

ARBETE ÖVER GRÄNSERNA I NORDEN

Förslag om att förenkla de nordiska skatte-
reglerna med fokus på ökad rörlighet

Innehåll

INLEDNING	3
Bakgrund	4
Metod och process	6
Organisering	8
Avgränsning och uppmärksamhetspunkter	9
Läsanvisningar	10
ANALYS	11
Analys	12
Viktiga slutsatser	13
Allmänna rekommendationer	15
Fast driftställe vid hemarbete	18
Arbetsgivares registreringsplikt i flera länder	24
Beskattning av löneinkomst vid arbete i ett annat nordiskt land	29
Beskattning av pensioner m.m. vid arbete i ett annat nordiskt land	38
BILAGA	45
Nationella möten och samråd	46
Om den här publikationen	66

INLEDNING



Bakgrund

De nordiska länderna vill att Norden ska vara den mest hållbara och integrerade regionen i världen år 2030. En naturlig del av denna ambitiösa vision är en integrerad nordisk arbetsmarknad för företag och medborgare. Här spelar det nordiska skatteavtalet och dess administration en avgörande roll.

Covid-19-pandemin visade dock att det finns uppenbara utmaningar med tillämpningen av det nordiska skatteavtalet samt andra bilaterala avtal och nationell lagstiftning. Under pandemin riskerade medarbetare med arbetsplats på den andra sidan av en nordisk gräns att få skatteproblem om de följde rekommendationerna om att arbeta hemma. Utmaningarna lyftes fram av Gränshinderrådet, som vid flera tillfällen uppmanade de nordiska regeringarna att införa undantag för dem som ofrivilligt arbetade hemifrån under pandemin^[1].

Pandemin är över, men önskan om hybridarbete eller att arbeta på distans är här för gott. Enligt en undersökning från KPMG har nästan 90 % av 530 företag infört eller överväger att införa en policy som tillåter distansarbete^[2]. Detta är ett önskemål från befintliga medarbetare och en förutsättning för att kunna konkurrera om de globala – och i detta sammanhang de nordiska – talangerna.

Det är dock inte bara beskattningen av löneutbetalningar i samband med distansarbete som medarbetare och företag upplever problem med. Till exempel visar undersökningar att det kan uppstå osäkerhet, högre beskattning och extra administration i samband med in- och utbetalning av pension samt i fall då en och samma arbetsgivare ska registrera och följa beskattningsregler, beskattningstidpunkter och löneadministration i flera länder.

Om Norden ska utvecklas till en tillväxtregion med en integrerad arbetsmarknad med rörlighet för medborgare och företag, kräver det att just medborgare och företag i högre grad är i centrum så att lagstiftning och administration stöttar deras möjligheter. Detta lyfts också fram i en av de elva rekommendationer som den tidigare ministern Jan-Erik Enestam presenterade i sin strategiska analys av nordisk krishantering – på uppdrag av de nordiska samarbetsministrarna 2021^[3].

De nordiska länderna har i dag flera avtal som reglerar gränsarbete och arbete på distans. Gemensamt för dessa är att de bygger på ländernas behov av att säkra skatteunderlaget. Ur detta perspektiv är avtalen välfungerande, men i praktiken är det

-
1. Se nyhet 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 krisberedskap, Jan-Erik Enestam. Nov 2021. Se rekommendation nr 9 <https://pub.norden.org/nord2021-063/>

tydligt att de inte främjar Norden som en integrerad arbetsmarknad. Rörligheten i Norden hotas om vi inte anpassar befintliga avtal om beskattning när man bor i ett land och arbetar i ett annat nordiskt land. Det har dock saknats en gemensam och verifierad kunskapsbas för att diskutera och agera politiskt om frågor inom skatteområdet.

Därför har Nordiska ministerrådet och Gränshinderrådet, i samarbete med Nordiska rådet, 2022 startat ett projekt som ska identifiera de centrala problemställningarna och rekommendera möjliga lösningar. Syftet med denna rapport är således att ge bästa möjliga grund för fortsatt politiskt arbete för att eliminera de nuvarande nordiska skatteproblemen relaterade till hybrid- och distansarbete.

Som ett första steg har KPMG och Resonans Nordic gjort en analys av området och utarbetat rekommendationer till lösningar på de centrala frågorna som identifierades i analysen, främst baserat på djupgående analys samt befintlig kunskap och expertis hos KPMG:s experter.

Sedan presenterades projektgruppens rapportutkast vid dialogmöten och samråd i samtliga nordiska länder. Syftet var att verifiera frågor och föreslagna lösningar – åtminstone från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Vi kan bekräfta att rapporten har ett brett stöd från arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i hela Norden. Beskrivningen av frågorna är korrekt och man tror att de föreslagna lösningarna kommer att leda till förbättringar. Det har varit viktigt för oss att leverera en rapport där de slutliga beslutsfattarna för förändring kan vara säkra på att lösningarna är brett efterfrågade av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer i Norden.

Efter dialog- och samrådsprocessen (december 2022 – april 2023) har projektgruppen reviderat sitt utkast till rapporten för att inkludera synpunkter från dialogmöten och samråd i bilagan till denna slutrapport. Rapporten är därför en verifierad grund för ytterligare politisk diskussion om uppdatering av det nordiska skatteavtalet med fokus på frågor som rör hybrid- och distansarbete i Norden.

I denna rapport har vi arbetat med ett brytdatum för uppdateringar i förhållande till pågående förändringar av skattelagstiftningen i de nordiska länderna. Brytdatumet är 1 december 2022, eftersom vi startade våra dialogmöten i december och därför "låste" innehållet så att alla möten och samråd kunde ske med samma rapport.

Metod och process

Skrivbordsanalys

Med fokus på att identifiera centrala frågor som utgör hinder för rörligheten på den nordiska arbetsmarknaden har KPMG och Resonans Nordic valt ut de viktigaste analyserna och kartläggningarna på området och gjort en samlad skrivbordsanalys av dessa:

- 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 gjorde 2015 på uppdrag av Nordiska ministerrådet.
- Upplevda konsekvenser av det nordiska skatteavtalet, Øresundsinstituttet, 30 november 2018^[5]
- Strategisk genomlysning – Nordisk civil krisberedskap, Jan-Erik Enestam, november 2021^[6]

Skrivbordsanalysen har utförts med fokus på att identifiera de mest centrala områden där det i dag uppstår hinder för rörlighet. I arbetet med att beskriva de enskilda områdena har KPMG och Resonans Nordic använt de nämnda rapporterna och ytterligare litteratur efter behov. All litteratur anges i rapportens noter.

Utkast till rapport

Frågorna och rekommendationerna har formulerats av Fredrik Lundgren, partner i KPMG Acor Tax, som har arbetat med det nordiska skatteavtalet i 20 år och som dessutom kan dra nytta av KPMG:s nationella skatteexperter kunskaper och erfarenhet i alla de nordiska länderna. Utkastet har använts i dialog- och samrådsprocessen nedan.

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- och samrådsprocess

Utkastet till rapporten har diskuterats vid fyra dialogmöten i Norge, Finland, Sverige och Danmark och har varit föremål för skriftligt samråd på Island, Åland och Grönland (samråd har inte kunnat genomföras på Färöarna). Fokus har varit att bekräfta att de frågor som tas upp i denna rapport är korrekta och att de föreslagna lösningarna kommer att minska den administrativa bördan och skapa mer transparens i skattefrågor när medborgare eller företag utför hybrid- eller distansarbete i Norden.

De nationella medlemmarna i Gränshinderrådet har beslutat vilka som ska bjudas in till de nationella mötena eller samrådsprocesserna i sina respektive länder. Det enda kravet från projektgruppen har varit att fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har varit brett representerade. Se mer i bilagan om de nationella dialogmötena och samråden.

Slutrapport

Efter dialogmöten och samråd har rapporten justerats med utgångspunkt från konstruktiva synpunkter från mötesdeltagarna och samråden.

Organisering

Rapporten är författad av Fredrik Lundgren, KPMG, samt Jakob Rasborg och Emil Kragh-Schwarz, Resonans Nordic.

Rapporten har verifierats av följande nationella KPMG-specialister:

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

Ovanstående projektgrupp har haft en referensgrupp, som har bestått av:

- Nordiska ministerrådet, Gränshinderrådets sekretariat: Senior rådgivare Sandra Forsén
- Nordiska ministerrådet, Gränshinderrådets sekretariat: Senior rådgivare Petri Suopanki
- Nordiska ministerrådet, arbetsmarknadssektorn: Senior rådgivare Jens Oldgard och senior rådgivare Andreas Bojsen
- Nordiska ministerrådet, den finansiella sektorn: Senior rådgivare Michael Sterner
- Nordiska rådet, utskottet för tillväxt och utveckling i Norden/Gränshindergruppen: Senior rådgivare Claes Håkansson

Avgränsning och uppmärksamhetspunkter

1. Fokus i denna rapport ligger enbart på skattefrågor relaterade till hybrid- och distansarbete och annan lagstiftning som vi har identifierat som hinder för rörlighet. Vi hanterar inte relaterade frågor, såsom arbetsmiljöregler för hemmakontor eller frågor som rör sociala bidrag, beskattning av kapitalvinst osv.
2. I samband med dialog- och konsultationsprocessen har flera parter efterfrågat konkreta beräkningar av hur fördelningen av skatt kommer att bli före och efter att lösningarna har implementerats. KPMG uppskattar att med ett rättvist utjämningsystem mellan länderna bör det ske en mindre omfördelning. I synnerhet är bedömningen att omfattningen av omfördelningen kommer att vara liten jämfört med omfattningen av vinsterna för arbetsgivare och arbetstagare i hela Norden.
3. Vissa, däribland ministerier, har begärt att nationella skatteförvaltningar och ministerier ska delta. De kan verifiera lösningarna och informera om eventuella problem vid implementeringen av lösningarna. Målet har dock varit att sätta ambitionerna för lösningarna så högt som möjligt för att maximera den nordiska nyttan i den diskussion som ministrarna sedan ska föra. Enligt vår uppfattning framträder implementeringshorisonten först senare i processen, när ministrarna har diskuterat alternativen och kan samråda med berörda avdelningar.

Läsanvisningar

I samband med analysen definieras fyra centrala områden, där det nuvarande skatteavtalet samt bilaterala avtal och deras administration har visat sig hämma integration och rörlighet på den nordiska arbetsmarknaden:

- Fast driftställe vid hemarbete
- Krav på arbetsgivarregistrering i flera länder
- Beskattning av löneinkomst vid arbete i ett annat nordiskt land
- Beskattning av pensioner m.m. vid arbete i ett annat nordiskt land

På följande sidor följer analysen. Analyskapitlet inleds med ett avsnitt om de viktigaste slutsatserna och allmänna rekommendationerna från analysen. Detta görs för att skapa en överblick och visualisera sambandet mellan olika problemområden och lösningar.

Efter det inledande avsnittet analyseras varje problemområde. Här fördjupar vi oss i ämnet och redogör för de olika utmaningarna och lösningarna. För varje problemområde beskrivs hur och i vilken utsträckning de nuvarande reglerna på området hindrar rörligheten idag. Därefter rekommenderas en lösning. För varje lösning beskrivs de potentiella fördelarna för medborgare/företag och lösningens inverkan på länderna (i form av skatteintäkter och administrativa konsekvenser). I våra rekommendationer har vi fokuserat på att säkerställa största möjliga rörlighet på den nordiska arbetsmarknaden. I slutändan är det en politisk bedömning av om vinsterna väger tyngre än de eventuella konsekvenserna för länderna.

Skatt är ett komplext område. I rapporten strävar man efter att göra inledningen till analysen – inklusive de viktigaste slutsatserna och allmänna rekommendationerna – så enkel och begriplig som möjligt. Beskrivningarna av de enskilda problemområdena kan kräva tekniska beskrivningar som kan vara svåra att förstå utan förkunskaper inom det skattetekniska området.

ANALYS



Analys

Analysen har visat att hindren för rörlighet och integration på den nordiska arbetsmarknaden finns i en mängd olika former för både medborgare och företag. Problemen uppstår i grunden inom fyra huvudsakliga problemområden:

- Fast driftställe vid hemarbete
- Krav på arbetsgivarregistrering i flera länder
- Beskattning av löneinkomst vid arbete i ett annat nordiskt land
- Beskattning av pensioner m.m. vid arbete i ett annat nordiskt land

Sammanfattningsvis visar analysen alltså att det nuvarande skatteavtalet och annan skattelagstiftning leder till ett antal olika utmaningar för arbetskraftens rörlighet. Komplex lagstiftning med många nationella och bilaterala specialregler i hela området gör det svårt för företag och medborgare att navigera och missgynnar vissa grupper skattemässigt.

Sammantaget medför det ovanstående att personer i Norden tvekar att ta ett jobb i ett annat nordiskt land, medan företag tvekar att anställa medarbetare som är bosatta i ett annat nordiskt land. Förutsättningarna för att skapa en integrerad arbetsmarknad med maximal rörlighet är med andra ord dåliga.

Medborgare kan uppleva utmaningar i samband med beskattning av både lön, pension och utbetalningar enligt sociallagstiftningen beroende på den enskildas situation. I bästa fall handlar det bara om administrativa bördor. I värsta fall är skattetrycket (ofta oförutsägbart) högre än om man hade bott och arbetat i samma nordiska land.

Företag upplever främst utmaningar i samband med krav på skattskyldighet i flera länder och/eller registrering och hantering av löneutbetalning i flera länder för en och samma medarbetare. Detta kan få stora administrativa och ekonomiska konsekvenser för det enskilda företaget, som gör det mindre attraktivt att anställa en medborgare från ett annat nordiskt land och/eller mindre attraktivt att tillåta hybrid- och distansarbete. De utmaningar som företagen står inför får också konsekvenser för medborgarnas rörlighet och möjligheter.

Nedan presenteras rapportens viktigaste slutsatser och allmänna rekommendationer. Därefter redogör vi för de fyra viktigaste problemområdena och våra rekommendationer i detalj.

Viktiga slutsatser

Skatteområdet är komplext och de olika frågorna innehåller viktiga nyanser, vilka beskrivs under de centrala frågorna längre fram i rapporten. De befintliga hindren kan dock i huvudsak sammanfattas i två viktiga slutsatser:

Osäkerhet om konsekvenser för medborgare och företag

Vid arbete i ett annat nordiskt land kan det vara oförutsägbart vilka registrerings- och rapporteringsskyldigheter man kommer att ha, var skatten ska avräknas och vad den slutliga skatten kommer att bli.

Bland annat är skattelättnaderna olika vid dubbelbeskattning beroende på vilken inkomsttyp det handlar om. Se förklaringen av de olika metoderna för skattelättnader i slutet av avsnittet.

Lagstiftningen är komplex med många särskilda regler, som gör det svårt att navigera och leder till olämplig skattebehandling för vissa grupper.

Onödig administration för arbetsgivarna

Företag riskerar stora administrativa bördor om medarbetarna från ett annat nordiskt land arbetar hemma – detta gäller även om registreringen inte är avgörande för att länderna ska få en andel av skatteintäkterna, eftersom detta sker via medborgarens självdeklaration och det nordiska handräckningsavtalet.

För medarbetaren kan det innebära att en för stor del av lönen hålls inne för skatt under året. Detta återbetalas genom självdeklarationen, men förseningen kan vara en likviditetsmässig utmaning under året, och ändringar av valutakurser kan skapa en betydande osäkerhet.

Metoder för skattelättnad

I de fall en medborgare blir skattepliktig i både arbetsgivarens land och bosättningslandet kan bosättningslandet beskatta hela medborgarens globala inkomst. Bosättningslandet ska dock kompensera för den skatt som redan har betalats i samband med löneutbetalningar i arbetsgivarens land, vilket är en så kallad skattelättnad.

Beroende på den enskildas situation varierar det vilken metod för skattelättnad som bosättningslandet använder. I vissa fall ges skattelättnader enligt den så kallade undantagsmetoden, där skatt inte ska betalas i bosättningslandet på den löneinkomst som beskattas i arbetslandet. I andra fall ges skattelättnader enligt den så kallade avräkningsmetoden, där bosättningslandet beskattar hela inkomsten, men ger en nedsättning med det minsta av följande två belopp: 1) Den betalade skatten i arbetslandet eller 2) den i bosättningslandet beräknade skatten på inkomsten i arbetslandet.

För enskilda har avräkningsmetoden alltså negativa ekonomiska konsekvenser om bosättningslandet har en högre skattesats än arbetsgivarens land. Med andra ord beskattas vissa medborgare hårdare än andra, vilket försvagar rörligheten för dessa grupper.

Allmänna rekommendationer

Som beskrivits ovan innehåller slutsatserna ett antal viktiga nyanseringar inom de viktigaste problemområdena. I avsnitten om de centrala problemområdena nedan finns därför rekommendationer till lösningar för de specifika problemområdena. Här bedöms också konsekvenserna av de enskilda rekommendationerna för de nordiska länderna, till exempel i form av förändringar i skatteintäkterna. Sammantaget kan dock rekommendationerna sammanfattas med två allmänna rekommendationer:

Förenkling av reglerna

Förenklingen ska göra det förutsägbart var inkomst beskattas och vad den totala skatten blir för medborgare. Det ska samtidigt säkerställas att ingen grupp behandlas orättvist skattemässigt jämfört med andra som arbetar i och/eller bor i samma land.

- Det rekommenderas att alla inkomster generellt beskattas i arbetsgivarens land, även om en del av arbetet till exempel utförs från ett hemmakontor. Det minskar osäkerheten och säkerställer att medarbetaren slipper skatteproblem om vederbörande plötsligt ska arbeta mer hemma, som fallet var i samband med covid-19-pandemin.
- Skatteutjämningen bör flyttas från den enskilda till att utföras mellan länderna enligt ett reviderat handräckningsavtal^[7] baserat på var arbetet utförs.

Avlägsna onödig administration

Företag bör endast behöva följa reglerna i ett land, dvs. företagets eget land. Det rekommenderas att reglerna förenklas så att källskatt endast ska rapporteras och hållas inne i arbetsgivarens land. Det minskar den administrativa bördan för arbetsgivarna. Samtidigt kommer länderna fortfarande att få den skatt de har rätt till genom skatteutjämning mellan länderna.

- Syftet med det nordiska handräckningsavtalet som trädde i kraft den 1 januari 1998 var att källskatt endast skulle hållas inne i ett land. Därför har så kallade NT-blanketter utfärdats. Blanketterna gör det möjligt för en medarbetare och en arbetsgivare som är hemmahörande i olika länder att begära att all skatt ska hållas inne antingen i bosättningslandet eller i arbetslandet (vid arbete i ett annat

7. Handräckningsavtalet: [C.F.9.2.14.8.3 Norden - Bistandskonvention og trækraftale - info.skat.dk](#)

nordiskt land). Handräckningsavtalet skulle i denna del kunna utökas med en NT3-blankett för situationer där arbetsgivaren är hemmahörande i ett annat nordiskt land än där medarbetaren är bosatt och för att även täcka rapportering, så att det endast sker i arbetsgivarens land.

- En nordisk arbetsgivare med en medarbetare som är bosatt i ett annat nordiskt land kan via blanketten begära att all skatt ska innehållas och rapporteras i arbetsgivarens land. I slutet av året avräknas eventuell skatt från arbetsgivarens land till medarbetarens bosättningsland. Det skulle förenkla administrationen för arbetsgivare och säkerställa att löpande dubbelt innehållande av skatt undviks. Samtidigt skulle det säkerställa att arbetsgivarens land och bosättningslandet får korrekt skatt.
- Ovanstående kräver en upprustning av den nuvarande administrationen av handräckningsavtalet, då det i många fall tar alldeles för lång tid innan självdeklarationerna har fastställts och skatt har överförts. I detta syfte kan det övervägas att skattemyndigheterna i Norden inför en gemensam elektronisk kalender, som medarbetarna kan använda för att registrera i vilket land arbetet har utförts. Genom arbetsgivarrapporteringen har skattemyndigheterna i princip alla uppgifter – inkomstuppgifter m.m. – som behövs vid fastställandet.

Ett typiskt exempel

Så här är det i dag

1. Ett företag överväger att anställa en medarbetare från ett annat nordiskt land och ge denne möjligheten att arbeta hemifrån.
2. Företaget måste lägga ner mycket resurser på att undersöka reglerna för när arbete hemifrån utgör ett fast driftställe i medarbetarens bosättningsland. Alternativt kan företaget besluta att inte anställa medarbetaren med möjlighet att arbeta hemifrån. Företaget kan annars registrera ett fast driftställe med stora administrativa och ekonomiska konsekvenser.
3. Oavsett om hemarbetet utgör ett fast driftställe riskerar företaget att bli skyldigt att hålla inne skatt och redovisa löneutbetalningar i både arbetsgivarens land och medarbetarens bosättningsland. Detta leder till stora administrativa utmaningar för företaget – även om registreringen inte är avgörande för att länderna ska få sin skatt, eftersom detta sker via medborgarens självdeklaration och det nordiska handräckningsavtalet.
4. När året är slut ska medborgarna på sina självdeklarationer rapportera hur mycket arbete som har utförts i de enskilda länderna. Detta skapar en tung administrativ börda som kan orsaka likviditetsmässiga problem för medborgarna eftersom antingen för mycket skatt har hållits inne under året när arbetsgivaren är skyldig att hålla inne skatt i flera länder, eller eftersom en oväntad restskatt kan uppstå.

Så här bör det vara framöver

1. Ett företag överväger att anställa en medarbetare från ett annat nordiskt land och ge denne möjligheten att arbeta hemifrån.
2. Företaget begär förhandsgodkännande för att detta ska kunna göras utan att hemmakontoret utgör ett fast driftställe.
3. Arbetsgivaren skickar in en NT3-blankett till skattemyndigheten i arbetsgivarens land, som meddelar skattemyndigheten i bosättningslandet att skatt ska rapporteras och hållas inne i arbetsgivarens land.
4. Via den gemensamma digitala kalenderlösningen rapporterar medarbetarna när de eventuellt har arbetat i andra nordiska länder än arbetslandet. Detta ligger tillsammans med de inrapporterade uppgifterna till grund för fastställandet av medarbetarens skatt i de olika länderna och därmed ett eventuellt utbyte av intäkter mellan länderna.



PROBLEMOMRÅDE 1

Fast driftställe vid hemarbete

När ett nordiskt företag anses ha ett fast driftställe i ett annat nordiskt land får det ekonomiska och administrativa konsekvenser. Det kan t.ex. bero på att medarbetaren arbetar från sin bostad i ett annat nordiskt land.

Praxisen för värderingen är komplicerad och varierar från land till land. Detta skapar osäkerhet och gör det mindre attraktivt att anställa medarbetare från andra nordiska länder och/eller att tillåta hemarbete för dessa medarbetare. Det begränsar med andra ord rörligheten och möjligheterna för de nordiska medborgarna.

Det rekommenderas att lösa hindret genom att komma överens om tydliga villkor för när arbete i bosättningslandet ska bedömas leda till ett skattemässigt fast driftställe.

Kriterierna bör vara så objektiva som möjligt. Om man vill maximera rörligheten bör de samtidigt vara så lindriga som möjligt. För att skapa ytterligare säkerhet för företagen bör det vara möjligt att få ett snabbt, förenklat och bindande förhandsgodkännande.

Exempel

En medarbetare som är bosatt i Danmark är anställd av en arbetsgivare i Norge, men arbetar en del av tiden från sin bostad i Danmark.

Om den norska arbetsgivaren på grund av medarbetarens arbete från hemmet bedöms ha ett skattemässigt fast driftställe i Danmark, innebär det bland annat att:

- det norska företaget blir begränsat skattskyldigt i Danmark och ska upprätta en dansk företagsdeklaration
- företaget ska registreras som arbetsgivare i Danmark för lönerapportering och innehållande av skatt på medarbetarens norska löneinkomst
- principerna för allokering av inkomst till det fasta driftstället ska fastställas.

Hinder för rörlighet

Begreppet fast driftställe tolkas principiellt i enlighet med artikel 5 i OECD:s modellavtal ^[8]. Ett fast driftställe föreligger i detta sammanhang när ett företag bedriver verksamhet helt eller delvis genom ett fast etableringsställe i ett annat land.

Lagstiftning och praxis angående fast driftställe är omfattande och komplex. Därför är nedanstående fokuserat på betydelsen av hemmakontor i ett nordiskt sammanhang.

Det finns en betydande variation i praxis i enskilda länder, vilket lätt kan skapa osäkerhet och tvivel hos företagen. Som framgår av exemplet ovan kan ett fast driftställe också få betydande konsekvenser för företaget.

Problematiken är således ett hinder för hybrid- och distansarbete i Norden, och motsvarande problemställning har identifierats på EU-nivå ^[9]. EU har dock generellt en begränsad kompetens på skatteområdet. Den stora osäkerheten i kombination med de potentiella konsekvenserna kan innebära att arbetsgivare väljer att begränsa möjligheten till distansarbete för medarbetare som är bosatta i ett annat nordiskt land, och potentiella medarbetare kan därför tacka nej till arbetet. Alternativt kan företaget ådra

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. [OECD](#).

9. Frågan om fast driftställe har också identifierats som ett hinder på EU-nivå, se the European Economic and Social Committee's encouragement to the Commission of 18 July 2022.

sig stora kostnader för att undersöka praxis och/eller registrera ett fast driftställe.

Generellt är Norge det land som är striktast med att klassa ett hemmakontor som ett skattemässigt fast driftställe. Danmark och Sverige går i en mer avslappnad riktning, där arbete hemifrån i mindre utsträckning än tidigare utgör ett skattemässigt fast driftställe. I Finland är praxis ännu inte lika tydlig när det gäller gränserna för när ett hemmakontor leder till ett skattemässigt fast driftställe. Skillnaderna mellan länderna beskrivs detaljerat i slutet av avsnittet.

Hindrets omfattning

Ett företag som anställer en medarbetare som är bosatt i ett annat nordiskt land och som utför hela eller delar av sitt arbete i bosättningslandet bör överväga om det ska etablera ett fast driftställe i arbetstagarens bosättningsland eller inte. Problematiken är därmed ett betydande hinder för företag och för distansarbete över gränserna i Norden [10].

Lösning

Det rekommenderas att de nordiska länderna fastställer gemensamma villkor för när arbete i bosättningslandet, bland annat från ett hemmakontor, ska bedömas som ett skattemässigt fast driftställe. Detta bör så långt som möjligt ske i form av relativt objektiva kriterier.

Reglerna bör vara så lindriga som möjligt när arbetet på distans sker enligt medarbetarens eget önskemål och inte drivs av arbetsgivarens affärsintressen i medarbetarens bosättningsland.

För att ge arbetsgivaren ökad trygghet skulle det vara en fördel att göra det möjligt att snabbt inhämta ett förenklat och bindande förhandsgodkännande. För att säkerställa att omständigheterna inte förändras över tid, inklusive den utländska arbetsgivarens affärsintressen i medarbetarens bosättningsland, kan det krävas en årlig förnyelse av förhandsgodkännandet.

Fördelarna för medborgare/företag

För nordiska företag blir det lättare att bedöma när de kan tillåta medarbetare från andra nordiska länder att arbeta på distans. Det minskar risken för oväntade kostnader och mer administration. Det gör det också mer attraktivt att anställa medborgare från andra nordiska länder och samtidigt tillåta att de arbetar hemifrån.

10. Frågan om fast driftställe har också identifierats som ett hinder på EU-nivå, se the European Economic and Social Committee's encouragement to the Commission of 18 July 2022.

Den rekommenderade lösningen skulle samtidigt stärka rörligheten för nordiska arbetstagare, som i högre grad får möjlighet att ta ett jobb i andra nordiska länder, även om de till exempel vill utföra en del av arbetet från ett hemmakontor.

Konsekvenser för de nordiska länderna

De skatteintäkter som härrör från arbetsdagar utförda av en enskild medarbetare i ett annat land är ytterst begränsade. Om den rekommenderade lösningen genomförs kommer den inte att ha någon betydande inverkan på de enskilda ländernas skatteintäkter.

De nordiska skattemyndigheterna skulle få en mindre administrativ börda i samband med förfrågningar om bedömning av fast driftställe för hemarbete. Man får också en översikt över antalet personer som arbetar hemifrån.

Praxis för hemmakontor och fast driftställe

Nedan beskrivs de olika nordiska ländernas praxis avseende betydelsen av ett hemmakontor vid bedömningen av om utländska företag ska upprätta ett fast driftställe i det aktuella landet.

Danmark

Skattepraxis för när ett hemmakontor utgör ett skattemässigt fast driftställe för ett utländskt arbetsgivarföretag har i Danmark främst skapats via förhandsbesked. Det är således de utländska företagens frågor om när ett skattemässigt fast driftställe ska anses ha etablerats som har gett upphov till den största delen av den publicerade praxisen om hemmakontor och fast driftställe. En genomgång av samtliga beslut om fast driftställe från 2019 till 2021 visar att 75 % av förhandsbeskeden gällde hemmakontor, vilket belyser osäkerheten på området.

Om man tittar på den senaste danska praxisen om fast driftställe som hemmakontor, inklusive SKM 2020.298.SKTST, är det ett villkor att medarbetarens arbete för företaget pågår löpande och är av långvarig karaktär. Dessutom talar följande faktorer för att ett hemmakontor utgör ett fast driftställe för företaget:

- Medarbetaren har ingen annan fast arbetsplats tillgänglig där arbetet vanligtvis utförs.
- Företaget samtycker till att medarbetaren utför en del av sitt arbete hemifrån. Det kan framgå direkt av anställningsavtalet eller vara underförstått.
- Medarbetarens arbete hemifrån sker inte slumpmässigt och sporadiskt, utan är planerat eller kan schemaläggas.
- Den affärsverksamhet som bedrivs från hemmakontoret bedrivs med fördel från Danmark, där arbetsgivaren har ett intresse av att arbetet utförs från Danmark.

Sammanfattningsvis går den danska praxisen i en mindre strikt riktning, dvs. det accepteras i högre grad att hemarbete inte utgör ett fast driftställe i de fall där det är medarbetaren själv som vill arbeta hemifrån av privata orsaker och arbetsgivaren inte har ett kommersiellt intresse av att medarbetaren arbetar i sitt bosättningsland.

Sverige

I Sverige skickade de svenska skattemyndigheterna ut ett ställningstagande den 13 maj 2022 (dnr: 81677220) där Skatteverket redogör för sin ståndpunkt i frågan om när en medarbetares hemarbete riskerar att skapa ett fast driftställe för den utländska arbetsgivaren.

Detta ställningstagande ersätter ett tidigare ställningstagande från 2015. I den nyare upplagan lägger Skatteverket större vikt vid om det finns ett krav från företaget att medarbetaren arbetar hemifrån eller om hemarbetet beror på andra skäl (t.ex. privata skäl). Detta förväntas leda till att det skapas ett fast driftställe i färre situationer. Nedan följer två exempel från ställningstagandet som visar situationer där hemarbete antingen skapar en status som ett fast driftställe eller inte.

Alice bor i Lund och arbetar i Köpenhamn för en dansk arbetsgivare (företag A). Företag A är endast verksamt på den danska marknaden. När det gäller möjligheten att arbeta hemifrån har företaget A en policy som innebär att medarbetarna måste uppfylla de tidsfrister som anges i Öresundsavtalet. Enligt Öresundsavtalet kan en svensk Öresundspendlare arbeta högst hälften av sin arbetstid hemifrån under en tremånadersperiod och ändå bara beskattas i Danmark för hela lönen. Detta gäller dock endast om lönen inte belastar ett fast driftställe som företaget har i Sverige. Alice vill minska sin pendlingstid och kommer att arbeta hemifrån två dagar varannan vecka och tre dagar varannan vecka.

Skatteverket anser att hemarbetet inte medför att företag A etablerar ett fast driftställe i Sverige. Alice bostad anses inte stå till företagets förfogande. Företaget har inte krävt att Alice ska arbeta hemifrån, och företaget har inte heller något intresse av och drar inte någon fördel av att arbetet utförs i Sverige.

Även om Alice skulle komma att arbeta hemifrån upp till fem dagar i veckan anser Skatteverket inte att detta skulle medföra att företag A etablerar ett fast driftställe i Sverige. Detta gäller så länge det inte finns något krav från företag A på att Alice ska arbeta hemifrån. Detta innebär dock att Öresundsavtalet inte längre är tillämpligt.

--

Frank arbetar för det danska företaget F. Företag F är en resebyrå som säljer skidresor och solsemestrar, främst till danska kunder. Under coronapandemin tvingades företaget minska sin lokalyta i Köpenhamn. Företag F har beslutat att behålla den mindre lokalstorleken även efter pandemin och har beslutat att de anställda ska arbeta hemifrån två dagar i veckan enligt ett fast schema för att anpassa bemanningen till den nya platsen. Frank arbetar därför hemifrån två dagar i veckan i sin bostad i Malmö. Frank säljer resor till företagets kunder, både som paketresor och individuella lösningar.

Skatteverket anser att företag F etablerar ett fast driftställe i Sverige. Franks arbete i hemmet beror på ett uttryckligt krav från företaget, och hemmet måste därför anses stå till företagets förfogande. Det är företagets kärnverksamhet som Frank utför, inte en förberedande eller stödjande verksamhet.

Finland

I december 2022 finns det ingen offentliggjord rättspraxis om distansarbetets inverkan på bedömningen av om det föreligger ett fast driftställe. Det finns ingen tydligt publicerad praxis om när arbete hemifrån kan eller inte kan resultera i ett skattemässigt fast driftställe i Finland. Efter rapportens deadline har en guide från Finland publicerats.

Norge

I ett yttrande från april 2022 har de norska skattemyndigheterna slagit fast att användningen av ett hemmakontor kan leda till ett fast driftställe i Norge för det utländska företaget. Det gäller i synnerhet om företaget inte ställer ett annat kontor till förfogande för medarbetaren och användningen av hemmakontor är ett fast arrangemang som företaget har accepterat. Enligt skattemyndigheternas uppfattning är det irrelevant om användningen av ett hemmakontor sker på begäran av medarbetaren.



PROBLEMOMRÅDE 2

Arbetsgivares registreringsplikt i flera länder

I många fall riskerar arbetsgivare i ett annat nordiskt land att behöva hålla inne skatt och redovisa löneutbetalningar i flera länder för samma medarbetares löneinkomst. Det betyder att företag riskerar att vara tvungna att registrera sig som arbetsgivare i det berörda landet, vilket medför en stor extra administrativ börda. Den extra administrativa bördan kan göra det mindre attraktivt att anställa en medarbetare från ett annat nordiskt land och låta vederbörande arbeta på distans. Hindret begränsar därmed de nordiska medborgarnas rörlighet och möjligheter och företagets kompetenstillgång.

Exempel

En medarbetare som är bosatt i Sverige arbetar delvis hemifrån i Sverige, men även i Danmark för sin danska (formella) arbetsgivare. Eftersom Norge också ingår i medarbetarens ansvarsområde kräver arbetet att han delvis utför arbete vid koncernbolaget i Oslo. Koncernbolaget bedöms vara den ekonomiska arbetsgivaren enligt norsk lagstiftning.

Slutsats: Danska formella arbetsgivare ska utöver arbetsgivarskyldigheterna i Danmark registrera sig som arbetsgivare i Norge och Sverige, hålla inne skatt och rapportera löneinkomst beträffande den del av inkomsten som avser det arbete som fysiskt har utförts i Norge respektive Sverige.

Hinder för rörlighet

I många fall riskerar arbetsgivare i ett annat nordiskt land att behöva hålla inne skatt och redovisa löneutbetalningar i flera länder för samma medarbetare. Företaget kan bara göra detta om det registrerar sig som arbetsgivare i medarbetarens bosättningsland, vilket leder till en stor extra administrativ börda.

I Danmark inträder arbetsgivarskyldighet för ett företag från ett annat nordiskt land om företaget anses ha ett fast driftställe i Danmark, jfr avsnittet om fast driftställe ovan.

Sverige och Norge har dock en mer omfattande lagstiftning. Här får utländska företag registreringsplikt så snart de anställer en medarbetare som är bosatt i Sverige/Norge och medarbetaren utför en del av sitt arbete från ett hemmakontor. I Finland måste en utländsk arbetsgivare rapportera löner till det finska inkomstregistret varje månad.

I slutet av avsnittet hittar du mer detaljerade beskrivningar av lagstiftning och praxis i varje nordiskt land.

Registreringsskyldigheten är ett hinder för en flexibel virtuell arbetsplats där den fysiska närvaron på ett kontor inte är nödvändig. Lagstiftningen är också ett allvarligt hinder för en integrerad arbetsmarknad, eftersom nordiska arbetsgivare kan välja bort att anställa personer som bor i ett annat nordiskt land. Detta gäller särskilt för mindre företag som inte har en ekonomi-/lönefunktion eller resurser för att hantera de ytterligare skyldigheter som redovisning av löner och tillgångar enligt utländska lagar innebär.

Hindrets omfattning

Eftersom det inte finns några siffror på hur många medarbetare som arbetar över gränserna, t.ex. hemifrån eller också är anslutna till ett koncernbolag i ett annat nordiskt land, är det svårt att bedöma hur stort hindret är.

Lösning

Det rekommenderas att källskatt framöver endast ska rapporteras och hållas inne i arbetsgivarens land, så att arbetsgivaren inte längre riskerar att behöva administrera flera länders lagstiftning för samma löneinkomst – bland annat beträffande olika beskattningstidpunkter, skattemässigt värde på tillgångar, rapporteringsskyldigheter, innehållande av skatt m.m.

Syftet med det nordiska handräckningsavtalet som trädde i kraft den 1 januari 1998 var just att källskatt endast skulle hållas inne i ett land. Därför har två blanketter utfärdats, NT1 och NT2. Blanketterna gör det möjligt för en medarbetare och en arbetsgivare som är hemmahörande i olika länder att begära att all skatt ska hållas inne antingen i

bosättningslandet eller i arbetslandet (vid arbete i ett annat nordiskt land).

Det föreslås att handräckningsavtalet kompletteras med införandet av en utökad NT3-blankett till situationer där arbetsgivaren är hemmahörande i ett annat nordiskt land än där medarbetaren är bosatt. En nordisk arbetsgivare med en medarbetare som är bosatt i ett annat nordiskt land kan via NT3-blanketten begära att all lön ska rapporteras och att all skatt ska hållas inne i arbetsgivarens land. I slutet av året avräknas eventuell skatt till medarbetarens bosättningsland. Det skulle förenkla administrationen för arbetsgivare och säkerställa att ett löpande dubbelt innehållande av skatt inte sker. Samtidigt skulle det säkerställa att arbetsgivarens land och bosättningslandet får korrekt skatt. Med en godkänd NT3-blankett undviker arbetsgivaren också registrerings- och rapporteringsskyldigheter i medarbetarens bosättningsland.

Ovanstående kräver dock en upprustning av den nuvarande administrationen av handräckningsavtalet, då det i många fall tar alldeles för lång tid innan självdeklarationerna har fastställts, skatten har fördelats mellan länderna och en eventuell skatteåterbäring eller restskatt för medarbetaren har beräknats. I detta syfte kan det övervägas att skattemyndigheterna i Norden inför en gemensam elektronisk kalender, som medarbetarna kan använda för att registrera i vilket land arbetet har utförts. På så sätt får skattemyndigheterna de uppgifter de behöver vid fastställandet.

Det föreslås att samma process ska tillämpas i de fall en medarbetare är skattepliktig för sin löneinkomst i mer än två nordiska länder. Skattskyldighet i mer än två länder är inte ovanligt när en person arbetar i en nordisk funktion eller till exempel bor i Sverige och är anställd av en dansk arbetsgivare (formell arbetsgivare), men utför en del av sitt arbete i Norge för exempelvis ett koncernbolag (ekonomisk arbetsgivare). När arbetsgivaren skickar in den föreslagna NT3-blanketten underrättas myndigheterna i Norge och Sverige om att lön rapporteras och källskatt innehålls på hela löneinkomsten i Danmark. Löneinkomsten fördelas därefter för beskattning baserat på den rapporterade informationen om medarbetarens arbetsmönster via den elektroniska kalendern.

Förslaget på lösning bör förutom privatanställda även omfatta anställda artister och sportutövare^[11] samt offentligt anställda.

Fördelarna för medborgare/företag

För de nordiska företagen blir det lättare och attraktivare att anställa över gränserna i Norden, eftersom man inte längre riskerar att vara tvungen att administrera två eller flera länders lagstiftning för samma löneinkomst, bland annat beträffande olika beskattningstidpunkter, skattemässigt värde på tillgångar, rapporteringsskyldigheter och innehållande av skatt.

Den rekommenderade lösningen skulle samtidigt stärka rörligheten för nordiska

11. Förslaget tar inte hänsyn till fall där betalningen går till ett företag som upprättats av artisten eller om betalningen går till en agent. Fokus ligger på artister och sportutövare som är knutna till en privat aktör i ett annat nordiskt land, t.ex. en opera eller en fotbollsklubb.

arbetstagare, som i högre grad får möjlighet att ta ett jobb i andra nordiska länder (även om de till exempel vill utföra en del av arbetet från ett hemmakontor).

Konsekvenser för de nordiska länderna

Ur ett nordiskt perspektiv kan de nuvarande registreringskyldigheterna inte motiveras av skatteintäkter i förhållande till medarbetare som arbetar hemifrån eller i andra nordiska länder. Detta beror på att länderna får den skatt de ska ha enligt det nordiska skatteavtalet via medarbetarens deklaration och det nordiska handräckningsavtalet. Så länge en skatteåterbäring i arbetsgivarlandet inte betalas ut innan en eventuell skatteskuld har stämts av med bosättningslandet, förhindras skattefusk. Den rekommenderade lösningen kommer med andra ord inte att få konsekvenser för de enskilda ländernas skatteintäkter.

Om det nordiska handräckningsavtalet uppdateras enligt beskrivningen ovan kommer det att administrativt underlätta myndigheternas arbete i förhållande till arbetstagare som arbetar över hela Norden.

Lagstiftning och praxis i fråga om registreringskrav

Nedan följer en beskrivning av de enskilda nordiska ländernas lagstiftning och praxis beträffande krav på registrering av löneutbetalning till medarbetare som är bosatta i det berörda landet.

Sverige

Sverige införde begreppet "ekonomisk arbetsgivare" i svensk lagstiftning från och med den 1 januari 2021. Lagstiftningen är inte problematisk i sig. På ett område har den nya lagstiftningen dock fått omfattande konsekvenser för nordiska arbetsgivare.

Den problematiska delen av den nya lagstiftningen innebär att utländska – bland annat nordiska – arbetsgivare som betalar ut lön till en medarbetare som är bosatt i Sverige på månadsbasis ska rapportera och hålla inne skatt i Sverige för löneinkomst för arbete som utförts i Sverige, bland annat från ett hemmakontor. För att kunna efterleva detta krävs att det danska, norska eller finska företaget registrerar sig som arbetsgivare hos Skatteverket i Sverige. Lön och tillgångar ska beräknas enligt svensk lag, baserat på hur många dagar individen arbetar i Sverige under den aktuella månaden.

Norge

Norge har liknande bestämmelser som Sverige. Det innebär att ett utländskt företag som har en anställd som delvis arbetar från sitt hemmakontor i Norge är skyldigt att registrera sig i Norge och att rapportera lön och betala källskatt till skattemyndigheterna i Norge.

Finland

Idag har den utländska arbetsgivaren en rapporteringsskyldighet i Finland när det gäller medarbetare med ett hemmakontor i Finland.

Danmark

I Danmark beror arbetsgivarens skyldigheter på om den utländska arbetsgivaren har ett skattemässigt fast driftställe i Danmark – t.ex. på grund av ett hemmakontor. Om det inte finns något skattemässigt fast driftställe i Danmark har den utländska arbetsgivaren ingen skyldighet att rapportera eller innehålla skatt på löneinkomsten. Medarbetaren ska dock fortsatt själv – via sin självdeklaration – ange den del av löneinkomsten som är skattepliktig i Danmark.



PROBLEMOMRÅDE 3

Beskattning av löneinkomst vid arbete i ett annat nordiskt land

Den metod för skattelättnad som används vid dubbelbeskattning när en nordisk medborgare arbetar i ett annat nordiskt land varierar. Samtidigt gör det komplicerade regelverket det svårt att bedöma var medborgaren ska betala skatt.

Hindret kan lösas genom att reglerna förenklas så att beskattning av löneinkomst, med mycket få undantag, sker i arbetsgivarlandet och att bosättningslandet alltid ger skattelättnad med undantagsmetoden.

Hinder för rörlighet

Om en nordisk medborgare arbetar i ett annat nordiskt land beskattas inkomst av arbete som utförs i arbetslandet som huvudregel i arbetslandet. Lön för arbete som utförts i bosättningslandet eller i ett tredjeland beskattas i allmänhet i bosättningslandet. Det finns dock ett antal undantag, som bland annat beror på om du är:

- Privatanställd
- Artist eller sportutövare
- Offentliganställd

Beroende på vilken grupp man tillhör kan man omfattas av olika bilaterala avtal om undantag från huvudregeln. Samtidigt beror metoden för skattelättnad på vilken grupp man tillhör.

Nedan beskrivs separata frågor för privatanställda, artister och sportutövare samt offentliganställda.

FAKTA

Vad innebär skattelättnad?

Skattelättnader ges när en medborgare blir skattskyldig i både arbetsgivarens land och bosättningslandet. Här kan bosättningslandet beskatta medborgarens hela globala inkomst. Bosättningslandet ska dock kompensera för den skatt som redan har betalats för löneinkomsten i arbetsgivarens land.

Beroende på den enskildas situation varierar det vilken metod för skattelättnad som bosättningslandet använder.

För vissa ges skattelättnader med den så kallade undantagsmetoden. Då ska skatt inte betalas i bosättningslandet på den löneinkomst som beskattas i arbetslandet.

För andra ges skattelättnader enligt den så kallade avräkningsmetoden, där bosättningslandet beskattar hela inkomsten, men ger en nedsättning med det minsta av följande två belopp: 1) Den betalade skatten i arbetslandet eller 2) den i bosättningslandet beräknade skatten på inkomsten i arbetslandet. För enskilda har avräkningsmetoden alltså negativa ekonomiska konsekvenser om bosättningslandet har en högre skattesats än arbetsgivarens land.

Privatanställda

Privatanställda beskattas enligt artikel 15 om enskild tjänst i det nordiska skatteavtalet. Här är huvudregeln i linje med OECD:s modellavtal – det vill säga att löneinkomsten för arbete som utförts i arbetsgivarens land principiellt beskattas i arbetsgivarens land, medan lön för arbete som utförts i bosättningslandet eller i ett tredjeland principiellt beskattas i bosättningslandet.

Det innebär att en person som bor i Norge men är anställd av en svensk arbetsgivare i Sverige i regel kommer att betala sin skatt i Sverige. Om personen arbetar delvis från hemmet i Norge beskattas en motsvarande del av löneinkomsten i Norge. Inkomster från arbete som utförs i ett tredjeland – t.ex. i samband med affärsresor – beskattas i bosättningslandet, Norge.

Det finns en rad undantag från huvudregeln, bland annat gränsgångarregler mellan Norge och Sverige, Norge och Finland samt Finland och Sverige. Dessutom finns den tidigare gränsgångarregeln mellan Danmark och Sverige^[12]. Gemensamt för alla dessa gränsgångarregler är att till skillnad från huvudregeln i artikel 15 ska skatt betalas på all löneinkomst i bosättningslandet och inte i

12. Gränsgångarregeln mellan Danmark och Sverige avskaffades med verkan från den 1 januari 1997. Vissa personer som omfattas av regeln kan dock fortsätta att använda den så länge villkoren uppfylls. Detta gäller dock inte för personer bosatta i Danmark.

arbetslandet^[13].

Ett annat betydande undantag är det dansk-svenska gränsgångaravtalet Öresundsavtalet. Enligt Öresundsavtalet ska löneinkomsten på vissa villkor beskattas i arbetslandet, även om arbetet delvis utförs i bosättningslandet eller i ett tredjeland. Avtalet innebär att om villkoren är uppfyllda så beskattas hela löneinkomsten i arbetslandet oavsett var arbetet har utförts^[14].

Tyvärr finns det i dag utmaningar i samband med de olika bilaterala avtalen:

- **Gränsgångarreglerna mellan Norge och Sverige, Norge och Finland samt Finland och Sverige**

Beskattning av löneinkomst i bosättningslandet i stället för i arbetsgivarlandet kan ha nackdelar för vissa grupper. Vid gränsgångarregeln från Sverige till Norge gäller detta för jobbspendlare som omfattas av norsk socialförsäkring, vilket innebär att en socialavgift på 8 % dras av löneinkomsten i Norge. Jobbspendlare får inte ett avdrag direkt från den svenska skatten med socialavgiften, utan i stället ett avdrag för socialavgiften i sin svenska självdeklaration med ett lägre skattevärde, vilket innebär att gränsgångare missgynnas skattemässigt jämfört med en annan svensk medarbetare som också är bosatt i Sverige men som inte är bosatt i en kommun där gränsgångarregeln är tillämplig.

Enligt rapporter till Nordiska ministerrådets sekretariat ger gränsgångaravtalen med beskattning i bosättningslandet samtidigt en del administration som uppfattas som besvärlig för den enskilda medborgare som omfattas av reglerna^[15].

I Øresundsinstitutts analys "Upplevda konsekvenser av det nordiska skatteavtalet", som utarbetats på uppdrag av Grensetjänsten Norge-Sverige, Gränstjänsten Sverige-Finland-Norge och Øresunddirekt, är den allmänna uppfattningen bland gränspendlare och arbetsgivare att undantaget med beskattning i bosättningslandet leder till en sämre och inte minst en mindre förutsägbar skattemässig situation med oklara regler där det är svårt att få ett korrekt svar. Reglerna innebär också en betydande ökning av administrationen^[16].

I Øresundsinstitutts analys från den 30 november 2018 framgår det angående gränsgångarregeln mellan Norge och Sverige att vissa personer som bor i en gränskommun i Sverige väljer att inte arbeta i en gränskommun i Norge eftersom de omfattas av gränsgångarregeln, som är både svårförståelig och ekonomiskt ofördelaktig.

Det nämns också som ett exempel att personer som bor i en gränskommun i Sverige och

13. För fullständighetens skull ska det nämnas att det är särskilda bestämmelser för beskattning av löneinkomst för arbete som utförs ombord på ett fartyg i internationell trafik eller ombord på ett luftfartyg. Dessa två kategorier behandlas inte vidare i rapporten.

14. Läs mer om Öresundsavtalet på: [Øresundsavtalen - Bor i Sverige og arbejder i DK - skat.dk](#)

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

16. Upplevda konsekvenser av det nordiska skatteavtalet, Øresundsinstituttet, 2018

vill arbeta i en gränskommun i Norge skriver sig pro forma i en "icke-gränskommun" för att undvika gränsgångarregeln.

- **Öresundsavtalet**

Före covid-19 har Öresundsavtalet i stort sett fungerat som avsett. Det vill säga att det har säkerställt en enkel administration och ett förutsägbart skattetryck för de flesta privatanställda. Pandemin innebar dock att många personer som normalt reser över Öresund för att arbeta inte uppfyllde kraven för beskattning enbart i arbetslandet på grund av att företag stängde ned, skickade hem personal och uppmanade dem att arbeta hemifrån. Det är nämligen ett krav att minst hälften av arbetstiden under en löpande tremånadersperiod ska utföras i arbetsgivarens land.

Den kategori som drabbades hårdast var medarbetare bosatta i Danmark som normalt arbetade och uteslutande betalade skatt på sin löneinkomst i Sverige. På grund av pandemin har många av dessa medarbetare arbetat hemifrån i Danmark och måste därför betala skatt på sin löneinkomst i Danmark istället för i Sverige. Det blev skattemässigt ett hårt slag mot privatekonomin. Bland annat steg marginals-katten med upp till 30 procent. Svenska arbetsgivares inbetalningar för en dansk gränspendlare till en svensk pensionsplan riskerade också – till följd av att man stängde ned och skickade hem personal – att bli skattepliktiga som löneinkomst i Danmark vid inbetalningstidpunkten och en gång till i Sverige vid utbetalningstidpunkten i samband med pensionering.

Danska gränspendlare som hade ordnat sin privatekonomi baserat på svensk beskattning i enlighet med Öresundsavtalet fick alltså en skattesmäll om de inte gick emot myndigheternas rekommendationer och fortsatte att pendla. För gränspendlare som bor i Sverige och arbetar i Danmark var det ofta en skattemässig fördel att inte all inkomst beskattades i Danmark.

Artister och sportutövare

Anställda artister och sportutövare beskattas i allmänhet enligt artikel 17 i det nordiska skatteavtalet^[17]. Här är huvudregeln för beskattningsrätten densamma som för privatanställda enligt ovan. Problemet för denna kategori av pendlare uppstår på grund av den metod för skattelättnad som används i artikel 17.

Eftersom bosättningslandet kan beskatta medarbetarens globala inkomst, dvs. även löneinkomst för arbete utfört i arbetsgivarens land, har bosättningslandet en skyldighet enligt det nordiska skatteavtalet att lösa den situation med dubbelbeskattning som uppstår.

Den metod för skattelättnad som bosättningslandet använder för att ta bort

17. Observera att ersättning till offentligt anställda artister och sportutövare omfattas av artikel 19, utom när det gäller offentlig tjänst.

dubbelbeskattningen på löneinkomst varierar beroende på vilken artikel i det nordiska skatteavtalet som är tillämplig. För enskild tjänst (artikel 15) och inkomst från offentlig tjänst (artikel 19) används i allmänhet undantagsmetoden.

Undantagsmetoden innebär att skatt inte betalas i bosättningslandet på den löneinkomst som beskattas i arbetslandet.

Metoden för skattelättnad för inkomst enligt artikel 17 är däremot den så kallade avräkningsmetoden. Avräkningsmetoden innebär att dubbelbeskattning undanröjs genom att den skatt som beräknas i bosättningslandet minskas med det lägsta av följande två belopp:

- Den betalade skatten i arbetslandet
- Den i bosättningslandet beräknade skatten på inkomsten i arbetslandet

Metoden innebär att avräkning/nedsättning görs för hela den skatt som betalats i arbetslandet när skatten i arbetslandet är lägre än skatten i bosättningslandet. Sedan tar bosättningslandet ut skatt på skillnaden mellan skatten i arbetslandet och bosättningslandet.

Det görs dock maximalt avräkning med ett belopp som motsvarar bosättningslandets beräknade skatt på inkomsten i arbetslandet, dvs. om skatten i arbetslandet är högre än skatten i bosättningslandet medges inte nedsättning i bosättningslandet.

Det faktum att avräkningsmetoden används för pendlande artister och sportutövare leder till skattemässig diskriminering. Det kan dessutom tilläggas att det är diskriminering beroende på om kulturarbetaren är anställd vid en offentlig eller privat institution. En offentliganställd har vanligtvis den mer gynnsamma undantagsmetoden, medan en privatanställd har den avräkningsmetod som beskrivs ovan.

Exempel

En sopran som är fast anställd på Malmö Opera och bor i Danmark betalar A-SINK-skatt på 15 % på sin lön i Sverige. Danska myndigheter beräknar också vanlig dansk inkomstskatt av lönen med avdrag för den skatt som betalas i Sverige.

En medarbetare på biljettkontoret på Malmö Opera som också är bosatt i Danmark betalar vanlig SINK-skatt i Sverige på 25 % och betalar ingen skatt i Danmark. Om båda har en bruttolön på 600 000 SEK om året kommer kulturarbetarens nettolön att vara ca 56 000 SEK lägre än den vanliga medarbetarens nettolön, trots att båda har samma lön och samma arbetsplats^[18].

18. Detta är ett exempel från NMRS:s "Sammanställning av gränshinder med anknytning till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet" från 2016.

Offentliganställda

Enligt huvudregeln ska löneinkomst som utbetalas av en avtalsslutande stat, en politisk underavdelning, lokala myndigheter eller en offentligrättslig institution till en fysisk person för utförande av uppdrag för denna stat, underavdelning, myndighet eller institution, endast beskattas i denna stat. Det betyder att om en medarbetare bor i Sverige och arbetar för en offentlig dansk arbetsgivare så beskattas löneinkomsten i Danmark och tvärtom.

Huvudregeln gäller dock inte löneinkomst för arbete som utförs i bosättningslandet om personen är medborgare i bosättningslandet (eller inte bosatte sig i bosättningslandet med det enda syftet att utöva yrket). Detta innebär att de flesta offentliganställda inte omfattas av huvudregeln.

Om huvudregeln inte är tillämplig beskattas den del av löneinkomsten som avser arbete utfört i Danmark i Danmark och löneinkomst för arbete utfört i Sverige beskattas i Sverige.

Hindrets omfattning

Området anses vara ett problem av stor omfattning, eftersom man antar att många medborgare någon gång under sitt arbetsliv bor i ett land och arbetar i ett annat. Dessutom förväntas den administrativa bördan bli hög – både för medborgare, företag och myndigheter.

Lösning

Det rekommenderas att reglerna förenklas betydligt för att undvika att vissa grupper missgynnas och för att göra det mycket lättare att navigera. Konkret föreslås att beskattning av löneinkomster ska ske i arbetsgivarlandet och att bosättningslandet ger skattelättnader med undantagsmetoden. Detta gäller oavsett om det handlar om privatanställda, kulturarbetare eller offentliganställda. Arbete hemifrån i bosättningslandet måste likställas med arbete i arbetslandet. Detsamma gäller för affärsresor och annat tillfälligt arbete i bosättningslandet och i ett tredjeland.

Det ovanstående förutsätter att medarbetarens hemarbete inte utgör ett fast driftställe i bosättningslandet – se mer om detta i avsnittet om problemställningen angående fast driftställe ovan.

Om det ovanstående upplevs som ett för långtgående förslag kan det dessutom övervägas om bestämmelsen endast ska gälla när en övervägande del t.ex. 50 % av arbetet utförs i arbetsgivarens

land^[19].

På samma sätt kan det beaktas att arbetsgivarlandets rätt att beskatta hela inkomsten beror på om medarbetaren även omfattas av socialförsäkringen i arbetsgivarlandet enligt lagvalsregler i EU-förordningen 883/2004. Detta för att undvika spekulation i att kombinera låga skatter i ett land med låga sociala kostnader för arbetsgivaren i ett annat land^[20].

Fördelarna för medborgare/företag

Den rekommenderade lösningen kommer att ge nordiska medborgare mer förutsägbara regler när de arbetar för en arbetsgivare i ett annat nordiskt land. Den föreslagna lösningen innebär också att administrationen flyttas från arbetsgivare och medarbetare till skattemyndigheterna. Dessutom flyttas ansvaret för fördelningen av skatteintäkterna från den enskilde skattebetalaren till de behöriga myndigheterna.

Detta ger större flexibilitet för distansarbete och minskar risken för att medarbetare hamnar i skatteproblem i händelse av stängda gränser som under covid-19.

Konsekvenser för de nordiska länderna

Eftersom den föreslagna lösningen innebär att beskattningen uteslutande sker i arbetsgivarens land, måste ett rättvist utjämningssystem införas. Det föreslås att utjämningssystemet ska bygga på samma princip som huvudregeln. Detta innebär att det följer artikel 15 i det nordiska skatteavtalet och är i linje med den internationellt erkända fördelningen avseende antalet arbetsdagar utanför arbetslandet – se implementeringen av den gemensamma elektroniska kalendern.

Troligen kommer det främst att vara svenska kommuner med många gränspendlare till Norge som i dag omfattas av gränsgångarreglerna som förlorar en del av de intäkter som de har i dag. Det föreslagna utjämningssystemet kan utformas med särskild hänsyn till detta.

Bytet från avräknings- till undantagsmetoden för inkomst enligt artikel 17 för artister och sportutövare minskar skatteintäkterna i bosättningslandet, men denna kategori av medarbetare bedöms vara så liten att den inte har någon nämnvärd effekt.

19. Om det uppfattas som ett alltför stort steg att avvika från den internationellt erkända fördelning som återspeglas i artikel 15 i det nordiska skatteavtalet, kan arbetsgivarlandets rätt att beskatta hela inkomsten eventuellt begränsas. Det kan till exempel vara en förutsättning att minst 50 % av arbetet ska utföras i arbetsgivarens land för att det landet ska ha rätt att beskatta hela löneinkomsten.

En sådan bestämmelse bör dock inte utformas enligt Öresundsavtalet, där det finns krav på att minst hälften av arbetstiden under en löpande tremånadersperiod ska utföras i arbetsgivarens land. Om arbetsgivarens lands rätt att beskatta hela löneinkomsten ska begränsas med ett krav på att minst exempelvis 50 % av arbetet ska utföras i arbetsgivarens land bör man mäta under ett helt skatteår. För att undvika att jobbspendlare kommer i kläm kan det övervägas att jämställa arbete från bostaden i bosättningslandet med arbete i arbetslandet när det finns yttre faktorer som till exempel stängda gränser p.g.a. covid-19.

20. I denna del kan inspiration hämtas från ett avtal mellan Försäkringskassan och Udbetaling Danmark (tidigare Den Sociale Sikringsstyrelse). Här har det med grundval i EU-förordningen avtalats att man under vissa omständigheter tillåter upp till 50 % arbete från bosättningslandet utan att valet av socialförsäkringslag växlar från arbetslandet till bosättningslandet.

Med ett uppdaterat handräckningsavtal kombinerat med en gemensam digital kalender kommer myndigheterna (se rekommendationen i avsnittet om onödig registrering för företag) samtidigt att få en mindre administrativ börda jämfört med de utmaningar myndigheterna har i dag.



PROBLEMOMRÅDE 4

Beskattnings av pensioner m.m. vid arbete i ett annat nordiskt land

Skattebehandling av pensioner och utbetalningar i enlighet med sociallagstiftningen finns bland de hinder som nämns oftast i de analyserade rapporterna. Nuvarande praxis betyder till exempel att medborgare som sparar till pensionen i ett annat nordiskt land riskerar att få betala en högre skatt än kollegor som bor och sparar till pensionen i samma land. Detta kan leda till ökad administration för många medarbetare som arbetar över en nationsgräns, eftersom de måste betala eventuell skatt på avkastning på sin pensionsplan i bosättningslandet.

Det rekommenderas att undanröja hindret med ett avtal om ömsesidigt erkännande av alla pensionsplaner som inrättats i ett nordiskt land och att löpande avkastning och utbetalningar enbart beskattas i det land där pensionen inrättats. På samma sätt är betalningar enligt sociallagstiftningen endast skattepliktiga i det land där utbetalningen sker. Kort sagt rekommenderas att man återgår till det system som gällde före 2009.

Hinder för rörlighet

De nordiska länderna har olika regler och praxis för beskattning av pensioner och utbetalningar enligt sociallagstiftningen. Det betyder exempelvis att nordiska medborgare som sparar till pensionen i ett annat nordiskt land riskerar att få betala mer i skatt än andra med liknande pensionsplaner. Hindren kan uppstå i olika sammanhang, särskilt i samband med:

- Pensionsutbetalningar
- Pensionsbidrag
- Avkastningsskatt på pensionsplaner
- Betalningar enligt sociallagstiftningen

De viktigaste utmaningarna ovan beskrivs närmare nedan. Det bör dock nämnas att mindre hinder också kan uppstå i samband med AM-bidrag i Danmark. Läs mer om detta problem i noterna^[21].

Pensionsutbetalningar

Fokus i tidigare hinderrapporter ligger i första hand på utbetalning av pension – dvs. när en person som har arbetat i ett annat nordiskt land får en pension som totalt sett blir högre beskattad än om pensionen uteslutande beskattades i ursprungslandet (det land som pensionen betalas ut från), eftersom det tillkommer ytterligare en skatt i personens bosättningsland.

Ofta leder problematiken även till en asymmetri, eftersom rätten till avdrag på inbetalningen är lägre än skatten vid utbetalningstidpunkten.

Om en medarbetare som är bosatt i Danmark har en svensk arbetsgivare som betalar in till en svensk ITP-tjänstepensionsförsäkring skulle inbetalningen vara undantagen för skatt vid inbetalningstidpunkten. Det skattemässiga värdet på skattebefrielsen motsvarar SINK-skatten, dvs. 25 %, medan skattesatsen på utbetalningstidpunkten är minst ca 44 %. Få människor skulle frivilligt välja att pensionsspara på dessa villkor. Grundtanken är att det ska vara ett incitament till att spara till pensionen jämfört med att få allt som löneinkomst.

Det ovanstående var inte ett problem före ändringen av metoden för skattelättnad för pension m.m. i artikel 18 i det nordiska skatteavtalet. Läs mer om protokolländringen och bakgrunden till detta nedan.

21. Med verkan från inkomståret 2008 ändrade arbetsmarknadsbidraget (AM-bidrag) på 8 % karaktär från att ha varit ett medarbetarbidrag till socialförsäkring till att bli en inkomstskatt i linje med andra inkomstskatter. Vid inbetalning till en dansk pensionsplan drar pensionsföretaget av ett AM-bidrag på 8 % på inbetalningen. Därmed är pensionsutbetalningen undantagen från AM-avgift. Så långt allt väl så länge man är bosatt i Danmark. Om man däremot är bosatt i ett annat nordiskt land, får man nedsättning (avräkning) för den skatt som betalas i Danmark vid utbetalningstidpunkten. Då AM-bidraget betalas vid inbetalning och inte utbetalning, är AM-bidraget inte inkluderat i nedsättningen (avräkningen) vid utbetalningstidpunkten. Detta kan leda till en högre skatt motsvarande AM-bidraget över tid för medarbetare som arbetar i Norden jämfört med pensionärer som är bosatta i Danmark.

Protokolländring den 4 april 2008 m.m. i artikel 18 i det nordiska skatteavtalet

Enligt en protokolländring den 4 april 2008 ändrades lättnadsprincipen för pension m.m. i artikel 18 i det nordiska skatteavtalet från undantags- till avräkningsmetoden. Det betyder att före ändringen var det endast det land från vilket pensionen betalades ut som kunde beskatta pensionsutbetalningen (undantagsmetoden). Enligt ändringen kan bosättningslandet även beskatta en person med pension från ett annat nordiskt land, men bosättningslandets skatt på pensionen måste minskas med det andra landets skatt på pensionsutbetalningen.

Ändringen skedde på danskt initiativ och i kommentarerna till lagförslaget motiveras ändringen med att den dåvarande bestämmelsen gav "möjlighet till olämpliga effekter om det andra landet beskattar pension, men med låg skattesats".

Förmodligen var det den svenska SINK-skatten på 25 % på pensionsutbetalningar från Sverige som den danska lagstiftaren hade i åtanke som "möjlighet till olämpliga effekter".

I detta sammanhang bortses från de olämpliga effekter för den enskilda gränsarbetaren, där rätten till avdrag/utelämnande av inbetalningar vid tidpunkten för pensionsinbetalningarna hade ett skattemässigt värde på 25 % (svensk SINK-skatt), medan den totala skatten vid utbetalningstidpunkten kan vara upp till 50 %.

Det innebär till exempel att sjukhuspersonal som är bosatt i Danmark, pendlar till jobbet i Sverige och omfattas av en pensionsplan i likhet med ett kollektivavtal drabbas av den ovan nämnda asymmetrin med liten rätt till avdrag/utelämnande av inbetalningar vid inbetalningstidpunkten i kombination med en potentiellt väsentligt högre beskattning vid utbetalningstidpunkten.

Pensionsbidrag

Det är dock inte bara beskattning på pensionsutbetalningarna som är problematiska i ett nordiskt sammanhang, utan också inbetalningarna till en pensionsplan.

En pensionsplan som är skattefri/avdragsgill vid tidpunkten för inbetalningen enligt lagstiftningen i arbetslandet kan bli skattepliktig som löneinkomst vid tidpunkten för inbetalningen i medarbetarens bosättningsland. Det innebär att pensionen över tid faktiskt blir dubbelbeskattad – i bosättningslandet vid inbetalningstidpunkten och en gång till i det tidigare arbetslandet i samband med pensionsutbetalningen.

Exempel

En medarbetare bor i Sverige och arbetar 45 % av arbetstiden i Danmark för sin danska arbetsgivare. Resterande 55 % utförs från hemmakontoret i Sverige. Medarbetaren har via sin arbetsgivare en dansk pensionsplan (i räkneexemplet en så kallad ratepension).

Av Skatteverkets ställningstagande från den 7 juli 2011 framgår att:

"Arbetsgivarens inbetalning på arbetstagarens sparkonto är enligt svensk rätt att jämställa med en löneutbetalning".

Skatteverkets bedömning får konsekvensen att 55 % av pensionsinbetalningen beskattas som löneinkomst i Sverige.

När pensionssparandet sedan betalas ut beskattas utbetalningen i sin helhet i Danmark.

Resultatet av den nuvarande bestämmelsen i artikel 18 i det nordiska skatteavtalet är alltså, som exemplet ovan visar, att gränspendlare kan bli dubbelbeskattade över tid.

Även om det i exemplet i stället tecknas en svensk pensionsförsäkring för den svenska medarbetaren skulle det medföra en dubbelbeskattning över tid fast omvänt, eftersom Danmark inte i skattehänseende godtar svenska pensionsplaner som avdragsgilla (rätt till utelämnande av inbetalningar). I detta fall beskattas 45 % av pensionsinbetalningen i Danmark vid tidpunkten för inbetalningen, varefter pensionsutbetalningen slutligen beskattas i Sverige vid tidpunkten för utbetalningen. En motsvarande problemställning kan även gälla i situationer då en medborgare bor i Finland eller Norge och har pensionssparande i ett annat nordiskt land eller situationer då medborgaren har sitt pensionssparande i Finland eller Norge men bor i ett annat nordiskt land.

Avkastningsskatt på pensionsplaner

Sverige och Danmark har avkastningsskatt på pensionsplaner som vanligtvis avräknas via pensionsföretaget. I Norge och Finland finns det principiellt ingen löpande avkastningsskatt på pensionsplaner.

Ett problem kan uppstå när man bor i Sverige och dagligen pendlar till arbetet i Danmark (som begränsat skattepliktig i Danmark). I det fallet är man inte skyldig att betala skatt i Danmark på avkastningen på den danska pensionsplanen. Å andra sidan måste skatt betalas på avkastningen på den danska pensionsplanen i Sverige.

Totalt sett leder detta inte till en högre skatt. Men administrativt är det mer komplicerat för en gränspendlare, eftersom det inte administreras av det danska pensionsbolaget. Istället ska medarbetaren redovisa avkastningen i sin svenska självdeklaration.

Detta medför samtidigt en likviditetsbelastning, eftersom skatten inte avräknas av

pensionssparandet som det görs nationellt i Danmark och Sverige, utan ska finansieras av gränspendlare med fria medel.

Betalningar enligt sociallagstiftningen

När en medborgare får utbetalningar enligt sociallagstiftningen, t.ex. sjukersättning, anpassas beloppet vanligtvis till skattereglerna i det land där utbetalningen sker.

Utmaningen för denna grupp uppstår när medborgaren t.ex. får en utbetalning från sitt arbetsland i samband med sjukdom eller liknande.

Medan löneinkomst i allmänhet endast beskattas i arbetslandet, beskattas sociala avgifter även i bosättningslandet, där de beskattas enligt avräkningsmetoden. Därmed betalas en högre skatt om bosättningslandet har en högre skatt än landet som betalar ut

Exempel beräknat via skatteberäknaren på Øresunddirekts webbplats^[22]

Gunnar bor i Danmark och arbetar vanligtvis i Sverige och är sjukskriven på heltid. Han betalar skatt på sitt arbete i Sverige och är socialförsäkrad där. På den svenska sjukpenningen på 26 000 SEK per månad betalar han skatt i både Sverige och Danmark. Den svenska SINK-skatten på 20 % (som har ökat till 25 %) dras av från den danska skatten på 44 %. Eftersom den danska skatten är högre än den svenska, är det nettobelopp som han får i månaden 5 300 SEK lägre än om sjukpenningen endast beskattades i Sverige.

Hindrets omfattning

Det ovanstående utgör ett stort problem för väldigt många medborgare som arbetar i ett annat nordiskt land, eftersom det kan få stora konsekvenser för den enskildas privatekonomi. Detta gäller särskilt för grupper som i huvudsak lever på allmän pension, sjukersättning och liknande.

I synnerhet har många kommit i kläm sedan man 2009 ändrade metoden för skattelättnad för pension m.m. i artikel 18 i det nordiska skatteavtalet.

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

Lösning

Den nationella lagstiftningen om pensioner är omfattande och ofta relativt komplex. Detta gör det svårt att navigera för nordiska medborgare. I detta sammanhang rekommenderas att man beslutar om en enkel lösning på ett komplext problemområde för att säkerställa att de medarbetare som arbetar i Norden inte hamnar i kläm. Konkret rekommenderas följande:

- Pensionsbidrag till pensioner som är inrättade i ett annat nordiskt land erkänns ömsesidigt som avdragsgilla.
- Löpande avkastning beskattas endast enligt lagstiftningen i det land där pensionsplanen har inrättats.
- Ursprungslandet beskattar pensionsutbetalningarna samtidigt som bosättningslandet undantar pensionsutbetalningen från beskattning (lättnad med undantagsmetoden). Detta gäller även om ett annat nordiskt land har beviljat avdrag. Eftersom beskattningen alltid sker i ursprungslandet, finns det inte risk för en dubbel utebliven beskattning.
- Samma princip som ovan bör gälla för utbetalningar enligt sociallagstiftningen. Det innebär att utbetalningar endast ska beskattas i det land som betalar ut bidraget.

Fördelarna för medborgare/företag

Fördelarna för de nordiska medborgarna är att de inte längre behöver riskera att betala högre skatt än kollegor som bor och arbetar i samma land. Det betyder att ländernas olika lagstiftningar inte längre riskerar att ta bort incitamentet för att betala in till pensionen i stället för att få pengarna utbetalda som löneinkomst. Det kommer också att göra det lättare för medborgare som bor och arbetar i olika nordiska länder att navigera i lagstiftningen och känna sig säkra angående sin ekonomiska situation.

Att det land där pensionsplanerna har inrättats får rätt till avkastningsskatt skulle innebära en högre beskattning på avkastningen för medborgare som har danska pensionsplaner och är bosatta utanför Danmark, eftersom Danmark i dag inte har rätt att kräva avkastningsskatt av personer som är bosatta i ett annat nordiskt land. Å andra sidan blir beskattningen samma som för personer bosatta i Danmark.

Utöver ovanstående fördelar i förhållande till pensionsplaner kommer den föreslagna lösningen också att eliminera utmaningen med högre beskattning av betalningar enligt sociallagstiftningen i fall där skattebetalaren bor i ett annat nordiskt land än det land där utbetalningen sker.

Förslaget på lösning tar dessutom bort nackdelen med pensionsplaner som inrättats i Danmark, där det vid inbetalningstidpunkten innehålls en skatt på AM-bidrag som inte

avräknas som skatt vid utbetalningstidpunkten i medarbetarens bosättningsland.

Konsekvenser för de nordiska länderna

I kommentaren till lagförslaget till protokolländringen av den 4 april 2008, som tillkom på danskt initiativ, framgår det att ändringen till att pension m.m. även kan beskattas i det land där mottagaren är hemmahörande på sikt kan leda till ökade intäkter som beror på antalet personer som är hemmahörande i Danmark eller börjar få pensioner från ett annat nordiskt land och skillnaden mellan beskattningen i Danmark och beskattningen i det andra nordiska landet. Det uppskattas dock att vinsten kommer att bli liten. Om man enligt den föreslagna lösningen skulle återgå till beskattning uteslutande i ursprungslandet skulle detta också innebära en blygsam inkomstförlust.

När det gäller den föreslagna dubbelbeskattningen över tid, dvs. situationer där ett pensionssparande både beskattas vid inbetalningstidpunkten och utbetalningstidpunkten borde det inte vara relevant att diskutera skatteintäkter, då avsikten knappast är att finansiera välfärdssystemen med en dubbelbeskattning av gränspendlares pensionsbesparingar.

Skatteintäkter kan inte heller vara skälet till att utbetalningar enligt sociallagstiftningen i ett nordiskt land ska beskattas hårdare för att man bor i ett annat nordiskt land.

Kort sagt har ändringen 2009 medfört en olämplig beskattning – till nackdel och mer administration för skattebetalare och myndigheter.

Ett ömsesidigt erkännande av pension m.m. och en pensionsplan med enbart beskattning i ursprungslandet skulle leda till en väsentlig administrativ lättnad för skattemyndigheterna, eftersom det inte längre skulle vara nödvändigt att klassificera den utländska pensionsplanen enligt nationell lagstiftning, bedöma om villkor för undantag är uppfyllda m.m.

BILAGA

Avgang Departures



6

7



Nationella möten och samråd

I denna bilaga beskrivs den process som ägde rum i respektive land i samband med mötes- eller samrådsprocessen för skatterapporten. Fyra länder har haft fysiska möten som organiserats av respektive lands representant i Gränshinderrådet (Norge, Finland, Sverige och Danmark). Island, Åland och Grönland har haft skriftliga samråd. På Färöarna har det inte varit möjligt att genomföra en samrådsprocess.

Projektgruppen ville säkerställa att varje land var brett representerat på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan, så att det var möjligt att bekräfta om de frågor som tas upp i rapporten är korrekta, och även att bekräfta att de föreslagna lösningarna kommer att göra det lättare att utföra distansarbete i Norden.

De skriftliga samråden har genomförts av den nationella representanten för Gränshinderrådet, som har skickat ut rapporten till relevanta intressenter och fått feedback, som har vidarebefordrats till projektgruppen.

Gränshinderrådets nationella medlemmar har identifierat relevanta mötesdeltagare och bjudit in dem till mötena. Medlemmarna underlättade också mötet med hjälp av projektgruppen, som presenterade frågor och lösningar i ett utkast till en rapport, som sedan diskuterades.

Nedan visas vilka som har deltagit i möten och samråd samt i eventuella efterföljande skriftliga dialoger i varje land.

Nordiska frågor

Efter de nationella dialogerna har YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) och NFS (Nordens Fackliga Samorganisation) lyft några frågor (via brev och e-post) som är nordiska och därför behandlas på uppdrag av alla de nordiska länderna. Några av dessa frågor handlar om risken för att medborgare och företag kan undvika att betala skatt när de nya förslagen till lösningar införs. Andra frågor rör socialförsäkringsområdet och arbetsvillkor för hybrid- och distansarbete. Både frågor och svar för de nordiska frågorna kan läsas i detalj i den här bilagan.

Sammantaget förnekar projektgruppen i sitt svar att det finns större möjligheter att undvika att betala skatt om de nya förenklingarna genomförs än vad det finns med nuvarande regler.

När det gäller socialförsäkringsområdet och arbetsvillkor för hybrid- och distansarbete är projektgruppens uppdrag endast att analysera skatteproblem och -lösningar. Därför ligger dessa frågor utanför projektgruppens område.

NORGE

Dialogmötet hölls på NHO i Oslo den 19 december 2022. Gränshinderrådets norska representant, Vibeke Hammer Madsen, var ordförande för dialogmötet. Det var en bra och konstruktiv dialog på mötet. Frågorna i rapporten konstaterades vara korrekta och de föreslagna lösningarna konstaterades vara ett bra sätt att förenkla området.

Projektgruppen fick därefter nordiska kommentarer från YS och NFS. Du kan läsa mer om detta i slutet av den här bilagan.

Mötesdeltagare

- 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 (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannende)
- Morten Skauge, Virke (Hovedorganisasjonen for handels- og tjenestenæringen)
- Tore Eugen Kvalheim, Spekter (Norges ledande arbetsgivarorganisation för privata och offentligt ägda företag)
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic
- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark

- Håkon Rakkenes, KPMG Norge
- Sandra Forsén, Nordiska ministerrådet

Skriftlig feedback från LO

Tack för ett bra möte före jul! Och det är sant att vi kom överens om de områden som uppfattas som hinder och förslag för att förenkla reglerna. Men med ett undantag: vi har inte kommenterat var skatteplikten bör ligga vid ett hemmakontor i ett land och en arbetsgivare i ett annat land.

Självklart ska reglerna vara tydliga och det ska vara så lite administration som möjligt. De exempel som gavs i rapporten och under mötet visade tydligt att det finns mycket onödigt dubbelarbete och osäkerhet förknippat med att arbeta och bo i olika länder.

Men varken Kjetil eller jag hade tillräckliga förutsättningar för att kunna uttala oss för LO:s räkning om till exempel den föreslagna lösningen: beskattning i arbetsgivarens land.

Med vänlig hälsning

Anne-Lise H. Rolland

Juristerna i LO

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo, Norge

[LO-juristernas Facebook-grupp](#)

Feedback från 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 Skjelge
Saksnr.: 23.3936
Sted: 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 Sigurdson
Direktør Samfunnspåvirkning
Hovedorganisasjonen Virke

Morten Skauge
Fagsjef Bransjepolitikk
Hovedorganisasjonen Virke

SVERIGE

Dialogmötet hölls på Utrikesdepartementet i Stockholm den 14 februari 2023. Gränshinderrådets svenska representant, Sven-Erik Bucht, var ordförande för dialogmötet. Det var en bra och konstruktiv dialog på mötet. Frågorna i rapporten konstaterades vara korrekta och de föreslagna lösningarna konstaterades vara ett bra sätt att förenkla området.

Projektgruppen fick därefter nordiska kommentarer från YS och NFS. Du kan läsa mer om detta i slutet av den här bilagan.

Mötesdeltagare:

- Sven-Erik Bucht, Gränshinderrådet
- Carina Mårtensson, Utrikesdepartementet 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

Dialogmötet hölls i Folketinget i Köpenhamn den 2 mars 2023. Gränshinderrådets danska representant, Annette Lind, var ordförande för dialogmötet. Det var en bra och konstruktiv dialog på mötet. Frågorna i rapporten konstaterades vara korrekta och de föreslagna lösningarna konstaterades vara ett bra sätt att förenkla området.

DI ville vända sig till sina medlemmar för att få synpunkter på rapporten, vilka därefter skickades till projektgruppen via e-post.

Kommentarerna handlade om att arbetskraftens rörlighet hämmas, problem med korttidsuppsdrag i annat nordiskt land (hybridarbete), att skugglöner är resurskrävande, oklarheter i tolkningen av fast driftställe samt problem med att låna ut medarbetare för kortare perioder inom den egna koncernen. Kommentarna kan läsas i detalj nedan.

Mötesdeltagare:

- Annette Lind, Gränshinderrådet och folketingsledamot
- Søren Kjærsgaard Høfler, Dansk Industri
- Lene Nielsen, Dansk Industri
- Jens Heinrich, Gränshinderrådet och Grönlands representation i Köpenhamn
- Stina Saxbøl, Dansk Metal
- Jacob Ravn, Dansk Erhverv
- Birgitte Nymark, Dansk Arbejdsgiverforening
- Tobias Vestergaard Christensen, Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic
- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark
- Petri Suopanki, Nordiska ministerrådet

Feedback från Dansk Industri

Tack för ett bra möte den 2 december. om arbetsmarknaden efter coronapandemin och det nordiska skatteavtalet. Din insats för att bland annat göra något angående skattehindren för att arbeta över gränserna i Norden är mycket uppskattad.

Som utlovades vid mötet har DI frågat sina medlemmar om de har några kommentarer till det fina rapportutkastet.

Feedbacken på rapporten har varit positiv. Två företag har lämnat specifika kommentarer baserade på deras aktuella situation. Dessa kommentarer anges nedan:

Ett företag meddelar att rapporten om "Behov och möjligheter till uppdatering av det nordiska skatteavtalet med fokus på arbetskraftens rörlighet" verkar fokusera mest på pendlare, vilket uppenbart är relevant.

Företaget har dock även ett stort antal medarbetare som skickas på kortare uppdrag/resor till bland annat Norge och Sverige, dvs. typisk uthyrning av arbetskraft. Det skulle därför vara högst relevant om en förenkling av reglerna (t.ex. om skatteavräkning) även skulle gälla för sådana situationer, bl.a. att löpande rapportering och avräkning endast ska behöva göras i hemlandet.

Företaget lägger mycket resurser på att hantera skugglöner i Norge och Sverige, inklusive att erhålla skattenummer och säkerställa korrekta skattebetalningar enligt de årliga skattedeklarationerna. Företaget har en mycket exakt uppdelning av löneuppgifter i Danmark, som också delas med Skattestyrelsen i Danmark. Det vore därför idealiskt om skyldigheten att regelbundet rapportera och hålla inne skatt i Norge och Sverige kunde ersättas av endast rapportering och innehållande i Danmark (med danskt skattetryck), där information om uppdelningen av lönen mellan Danmark/Norge och Danmark/Sverige

sedan naturligtvis lämnas.

Om man arbetar med en gemensam nordisk kalender anser företaget att det också kan vara relevant att överväga om man ska undersöka möjligheten för arbetsgivare/arbetstagare att ladda upp data från sina egna system. Många har antingen tidrapportering eller kalender i andra sammanhang, så automatisk uppladdning/synkronisering är värt att titta närmare på.

Ett annat företag uppger att det i allmänhet upplever samma utmaningar som nämns i rapporten och stöder en förenkling mot en mer gemensam uppsättning regler avseende

- tydlighet om när ett fast driftställe anses etablerat
- möjlighet till färre registreringar i arbetsländerna
- beskattning av medarbetaren endast i anställningslandet och
- skatteutjämning mellan myndigheterna i respektive land.

Företagets specifika kommentarer om vilka de största hindren är i förhållande till medarbetare som arbetar över gränserna i de nordiska länderna:

Risk för fast driftställe

Det är mycket komplicerat att analysera risken för att anses ha ett fast driftställe när medarbetare arbetar på distans i ett annat land. Även om en extern rådgivare anlitas är det inte alltid klart när ett fast driftställe anses vara etablerat. Detta är särskilt svårt att bedöma när det gäller Norge och Finland.

Registrering i flera länder

Om företaget har medarbetare som arbetar i andra skandinaviska länder i några dagar (utlån eller distansarbete), är det nödvändigt att registrera det utländska företaget i det land där arbetet utförs.

Att registrera sig i andra länder är dyrt och innebär mycket administration för företaget. I Norge är det obligatoriskt att registrera det utländska företaget om medarbetare från det danska företaget arbetar i Norge. Sverige har infört liknande regler, där det nu är obligatoriskt att registrera det utländska företaget om fakturor utfärdas till ett svenskt dotterbolag eller till en kund i Sverige. Detta gäller även om medarbetarna inte är skattepliktiga.

Att beskatta en medarbetare från dag ett i Norge och efter 45 dagar i Sverige leder till mycket administration och extra kostnader för företaget:

1. Företaget måste innehålla personlig inkomstskatt på samma inkomst varje månad i både hemlandet och i arbetslandet.
2. Företaget måste skapa en "skugglönelista" i värdlandet:
 - a. om listan upprättas internt i företaget är den förknippad med mycket administration

- b. om listan skapas av en extern leverantör tillkommer en extra kostnad.
3. Detta påverkar medarbetarens likviditet, alternativt måste företaget betala utländsk skatt för medarbetarens räkning och få beloppet återbetalt i samband med självdeklarationen.
 4. Hjälp med självdeklarationen krävs i både hem- och arbetslandet för att säkerställa att alla regler följs och att skatterna utjämnas.

Beskattning av inkomst som har tjänats in i ett annat nordiskt land

De flesta av företagets medarbetare som arbetar i andra nordiska länder är danska medarbetare som arbetar i Norge eller Sverige. För dessa medarbetare är den totala lönen skattepliktig i Danmark och endast inkomst som intjänats i Sverige och Norge är skattepliktig i Sverige och Norge. Skattelättnader beviljas i Danmark för skatter som betalats i Sverige och Norge. Beskattning i både hem- och värdlandet är oftast en administrativ börda, vilket nämns ovan under rubriken "Registrering i flera länder".

För de medarbetare som bor i ett nordiskt land och arbetar i ett annat nordiskt land finns det flera komplexa regelverk som rör beskattningen av den enskilde, till exempel bilaterala avtal, olika sätt att undvika dubbelbeskattning och effekten av var medarbetaren omfattas av socialförsäkring. Företaget i fråga har upplevt att det mycket komplexa regelverket inom de nordiska länderna har lett till att vissa personer har tackat nej till jobberbjudanden (flytt från Sverige till Danmark) eftersom det var för svårt att få en fullständig överblick över de ekonomiska konsekvenserna.

Beskattning av pensioner

Pension är ett generellt problem när det gäller avdrag för utländska pensionsbidrag och beskattning av den utländska pensionen när den betalas ut. Att erkänna pensionsplanerna i de andra nordiska länderna kan vara ett bra sätt att lösa problemet.

Dessutom kan jag informera dig om att DI:s branschchef för DI Transport, Karsten Lauritzen, idag i Berlingske fokuserar på det faktum att avdraget för att korsa Öresundsbron bör justeras (första avsnittet, sida 6; för att inte bryta mot upphovsrätten bifogar jag inte artikeln). En justering av avdraget skulle också kunna bidra till att öka arbetskraftens rörlighet i Norden – åtminstone i Öresundsregionen. Som reglerna ser ut idag justeras inte avdraget.

Hör gärna av dig om du har några frågor om ovanstående, eller om jag kan hjälpa dig på något annat sätt i fortsättningen. DI är mycket intresserad av att få den nordiska arbetsmarknaden att fungera bättre.

Med vänlig hälsning

Lene Nielsen

Chefsrådgivare

Svar till Danmark (DI) från projektgruppen

Hej Lene Nielsen,

Tack så mycket för de detaljerade kommentarerna om rapporten. Vi tolkar kommentarerna som att ni i stort sett instämmer med rapportens lösningar. Lösningarna i rapporten tar upp de allra flesta av de problem som ni redogör för. Vi håller med om att ett tydligare fokus på "korta resor till Sverige och Norge" och "ge arbetsgivare/medarbetare möjlighet att ladda upp data från sina egna system i samband med ett gemensamt kalendersystem" kommer att bidra till att minska den administrativa bördan för företag i Norden.

FINLAND

Dialogmötet hölls på KPMG i Helsingfors den 1 februari 2023.

Gränshinderrådets finska representant, Kimmo Sasi, var ordförande för dialogmötet. Det var en bra och konstruktiv dialog på mötet. Frågorna i rapporten konstaterades vara korrekta och de föreslagna lösningarna konstaterades generellt vara ett bra sätt att förenkla området. Det uttrycktes dock viss oro över hur skatteintäkterna kommer att fördelas mellan länderna efter reformen.

Mötesdeltagare:

- Niko Pankka, FFC (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 (Näringslivets delegation)
- Minna Ojala, Finansministeriet
- Ann-Sofie Stude, Utrikesministeriet
- Anna-Leena Rautajuuri, Skatteförvaltningen
- Paula Holmström, KPMG Finland
- Fredrik Lundgren, KPMG Danmark
- Petri Suopanki, Nordiska ministerrådet

ISLAND

Gränshinderrådets isländska representant, Siv Friðleifsdóttir, har svarat för samrådsprocessen. Hon skickade rapporten i mitten av februari med en tidsfrist till den 10 mars till arbetsgivarorganisationen Samtök atvinnulífsins (SA) och arbetstagarorganisationerna Alþýðusamband Íslands (ASÍ) och BSRB, Bandalag háskólamanna, BHM och Kennarasamband Íslands, KÍ (lärarorganisation).

Feedbacken är att frågorna konstaterades vara korrekta och de föreslagna lösningarna uppfattades generellt vara ett bra sätt att förenkla området.

Feedback från Island (lärarföreningen):

(maskinöversatt från isländska)

Nedan följer våra svar och allmänna motiveringar.

a) Håller du med om att den situation som beskrivs har eller skulle kunna ha en negativ inverkan på dina medlemmar/ditt företag? Ja

b) Är förslagen lämpliga för att förbättra dina medlemmars/företags rörelsefrihet och/eller arbetsmiljö? Ja

c) Har du några andra förslag? Nej, inte för närvarande

Övriga kommentarer (maskinöversatt från isländska)

- Enskilda personer och/eller familjer väljer att bo i två eller flera länder och/eller flytta mellan länder under en längre eller kortare tid. Till exempel kan lärare ha tagit tjänstledigt för att studera i andra länder, och deras makar har i vissa fall flyttat med dem och arbetat på distans medan lärarna har studerat, eller så har personen haft två hem, ett i studielandet och ett på Island. I vissa fall arbetar makar i två eller flera länder. Om skattemiljön är alltför komplicerad i det land där läraren avser att vidareutbilda sig kan detta leda till att makens arbetsgivare inte godkänner att maken arbetar på distans, till exempel på grund av de ökade kostnaderna för att köpa lönehanteringstjänster och risken för att sådant arbete kan leda till att arbetsgivaren etablerar ett fast driftställe utomlands. Om makens arbetsgivare inte accepterar distansarbete på grund av den komplexa skattemiljön och de ökade kostnader som detta medför kan det leda till att läraren i fråga avstår från att studera utomlands.
- Det finns också exempel där lärares makar har valt att studera utomlands och respektive lärare har valt att flytta med dem utomlands och undervisa på distans, t.ex. på gymnasiet, tillfälligt medan maken studerar. Detta kan vara bra för arbetsgivaren (den isländska skolan), eftersom läraren i fråga skulle förkovra sig i ett nytt språk och lära känna en ny kultur, vilket skulle kunna gynna skolvärlden. Om skattemiljön är komplex och skolan måste köpa tjänster för lönehantering

utomlands, kan detta förhindra att sådant distansarbete eller sådan distansundervisning godkänns.

- En komplicerad multinationell skattemiljö avskräcker arbetstagare, deras familjer och arbetsgivare från att flytta och studera mellan länder och motverkar syftet med EES-avtalet.
- Det är viktigt att uppmuntra lärare, rektorer och andra att vidareutbilda sig i andra länder, till exempel för att öka mångfalden när det gäller utbildning och bakgrund bland medarbetare på Island. Möjligheterna för studenternas makar att arbeta på distans kan göra stor skillnad för möjligheten att kunna studera utomlands.
- Fördelarna med att öka flödet av arbetskraft, inklusive skoladministratörer, lärare och elever, mellan länder är att mångfalden av medarbetare och elever på arbetsplatser, inklusive skolor, ökar. Ökad mångfald för samman människor med olika bakgrund, inklusive olika utbildning och erfarenhet, vilket kan leda till mer varierade, nya och till och med mer genomtänkta idéer och beslut eftersom de kan granskas från många olika vinklar och därför leda till bättre lösningar. Det kan antas att ökad mångfald kan leda till ökad innovation och konkurrenskraft som gynnar hela samhället.
- Dessutom kan vi tillägga att med en förenklad skattemiljö kan det bli lättare för isländska företag att sälja varor och tjänster utomlands och stimulera utländska företag att starta verksamhet på Island. En komplex skattemiljö kan också leda till skattefusk och att skatt redovisas i fel land, eftersom det blir för komplicerat för arbetsgivare och löntagare att deklarerar inkomst, betala källskatt och lönerelaterade avgifter i rätt land.

Svar till Island

Tack så mycket för era reflektioner och er feedback baserat på lärarområdet. Vi är övertygade om att detta område representerar liknande frågor inom andra fackområden. Vi kan se att ni håller med om våra problem och lösningar. Tack för er feedback.

GRÖNLAND

Gränshinderrådets grönländska representant, Jens Heinrich, har varit ansvarig för samrådsprocessen. Ett utkast till rapporten skickades ut i mitten av februari 2023 med sista svarsdag den 10 mars 2023. Rapporten har skickats till Skattestyrelsen på Grönland och till fackföreningarna SIK (Grønlands Arbejdersammenslutning), ASG (Akademikernes Sammenslutning) och IMAK (Lærernes Fagforening).

Feedback från Grönland:

Här är en sammanfattning av feedbacken om presentationen av skatterapporten från Skattestyrelsen i Nuuk av Kim Neumann, chef och Morten Selvejer, juridisk rådgivare från Skattestyrelsen:

- Problemområde 1 – fast driftställe vid hemarbete:
 - Mängden hemarbete ökar, men det är en begränsad fråga på Grönland eftersom det finns få medarbetare från de andra nordiska länderna.
 - Många av dem som kommer från andra nordiska länder arbetar på trålare, inom gruvindustrin och med stora byggprojekt, samt som konsulter inom byggbranschen.
 - Förväntningen är att mer arbete hemifrån kommer att minska skatteintäkterna.
- Problemområde 2 – arbetsgivares registreringsplikt i flera länder:
 - Det finns redan ett avtal med Danmark, varifrån de flesta kommer.
 - Förväntningen är att det är svårt att hamna rätt, eftersom det kommer att finnas tillfällen där personer faller mellan två stolar.
- Problemområde 3 – beskattning av löneinkomst vid arbete i ett annat nordiskt land:
 - I praktiken är systemet inte inrättat för att betala ut löner utan ett personnummer. Detta kommer att göra det svårt för nordiska medarbetare.
 - Någon form av ytterligare registreringsnummer måste skapas för medarbetare.
 - Grönland förväntas förlora ekonomiskt.
 - Därför behövs skatteavtal med de andra nordiska länderna (vilket saknas med Sverige och Finland).
- Problemområde 4 – beskattning av pensioner m.m. vid arbete i ett annat nordiskt land:
 - Grönland har ett avtal med Danmark på pensionsområdet (sedan 2017).
 - Det nuvarande systemet fungerar för Grönland, där inbetalningen beskattas.
 - Grönland förlorar skatteintäkter om beskattning sker vid utbetalning.

Svar till Grönland

Hej Kim Neumann och Morten Selvejer,

Tack för er feedback på rapporten och lösningarna.

Beträffande problemområde 1 i förhållande till skatteintäkter föreslår vi att fördelningen av skatten i princip bör ske som idag, jfr artikel 15 i det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, baserat på var arbetet utförs, men det kan säkert finnas andra faktorer som bör tas i beaktande i ett utjämningssystem.

När det gäller de återstående problemområdena rekommenderar vi att Danmark hanterar era problem när det gäller att lösa skattefrågor i samband med distansarbete. Era kommentarer har därför tagits med i rapporten.

ÅLAND

Gränshinderrådets representant, Max Andersson, har varit ansvarig för samrådsprocessen. Rapporten skickades ut i mitten av februari med en tidsfrist den 15 mars. Rapporten har skickats till utvalda personer inom Ålands landskapsregering. Den har dessutom skickats till fackföreningar, näringslivsorganisationer och direkt till de största företagen och universitetet.

Feedback från Mathias Brink, Ålands landskapsregering

- För de som har Sverige som bosättningsland och Finland som arbetsland genom sitt arbete på Åland är det viktigt att åstadkomma två separata förenklingar av regelverket.
- En lösning är att hemarbete i bosättningslandet jämställs med arbete i arbetsgivarens land. Detta är ett mycket viktigt förslag som skulle få en stor praktisk betydelse för personer som arbetar på Åland men har Sverige som bosättningsland.
- Den andra lösningen är att oavsett om du är anställd i privat eller offentlig sektor tillämpas undantagsmetoden på tjänsteinkomsten. Detta kan göra den åländska arbetsmarknaden attraktivare, eftersom den åländska skattesatsen är betydligt lägre än den svenska.

Feedback från Sofia Higson, Ålands Landskapsregering

- Min allmänna iakttagelse är att förslagen i rapporten bidrar till ett mer hanterbart skattesystem för skattebetalarna och därmed ligger i linje med landskapsregeringens budgetmål att göra det enkelt att arbeta på distans från

Åland. När det gäller effekterna på skatteintäkterna skulle vi förmodligen behöva analysera de faktiska effekter som förslagen skulle få. För närvarande har jag inte haft tid att göra en sådan analys.

- I allmänhet anser jag att rapporten fokuserar på och baseras på gränssituationen i Öresund. Detta är en naturlig effekt av att de flesta gränspendlare finns där, men det gör det lite svårare att analysera konsekvenserna för vår gränssituation mellan Sverige och Finland.
- I problemområdena 2 och 3 föreslås lösningar om att införa en gemensam elektronisk kalender och ett utjämnningssystem för arbetstagare som väljer att beskattas i arbetslandet. Sådana lösningar kan kräva systemändringar eller skapandet av nya gränsöverskridande system. Det kan vara tidsödande och kostsamt och kan vara en konsekvens för de nordiska länderna, men det nämns inte under respektive problemområde.

Svar till Åland

Hej Sofia och Mathias,

Tack för er positiva respons på rapporten. Vi är glada att rapporten tar upp några relevanta frågor och att ni ser lösningarna som relevanta. Vi vill dock påpeka att lösningarna är tänkta som gemensamma nordiska frågor med fokus på alla länder och nordiska gränser och inte med särskilt fokus på enskilda gränsregioner.

FÄRÖARNA

Det har inte varit möjligt att organisera ett samråd på Färöarna.

Nordiska frågor NFS (Nordisk Faglig Samling)

Feedback från NFS

Till Gränshinderrådet – Nordiska ministerrådet

Hej nordiska kollegor,

Först och främst vill jag tacka för det konstruktiva och givande dialogmötet i Stockholm den 14 februari om nordiska skatteavtal relaterade till arbete i ett gränsöverskridande perspektiv. Det var ett mycket bra samtal och en bra dialog och vi fick en bra presentation av både utmaningarna och de möjliga lösningar som konsulterna pekar på.

Vid mötet kom vi överens om möjligheten att ge kompletterande synpunkter för slutförandet av uppdraget. Som vi från NFS sida har betonat vid flera tillfällen är vi i grunden positiva till ökad rörlighet och integration på den gemensamma nordiska arbetsmarknaden. Det är viktigt att regelverken inte hindrar rörligheten.

Samtidigt har vi också påpekat att regelverk och eventuella förenklingar av befintliga regler och rutiner inte får ändras eller förenklas i en sådan utsträckning att de kan användas för att dumpa villkor i olika länder eller så att etableringar, driftställen och skatteförmåner väljs för att kringgå befintliga regler eller utnyttja ett förenklat regelverk som leder till osunda konkurrensfördelar eller undergräver fastställda villkor och/eller social trygghet.

Vi har nu diskuterat dessa aspekter mer ingående med några av medlemsorganisationerna i NFS och vill utifrån detta tillägga att det också är viktigt att såväl rapporten som förslagen till möjliga lösningar fångar upp dessa utmaningar tydligare än tidigare, så att nya förslag inte leder till oavsiktliga konsekvenser, samtidigt som vi naturligtvis fortsatt delar ambitionen att göra det enklare för såväl arbetstagare som för seriösa företag att hantera 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 som utarbetats av våra kollegor på norska YS.

Vi står naturligtvis till förfogande för ytterligare dialog och diskussion om dessa frågor.

Med vänlig hälsning,

Magnus Gissler

Generalsekreterare/General Secretary

Svar till NFS (Magnus Gissler)

Vi hänvisar till samma svar som vi har gett till YS nedan.

YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)

Feedback frå 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 trykkesystemet. 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: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0167 Oslo



side 2

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 nordiska frågor från NFS och YS

Projektgruppen tackar för den positiva och välkomnande dialog vi hade på mötet och vi gläds åt att YS och NFS också anser att skatteproblemen bör lösas för dem som arbetar på distans över gränserna, så att löntagare och företag upplever färre problem och mindre administrativt besvär.

YS och NFS tar upp tre huvudsakliga problemområden:

1. Det sociala skyddsnätet
2. Hemmakontor
3. Företagsplanering för skatte- och arbetsvillkor

Punkterna 1 och 2 avser arbetsvillkor och rätten till sociala förmåner vid hybrid- och distansarbete och ligger utanför ramen för denna rapport. Därför är det inte upp till projektgruppen att besvara frågorna.

Punkt 3 handlar om risken för att ett företag eller en medarbetare kan utnyttja de föreslagna reglerna till att bli lägre beskattad genom att registrera sig i ett annat land. För enkelhetens skull har vi inkluderat YS exempel i svaret.

YS exempel på möjligt utnyttjande av skatteregler:

- "Om ett företag inte behöver ta hänsyn till var dess anställda är bosatta och inte behöver etablera sig i samma land som sina medarbetare, kan företaget välja att etablera sig endast i det land där det har de bästa skattemässiga villkoren med avseende på dess företagsbeskattning. Exempelvis kan ett norskt IT-företag som har alla sina medarbetare i Norge välja att etablera sitt företag i Sverige för att uppnå en lägre företagsbeskattning. Samtidigt behåller de alla sina norska medarbetare, men på hemmakontor."

Svar till YS och NFS:

Ovanstående exempel är inte en risk med det föreslagna upplägget för lösningar i skatteanalysen.

För det första kommer anställda att beskattas i det land där de är bosatta om arbetet uteslutande utförs där. För det andra kommer fördelningen av skatten att delas mellan arbetslandet och bosättningslandet enligt samma princip som i dag, baserat på var arbetet utförs.

Det nya i projektgruppens förslag är att justeringen av skatteintäkterna mellan länderna sker mellan ländernas skattemyndigheter och inte, som idag, baserat på den enskilde medarbetarens självdeklaration. Det minskar besvär och administration med att deklarerat i två länder och minskar också risken för fel.

Vi ser ingen risk med att ett företag etablerar sig i det land som har de bästa skattevillkoren, jfr ert exempel där ett företag etablerar sig i Sverige men har

medarbetare som arbetar på distans från Norge.

I detta fall skulle företaget behöva begära en bekräftelse från skattemyndigheten i Norge på att det inte är ett skattemässigt fast driftställe i Norge, vilket den norska skattemyndigheten skulle avslå. Den verksamhet som det svenska företaget bedriver i Norge blir därför föremål för företagsskatt enligt samma principer som gäller för norska företag och fasta driftställen.

Eftersom företagsskatten i de nordiska länderna endast varierar mellan 20 och 22 %, kommer eventuella vinster av att försöka anpassa sig till skatten att vara mycket små.

Om den här publikationen

ARBETE ÖVER GRÄNSERNA I NORDEN

Fredrik Lundgren, KPMG Acor

Tax Jakob Rasborg, Resonans Nordic

Nord 2023:025

ISBN 978-92-893-7641-9 (PDF)

ISBN 978-92-893-7642-6 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2023-025>

© Nordiska ministerrådet 2023

Denna publikation är finansierad av Nordiska ministerrådet. Innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Foto på framsidan: Moa Karlberg/norden.org

Övriga foton: Adobe Stock og Unsplash.com

Publiceret: 08.11.2023

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer