarer til SINK skatten, dvs. 25 %, hvorimod skattesatsen på udbetalingstidspunktet er mindst ca. 44 %. Det er de færreste, der frivilligt ville vælge en pensionsopsparing på de præmisser. Grundtanken er, at der skal være et incitament til at spare op til pension sammenlignet med at få det hele som lønindkomst.

Ovenstående var ikke et problem forud for ændringen af lempelsesmetoden for pension mv. i artikel 18 i den nordiske skatteaftale. Læs mere om protokolændringen og baggrunden herfor nedenfor.

21. Med virkning fra indkomståret 2008 skiftede arbejdsmarkedsbidraget (AM-bidrag) på 8 % karakter fra at have været et medarbejderbidrag til social sikring til at blive en indkomstskat på linje med andre indkomstskatter. Ved indbetaling til en dansk pensionsordning trækker pensionselskabet 8 % AM-bidrag på indbetalingen. Pensionsudbetalingen er som følge deraf fritaget fra AM-bidrag. Så langt så godt så længe man er bosat i Danmark.

Hvis man derimod er bosat i et andet nordisk land, vil man få nedslag (credit) for den skat, som betales i Danmark på udbetalingstidspunktet. Da AM-bidraget betales ved indbetaling og ikke udbetaling, er AM-bidraget ikke inkluderet i nedslaget (credit) på udbetalingstidspunktet. Det kan således medføre en højere skat svarende til AM-bidraget over tid for medarbejdere, der arbejder på tværs af Norden sammenlignet med danske bosiddende pensionister.

Protokolændring den 4 april. 2008 mv. artikel 18 i den nordiske skatteaftale

Ifølge en protokolændring den 4. april 2008 skiftede lempelsesprincippet for pension mv. i artikel 18 i den nordiske skatteaftale fra exemption- til credit-lempelse. Det betyder, at forud for ændringen var det kun det land, hvorfra pensionen blev udbetalt, der kunne beskatte pensionsudbetalingen (exemption-lempelse). I henhold til ændringen kan bopælslandet også beskatte en person af pension fra et andet nordisk land, dog således, at bopælslandets skat af pensionen skal nedsættes med det andet lands skat af pensionsudbetalingen.

Ændringen skete på dansk initiativ, og af bemærkningerne til lovforslaget begrundes ændringen med, at den daværende bestemmelse gav "mulighed for u hensigtsmæssige virkninger, hvis det andet land nok beskatter pension, men med en lav skattesats".

Sandsynligvis var det den svenske SINK skat på 25 % på pensionsudbetalinger fra Sverige som den danske lovgiver havde in mente med "mulighed for u hensigtsmæssige virkninger".

I denne sammenhæng ses der bort fra de u hensigtsmæssige virkninger for den enkelte grænsearbejder, hvor fradraget/bortseelsesretten på pensionsindbetalingstidspunktet havde en skattemæssig værdi på 25 % (Svensk SINK-skat), hvorimod den samlede skat på udbetalingstidspunktet kan være helt op til 50 %.

Det indebærer fx, at sygehuspersonale, der er bosat i Danmark, pendler til arbejde i Sverige og er omfattet af pensionsordning i lighed med en indgået kollektiv aftale, bliver udsat for den ovenfor nævnte asymmetri med en lav fradragsret (bortseelsesret) på indbetalingstidspunktet i kombination med en potentielt væsentlig højere beskatning på udbetalingstidspunktet.

Pensionsbidrag

Det er dog ikke kun beskatning af pensionsudbetalingerne, der er problematiske i en nordisk kontekst, men også indbetalingerne til en pensionsordning.

En pensionsordning, der er skattefritaget/fradragsberettiget ved indbetaling efter lovgivningen i arbejdslandet, kan blive skattepligtig som lønindkomst på indbetalingstidspunktet i medarbejderens bopælsland. Det indebærer, at pensionen over tid, de facto, bliver dobbeltbeskattet – i bopælslandet på indbetalingstidspunktet og igen i det tidligere arbejdsland i forbindelse ved pensionsudbetalingen.

Eksempel

En medarbejder bor i Sverige og arbejder 45 % af arbejdstiden i Danmark for sin danske arbejdsgiver. De resterende 55 % udføres fra hjemmekontoret i Sverige. Medarbejderen har via sin arbejdsgiver en dansk pensionsordning (i regneeksemplet en såkaldt rateopsparing i pensionsøjemed).

Af Skatteverkets ställningstagande af 2011-07-07 fremgår det, at:

"Arbetsgivarens inbetalning på arbetstagarens opsparelskonto är enligt svensk rätt att jämföras med en löneutbetalning".

Skatteverkets vurdering får den konsekvens, at 55 % af pensionsindbetalingen beskattes som lønindkomst i Sverige.

Når pensionsopsparingen til sin tid udbetales, beskattes udbetalingen i sin helhed i Danmark.

Resultatet af den nuværende bestemmelse i artikel 18 i den nordiske skatteaftale er altså – som eksemplet ovenfor viser – at grænsependlere kan blive dobbeltbeskattede over tid.

Selv om der i eksemplet i stedet tegnes en svensk pensionsforsikring for den svenske medarbejder, ville det medføre en dobbeltbeskatning over tid med omvendte fortegn, idet Danmark ikke skattemæssigt anerkender svenske pensionsordninger som fradragsberettigede (bortseelsesret). I dette tilfælde ville 45 % af pensionsindbetalingen blive beskattet i Danmark på indbetalingstidspunktet, hvorefter pensionsudbetalingen til sin tid vil blive beskattet i Sverige på udbetalingstidspunktet. En tilsvarende problemstilling kan også gøre sig gældende i situationer, hvor en borger bor i Finland eller Norge og har pensionsopsparing i et andet nordisk land, eller situationer, hvor borgeren har sin pensionsopsparing i Finland eller Norge, men bor et andet nordisk land.

Afkastskat på pensionsordninger

Sverige og Danmark har afkastskat på pensionsordninger, som typisk bliver afregnet via pensionselskabet. I Norge og Finland er der som udgangspunkt ikke løbende afkastskat på pensionsordninger.

Et problem kan i den forbindelse opstå, når man bor i Sverige og dagpendler til arbejdet i Danmark (som begrænset skattepligtig til Danmark). Her er man ikke skattepligtig til Danmark af afkastet på den danske pensionsordning. Til gengæld skal der betales skat af afkastet af den danske pensionsordning i Sverige.

Samlet set medfører dette ikke en højere skat. Til gengæld er det administrativt mere besværligt for en grænsependler, da det ikke administreres af det danske pensionselskab. Medarbejderen skal i stedet selvangive afkastet på sin svenske selvangivelse.

Dette medfører samtidig en likviditetsbelastning, da skatten ikke bliver afregnet af pensionsopsparingen, som det gør nationalt i Danmark og Sverige, men skal finansieres af grænsependlere med frie midler.

Udbetalinger i henhold til sociallovgivningen

Når en borger får udbetalinger i henhold til sociallovgivningen – fx sygedagpenge – er beløbsstørrelsen typisk tilpasset udbetalingslandets skattemæssige bestemmelser.

Udfordringen for denne gruppe opstår, når borgeren fx får en udbetaling fra sit arbejdsland i forbindelse med sygdom eller lignende.

Mens lønindkomsten som udgangspunkt kun beskattes i arbejdsgiverlandet, beskattes udbetalinger i henhold til sociallovgivningen også i bopælslandet, hvor de lempes efter credit-metoden. Dermed betales en højere skat, hvis bopælslandet har en højere skat end udbetaler-landet.

Eksempel beregnet via Skatteberegner på Øresunddirekts hjemmeside^[22]

Gunnar bor i Danmark og arbejder normalt i Sverige og er fuldtidssygemeldt. Han betaler skat af sit arbejde i Sverige og er socialt forsikret der. Af den svenske sjukpenningen på 26.000 SEK per måned betaler han skat både i Sverige og i Danmark. Den svenske SINK-skat på 20 % (siden steget til 25 %) fratrækkes den danske skat på 44 %. Da den danske skat er højere end den svenske, er det nettobeløb, han modtager om måneden, 5.300 SEK lavere, end hvis sygedagpengene kun var blevet beskattet i Sverige.

Barrierens omfang

Ovenstående udgør et stort problem for rigtig mange borgere, der arbejder i et andet nordisk land, da udfordringerne kan have store konsekvenser for den enkeltes privatøkonomi. Det gælder især for grupper, som primært lever af offentlig pension, sygedagpenge og lignende.

Særligt er mange kommet i klemme, siden man i 2009 ændrede lempelsesmetoden for pension mv. i artikel 18 i den nordiske skatteaftale.

22. <https://www.oresunddirekt.dk/dk/jeg-har-faaet-arbejde-i-sverige/skat-og-fradrag/skatteberegner>

Løsning

Den nationale lovgivning om pensioner er omfattende og ofte forholdsvis kompleks. Det gør det svært at navigere for nordiske borgere. Det anbefales i den forbindelse at beslutte en simpel løsning på et komplekst problemområde for at sikre, at de medarbejdere, der arbejder i Norden, ikke skal komme i klemme. Konkret anbefales det, at:

- Pensionsbidrag til pensioner oprettet i et andet nordisk land anerkendes gensidigt som fradragsberettigede.
- Løbende afkast beskattes alene i henhold til lovgivningen i det land, hvor pensionsordningen er oprettet.
- Kildelandet beskatter pensionsudbetalingerne samtidig med, at bopælslandet fritager pensionsudbetalingen for beskatning (lempes med exemption-metoden). Dette selvom et andet nordisk land har givet fradrag. Da beskatning altid sker i kildelandet, er der ikke risiko for en "dobbelt ikke-beskatning".
- Samme princip som ovenfor skal gælde udbetalinger efter sociallovgivningen. Det vil sige, at udbetalingerne kun bør beskattes i det land, der udbetaler ydelsen.

Fordelene for borgere/virksomheder

Fordelene for de nordiske borgere er, at man ikke længere skal risikere at betale en højere skat end kolleger, der bor og arbejder i samme land. Det vil betyde, at landenes forskellige lovgivninger ikke længere risikerer at fjerne incitamentet til at indbetale til pension fremfor at få udbetalt de givne midler som lønindkomst. Det vil samtidig gøre det lettere for borgere, der bor og arbejder i forskellige nordiske lande, at navigere i lovgivningen og få en sikkerhed for deres økonomiske situation.

At det land, hvor pensionsordninger er oprettet, får ret til afkastskat, vil indebære en højere beskatning på afkastet for borgere, der har danske ordninger og er bosatte uden for Danmark, da Danmark i dag ikke har hjemmel til at opkræve afkastskat af personer med bopæl i et andet nordisk land. På den anden side bliver beskatningen ens med personer bosat i Danmark.

Udover ovenstående fordele i relation til pensionsordninger vil løsningsforslaget også eliminere udfordringen med, at udbetalinger efter sociallovgivningen bliver højere beskattet i tilfælde, hvor skatteyderen bor i et andet nordisk land end udbetalingslandet.

Løsningsforslaget fjerner desuden ulempen med pensionsordninger oprettet i Danmark, hvor der på indbetalingstidspunktet bliver indeholdt en skat af AM-bidrag, der ikke bliver afregnet som skat på udbetalingstidspunktet i medarbejderens bopælsland.

Konsekvenser for de nordiske lande

I bemærkningen til lovforslaget til protokolændringen af 4. april 2008, der tilkom på dansk initiativ, fremgår det, at ændringen til at pension m.m. også kan beskattes i det land, hvor modtageren er hjemmehørende, på sigt ville medføre en provenugevinst, som afhænger af antallet af personer, som bliver hjemmehørende i Danmark, eller begynder at modtage pensioner fra et andet nordisk land, og forskellen mellem beskatningen i Danmark og beskatningen i det andet nordiske land. Det skønnes dog, at provenugevinsten bliver beskeden. Går man jf. løsningsforslaget tilbage til en udelukkende kildelandsbeskatning ville det på samme måde indebære et beskedent provenutab.

Når det gælder den skitserede dobbeltbeskatning over tid, dvs. situationer, hvor en pensionsopsparing både beskattes på indbetalingstidspunktet og udbetalingstidspunktet, burde det ikke være relevant at diskutere skatteprovenu, da det næppe er hensigten at finansiere velfærdssystemerne med en dobbeltbeskatning af grænsependleres pensionsopsparinger.

Det kan heller ikke være skatteprovenu, der ligger bagved, at udbetalinger efter sociallovgivningen i et nordisk land skal beskattes hårdere, fordi man er bosat i et andet nordisk land.

Kort sagt har ændringen i 2009 medført en u hensigtsmæssig beskatning – til ulempe og mere administration for skatteydere og myndigheder.

En gensidig anerkendelse af pension m.m. og en ordning med udelukkende kildelandsbeskatning ville medføre en væsentlig administrativ lempelse for skattemyndighederne, da det ikke længere vil være nødvendigt at kvalificere den udenlandske ordning efter national lovgivning, vurdere om betingelser for undtagelse er opfyldt mv.

APPENDIKS

Avgang **Departures** 

6

7



Nationale møder og høringer

I dette appendiks beskrives den proces, som er foregået i det enkelte land forbindelse med møde- eller høringsproces om skatterapporten. Fire lande har haft fysiske møder, der har være arrangeret af det respektive lands repræsentant i Grænsehindringsrådet (Norge, Finland, Sverige og Danmark). Island, Åland og Grønland har haft skriftlige høringer. På Færøerne har det ikke været muligt at gennemføre høringsproces.

Projektgruppens ønske har været, at det enkelte land har været bredt repræsenteret på henholdsvis arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden, således, at det har været muligt at bekræfte om problemstillingerne, der er taget op i rapporten, er retvisende, og desuden at få bekræftet, at løsningsforslagene vil gøre det simplere at praktisere distancearbejde i Norden.

De skriftlige høringer er forgået sådan, at den nationale repræsentanten for Grænsehindringsrådet har sendt rapporten rundt til relevante interessenter og modtaget feedback, som er videregivet til projektgruppen.

Grænsehindringrådets nationale medlemmer har selv identificeret relevante mødedeltagere og inviteret disse til møderne. Medlemmet har desuden faciliteret mødet med hjælp fra projektgruppen, som har præsenteret problemstillinger og løsninger i udkast til rapport, som herefter er blevet diskuteret.

I det nedenstående fremlægges det, hvem der har deltaget i møder og høringer samt i eventuel efterfølgende skriftlig dialog i de enkelte lande.

Helnordiske problemstillinger

YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) og NFS (Nordens Fackliga Samorganisation) har efter de nationale dialoger taget nogle problemstillinger op (via brev og mail), som er helnordiske og som derfor behandles på vegne af alle lande i Norden. Nogle af disse problemstillinger drejer sig om risikoen for, at borgere og virksomheder kan undlade at betale skat ved implementering af de nye løsningsforslag. Andre drejer sig om bekymringer omkring socialforsikringsområdet og arbejdsvilkår for hybrid- og distancearbejde. Både spørgsmål og svar for de helnordiske spørgsmål kan læses i detaljer i dette appendiks.

Helt overordnet afviser projektgruppen i sit svar, at der er større mulighed undlade at betale skat, hvis de nye forenklinger bliver implementeret, end der er med de nuværende regler.

Angående socialforsikringsområdet og arbejdsvilkår ved hybrid og distancearbejde, så er projektgruppens opdrag kun at analysere skatteproblemer og - løsninger. Derfor er disse problematikker uden for projektgruppens problemområde.

NORGE

Dialogmødet blev afholdt hos NHO i Oslo den 19. december 2022. Grænsehindringsrådets norske repræsentant, Vibeke Hammer Madsen, var mødeleder ved dialogmødet. Der var god og konstruktiv dialog på mødet. Problemstillingerne i rapporten blev konstateret retvisende, og løsningsforslagene blev konstateret som en god måde at simplificere området på.

Projektgruppen modtog efterfølgende helnordiske bemærkninger fra YS og NFS. Der kan læses mere herom sidst i dette appendiks.

Mødedeltagere

- Ellen Mulstad, NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon)
- Anne-Lise Rolland, LO (Landsorganisasjonen i Norge)
- Kjetil Staalesen, LO (Landsorganisasjonen i Norge)
- Bengt Holmen, Akademikerne
- Jon Olav Bjergene, Unio (Uovedorganisasjonen for universitets- og højskoleutdannede)
- Morten Skauge, Virke (Hovedorganisasjonen for handels- og tjenestenæringen)
- Tore Eugen Kvalheim, Spekter (Norges ledende arbeidsgiverforeninger for private og offentlige eide virksomheter)
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic

- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark
- Håkon Rakkenes, KPMG Norge
- Sandra Forsén, Nordisk ministerråd

Skriftlig feedback fra LO

Takk for godt møte før jul! Og det er korrekt at vi ga tilslutning til hvilke områder som oppleves som hindringer og forslag til forenklinger av reglene. Dette imidlertid med ett unntak: vi har ikke uttalt oss om hvor skatteplikten bør ligge ved hjemmekontor i ett land og arbeidsgiver et annet land.

Det er åpenbart at reglene bør være klare og det bør være minst mulig administrasjon rundt det. Eksempelene som ble gitt i rapporten og i møtet, viste jo med all tydelighet at det er en god del unødvendig dobbeltarbeid og usikkerhet forbundet med arbeid og bosted i forskjellige land.

Men hverken Kjetil eller jeg hadde nok forutsetninger til å kunne uttale oss på vegne av LO om eksempelvis løsningsforslaget: beskatning i arbeidsgiverlandet.

Med vennlig hilsen

Anne-Lise H. Rolland

Advokatene i LO

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo

[LO-advokatenes Facebookgruppe](#)

Feedback fra VIRKE



Telefon: +47 22 54 17 00
E-post: info@virke.no

Henrik Ibsens gate 90 0255 Oslo

Nordisk grenschinderråd
v/ leder Leder Vibeke H. Madsen
vibeke.madsen@outlook.com

Vår ref.: Morten Skaruge
Saksnr.: 23.3936
S.ekt.: Oslo
Dato: 08.02.2023

Virkes innspill til Nordisk grensehinderråd vedr den nordiske skatteavtalen

Det vises til dialogmøte 19. desember 2022 mellom Nordisk grenschinderråd og partene i arbeidslivet om arbeidsmarkedet post-korona knyttet til den nordiske skatteavtalen.

Virke takker for muligheten til å komme med innspill til rapporten «Analyse: Behov og muligheter for oppdatering av den nordiske skatteavtale med fokus på arbeidskraftens mobilitet» gjennomført av Resonans Nordic og KPMG på oppdrag fra grenschinderrådet og rådets anbefalinger for videre arbeid med utfordringer knyttet til dagens nordiske skatteavtale.

Virke har følgende vurderinger av de fire problemområdene som grensehinderrådet peker på i sin rapport:

1) Fast driftssted ved hjemmearbeid

Virke har medlemmer som påvirkes av dagens regelverk og støtter grenschandelsrådets anbefaling om å innføre felles nordiske regler for fortolkning av skattemessig fast driftssted ved hjemmearbeid.

Virke anser at en regelendring i tråd med anbefalingen vil innebære en forenkling både for arbeidsgiver og arbeidstager, gi bedre mobilitet i arbeidsmarkedet og styrke virksomheters rekrutteringsgrunnlag. Virke støtter at regelverket utformes så lempelig som mulig med tanke på å unngå unødvendige administrative byrder. Virke støtter også anbefalingen om å åpne for en forenklet og bindende forhåndsgodkjennelse, og at det eventuelt stilles krav om årlig fornyelse av dette.

2) Arbeidsgivers registreringsplikt i flere land

Virke har medlemmer som påvirkes av dagens regelverk og støtter grenschandelsrådets anbefaling om at innberetning av forskuddsskatt kun skal skje i arbeidsgiverlandet.

En endring i tråd med rådets anbefaling vil bidra til at arbeidsgivere slipper å administrere flere ulike lands lovgivning for samme lønnsutbetaling, for eksempel ulike tidspunkter for beskatning, ulike skattemessige beregningsverdier av goder og ulike forpliktelser for innberetning.

Virke er positiv til forslaget om å utvide avtalen med løsninger tilpasset situasjoner der arbeidstager er bosatt i et annet nordisk land enn der arbeidsgiver har forretningsadresse dersom dette kan bidra til å forenkle administrasjonen for arbeidsgiver, gjøre det enklere å unngå dobbeltbeskatning og bidra til at både arbeidsgivers og arbeidstagers land får beregnet korrekt skatt. Virkes vurdering er at dette er forhold som bør utredes nærmere i det videre arbeidet.

3) Beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land

Virke støtter at det foretas en nærmere utredning av regelverket i tråd med rådets anbefalinger med sikte på forenklinger, mer forutsigbarhet og større fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstager når det gjelder mulighetene for å benytte hjemmekontor.

4) Beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land

Virke deler rådets vurdering av at ulikt regelverk for sosialytelser og pensjon mellom de nordiske landene kan være en barriere mot mobilitet i arbeidsmarkedet.

Virke mener at rådets anbefalinger som gjelder endringer i regelverket knyttet til beskatning av pensjon m.m. på tvers av de nordiske landene bør utredes nærmere.

Med vennlig hilsen

Stian Sigurdsen
Direktør Samfunnspåvirkning
Hovedorganisasjonen Virke

Morten Skauge
Fagsjef Bransjepolitikk
Hovedorganisasjonen Virke

SVERIGE

Dialogmødet blev afholdt hos Utrikesdepartementet i Stockholm den 14. Februar 2023. Grænsehindringsrådets svenske repræsentant, Sven-Erik Bucht, var mødeleder ved dialogmødet. Der var god og konstruktiv dialog på mødet. Problemstillingerne i rapporten blev konstateret retvisende, og løsningsforslagene blev konstateret som en god måde at simplificere området på.

Projektgruppen modtog efterfølgende helnordiske bemærkninger fra YS og NFS. Der kan læses mere herom sidst i dette appendiks.

Mødedeltagere:

- Sven-Erik Bucht, Grænsehindringsrådet
- Carina Mårtensson, Udenrigsministeriet Sverige
- Ellen Dahl, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren
- Pål M. Jebsen, Norsk-Svenska Handelskammaren Stockholm
- Claes Hammarstedt, Svenskt Näringsliv
- Sabrina Suikki, Norrbottens Handelskammare
- Jenny Rydstedt, Saco (Sveriges akademiker)
- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark
- Johan Rova, KPMG Sverige
- Petri Suopanki, Nordiska ministerrådet

DANMARK

Dialogmødet blev afholdt i Folketinget i København den 2. Marts 2023. Grænsehindringsrådets danske repræsentant, Annette Lind, var mødeleder ved dialogmødet. Der var god og konstruktiv dialog på mødet. Problemstillingerne i rapporten blev konstateret retvisende og løsningsforslagene blev konstateret som en god måde at simplificere området på.

DI ønskede at høre deres medlemskreds med henblik på bemærkninger til rapporten, hvilket blev tilsendt projektgruppen efterfølgende på mail.

Bemærkningerne drejer sig om, at arbejdskraftens mobilitet er hæmmet, Problemer med kortvarige opgaver i et andet nordisk land (hybridarbejde), at shadow payroll er ressourcekrævende, uklarheder ved tolkning af fast driftssted samt problemer ved at udlåne medarbejdere på korte ophold i egen koncern. Bemærkningerne kan læses i detaljer nedenfor.

Mødedeltagere:

- Annette Lind, Grænsehindringsrådet og folketingsmedlem
- Søren Kjærsgård Høfler, Dansk Industri
- Lene Nielsen, Dansk Industri
- Jens Heinrich, Grænsehindringsrådet og Grønlands Repræsentation i København
- Stina Saxbøl, Dansk Metal
- Jacob Ravn, Dansk Erhverv
- Birgitte Nymark, Dansk Arbejdsgiverforening
- Tobias Vestergaard Christensen, Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic
- Fredrik Lundgren, KPMG Sverige
- Petri Suopanki, Nordiska ministerrådet

Feedback fra Dansk Industri

Mange tak for et godt møde 2. ds. Om arbejdsmarkedet post-corona knyttet til den nordiske skatteaftale. Det er meget værdsat med din indsats for at gøre noget ved (bl.a.) de skattemæssige hindringer for at arbejde på tværs af grænserne i Norden.

Som lovet på mødet har DI spurgt i medlemskredsen, om der er bemærkninger til det udarbejdede fine udkast til rapport.

Der har været positive tilbagemeldinger på rapporten. To virksomheder er fremkommet med konkrete bemærkninger set ud fra deres aktuelle situation. Disse bemærkninger er anført i det følgende:

En virksomhed oplyser, at rapporten om "Behov og muligheder for opdatering af den nordiske skatteaftale med fokus på arbejdskraftens mobilitet" synes at fokusere mest på pendlere/commuters, hvilket oplagt er relevant.

Virksomheden har dog også rigtig mange medarbejdere, som sendes på kortvarige assignments/ture til bl.a. Norge og Sverige. Typisk arbejdsudleje. Det vil derfor være særdeles relevant, hvis en forenkling af reglerne (bl.a. om afregning af skat) også vil gælde for sådanne situationer herunder bl.a., at der eventuelt ikke skal ske løbende indberetning og afregning andet end i hjemlandet.

Virksomheden anvender rigtig mange ressourcer på at køre "shadow payroll" i Norge og Sverige, herunder anskaffe skatenumre og sikre korrekt betaling af skat i henhold til årsopgørelser. Virksomheden har i Danmark et meget præcist split af løndata, som også deles med Skattestyrelsen. Det vil derfor være helt ideelt, hvis pligten til løbende at indberette og indeholde i Norge og Sverige kan afløses af kun at indberette og indeholde i Danmark (med dansk skattetryk), hvor der så naturligvis indgives oplysninger om split af løn mellem Danmark/Norge og Danmark/Sverige.

Hvis der arbejdes på en fælles nordisk kalender, finder virksomheden, at det også kan være relevant at overveje, om der skal ses på at give arbejdsgiver/medarbejdere mulighed for at uploade data fra egne systemer. Mange har enten tidsregistrering eller kalender i anden sammenhæng, og derfor vil automatisk upload/synkronisering være værd at kigge ind i.

En anden virksomhed oplyser, at den generelt oplever de samme udfordringer, som omtalt i rapporten, og støtter en forenkling hen imod et mere fælles regelsæt med hensyn til

- hvornår der etableres fast driftssted,
- færre registreringer i arbejdslandene
- kun beskatning af medarbejderen i ansættelseslandet og
- skatteudligning mellem myndighederne i de respektive lande.

Virksomhedens konkrete bemærkninger til, hvad de vigtigste hindringer er i forhold til medarbejdere, som arbejder på tværs af grænserne i de nordiske lande:

Risiko for fast driftssted

Det er meget komplekst at undersøge risikoen for at få fast driftssted, når medarbejdere arbejder "remote" i et andet land. Selvom en ekstern rådgiver inddrages, er det ikke altid klart, hvornår et fast driftssted anses for at være etableret. Det er særligt vanskeligt at vurdere i relation til Norge og Finland.

Registrering i flere lande

Har virksomheden medarbejdere, der arbejder i andre skandinaviske lande i et par dage ("seconded"/udlånt eller "remote"/distancearbejde) er det nødvendigt at registrere den udenlandske virksomhed i det land, hvor arbejdet udføres.

Det er dyrt og forbundet med megen administration for virksomheden at registrere sig i andre lande. I Norge er det obligatorisk at registrere den udenlandske virksomhed, hvis medarbejdere fra den danske virksomhed arbejder i Norge. Sverige har implementeret lignende regler, hvor det nu er obligatorisk at registrere den udenlandske virksomhed, hvis der udstedes fakturaer til et svensk datterselskab eller til en kunde i Sverige. Det gælder også, selvom medarbejderne ikke bliver skattepligtige.

Beskatningen af en medarbejder fra dag ét i Norge og efter 45 dage i Sverige medfører en del administration og ekstra omkostninger for virksomheden:

1. Virksomheden skal indeholde personlig indkomstskat af samme indkomst månedligt i både hjemlandet og arbejdslandet.
2. Virksomheden skal oprette en "skyggelønliste" i værtslandet:
 - a. hvis listen udfærdiges internt i virksomheden, er det forbundet med megen administration
 - b. hvis listen udfærdiges af en ekstern udbyder, er en merpris en følge.
3. Det påvirker medarbejderens likviditet alternativt må virksomheden betale

udenlandsk skat på vegne af medarbejderen og få beløbet tilbagebetalt i forbindelse med selvangivelsen.

4. Bistand til selvangivelse er påkrævet i både hjem- og arbejdsland for at sikre overholdelse af alle regler og udligning af skatten.

Beskatning af indkomst optjent i et andet nordisk land

De fleste af virksomhedens medarbejdere, som arbejder i andre nordiske lande, er danske medarbejdere, som arbejder i Norge eller Sverige. For disse medarbejdere er den samlede løn skattepligtig i Danmark, og kun indkomst optjent i Sverige og Norge er skattepligtig i Sverige og Norge. Der gives lempelse i Danmark for skatter betalt i Sverige og Norge. Beskatningen i både hjem- og værtslandet er for det meste en administrativ byrde, som nævnt ovenfor under overskriften "Registrering i flere lande".

For de medarbejdere, som bor i ét nordisk land og arbejder i et andet nordisk land, er der flere komplekse regelsæt relateret til beskatning af den enkelte, f.eks. bilaterale aftaler, forskellige måder at undgå dobbeltbeskatning på og indvirkningen af, hvor medarbejderen er omfattet af social sikring. Den pågældende virksomhed har oplevet, at det meget komplekse regelsæt inden for de nordiske lande har medført, at nogle personer har takket nej til jobtilbud (overflytning fra Sverige til Danmark), da det var for svært at få et fuldt overblik over de økonomiske konsekvenser.

Pensionsbeskatning

Pension er et generelt problem for så vidt angår fradrag for udenlandske pensionsbidrag og beskatning af den udenlandske pension ved udbetaling. Anerkendelse af de øvrige nordiske landes pensionsordninger kan være en god måde at løse problemet på.

Herudover kan jeg oplyse, at DI's branchedirektør for DI Transport, Karsten Lauritzen, i dag i Berlingske sætter fokus på, at fradraget for passage af Øresundsbroen bør justeres (1. sektion, side 6; for ikke at komme til at overtræde ophavsrettigheder vedhæfter jeg ikke artiklen). Justering af fradraget vil også kunne bidrage til at øge arbejdskraftens mobilitet i Norden – i hvert fald i Øresundsregionen. Som reglerne er i dag, reguleres fradraget ikke.

Du må endelig sige til, hvis du har spørgsmål til ovenstående, eller hvis jeg på anden måde kan være behjælpelig i det videre forløb. DI er meget interesseret i at få det nordiske arbejdsmarked til at blive mere velfungerende.

Med venlig hilsen

Lene Nielsen

Chefkonsulent

Svar til Danmark (DI) fra projektgruppen

Kære Lene Nielsen

Tusind tak for de udførlige bemærkninger til rapporten. Vi læser ud af bemærkningerne, at I overordnet set er enige i rapportens løsninger. Rapportens løsninger tilgodeser langt de fleste af de problemer, som I skitserer. Vi er enige i, at et skærpet fokus på "kortvarige ture til Sverige og Norge" og "arbejdsgiver/medarbejdere mulighed for at uploade data fra egne systemer i forbindelse med fælles kalendersystem" vil være med til lette administrationsbyrden for virksomheder i Norden.

FINLAND

Dialogmødet blev afholdt hos KPMG i Helsingfors den 1. februar 2023.

Grænsehindringsrådets finske repræsentant, Kimmo Sasi, var mødeleder ved dialogmødet. Der var god og konstruktiv dialog på mødet. Problemstillingerne i rapporten blev konstateret retvisende, og løsningsforslagene blev generelt konstateret som en god måde at simplificere området på. Der blev dog udtrykt en vis bekymring for, hvordan skatteindtægterne vil blive fordelt mellem landene efter reformen.

Mødedeltagere:

- Niko Pankka, SAK (Finlands Fackförbunds Centralorganisation)
- Elena Gorschkow, STTK (Tjänstemannacentralorganisationen)
- Pasi Sorjonen, Akava (Centralorganisationen för högutbildade)
- Lauri Lehmusojä, EK (Finlands näringsliv)
- Jukka-Pekka Hellman, SY (Finlands Företagare)
- Emmiliina Kujanpää, EVA (Finnish Business and Policy Forum)
- Minna Ojala, Finansministeriet
- Ann-Sofie Stude, Utrikesministeriet
- Anna-Leena Rautajuuri, VH (Skattemyndigheterna)
- Paula Holmström, KPMG Finland
- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark
- Petri Suopanki, Nordiska ministerrådet

ISLAND

Grænsehindringsrådets islandske repræsentant, Siv Friðleifsdóttir, har varetaget høringsprocessen. Hun har sendt rapporten medio februar med frist til 10. Marts til arbejdsgiverorganisationen Samtök atvinnulífsins (SA) og arbejdstagerorganisationerne Alþýðusamband Íslands (ASÍ) og BSRB, Bandalag háskólamanna BHM og Kennarasamband Íslands KÍ (lærerorganisation).

Feedbacken er, at problemstillingerne er konstateret retvisende, og løsningsforslagene blev generelt opfattet som en god måde at simplificere området på.

Feedback fra Island (lærerforeningen):

(maskinoversat fra Islandsk)

Nedenfor er vores svar og generelle begrundelser.

a) Er du enig i, at den der beskrevne situation har eller kan have en negativ effekt på dine medlemmer/virksomhed? Ja

b) Er forslagene egnede til at forbedre dine medlemmers/virksomheders frie bevægelighed og/eller arbejdsmiljø? Ja

c) Har du andre forslag? Nej, ikke på dette tidspunkt

Øvrige kommentarer (maskinoversat fra islandsk):

- Enkeltpersoner og/eller familier vælger at bo i to eller flere lande og/eller flytte mellem lande i længere eller kortere tid. Således kan f.eks. lærere er gået på studieorlov og for at studere i andre lande, og deres ægtefæller flyttede i nogle tilfælde med dem og arbejdede på afstand, mens lærerne har studeret, eller personen har opretholdt to hjem, det ene i studielandet og det andet i Island. I nogle tilfælde udfører ægtefæller deres arbejde i to eller flere lande. Hvis skattemiljøet er for kompliceret i det land, hvor læreren har til hensigt at tage en videreuddannelse, kan det føre til, at ægtefællens arbejdsgiver ikke går med til, at ægtefællen arbejder på afstand, f.eks. på grund af de øgede omkostninger forbundet med indkøb af ydelser i forbindelse med lønbehandling og den risiko, det vil kunne medføre for arbejdsgiveren, at et sådant arbejde medfører etablering af et fast driftssted for arbejdsgiveren i udlandet. Hvis ægtefællens arbejdsgiver ikke accepterer fjernarbejde på grund af det komplekse skattemiljø og de deraf følgende øgede omkostninger, kan det føre til, at den pågældende lærer fravælger at studere i udlandet.
- Der er også eksempler på, at lærernes ægtefæller har valgt at studere i udlandet, og at de respektive lærere har valgt at flytte til udlandet med dem og lave fjernundervisning, f.eks. i gymnasiet midlertidigt, mens ægtefællen studerer. Det kunne være godt for arbejdsgiveren (islandsk skole), da den pågældende lærer ville styrke sig i et nyt sprog og lære en ny kultur at kende, som kunne gavne

skolefællesskabet. Hvis skattemiljøet er komplekst, og skolen har behov for at købe lønbehandlingsydelser i udlandet, kan det stå i vejen for godkendelse af sådant fjernarbejde/fjernundervisning.

- Et komplekst multinationalt skattemiljø afskrækker både ansatte, deres familier og arbejdsgivere til at flytte og studere mellem lande og modarbejder formålet med EØS-aftalen.
- Det er vigtigt at tilskynde lærere, rektorer og andre til at søge videreuddannelse i andre lande, f.eks. at øge mangfoldigheden af uddannelse og baggrund for ansatte i Island. Mulighederne for elevernes ægtefæller for at arbejde på afstand kan gøre en forskel for, om det kan lade sig gøre at tage en uddannelse i udlandet.
- Fordelene ved at øge strømmen af arbejdskraft inkl. Af skoleadministratorer, lærere og elever mellem landene er bl.a. at mangfoldigheden af medarbejdere og elever på arbejdspladser inkl. Skolerne er stigende. Øget mangfoldighed samler mennesker med forskellig baggrund, inkl. Anderledes uddannelse og erfaring, der kan føre til mere forskelligartet, nyt og e.t.v. mere gennemtænkte ideer og beslutninger, da de kan undersøges fra mange forskellige vinkler og derfor føre til bedre løsninger. Det kan antages, at øget mangfoldighed kan føre til øget innovation og konkurrenceevne til gavn for hele samfundet.
- Hertil kan vi tilføje, at ved at forenkle skattemiljøet, kan det gøre det lettere for islandske virksomheder at sælge varer og tjenester i udlandet og være et incitament for udenlandske virksomheder til at starte aktiviteter i Island. Et komplekst skattemiljø kan også føre til, at skatteunddragelse og skat anmeldes i det forkerte land, da det bliver for kompliceret for arbejdsgivere og lønmodtagere at angive indkomst, betale kildeskat og lønrelaterede gebyrer i det rigtige land.

Svar til Island

Vi takker mange gange for jeres refleksioner og feedback med udgangspunkt i lærerområdet. Vi overbeviste om, at dette område repræsenterer lignende problemstillinger på andre fagområder. Vi kan læse, at I er enige i vores problemstillinger og -løsninger. Tak for feedback.

GRØNLAND

Grænsehindringsrådets grønlandske repræsentant, Jens Heinrich, har varetaget høringsprocessen. Et udkast af rapporten er sendt ud medio februar 2023 med svarfrist til 10. Marts 2023. Rapporten er sendt til Skattestyrelsen i Grønland og fagforeningerne SIK (Grønlands Arbejdersammenslutning), ASG (Akademikernes Sammenslutning) og IMAK (Lærernes Fagforening).

Feedback fra Grønland:

Her er en opsummering af feedback vedr. præsentation af skatterapport fra skattestyrelsen i Nuuk ved chef Kim Neumann og juridisk rådgiver Morten Selvejer fra Skattestyrelsen:

- Problemområde 1 – fast driftsted ved hjemmearbejde:
 - ligeledes stigning i mængden af hjemmearbejde, men det er ud fra et tyndt grundlag i Grønland, da der er få ansatte fra de øvrige nordiske lande
 - mange af folk fra andre nordiske lande er beskæftiget på trawlere, indenfor mineindustrien og store anlægsprojekter – samt konsulenter indenfor byggebranchen
 - forventningen er at mere hjemmearbejde vil koste skatteprovenu
- Problemområde 2 – arbejdsgivers registreringspligt i flere lande:
 - der er i forvejen en aftale med Danmark, hvor de fleste kommer fra
 - forventning om at der er svært at få til at lykkes, da der vil være tilfælde hvor man falder mellem to stole
- Problemområde 3 – beskatning af lønindkomst ved arbejde i et andet nordisk land:
 - i praksis er systemet ikke sat op til at udbetale løn uden cpr nr. Det vil gøre det svært med nordiske ansatte
 - der vil skulle etableres et slags ekstra registreringsnr. For ansatte
 - forventning om at Grønland vil miste penge
 - der er derfor brug for skatteaftaler med de andre nordiske lande (Sverige og Finland mangler der aftaler med)
- Problemområde 4 – beskatning af pensioner m.m. ved arbejde i et andet nordisk land
 - Grønland har aftale med Danmark på pensionsområdet (siden 2017)
 - den nuværende ordning fungerer for Grønland, hvor indbetalingen beskattes
 - Grønland vil miste skatteindtægter hvis det er ved udbetalingen der beskattes

Svar til Grønland

Kære Kim Neumann og Morten Selvejer

Tak for at give jeres feedback til rapport og løsninger.

Angående problemområdet 1 i relation til skatteprovenue, så lægger vi op til, at allokeringen af skat som udgangspunkt skal fordeles som i dag jf. artikel 15 i den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst baseret på, hvor arbejdet er udført, men det kan bestemte være andre forhold, der skal vægtes ind i en udligningsordning.

Angående de resterende problemområder, så anbefaler vi, at Danmark varetager jeres hensyn i forbindelse med løsning af skatteproblemer i forbindelse med distancearbejde. Jeres kommentarer er derfor medtaget i rapporten.

ÅLAND

Grænsehindringsrådets repræsentant, Max Andersson, har varetaget høringsprocessen. Rapporten er sendt ud medio februar med høringsfrist den 15. Marts. Rapporten er sendt til udvalgte personer i Ålands landskapsregering. Herudover fagforbund, erhvervsorganisationer direkte till de største virksomheder og universitetet.

Feedback fra Mathias Brink, Ålands Landskapsregering

- För de som har Sverige som bosättningsland och har Finland som arbetsgivarland genom sitt arbete på Åland, är det viktigt att få till särskilt två förenklingar av regleringen.
- Det ena lösningsförslaget är att hemarbete i bosättningslandet ska jämföras med arbete i arbetsgivarlandet. Det är ett väldigt viktigt förslag som skulle få en stor praktisk betydelse för den enskilde som arbetar på Åland, men har Sverige som bosättningsland.
- Det andra lösningsförslaget är att oavsett om man är privat- eller offentliganställd tillämpas exemptionsmetoden på tjänsteinkomsten. Det skulle kunna göra Ålands arbetsmarknad mer attraktiv, då Ålands skattekvot är betydligt lägre än Sveriges.

Feedback fra Sofia Higson, Ålands Landskapsregering

- Min generella observation är att förslagen i rapporten bidrar till ett mer hanterligt skattesystem för skattskyldiga och därmed ligger i linje med landskapsregeringens budgetmål om att det ska vara lätt att jobba på distans från Åland. När det gäller inverkan på skatteintäkterna skulle vi nog behöva analysera de faktiska effekterna som förslagen skulle innebära. I nuläget har jag inte haft tid att göra en sådan

analys.

- I allmänhet anser jag att rapporten är inriktad på och baserad på gränssituationen i Öresund. Det är väl en naturlig effekt på att de flesta gränspendlarna befinner sig där, men det gör det lite svårare att utläsa konsekvenserna för vår gränssituation Sverige-Finland.
- I Problemmråde 2 och 3 föreslås lösningar om att en gemensam elektronisk kalender ska införas och ett utjämningsystem för de arbetare som väljer beskattning i arbetslandet. Sådana lösningar torde kräva systemändringar eller upprättande av nya gränsöverskridande system. Det kan vara tidskrävande och kostsamt och torde utgöra en konsekvens för de nordiska länderna, men det nämns inte under respektive problemområde.

Svar til Åland

Kære Sofia og Mathias

Tak for jeres positive svar på rapporten. Vi er glade for at rapporten rammer ned i nogle relevante problemstillinger, og at I ser løsningerne som relevante. Dog vil vi påpege at løsningerne er udtænkt som fælles nordiske problemstillinger med fokus på alle lande og nordiske grænser. Ikke med specielt fokus på enkelte grænseregioner.

FÆRØERNE

Det har ikke været muligt at gennemføre en høring på Færøerne.

Helnordiske spørsmål NFS (Nordisk Faglig Samling)

Feedback fra NFS

Till Gränshinderrådet – Nordiska ministerrådet

Kära nordiska kollegor

Jag vill först tacka för konstruktivt och givande dialogmöte i Stockholm den 14 februari rörande nordiska skatteavtal med koppling till arbete i ett gränsöverskridande perspektiv. Det var ett mycket bra samtal och dialog och vi fick en god presentation över såväl utmaningar som de möjliga lösningar som konsulterna pekar på.

Vid mötet kom vi överens om möjligheten att lämna kompletterande synpunkter inför det avslutande arbetet kring uppdraget. Som vi från NFS sida framhållit vid flera tillfällen är vi i grunden positiva till ökad mobilitet och integration på den gemensamma nordiska arbetsmarknaden. Det är viktigt att det regelverket inte hämmar mobiliteten.

Samtidigt så har vi också pekat på att regelverk och möjliga förenklingar av existerande regleringar och rutiner inte får förändras eller förenklas i en sådan utsträckning att det kan användas för dumping av villkor i olika länder eller så att man väljer etableringar, driftställen och skattefördelar i syfte att kringgå existerande regler eller dra fördelar av ett förenklat regelverk som leder till osunda konkurrensfördelar eller urholkar definierade villkor och/eller socialt skydd.

Vi har nu diskuterat dessa aspekter närmare med några av medlemsorganisationerna i NFS och vill utifrån detta komplettera med att det också är viktigt att såväl rapporten som förslag på möjliga lösningar också på ett mer tydligt sätt än hittills fångar upp dessa utmaningar, så att nya förslag inte resulterar i oönskade konsekvenser, samtidigt som vi givetvis fortsatt delar ambitionen att underlätta för såväl arbetstagares som seriösa verksamheter kring dessa frågor. För att belysa detta och ge några konkreta exempel på utmaningar och frågor som bör fångas upp och lyftas fram bifogar vi denna rapport utarbetad av våra kollegor på norska YS.

Vi står givetvis till förfogande för en fortsatt dialog och diskussion kring dessa frågor.

Med vänlig hälsning

Magnus Gissler

Generalsekreterare / General Secretary

Svar til NFS (Magnus Gissler)

Vi henviser til samme svar som vi har givet til YS nedenfor.

YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)

Feedback fra YS



Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

LAG

13.03.2023

Skriftlig innspill vedrørende skatteproblemer under corona og mulige justeringer i den nordiske skatteavtalen

YS viser til mottatt invitasjon til dialogmøte 19 desember om mobiliteten i Norden knyttet til den nordiske skatteavtalen, og det nordiske Grensehinderrådets prosjekt som ser på hvordan avtalene kan oppdateres. Videre følger noen innspill fra YS til dette arbeidet, og til skatterapporten basert på KPMGs analyser.

Et felles nordisk arbeidsmarked er viktig for norske arbeidstakere og de nordiske økonomiene. YS er i utgangspunktet for et smidig og velfungerende felles arbeidsmarked, med forutsigbarhet og enkle regler for arbeidstakere og arbeidsgivere. Dette inkluderer gode løsninger for at arbeidstakere som ønsker det skal kunne arbeide hjemmefra til tider.

Koronapandemien tydeliggjorde noen av de hindringene som fortsatt eksisterer på det felles nordiske arbeidsmarkedet, både for ansatte og bedrifter. YS ønsker velkommen en gjennomgang og diskusjon av disse hindrene, deriblant skattehindre. Samtidig er det aspekter ved skattesystemet som denne rapporten fra KPMG ikke behandler, men som er av stor betydning for de nordiske landene. Det er også problematiske sider ved å øke mobiliteten på denne måten, som ikke blir diskutert i rapporten. YS mener at det er behov for en grundigere gjennomgang, der konsekvensene av de foreslåtte endringene vurderes i en bredere forstand, før vi kan ta stilling til forslagene i rapporten. Under er noen av de punktene YS særlig mener at trenger en grundigere behandling.

Sosialt sikkerhetsnett

Da grensene mellom de nordiske landene stengte under koronapandemien, fikk dette store negative konsekvenser for arbeidstakere som arbeider i et annet land enn der de er bosatt. I perioder fikk de såkalte grensependlerne lov til å fortsette å pendle mellom landene, uten innreisekarantene, men måtte sitte i fritidskarantene mens de var hjemme. I andre perioder ble disse personene avskåret fra å utføre arbeid i det landet de var ansatt i, men uten rett på økonomiske ytelser som dagpenger.

Komplikasjonene vedrørende skatt for de som plutselig måtte arbeide hjemmefra, var en del av dette bildet, men kan ikke ses alene. YS mener det er viktig å se på ansattes rett til sosiale ytelser og et økonomisk sikkerhetsnett ved uforutsette situasjoner, samtidig som vi ser på skattesystemet.

Koronapandemien var en ekstrem situasjon, men den viste hvor sårbare grensependlere kan være i slike situasjoner. Skal vi gjennomføre endringer i skattesystemet som sannsynligvis øker andelen som arbeider på tvers av grensene våre, må vi samtidig utrede om vi har de nødvendige ordninger for at disse blir ivarett når kriser inntreffer. Det er også viktig å vurdere eventuelle konsekvenser for de sosiale ytelsene av at mange flere kan komme til å både bo og utføre en stor del av arbeidet i et annet land enn der de er tilhørende i trygdesystemet. Tilsvarende kan en økning i mobilitet, kombinert med den foreslåtte hovedregelen om å skatte i arbeidsgiverlandet heller enn det landet der du befinner deg og forbruker tjenester og infrastruktur, kunne ha konsekvenser for landene. YS savner betraktninger rundt dette i rapporten fra KPMG.

YS: Orgrnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo



Selskapsplanlegging for skatt og arbeidsvilkår

Å øke mobiliteten ved å sikre at bedrifter kan etablere seg i et av de nordiske landene, men ha ansatte som utfører arbeidet i et annet land, kan også skape noen andre utfordringer. Det er faktiske forskjeller mellom de nordiske landenes skatte- og avgiftssystemer, skattenivåer, kollektivavtaler og lønnsnivåer. Ved å åpne helt for at bedrifter kan være etablert i ett land, men ha alle sine ansatte sittende i et annet land, åpner man også opp for at disse forskjellene systematisk kan utnyttes. Det vil være vanskelig for skattekontorene å vurdere når stor bruk av hjemmekontor og fjernarbeid er basert på de ansattes eget ønske, og når det er basert på bedriftens interesse.

Dersom et selskap ikke må ta hensyn til hvor de ansatte er bosatt, og ikke trenger å etablere seg i det samme landet som de ansatte sitter i, kan selskapet velge å kun etablere seg i det landet der selskapet får de skattemessige beste vilkårene for sin selskapsbeskatning. Et norsk IT-selskap som har alle sine arbeidstakere i Norge, kan f.eks. velge å heller etablere selskapet sitt i Sverige, for å få lavere selskapsbeskatning. Samtidig som de beholder alle sine norske arbeidstakere, men på hjemmekontor.

De foreslåtte endringene åpner også for at selskaper som kan benytte fjernarbeid, kan planlegge hvilket land de vil ansette fra, basert på lønns- og arbeidsvilkårene i det landet. Kanskje vil dette også ha konsekvenser for fagorganisering og muligheten til å kreve tariffavtale for de ansatte, når selskap og ansatte er i forskjellig land.

Dette kan føre til et høyere innslag av skatteplanlegging, skattekonkurranse mellom landene, og negativ konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår. Selv om alle de nordiske landene har stabile ordninger, med stor utbredning av tariffavtaler og et høyt nivå på vilkårene for de ansatte, kan vi ikke se bort ifra at dette vil kunne legge et uønsket press på systemene. Dette må være med i en vurdering.

Tilsvarende, for arbeidstakere, foreslås det at arbeidstakeren skal kunne bestemme å skatte i "hjemlandet" dersom det er mer gunstig. Vi ønsker heller ikke et slikt skattesystem, der ansatte kan arbeide i ett land, men velge hvilket land de vil bo i basert på hvor det er skattemessig mest gunstig å skatte av sin lønnsinntekt.

Hjemmekontor

YS mener hjemmekontor er en positiv ting, som kan bidra til større valgmuligheter for de ansatte, gi mindre stress i hverdagen, og bidra til å senke utslipp fra transport. Men hjemmekontor kan også ha sine baksider. Vi er opptatt av at hjemmekontor skal være en frivillig mulighet for de ansatte, og ikke et pålegg fra arbeidsgiver. Alle skal ha rett på å ha en arbeidsplass å gå til, og vi mener tillitsvalgte bør være involvert i å legge detaljerte rammer for hjemmekontor. Hjemmekontor er lite regulert i Norge i dag, og det er mange uklarheter rundt f.eks. gjennomføring av regler for helse, miljø og sikkerhet for hjemme- og fjernarbeid, og hvordan reglene for yrkesskader gjelder ved hjemme- og fjernarbeid. YS vil peke på risikoene ved å legge til rette for ubegrenset bruk av hjemmekontor på tvers av de nordiske landene, samtidig som vi ikke har avklart situasjonen for hjemmekontor internt i alle disse landene. Det hadde vært nyttig dersom vi også hadde et kunnskapsgrunnlag på dette.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Håvard Lismoen

Konstituert generalsekretær

Lin Andrea Gulbrandsen

Samfunnspolitisk rådgiver

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo

Svar på helnordiske spørgsmål fra NFS og YS

Projektgruppen takker for den positive og imødekommende dialog vi har haft på mødet og vi er glade for, at YS og NFS også mener, at skatteproblemerne skal løses for dem, der arbejder på distancen over landegrænser, således, at lønmodtagere og virksomheder oplever færre problemer og mindre administrativt besvær.

YS og NFS adresserer tre overordnede problemområder

1. Det sociale sikkerhedsnet
2. Hjemmekontor
3. Selskabsplanlægning for skat og arbejdsvilkår

Punkt 1 og 2 drejer sig om arbejdsvilkår og retten til sociale ydelser ved hybrid og distancearbejde og er uden for rapportens problemområde. Derfor er det ikke op til projektgruppen at besvare problemstillingerne.

Punkt 3 handler om risikoen for, at en virksomhed eller en arbejdstager kan udnytte de foreslåede regler til at blive lavere beskattet ved at lade sig registrere i et andet land. For nemheds skyld har vi medtages YS eksempel i svaret

YS eksempel på evt. udnyttelse af skattereglerne:

- "Hvis en virksomhed ikke skal tage hensyn til, hvor medarbejderne har bopæl, og ikke skal etablere sig i samme land som de ansatte, kan virksomheden vælge kun at etablere sig i det land, hvor virksomheden får de bedste skattemæssige vilkår mhp. Dets selskabsbeskatning. En norsk IT-virksomhed, der har alle sine ansatte i Norge, kan fx vælge at etablere sin virksomhed i Sverige, for at opnå lavere selskabsbeskatning. Samtidig med at de beholder alle deres norske medarbejdere, men på hjemmekontorer."

Svar til YS og NFS:

Ovenstående eksempel er ikke en risiko med det foreslåede set-up for løsninger i skatteanalysen.

For det første vil medarbejderne blive beskattede i bopælslandet, hvis arbejdet udelukkende udføres der. For det andet vil fordelingen af skat ske mellem arbejdslandet og bopælslandet efter samme princip som i dag, baseret på hvor arbejdet er udført.

Det nye i projektgruppens forslag er, at skatteprovenu mellem landene netop sker mellem landenes skattemyndigheder og ikke som i dag baseret på den enkelte medarbejders selvangivelse. Dette vil reducere besvær og administration med at selvangive i to lande, og vil ligeledes reducere risikoen for fejl.

Vi ser ingen risiko for, at et selskab åbner op i det land, hvor, der er de bedste skattemæssige vilkår, jf. jeres eksempel, hvor et selskab åbner op i Sverige, men har sine medarbejdere arbejdende på distance fra Norge.

I dette tilfælde skulle selskabet anmode skattemyndigheden i Norge, om bekræftelse på, at det ikke er et skattemæssigt fast driftssted i Norge, hvilket den norske skattemyndighed ville afslå. Derfor bliver den aktivitet, som det svenske selskab udøver i Norge selskabsskattepligtigt efter de samme principper der gør sig gældende for norske selskaber og faste driftssteder.

Da selskabsskattesatsen i de nordiske lande kun varierer mellem 20-22 % så vil en evt. fortjeneste ved at prøve at indrette sig efter skatten meget lille.

Om denne publikation

ARBEJDE PÅ TVÆRS I NORDEN

Forslag til forenkling af de nordiske skatteregler med fokus på øget mobilitet

Fredrik Lundgren, KPMG Acor Tax

Jakob Rasborg, Resonans Nordic

Nord 2023:024

ISBN 978-92-893-7639-6 PDF

ISBN 978-92-893-7640-2 ONLINE

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2023-024>

© Nordisk Ministerråd 2023

Denne publikation er finansieret af Nordisk Ministerråd. Indholdet afspejler ikke nødvendigvis holdninger, meninger eller anbefalinger fra Nordisk Ministerråd.

Forside foto: Moa Karlberg/norden.org

Andre foto: Adobe Stock og Unsplash.com

Publiceret: 19.09.2023

Det nordiske samarbejde

Det nordiske samarbejde er en af verdens mest omfattende regionale samarbejdsformer. Samarbejdet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøerne, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbejde er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en vigtig medspiller i det europæiske og internationale samarbejde. Det nordiske fællesskab arbejder for et stærkt Norden i et stærkt Europa.

Det nordiske samarbejde ønsker at styrke nordiske og regionale interesser og værdier i en global omverden. Fælles værdier landene imellem er med til at styrke Nordens position som en af verdens mest innovative og konkurrencedygtige regioner.

Nordisk Ministerråd

Nordens Hus

Ved Stranden 18

1061 København K

www.norden.org

Læs flere nordiske publikationer: www.norden.org/da/publikationer