



Nordisk
ministerråd

ARBEID PÅ TVERS AV NORDEN

Forslag til forenkling av nordiske skatteregler
med fokus på større mobilitet

Innhold

INNLEDNING	3
Bakgrunn	4
Metode og prosess	6
Organisering	8
Avgrensninger og oppmerksomhetspunkter	9
Leseveiledning	10
ANALYSE	11
Analyse	12
Hovedkonklusjoner	13
Generelle anbefalinger	15
Fast driftssted ved hjemmekontor	18
Arbeidsgiverens registreringsplikt i flere enn ett land	24
Beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land	29
Beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land	37
VEDLEGG	44
Nasjonale møter og høringer	45
Om denne publikasjon	65

INNLEDNING



Bakgrunn

De nordiske landene ønsker at Norden skal være verdens mest bærekraftige og integrerte region innen 2030. Et integrert nordisk arbeidsmarked for bedrifter og borgere er en naturlig del av denne ambisiøse visjonen. Her spiller den nordiske skatteavtalen og administrasjonen av denne en avgjørende rolle.

Covid-19-pandemien viste imidlertid at det er åpenbare utfordringer med anvendelsen av den nordiske skatteavtalen, andre bilaterale avtaler og nasjonalt lovverk. Under pandemien risikerte ansatte med arbeidssted på den andre siden av en nordisk grense, skatteproblemer hvis de fulgte anbefalingene om å jobbe hjemmefra. Disse utfordringene ble påpekt av Grensehinderrådet, som ved flere anledninger oppfordret de nordiske regjeringene til å innføre unntak for alle som ufrivillig måtte jobbe hjemmefra under pandemien^[1].

Pandemien er forbi, men ønsket om å jobbe hybrid eller hjemmefra er kommet for å bli. En undersøkelse foretatt av KPMG, viser at nesten 90 % av 530 selskaper har eller vurderer å innføre en policy som tillater de ansatte å jobbe hjemmefra^[2]. Dette er et ønske fra eksisterende ansatte, og en betingelse for å kunne konkurrere om de største talentene i verden, eller i dette tilfellet i Norden.

Det er imidlertid ikke bare beskatning av lønnsinntekt i forbindelse med hjemmearbeid som skaper problemer for ansatte og bedrifter. For eksempel viser undersøkelser at det kan oppstå usikkerhet, høyere beskatning og ekstra administrasjon i forbindelse med inn- og utbetaling av pensjon, og i tilfeller der den samme arbeidsgiveren skal registrere og forholde seg til beskatningsregler, beskatningstidspunkter og lønnsadministrasjon i flere land.

Hvis Norden skal utvikle seg til en vekstregion med et integrert arbeidsmarked med mobilitet for borgere og bedrifter, krever det et større fokus på nettopp borgerne og bedriftene, slik at lovverk og administrasjon støtter opp om deres muligheter. Dette løftes også frem i en av de elleve anbefalingene som den tidligere finske ministeren Jan-Erik Enestam presenterte i sin strategiske analyse av den nordiske kriseberedskapen, som ble gjennomført på oppdrag fra de nordiske samarbeidsministrene i 2021^[3].

De nordiske landene har i dag flere avtaler som regulerer arbeid hjemmefra og på tvers av landegrenser. Felles for disse avtalene er at de tar utgangspunkt i landenes behov for å

-
1. Se nyheten på norden.org: <https://www.norden.org/no/news/grensehinderradet-gj-unntak-fra-skatteregler-grensependlere>
 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 genomlysning - Nordisk civil krisberedskap, Jan-Erik Enestam. Nov 2021. Se anbefaling nr. 9: <https://pub.norden.org/nord2021-063/>

sikre skattegrunnlaget. I dette perspektivet fungerer avtalene godt, men i praksis er det tydelig at de ikke fremmer Norden som et integrert arbeidsmarked. Mobiliteten i Norden er truet hvis vi ikke justerer de eksisterende beskatningsavtalene for ansatte som bor i et nordisk land og jobber i et annet. Det har imidlertid manglet et felles og verifisert kunnskapsgrunnlag for politisk debatt og handling når det gjelder skattespørsmål.

I 2022 satte derfor Nordisk Ministerråd og Grensehinderrådet – i samarbeid med Nordisk Råd – i gang et prosjekt som skal identifisere de sentrale problemstillingene og anbefale mulige løsninger. Formålet med rapporten er å gi et best mulig grunnlag for videre politisk arbeid samt å løse problemene med de nordiske beskatningsreglene i forbindelse med hybrid arbeid og hjemmearbeid.

I første omgang har KPMG og Resonans Nordic gjort en analyse av området og anbefalt løsninger på de sentrale problemstillingene som ble identifisert i analysen, som primært er basert på skrivebordsanalyse i tillegg til eksisterende kunnskap og ekspertise hos KPMGs eksperter.

Deretter har prosjektgruppens rapportutkast blitt fremlagt på dialogmøter og høringer i alle de nordiske landene. Formålet med dette var å verifisere problemstillinger og løsningsforslag, i alle fall fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Vi kan på dette grunnlaget bekrefte at rapporten har bred støtte blant arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger i hele Norden. Beskrivelsen av problemstillingene er riktig, og det er en oppfattelse av at de foreslåtte løsningene vil skape forbedringer. Det har vært viktig for oss å levere en rapport der beslutningstakerne kan være trygge på at løsningene er etterspurt blant en stor andel av fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene i Norden.

Etter dialog- og høringsprosessen (desember 2022 – april 2023) har prosjektgruppen revidert rapportutkastet, slik at tilbakemeldinger fra dialogmøter og høringer nå er en del av vedleggene til den endelige rapporten. Rapporten danner derfor et verifisert grunnlag for den videre politiske debatten om oppdatering av den nordiske skatteavtalen, med fokus på problemstillinger rundt hybrid arbeid og hjemmearbeid.

Vi har i denne rapporten jobbet med en oppdateringsfrist med tanke på løpende endringer av skattelovene i de nordiske landene. Fristen var 1. desember 2022, ettersom vi i desember begynte med dialogmøter og derfor «låste» innholdet, slik at alle møter og høringer kunne gjennomføres på grunnlag av samme rapport.

Metode og prosess

Skrivebordsanalyse

Med fokus på å identifisere viktige problemstillinger som utgjør barrierer for mobiliteten på det nordiske arbeidsmarkedet, har KPMG og Resonans Nordic valg ut de viktigste analysene og kartleggingene av området og gjort en samlet skrivebordsanalyse av disse:

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

Skrivebordsanalysen hadde fokus på å identifisere de viktigste områdene som i dag skaper barrierer for mobilitet. I arbeidet med å beskrive de ulike områdene har KPMG og Resonans Nordic brukt de nevnte rapportene, i tillegg til at de har innhentet ytterligere litteratur ved behov. All litteratur er oppgitt i rapportens referanser.

Utkast til rapport

Problemstillinger og anbefalinger er formulert av KPMG Acor Tax-partner Fredrik Lundgren, som har jobbet med den nordiske skatteavtalen i 20 år. Han har i tillegg hatt muligheten til å trekke veksler på kunnskapen og erfaringen blant KPMGs skatteeksperter i alle de nordiske landene. Utkastet ble brukt i dialog- og høringsprosessen som er beskrevet nedenfor.

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

Dialog- og høringsprosess

Utkastet til rapporten er diskutert på fire dialogmøter i Norge, Finland, Sverige og Danmark, og har vært på skriftlig høring på Island, Åland og Grønland. (Det har ikke vært mulig å gjennomføre en høring på Færøyene.) Fokuset har vært på å få bekreftet at problemstillingene som tas opp i rapporten, er riktige, og at løsningene som foreslås vil lette administrasjonsbyrden og gjøre skattereglene for hybrid arbeid og hjemmearbeid tydeligere for borgere og bedrifter i Norden.

De nasjonale medlemmene av Grensehinderrådet bestemte hvem som skulle inviteres til de nasjonale møtene og høringsprosessene i sine respektive land. Det eneste kravet fra prosjektgruppen var at fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene skulle være bredt representert. Les mer om de nasjonale dialogmøtene og høringene i vedlegget.

Endelig rapport

Etter at dialogmøtene og høringene var gjennomført, ble rapporten justert med utgangspunkt i de konstruktive tilbakemeldingene fra møtedeltakere og høringsinnspill.

Organisering

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

Rapporten er verifisert av følgende nasjonale KPMG-spesialister:

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

Den ovennevnte prosjektgruppen hadde en referansegruppe som besto av:

- Nordisk Ministerråd, Grensehinderrådets sekretariat: seniorrådgiver Sandra Forsén
- Nordisk Ministerråd, Grensehinderrådets sekretariat: seniorrådgiver Petri Suopanki
- Nordisk Ministerråd, arbeidsmarkedssektoren: seniorrådgiver Jens Oldgard og seniorrådgiver Andreas Bojsen
- Nordisk Ministerråd, finanssektoren: seniorrådgiver Michael Sterner
- Nordisk råd, Utvalget for vekst og utvikling i Norden / Grensehindergruppen: seniorrådgiver Claes Håkansson

Avgrensninger og oppmerksomhetspunkter

1. Fokuset i denne rapporten er utelukkende på skatterelaterte problemstillinger i forbindelse med hybrid arbeid og hjemmearbeid, i tillegg til annet lovverk som vi har indentifisert som mobilitetshemmende. Vi tar ikke for oss relaterte problemstillinger, som arbeidsmiljøregler for hjemmekontor eller problemstillinger vedrørende sosiale ytelser, beskatning av kapitalinntekt osv.
2. Flere parter har i forbindelse med dialog- og høringsprosessen etterspurt konkrete beregninger for hvordan fordelingen av skatt ville bli før og etter løsningene er innført. KPMGs vurdering er at det med en rettferdig utjevningsordning mellom landene bør være snakk om en mindre omfordeling. Den fastslår at omfanget av omfordelingen vil være lite sammenlignet med gevinsten for arbeidsgivere og arbeidstakere i hele Norden.
3. Noen, blant annet departementer, har etterspurt deltakelse fra nasjonale skatteforvaltningsorganer og departementer. Disse kunne riktig nok ha verifisert løsningene og fremhevet eventuelle problemer ved innføringen av disse, men ønsket har vært å sette ambisjonene for løsningene så høyt som mulig for å skape mest mulig nordisk nytte i den påfølgende diskusjonen mellom ministrene. Etter vårt syn blir innføringshorisonten først aktuell senere i prosessen, når ministrene har diskutert mulighetene og kunnet rådføre seg med de relevante departementene.

Leseveiledning

I forbindelse med analysen er det definert fire sentrale områder der den nåværende skatteavtalen og bilaterale avtaler – og administrasjonen av disse – har vist seg å begrense integreringen og mobiliteten på det nordiske arbeidsmarkedet.

- fast driftssted ved hjemmekontor
- arbeidsgiverens registreringsplikt i flere enn ett land
- beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land
- beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land

Analysen følger på de neste sidene. Analysekapittelet innledes med et avsnitt om analysens hovedkonklusjoner og generelle anbefalinger. Dette er gjort for å gi et overblikk og illustrere sammenhengen mellom ulike problemområder og løsninger.

Etter det innledende avsnittet gjennomgås de ulike problemområdene. Her går vi dypere i tematikken og utdyper de ulike utfordringene og løsningene. Hvert problemområde har en beskrivelse av hvordan og i hvilket omfang de nåværende reglene på de aktuelle områdene svekker mobiliteten i dag. Deretter anbefales en løsning. For hver løsning beskrives de potensielle fordelene for borgere/bedrifter og løsningens konsekvenser for landene (med tanke på skatteinntekter og administrasjon). Anbefalingene fokuserer på å sikre størst mulig mobilitet på det nordiske arbeidsmarkedet. Til syvende og sist er det en politisk vurdering hvorvidt fordelene oppveier eventuelle konsekvenser for landene.

Skatteområdet er komplekst. I arbeidet med rapporten ble det derfor tilstrebet å formulere innledningen til analysen – inkludert hovedkonklusjoner og generelle anbefalinger – så enkelt og forståelig som mulig. I beskrivelsene av de enkelte problemområdene kan det være behov for et mer teknisk språk, som kan være vanskelig å forstå uten innsikt på det skattetekniske området.

ANALYSE



Analyse

Analysen har vist at det finnes mange ulike barrierer for mobilitet og integrering på det nordiske arbeidsmarkedet, for både borgere og bedrifter. Problemene kan deles inn i fire overordnede områder:

- fast driftssted ved hjemmekontor
- arbeidsgiverens registreringsplikt i flere enn ett land
- beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land
- beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land

For å oppsummere viser analysen altså at den nåværende skatteavtalen og annen skattelovgivning medfører en rekke ulike utfordringer for mobilitet på arbeidsmarkedet. Et komplekst lovverk med mange nasjonale og bilaterale særregler på kryss og tvers gjør det vanskelig for bedrifter og borgere å navigere, noe som fører til at enkelte grupper får skattemessige ulemper.

Alt i alt medfører det ovenstående at arbeidstakere i Norden nøler med å ta arbeid i et annet nordisk land, mens bedriftene nøler med å ansette folk som er bosatt i et annet nordisk land. Det er med andre ord dårlige forutsetninger for å skape et integrert arbeidsmarked med størst mulig mobilitet.

Borgerne kan oppleve utfordringer i forbindelse med beskatning av både lønn, pensjon og trygdeytelser, avhengig av den enkeltes situasjon. I beste fall er det bare snakk om administrative byrder. I verste fall dreier det seg om et (ofte uforutsigbart) høyere skattetrykk enn hvis man hadde bodd og jobbet i samme nordiske land.

For bedriftene er utfordringene først og fremst relatert til krav om skatteplikt til flere land og/eller registrering og håndtering av lønnsutbetaling i flere land for den samme medarbeideren. Dette kan ha store administrative og økonomiske konsekvenser for den enkelte bedrift, noe som gjør det mindre attraktivt å ansette borgere fra andre nordiske land og/eller tillate hybrid arbeid og hjemmearbeid. Bedriftenes utfordringer får dermed også konsekvenser for borgernes mobilitet og muligheter.

I det følgende presenteres rapportens hovedkonklusjoner og generelle anbefalinger. Deretter kommer en detaljert beskrivelse av de fire sentrale problemområdene og våre anbefalinger.

Hovedkonklusjoner

Skatteområdet er komplekst, og de ulike problemstillingene har viktige nyanser, som beskrives under de sentrale problemstillingene senere i rapporten. På overordnet nivå kan de eksisterende barrierene imidlertid sammenfattes i to hovedkonklusjoner:

Usikkerhet om konsekvensene for borgere og bedrifter

For borgere som arbeider i et annet nordisk land, kan det være uforutsigbart hvilke registrerings- og innberetningsforpliktelser man har, hvor skatten skal avregnes og hva den endelige skatten faktisk blir.

Blant annet lempes det ulikt ved dobbeltbeskatning, avhengig av hvilken inntektstype det er snakk om. Se forklaringen på de ulike lepningsmetodene sist i avsnittet.

Lovverket er komplekst og har mange særregler som gjør det vanskelig å navigere, og dette fører til uhensiktsmessig skattemessig behandling av bestemte grupper.

Unødig administrasjon for arbeidsgiverne

Bedriftene risikerer mye administrativt arbeid hvis ansatte fra et annet nordisk land jobber hjemmefra, selv om registreringen ikke er avgjørende for om landene får en andel av skatteinntektene, da dette bestemmes gjennom borgerens selvangivelse og den nordiske trekkavtalen.

For den ansatte kan det bety at en for stor andel av lønnen trekkes i skatt i løpet av året. Dette refunderes gjennom selvangivelsen, men forsinkelsen kan medføre likviditetsproblemer i løpet av året, og endringer i valutakurser kan skape stor usikkerhet.

Lempningsmetoder

I tilfeller der en borger blir skattepliktig i både arbeidsgiverlandet og bostedslandet, kan bostedslandet beskatte hele borgerens globale inntekt. Bostedslandet skal imidlertid kompensere for den skatten som allerede er betalt i forbindelse med lønnsutbetalinger i arbeidsgiverlandet, med en såkalt lempning.

Hvilken lempningsmetode bostedslandet benytter, varierer avhengig av den enkeltes situasjon. I noen tilfeller benyttes den såkalte exemption-metoden, der det ikke skal betales skatt i bostedslandet av lønnsinntekter som beskattes i arbeidslandet. Andre ganger benyttes den såkalte credit-metoden, der bostedslandet beskatter hele inntekten, men trekker fra det minste av følgende to beløp: 1) den innbetalte skatten i arbeidslandet eller 2) den i bostedslandet beregnede skatten av inntekten i arbeidslandet.

For den enkelte har credit-metoden altså negative økonomiske konsekvenser hvis bostedslandet har en høyere skattesats enn arbeidsgiverlandet. Med andre ord beskattes noen borgere hardere enn andre, noe som fører til at mobiliteten for disse gruppene svekkes.

Generelle anbefalinger

Som beskrevet inneholder konklusjonene ovenfor en rekke viktige nyanser innenfor de sentrale problemområdene. I avsnittene nedenfor om de sentrale problemområdene har vi derfor anbefalt noen løsninger for de enkelte områdene. Her vurderer vi også hvilke konsekvenser de ulike anbefalingene vil få for de nordiske landene, blant annet i form av endrede skatteinntekter. På overordnet nivå kan vi imidlertid oppsummere med to generelle anbefalinger:

Gjør reglene enklere

Et enklere regelverk vil gjøre det mer forutsigbart hvor inntekten beskattes og hvor mye skatt borgerne skal betale. Dette skal samtidig sikre at ingen grupper behandles skattemessig urettferdig sammenlignet med andre som jobber og/eller bor i samme land.

- Anbefalingen er at all inntekt i utgangspunktet bør beskattes i arbeidsgiverlandet. Dette gjelder også dersom en del av arbeidet for eksempel utføres fra hjemmekontor. Dette vil redusere usikkerheten og sikre den ansatte mot skatteproblemer hvis vedkommende plutselig skal arbeide mer hjemmefra, som tilfellet var i forbindelse med covid-19-pandemien.
- Skatteutjevningen bør flyttes fra den enkelte og heller ivaretas mellom landene i henhold til en revidert trekkavtale^[7] basert på hvor arbeidet er utført.

Fjern unødig administrasjon

Bedriftene bør kun forholde seg til reglene i sitt eget land. Det anbefales å forenkle reglene slik at forskuddsskatt kun skal innberettes og trekkes i arbeidsgiverlandet. Dette vil redusere den administrative byrden for arbeidsgiverne. Samtidig vil landene fortsatt få skatteinntektene de skal ha, via skatteutjevningen mellom landene.

- Formålet med den nordiske trekkavtalen, som trådte i kraft 1. januar 1998, var at det kun skal trekkes forskuddsskatt i ett land. Til dette formålet er det utstedt såkalte NT-skjema. En ansatt og en arbeidsgiver som er hjemmehørende i forskjellige land, kan bruke disse skjemaene til å anmode om at all skatt skal trekkes enten i bostedslandet eller i arbeidslandet (ved arbeid i et annet nordisk land). Trekkavtalen kunne i denne delen utvides med et NT3-skjema i situasjoner der

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

arbeidsgiveren er hjemmehørende i et annet nordisk land enn den ansatte, samt til å dekke innberetning, slik at denne kun gjøres i arbeidsgiverlandet.

- En nordisk arbeidsgiver med en ansatt med bosted i et annet nordisk land kan bruke skjemaet til å anmode om at all skatt skal trekkes og innberettes i arbeidsgiverlandet. Når året er omme, avregnes eventuell skatt fra arbeidsgiverlandet til den ansattes bostedsland. Dette vil forenkle administrasjonen for arbeidsgiverne og utgjøre en sikkerhet mot løpende dobbelt skattetrekk. Samtidig vil det sikre at arbeidsgiverlandet og bostedslandet får de riktige skatteinntektene.
- Det ovenstående krever en styrking av den nåværende administrasjonen av trekkavtalen, da det i mange tilfeller tar altfor lang tid før selvangivelsene er lignet og skatten overført. En mulighet kan være at skattemyndighetene i Norden tar i bruk en felles elektronisk kalender, der den ansatte kan registrere i hvilket land arbeidet er utført. Via arbeidsgiverens innberetning har skattemyndighetene dermed i prinsippet alle opplysninger – inntektsopplysninger m.m. – som trengs til ligningen.

Et typisk eksempel

Slik er det i dag

1. En bedrift vurderer å ansette en borger fra et annet nordisk land og gi vedkommende muligheten til å jobbe hjemmefra.
2. Bedriften må bruke store ressurser på å undersøke reglene for når hjemmearbeid utgjør et fast driftssted i den ansattes bostedsland. Eventuelt må bedriften unnlate å ansette vedkommende med mulighet for hjemmearbeid, eller registrere et fast driftssted, noe som får store administrative og økonomiske konsekvenser.
3. Uansett om hjemmekontoret utgjør et fast driftssted, risikerer bedriften å måtte trekke skatt og innberette lønnsutbetalinger i både arbeidsgiverlandet og den ansattes bostedsland. Dette gir store administrative utfordringer for bedriften, selv om registreringen ikke er avgjørende for om landene får skatteinntektene sine, da dette skjer gjennom borgerens selvangivelse og den nordiske trekkavtalen.
4. Når året er omme, må borgeren innberette hvor mye arbeid som er utført i de enkelte landene, i selvangivelsen(e) sin(e). Dette betyr mye administrativt arbeid som kan gi borgerne likviditetsutfordringer, fordi det enten blir trukket for mye skatt i løpet av året, hvis arbeidsgiveren har plikt til å trekke skatt i flere land, eller fordi det kommer uventet restskatt.

Slik bør det være fremover

1. En bedrift vurderer å ansette en borger fra et annet nordisk land og gi vedkommende muligheten til å jobbe hjemmefra.
2. Bedriften ber om forhåndsgodkjenning av at dette lar seg gjøre uten at hjemmekontoret utgjør et fast driftssted.
3. Arbeidsgiveren sender inn et NT3-skjema til skattemyndigheten i arbeidsgiverlandet, som deretter opplyser skattemyndigheten i bostedslandet om at det blir innberettet og trukket skatt i arbeidsgiverlandet.
4. Via den felles digitale kalenderløsningen kan den ansatte innberette når vedkommende eventuelt har jobbet i andre nordiske land enn arbeidslandet. Dette utgjør, sammen med de innberettede opplysningene, grunnlaget for ligningen av den ansattes skatt i de ulike landene, og dermed en eventuell utveksling av skatteinntekter mellom landene.



PROBLEMOMRÅDE 1

Fast driftssted ved hjemmekontor

Når en nordisk bedrift vurderes å ha fast driftssted i et annet nordisk land, har dette økonomiske og administrative konsekvenser. Dette kan blant annet være tilfellet når en ansatt jobber hjemmefra i et annet nordisk land.

Vurderingen er komplisert, og praksis varierer fra land til land. Dette skaper usikkerhet og gjør det mindre attraktivt å ansette borgere fra andre nordiske land og/eller tillate hjemmearbeid for slike ansatte. Dette bidrar med andre ord til å begrense mobiliteten og mulighetene for nordiske borgere.

Det anbefales å løse dette problemet ved å bli enige om klare betingelser for når arbeid i bostedslandet skal vurderes å utgjøre et skattemessig fast driftssted. Kriteriene bør være så objektive som mulig. Hvis størst mulig mobilitet er målet, bør de også være så fleksible som mulig. For å gi bedriftene ekstra sikkerhet bør det være mulig å få en rask, forenklet og bindende forhåndsgodkjenning.

Eksempel

En ansatt som er bosatt i Danmark, er ansatt av en arbeidsgiver i Norge, men jobber en del av tiden fra hjemmekontor i Danmark.

Hvis den norske arbeidsgiveren, på grunn av den ansattes hjemmearbeid, vurderes å ha et skattemessig fast driftssted i Danmark, innebærer dette blant annet at

- den norske bedriften blir begrenset skattepliktig til Danmark og må utarbeide en dansk skattemelding for selskapsskatt
- bedriften må registreres som arbeidsgiver i Danmark for å innberette lønn og trekke skatt av den ansattes norske lønnsinntekt
- prinsippene for allokering av inntekt til det faste driftsstedet må fastsettes

Barrieren for mobilitet

Begrepet fast driftssted tolkes i utgangspunktet i samsvar med artikkel 5 i OECDs mønsteravtale^[8]. Et fast driftssted foreligger i denne sammenhengen når en bedrift utøver erverv helt eller delvis gjennom et fast forretningssted i et annet land.

Lovgivning og praksis vedrørende fast driftssted er omfattende og kompleks. Nedenfor har vi derfor begrenset fokuset til betydningen av hjemmekontor i en nordisk kontekst.

Her ser vi en vesentlig variasjon i de enkelte landenes praksis, noe som lett skaper usikkerhet og tvil hos bedriftene. Som eksempelet ovenfor viser, kan et fast driftssted samtidig medføre vesentlige konsekvenser for bedriften.

Problematikken utgjør dermed en barriere for hybrid arbeid og hjemmearbeid i Norden, og den tilsvarende problemstillingen er også identifisert på EU-nivå^[9]. I utgangspunktet har EU imidlertid begrenset kompetanse på skatteområdet. Den store usikkerheten, i kombinasjon med de mulige konsekvensene, kan innebære at arbeidsgiverne velger å innskrenke muligheten for hjemmearbeid for ansatte med bosted i et annet nordisk land, noe som igjen kan føre til at potensielle ansatte takker nei til jobben. Eventuelt kan bedriften pådra seg store utgifter ved å undersøke praksis og/eller registrere et fast

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

9. Problematikken rundt fast driftssted er også identifisert som en barriere på EU-nivå, jf. the European Economic and Social Committee's encouragement to the Commission of 18 July 2022.

driftssted.

På generelt grunnlag er Norge det landet som er strengest med tanke på å vurdere et hjemmekontor som et skattemessig fast driftssted. Danmark og Sverige går i en mer liberal retning, der hjemmearbeid i mindre grad enn tidligere utgjør et skattemessig fast driftssted. I Finland har praksisen foreløpig ikke satt tydelige grenser for når et hjemmekontor skal vurderes som et skattemessig fast driftssted. Forskjellen mellom landene er beskrevet i detalj i slutten av avsnittet.

Barrierens omfang

Alle bedrifter som ansetter en borger som er bosatt i et annet nordisk land, som helt eller delvis utfører arbeidet sitt i bostedslandet, bør vurdere om det skal etableres et fast driftssted i den ansattes bostedsland. Problematikken er dermed en vesentlig barriere for bedrifter og hjemmearbeid på tvers av landegrensene i Norden^[10].

Løsning

Det anbefales at de nordiske landene blir enige om felles betingelser for når arbeid i bostedslandet, herunder fra hjemmekontor, skal vurderes som et skattemessig fast driftssted. Dette bør så langt som det er mulig skje i form av relativt objektive kriterier.

Reglene bør være så fleksible som mulig når hjemmearbeidet skyldes den ansattes eget ønske, og ikke arbeidsgiverens forretningsmessige interesse i den ansattes bostedsland.

Det vil være en fordel å gi arbeidsgiverne mulighet til å raskt innhente en forenklet og bindende forhåndsgodkjenning, da dette vil gi større trygghet. Det kan for eksempel kreves årlig fornyelse av forhåndsgodkjenningen for å sikre at forholdene ikke endrer seg over tid, herunder den utenlandske arbeidsgiverens forretningsmessige interesser i den ansattes bostedsland.

Fordelene for borgere/bedrifter

For nordiske bedrifter vil det være lettere å vurdere om de kan tillate at ansatte fra andre nordiske land jobber hjemmefra. Det reduserer risikoen for uventede kostnader og mer administrasjon. Samtidig vil dette gjøre det mer attraktivt å ansette borgere fra andre nordiske land og la dem jobbe hjemmefra.

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

Den anbefalte løsningen vil også styrke mobiliteten for arbeidstakerne i Norden, da de i større grad vil ha mulighet til å jobbe i de andre nordiske landene, også hvis de f.eks. ønsker å gjøre en del av arbeidet hjemmefra.

Konsekvenser for de nordiske landene

Skatteinntektene fra arbeid utført av en enkelt ansatt i et annet land, er svært begrensede. Hvis den anbefalte løsningen gjennomføres, vil dette ikke få vesentlige konsekvenser for de enkelte landenes skatteinntekter.

De nordiske skattemyndighetene vil få mindre administrativt arbeid i forbindelse med vurdering av fast driftssted ved hjemmearbeid. Samtidig vil man få oversikt over omfanget av personer som jobber hjemmefra.

Praksis for hjemmekontor og fast driftssted

Nedenfor beskrives de ulike nordiske landenes praksis med tanke på hjemmekontorets betydning for vurderingen av hvorvidt utenlandske bedrifter må opprette et fast driftssted i det aktuelle landet.

Danmark

I Danmark er den skatterettslige praksisen for når et hjemmekontor utgjør et skattemessig fast driftssted for en utenlandsk arbeidsgiver, primært skapt gjennom bindende svar. Det er således de utenlandske bedriftenes tvil om når et hjemmekontor utgjør et skattemessig fast driftssted, som har gitt grunnlag for størstedelen av den offentliggjorte praksisen for hjemmekontor og fast driftssted. En gjennomgang av samtlige avgjørelser om fast driftssted fra perioden 2019–2021 viser at 75 % av de bindende svarene gjaldt hjemmekontor, noe som illustrerer usikkerheten på området.

Når man ser på nyere dansk praksis vedrørende fast driftssted som hjemmekontor, inkludert SKM 2020.298.SKTST, er det en betingelse at den ansattes arbeid for bedriften foregår løpende og er av langvarig karakter. I tillegg taler de følgende forholdene for at et hjemmekontor utgjør et fast forretningssted for bedriften:

- Den ansatte har ingen annen fast arbeidsplass til rådighet, der arbeidet vanligvis utføres.
- Bedriften er innforstått med at den ansatte utfører en del av arbeidet sitt hjemmefra. Dette kan fremgå av ansettelsesavtalen eller være underforstått.
- Den ansattes arbeid fra hjemmekontoret skjer ikke tilfeldig og sporadisk, men er planlagt eller kan planlegges.
- Den forretningsmessige aktiviteten som utføres fra hjemmekontoret, utføres med fordel fra Danmark, og arbeidsgiveren har interesse av at arbeidet utføres fra Danmark.

For å oppsummere går den danske praksisen i en mer liberal retning, dvs. at det i større grad aksepteres at hjemmekontor ikke utgjør et fast driftssted hvis det er den ansatte som selv ønsker å jobbe hjemmefra av private årsaker, og arbeidsgiveren ikke har noen kommersiell interesse av at den ansatte jobber i bostedslandet sitt.

Sverige

I Sverige sendte Skatteverket ut en erklæring 13. mai 2022 (dok.nr.: 81677220), der det redegjør for holdningen til spørsmålet om når en ansatts hjemmekontor risikerer å utgjøre et fast driftssted for den utenlandske arbeidsgiveren.

Denne erklæringen erstatter en tidligere erklæring fra 2015. I den nye utgaven legger Skatteverket større vekt på om bedriften krever at den ansatte jobber hjemmefra, eller om hjemmearbeidet skyldes andre (f.eks. private) årsaker. Dette forventes å medføre at det i færre tilfeller opprettes et fast driftssted. Nedenfor følger to eksempler fra erklæringen som viser situasjoner der hjemmearbeid medfører eller ikke medfører status som fast driftssted:

Alice bor i Lund og jobber i København for en dansk arbeidsgiver (bedrift A). Bedrift A opererer kun på det danske markedet. Når det gjelder muligheten til å jobbe hjemmefra, har bedrift A en policy som sier at de ansatte skal overholde fristene som gjelder ifølge Øresundsavtalen. Ifølge Øresundsavtalen kan en svensk øresundspendler jobbe hjemmefra i maksimalt halvparten av arbeidstiden i en tremåneders periode og likevel kun beskattes i Danmark for hele lønnen. Dette gjelder imidlertid kun dersom lønnen ikke belastes et fast driftssted som bedriften har i Sverige. Alice ønsker seg mindre pendling og vil derfor jobbe hjemmefra to dager annenhver uke og tre dager annenhver uke.

Skatteverket mener at hjemmearbeidet ikke medfører at bedrift A etablerer et fast driftssted i Sverige. Alices bolig vurderes ikke å stå til bedriftens rådighet. Bedriften har ikke krevd at Alice skal jobbe hjemmefra, og den har heller ingen interesse eller fordel av at arbeidet utføres i Sverige.

Selv om Alice skulle ende opp med å jobbe hjemmefra opptil fem dager i uken, mener Skatteverket at dette ikke medfører at bedrift A etablerer et fast driftssted i Sverige. Dette gjelder så lenge det ikke er noe krav fra bedrift A om at Alice skal jobbe hjemmefra. Det betyr imidlertid at Øresundsavtalen ikke lenger finner anvendelse.

--

Frank jobber for den danske bedriften F. Bedrift F er et reisebyrå som selger skiferier og solferier, hovedsakelig til danske kunder. Under covid-19-pandemien måtte bedriften redusere størrelsen på lokalene sine i København. Bedrift F har bestemt seg for å beholde de mindre lokalene også etter pandemien, og de har bestemt at de ansatte skal jobbe hjemmefra to dager i uken etter en bestemt tidsplan for å tilpasse bemanningen til de nye lokalene. Frank jobber derfor fra boligen sin i Malmö to dager i uken.

Frank selger reiser til bedriftens kunder, både som pakkereiser og individuelle løsninger.

Skatteverket mener at bedrift F etablerer et fast driftssted i Sverige. Franks hjemmearbeid skyldes et uttrykkelig krav fra bedriften, og boligen må derfor anses å stå til bedriftens disposisjon. Frank utfører bedriftens kjernevirksomhet, og ikke en forberedende eller støttende aktivitet.

Finland

I desember 2022 er det ikke offentliggjort noen rettspraksis om hjemmearbeidets betydning for vurderingen av om det foreligger et fast driftssted. Det finnes ingen klar, offentliggjort praksis for når hjemmearbeid kan medføre et skattemessig fast driftssted i Finland. Det har etter rapportens oppdateringsfrist kommet en veiledning fra Finland.

Norge

De norske skattemyndighetene fastslo i en uttalelse fra april 2022 at bruk av hjemmekontor kan medføre fast driftssted i Norge for utenlandske bedrifter. Dette gjelder spesielt hvis bedriften ikke stiller et annet kontor til rådighet for den ansatte, og bruken av hjemmekontor er en fast ordning som bedriften har akseptert. Etter skattemyndighetenes oppfatning har det ingen betydning om bruken av hjemmekontor skjer etter den ansattes ønske.



PROBLEMOMRÅDE 2

Arbeidsgiverens registreringsplikt i flere enn ett land

Arbeidsgivere i et annet nordisk land risikerer i flere tilfeller å måtte trekke skatt og rapportere lønnsutbetalinger i flere land for den samme ansattes lønn. Det betyr at bedriften risikerer å måtte registrere seg som arbeidsgiver i det aktuelle landet, noe som medfører mye ekstra administrasjon. Dette ekstra administrasjonsarbeidet kan gjøre det mindre attraktivt å ansette en borger fra et annet nordisk land og la vedkommende jobbe hjemmefra. Barrieren begrenser dermed nordiske borgers mobilitet og muligheter samt bedriftenes tilgang til kompetanse.

Eksempel

En ansatt som er bosatt i Sverige, jobber delvis fra boligen i Sverige, men også i Danmark, for sin danske (formelle) arbeidsgiver. Ettersom Norge også inngår i den ansattes ansvarsområde, krever jobben at han delvis utfører arbeid hos konsernselskapet i Oslo. Konsernselskapet vurderes etter norsk lov å være den økonomiske arbeidsgiveren.

Konklusjon: Danske formelle arbeidsgivere må, i tillegg til arbeidsgiverforpliktelsene i Danmark, registrere seg som arbeidsgiver i Norge og Sverige, trekke skatt og rapportere lønnsinntekt for den delen av inntekten som gjelder arbeid som er fysisk utført i henholdsvis Norge og Sverige.

Barrieren for mobilitet

Arbeidsgivere i et annet nordisk land risikerer i flere tilfeller å måtte trekke skatt og rapportere lønnsutbetalinger i flere land for den samme ansatte. Dette kan bedriften kun gjøre hvis den registrerer seg som arbeidsgiver i den ansattes bostedsland, noe som medfører mye ekstra administrasjon.

I Danmark inntreffer arbeidsgiverforpliktelser for bedrifter fra andre nordiske land dersom bedriften vurderes å ha et fast driftssted i Danmark, jf. avsnittet om fast driftssted ovenfor.

Sverige og Norge har imidlertid en mer omfattende lovgivning. Her får utenlandske bedrifter registreringsplikt så snart de ansetter en borger med bosted i Sverige/Norge og vedkommende utfører en del av jobben sin fra hjemmekontor. I Finland må en utenlandsk arbeidsgiver innberette lønn til det finske inntektsregisteret på månedsbasis.

Nederst i avsnittet er det mer detaljerte beskrivelser av lovverk og praksis i de enkelte nordiske landene.

Registreringsforpliknelsen utgjør en hindring for fleksible, virtuelle arbeidsplasser der det ikke er avgjørende å være fysisk tilstede på kontoret. Lovverket er også en alvorlig hindring for et integrert arbeidsmarked, ettersom nordiske arbeidsgivere kan komme til å unngå å ansette personer som er bosatt i et annet nordisk land. Dette gjelder spesielt for mindre bedrifter som ikke har et økonomisystem eller ressurser til å administrere de ekstra forpliktelsene i forbindelse med føring av lønn og ytelser i henhold til utenlandsk lovverk.

Barrierens omfang

Ettersom det ikke finnes tall på hvor mange ansatte som jobber på tvers av landegrenser, for eksempel hjemmefra, eller også er tilknyttet et konsernselskap i et annet nordisk land, er det vanskelig å vurdere omfanget av barrieren.

Løsning

Det anbefales at det fremover kun skal innberettes og trekkes forskuddsskatt i arbeidsgiverlandet, slik at arbeidsgiverne ikke lenger risikerer å måtte forholde seg til flere lands lovverk for den samme lønnsinntekten, blant annet i forbindelse med ulike beskatningstidspunkter, skattemessige verdier av ytelser, innberetningsplikt, skattetrekk osv.

Formålet med den nordiske trekkavtalen, som trådte i kraft 1. januar 1998, var nettopp at det kun skal trekkes forskuddsskatt i ett land. Til dette formålet er det utstedt to skjema, NT1 og NT2. En ansatt og en arbeidsgiver som er hjemmehørende i forskjellige land, kan

bruke disse skjemaene til å anmode om at all skatt skal trekkes enten i bostedslandet eller i arbeidslandet (ved arbeid i et annet nordisk land).

Det foreslås at trekkavtalen suppleres med et utvidet NT3-skjema til situasjoner der arbeidsgiveren er hjemmehørende i et annet nordisk land enn den ansatte. En nordisk arbeidsgiver med en ansatt med bosted i et annet nordisk land kan bruke NT3-skjemaet til å anmode om at all lønn skal innberettes og all skatt trekkes i arbeidsgiverlandet. Når året er omme, avregnes eventuell skatt til den ansattes bostedsland. Dette vil forenkle administrasjonen for arbeidsgiverne og sikre at det ikke forekommer løpende dobbelt skattetrekk. Samtidig vil det sikre at arbeidsgiverlandet og bostedslandet får de riktige skatteinntektene. Med et godkjent NT3-skjema unngår arbeidsgiveren også registrerings- og rapporteringsforpliktelser i medarbeiderens bostedsland.

Det ovenstående krever imidlertid en styrking av den nåværende administrasjonen av trekkavtalen, da det i mange tilfeller tar alt for lang tid før selvangivelsene er lignet, skatten er fordelt mellom landene og eventuell overskytende skatt eller restskatt for den ansatte er beregnet. En mulighet kan være at skattemyndighetene i Norden tar i bruk en felles elektronisk kalender, der den ansatte kan registrere i hvilke land arbeidet er utført. Dermed har skattemyndighetene alle opplysninger som trengs til ligningen.

Det foreslås at samme prosess brukes i tilfeller der en ansatt er skattepliktig for lønnsinntekten sin i flere enn to nordiske land. Skatteplikt i flere enn to land er ikke uvanlig for personer som har en nordisk stillingsfunksjon eller f.eks. bor i Sverige og har dansk (formell) arbeidsgiver, men utfører en del av jobben sin for et konsernselskap i Norge (økonomisk arbeidsgiver). Når arbeidsgiveren sender inn det foreslåtte NT3-skjemaet, varsles myndighetene i Norge og Sverige om at lønn blir innberettet og kildeskatt trukket for hele lønnsinntekten i Danmark. Lønnsinntekten fordeles deretter for beskatning basert på de innberettede opplysningene om den ansattes arbeidsmønster via den elektroniske kalenderen.

Løsningsforslaget bør, i tillegg til privatansatte, også dekke ansatte kunstnere og idrettsutøvere^[11] samt offentlig ansatte.

Fordelene for borgere/bedrifter

For nordiske bedrifter blir det enklere og mer attraktivt å ansette på tvers av de nordiske landene, fordi de ikke lenger risikerer å måtte forholde seg til to eller flere lands lovverk for den samme lønnsinntekten, blant annet i forbindelse med ulike beskatningstidspunkter, skattemessige verdier av ytelser, innberetningsplikt, skattetrekk osv.

Den anbefalte løsningen vil også styrke mobiliteten for arbeidstakerne i Norden, da de i større grad vil ha mulighet til å jobbe i de andre nordiske landene (også hvis de f.eks. ønsker å gjøre en del av arbeidet hjemmefra).

11. Forslaget tar ikke høyde for tilfeller der betalingen går til et selskap opprettet av artisten, eller hvis den går til en agent. Fokuset er på artister og idrettsutøvere som er tilknyttet en privat aktør i et annet nordisk land, for eksempel en opera eller en fotballklubb.

Konsekvenser for de nordiske landene

I et nordisk perspektiv kan de nåværende registreringsforpliktelsene ikke begrunnes med hensynet til skatteinntekter fra ansatte som jobber hjemmefra eller i andre nordiske land. Landene får nemlig skatteinntektene de skal ha i henhold til den nordiske skatteavtalen, via den ansattes selvangivelse og den nordiske trekkavtalen. Så lenge overskytende skatt i arbeidsgiverlandet ikke utbetales før eventuell restskatt er avstemt med bostedslandet, sikres det samtidig mot skatteunndragelse. Den anbefalte løsningen vil med andre ord ikke få konsekvenser for de enkelte landenes skatteinntekter.

Hvis den nordiske trekkavtalen endres som beskrevet ovenfor, vil dette lette myndighetenes administrasjonsarbeid i forbindelse med ansatte som jobber på tvers av nordiske landegrenser.

Lovverk og praksis i forbindelse med krav om registrering

Nedenfor følger en beskrivelse av de nordiske landenes lovverk og praksis i forbindelse med krav om registrering av lønnsutbetaling til ansatte med bosted i det aktuelle landet.

Sverige

Sverige innførte fra og med 1. januar 2021 begrepet «økonomisk arbeidsgiver» i det svenske lovverket. Lovverket er ikke problematisk i seg selv. På ett område har det imidlertid fått omfattende konsekvenser for nordiske arbeidsgivere.

Den problematiske delen av det nye lovverket innebærer at utenlandske – herunder nordiske – arbeidsgivere som på månedsbasis utbetaler lønn til en ansatt bosatt i Sverige, må rapportere og trekke skatt i Sverige for lønnsinntekter for arbeid utført fra vedkommendes svenske hjemmekontor. For å kunne håndheve dette må den danske, norske eller finske bedriften registrere seg som arbeidsgiver hos Skatteverket i Sverige. Lønn og ytelser skal føres etter det svenske lovverket, basert på hvor mange dager den ansatte jobber i Sverige i den aktuelle måneden.

Norge

Norge har tilsvarende bestemmelser som Sverige. Det innebærer at en utenlandsk bedrift som har en ansatt som delvis jobber fra hjemmekontor i Norge, har plikt til å registrere seg i Norge og innberette lønn og betale forskuddsskatt til skattemyndighetene i Norge.

Finland

Per i dag har utenlandske arbeidsgivere rapporteringsplikt i Finland hvis de har ansatte som jobber fra hjemmekontor i landet.

Danmark

I Danmark avhenger den utenlandske arbeidsgiverens forpliktelser av hvorvidt den har et

skattemessig fast driftssted i landet, for eksempel på grunn av et hjemmekontor. Hvis den utenlandske arbeidsgiveren ikke har et skattemessig fast driftssted i Danmark, har den ingen forpliktelse til å rapportere eller trekke skatt av lønnsinntektene. Den ansatte må likevel, via selvangivelsen, angi hvilken del av lønnsinntektene som er skattepliktige i Danmark.



PROBLEMOMRÅDE 3

Beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land

Lempningsmetoden som benyttes ved dobbeltbeskatning når en nordisk borger arbeider i et annet nordisk land, varierer. Samtidig er reglene kompliserte, noe som gjør det vanskelig å vurdere hvor borgeren skal betale skatt.

Denne barrieren kan fjernes med en forenkling av reglene, slik at beskatningen av lønnsinntekter med svært få unntak skjer i arbeidsgiverlandet, og bostedslandet alltid gir lempninger med exemption-metoden.

Barrieren for mobilitet

Hvis en nordisk borger arbeider i et annet nordisk land, skal lønnsinntekten for arbeid utført i arbeidsgiverlandet, i utgangspunktet beskattes i arbeidsgiverlandet. Lønn for arbeid utført i bostedslandet eller et tredjeland, skal i utgangspunktet beskattes i bostedslandet. Det finnes imidlertid en lang rekke unntak, som blant annet avhenger av om man er

- privatansatt
- kunstner eller idrettsutøver
- offentlig ansatt

Avhengig av hvilken gruppe man tilhører, kan man være underlagt ulike bilaterale avtaler om unntak fra hovedregelen. Samtidig avhenger lempningsmetoden av hvilken gruppe man tilhører.

Nedenfor beskrives spesielle problemstillinger for henholdsvis privatansatte, kunstnere, idrettsutøvere og offentlig ansatte.

FAKTA

Dette betyr lempning

Lempninger gis når en borger er skattepliktig i både arbeidsgiver- og bostedslandet. I slike tilfeller kan bostedslandet beskatte hele borgerens globale inntekt. Bostedslandet skal imidlertid kompensere for den skatten som allerede er betalt av lønnsinntekten i arbeidsgiverlandet.

Hvilken lempningsmetode bostedslandet benytter, varierer avhengig av den enkeltes situasjon.

Noen gir lempninger med den såkalte exemption-metoden. Med denne metoden skal det ikke betales skatt i bostedslandet av lønnsinntekter som beskattes i arbeidslandet.

Andre benytter den såkalte credit-metoden, der bostedslandet beskatter hele inntekten, men trekker fra det minste av følgende to beløp: 1) den innbetalte skatten i arbeidslandet eller 2) den i bostedslandet beregnede skatten av inntekten i arbeidslandet. For den enkelte har credit-metoden altså negative økonomiske konsekvenser hvis bostedslandet har en høyere skattesats enn arbeidsgiverlandet.

Privatansatte

Privatansatte beskattes i henhold til artikkel 15 i den nordiske skatteavtalen, om personlige tjenesteytelser. Her er hovedregelen på linje med OECDs mønsteravtale. Det vil si at lønnsinntekten for arbeid utført i arbeidsgiverlandet, i utgangspunktet skal beskattes i arbeidsgiverlandet, mens lønn for arbeid utført i bostedslandet eller et tredjeland, i utgangspunktet skal beskattes i bostedslandet.

Det betyr at en person som er bosatt i Norge, men er ansatt av en svensk arbeidsgiver i Sverige, i utgangspunktet betaler skatt til Sverige. Hvis vedkommende delvis arbeider fra hjemmekontor i Norge, beskattes en tilsvarende andel av lønnsinntekten i Norge. Lønnsinntekt fra arbeid utført i tredjeland, for eksempel i forbindelse med tjenestereiser, beskattes i bostedslandet Norge.

Det finnes en rekke unntak fra hovedregelen, herunder regler for grensependlere mellom Norge og Sverige, Norge og Finland samt Finland og Sverige. I tillegg kommer den tidligere regelen for grensependlere mellom Danmark og Sverige^[12]. Felles for disse reglene er at det i motsetning til hovedregelen i artikkel 15 skal betales skatt av all lønnsinntekt i bostedslandet, og ikke i

12. Regelen for grensependlere mellom Danmark og Sverige ble avskaffet med virkning fra 1. januar 1997. Enkelte personer som omfattes av regelen, kan imidlertid fortsette å bruke den så lenge betingelsene er oppfylt, men den gjelder ikke for personer som er hjemmehørende i Danmark.

arbeidslandet^[13].

Et annet vesentlig unntak er den dansk-svenske grensependleravtalen, kalt Øresundsavtalen. I henhold til Øresundsavtalen skal lønnsinntekten under visse betingelser beskattes i arbeidslandet, selv om arbeidet delvis er utført i bostedslandet eller et tredjeland. Avtalen innebærer at hvis betingelsene er oppfylt, skal hele lønnsinntekten beskattes i arbeidslandet, uansett hvor arbeidet er utført^[14].

Dessverre er det i dag noen utfordringer i forbindelse med de ulike bilaterale avtalene:

- **Reglene for grensependlere mellom Norge og Sverige, Norge og Finland samt Finland og Sverige.**

Beskatning av lønnsinntekt i bostedslandet i stedet for arbeidsgiverlandet kan medføre ulemper for enkelte grupper. I reglene for grensependlere fra Sverige til Norge gjør dette seg gjeldende for arbeidspendlere som er omfattet av norske trygdeordninger, noe som innebærer at det blir trukket en trygdeavgift på 8 % av lønnsinntekten i Norge. Arbeidspendlere får ikke direkte fradrag for trygdeavgiften fra den svenske staten, men i stedet et fradrag i sin svenske selvangivelse med en lavere skatteverdi. Dette innebærer at grensependlere kommer skattemessig dårligere ut enn andre svenske ansatte som også er bosatt i Sverige, men ikke i en kommune der reglene for grensependlere gjelder.

Ifølge rapporter til Nordisk Ministerråds sekretariat medfører grensependleravtalene med beskatning i bostedslandet også en del administrasjon, som oppfattes som vanskelig for borgerne som er omfattet av reglene^[15].

I Øresundsinstituttets analyse «Upplevda konsekvenser av det Nordiska skatteavtalet», som er utarbeidet på oppdrag fra Grensetjänsten Norge-Sverige, Gränstjänsten Sverige-Finland-Norge og Øresunddirekt, er det en gjennomgående oppfatning blant grensependlere og arbeidsgivere at unntaket med beskatning i bostedslandet fører til en dårligere og ikke minst mer uforutsigbar situasjon med uklare regler, der det er vanskelig å få et riktig svar. Reglene medfører også vesentlig mer administrasjon^[16].

I Øresundsinstituttets analyse fra 30. november 2018 fremgår det – vedrørende reglene for grensependlere mellom Norge og Sverige – at en del personer som bor i grensekommuner i Sverige, velger bort jobber i grensekommuner i Norge fordi de omfattes av grenseregelen, som både er vanskelig å forstå og økonomisk ugunstig.

Det blir også nevnt som eksempel at personer som bor i grensekommuner i Sverige og vil

13. For ordens skyld skal det nevnes at det finnes spesielle bestemmelser for beskatning av lønnsinntekt for arbeid som utføres om bord på skip i internasjonal trafikk eller om bord på luftfartøy. Disse to kategoriene blir ikke behandlet nærmere i rapporten.

14. Les mer om Øresundsavtalen på <https://skat.dk/borger/aarsopgogfoerelse-forskudsopgogfoerelse-og-indkomst/udlandsforhold/graensependler/privatansat-og-pendler-over-oresund/oresundsavtalen-bor-i-sverige-og-arbejder-i-dk>

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

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

jobbe i en grensekommune i Norge, registrerer seg proforma i en «ikke-grensekommune» for å unngå reglene for grensependlere.

- **Øresundsavtalen**

Før covid-19-pandemien fungerte Øresundsavtalen stort sett etter hensikten. Den la til rette for enkel administrasjon og forutsigbar beskatning for de fleste privatansatte. Pandemien førte imidlertid til at mange som normalt pendler over Øresund, ikke oppfylte kravene for beskatning utelukkende i arbeidsgiverlandet, på grunn av nedstengninger, hjemsendelser og oppfordring til hjemmearbeid. Det er nemlig et krav at minst halvparten av arbeidstiden i en løpende tremåneders periode skal være utført i arbeidsgiverlandet.

Gruppen som ble hardest rammet, var ansatte bosatt i Danmark som normalt jobbet og utelukkende betalte skatt av lønnsinntekten i Sverige. Mange av disse ansatte jobbet hjemmefra i Danmark på grunn av pandemien, og måtte derfor betale skatt av lønnsinntektene sine i Danmark i stedet for Sverige. Dette fikk store konsekvenser for manges privatøkonomi, blant annet fordi marginalsatten steg med opptil 30 prosent. Svenske arbeidsgiveres innbetalinger til danske grensependleres svenske pensjonsordninger risikerte også – som følge av lockdown og hjemsendelser – å bli skattepliktig som lønnsinntekt i Danmark på innbetalingstidspunktet, og deretter i Sverige på utbetalingstidspunktet i forbindelse med pensjonering.

Danske grensependlere som hadde lagt opp privatøkonomien basert på svensk beskatning i henhold til Øresundsavtalen, fikk altså en skattesmell, med mindre de gikk imot myndighetens anbefalinger og fortsatte å pendle. For grensependlere med bosted i Sverige og arbeid i Danmark innebar det i mange tilfeller en skattemessig fordel at ikke hele lønnsinntekten ble beskattet i Danmark.

Kunstnere og idrettsutøvere

Ansatte kunstnere og idrettsutøvere beskattes i utgangspunktet i henhold til artikkel 17 i den nordiske skatteavtalen^[17]. Her er hovedregelen for beskatningsretten den samme som for privatansatte beskrevet ovenfor. Problemet for denne gruppen arbeidspendlere skyldes lempningsmetoden som benyttes i artikkel 17.

Når bostedslandet kan beskatte de ansattes globale inntekt, dvs. også lønnsinntekt for arbeid utført i arbeidsgiverlandet, har bostedslandet i henhold til den nordiske skatteavtalen plikt til å lempe dobbeltbeskatningen som oppstår.

Lempningsmetoden bostedslandet benytter for å fjerne dobbeltbeskatning av lønnsinntekt, avhenger av hvilken artikkel i den nordiske skatteavtalen som gjelder i det aktuelle tilfellet. For personlige tjenesteytelser (artikkel 15) og inntekt fra offentlig erverv

17. Legg merke til at godtgjørelse til offentlig ansatte kunstnere og idrettsutøvere omfattes av artikkel 19, med mindre det er snakk om offentlig ervervsvirksomhet.

(artikkel 19) benyttes som hovedregel den såkalte exemption-metoden. Lempninger med exemption-metoden innebærer at det ikke skal betales skatt i bostedslandet av lønnsinntekter som beskattes i arbeidslandet.

For inntekter underlagt artikkel 17 benyttes derimot den såkalte credit-metoden. Credit-metoden innebærer at dobbeltbeskatningen fjernes med et fratrekk i den beregnede skatten i bostedslandet, av det minste av de følgende to beløpene:

- den innbetalte skatten i arbeidslandet
- den i bostedslandet beregnede skatten av inntekten i arbeidslandet

Metoden medfører fratrekk for hele skatten som er betalt i arbeidslandet, når skatten i arbeidslandet er lavere enn skatten i bostedslandet. Deretter krever bostedslandet skatt på differansen mellom skatten i arbeidslandet og bostedslandet.

Fratrekket kan imidlertid ikke være større enn et beløp som tilsvarer bostedslandets beregnede skatt av inntekten i arbeidslandet. Det vil si at hvis skatten i arbeidslandet er høyere enn i bostedslandet, gis det ikke fratrekk i bostedslandet.

At credit-metoden benyttes for arbeidspendlende kunstnere og idrettsutøvere, medfører derfor en skattemessig forskjellsbehandling. Det bør også tilføyes at det forskjellsbehandles basert på om kulturarbeideren er ansatt ved en offentlig eller privat institusjon. En offentlig ansatt får vanligvis en gunstigere exemption-lempning, mens privatansatte får credit-lempningen beskrevet ovenfor.

Eksempel

En sopran som er fast ansatt ved Malmø Opera og bor i Danmark, betaler A-SINK-skatt på 15 % av lønnen sin i Sverige. Danske myndigheter beregner også vanlig dansk inntektsskatt av lønnen, med fradrag for skatten som betales i Sverige.

En ansatt på billettkontoret ved Malmø Opera, som også er bosatt i Danmark, betaler vanlig SINK-skatt i Sverige på 25 %, men ingen skatt i Danmark. Hvis begge har en brutto årslønn på 600 000 SEK, vil kulturarbeiderens netto årslønn være ca. 56 000 SEK lavere enn den vanlige ansattes nettolønn, til tross for at begge har samme bruttolønn og samme arbeidsplass^[18]

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

Offentlig ansatte

Hovedregelen er at lønnsinntekter som utbetales av en kontraherende stat, en av dens politiske underavdelinger, lokale myndigheter eller offentligrettslige institusjoner, til en fysisk person for utførelse av arbeid for denne staten, underavdelingen, myndigheten eller institusjonen, kun skal beskattes i denne staten. Det betyr at hvis en ansatt bor i Sverige og jobber for en offentlig dansk arbeidsgiver, beskattes lønnsinntekten i Danmark, og omvendt.

Hovedregelen gjelder imidlertid ikke for lønn for arbeid utført i bostedslandet hvis personen er statsborger i bostedslandet (eller ikke ble hjemmehørende i bostedslandet utelukkende med det formål å utføre arbeidet). Det betyr at de fleste offentlig ansatte ikke omfattes av hovedregelen.

Hvis hovedregelen ikke gjelder, skal den delen av lønnsinntekten som gjelder arbeid utført i Danmark beskattes i Danmark, og lønnsinntekten for arbeid utført i Sverige skal beskattes i Sverige.

Barrierens omfang

Dette vurderes å være et problem med stort omfang, ettersom det antas at mange borgere på et tidspunkt i arbeidslivet bor i ett land og jobber i et annet. Det antas i tillegg at dette medfører mye administrasjon, både for borgere, bedrifter og myndigheter.

Løsning

Det anbefales en betraktelig endring av reglene for å unngå forfordeling av bestemte grupper og gjøre regelverket enklere å forstå. Et konkret forslag er at beskatning av lønnsinntekt skjer i arbeidsgiverlandet, og at bostedslandet gir lempninger med exemption-metoden uansett om det er snakk om privatansatte, kulturarbeidere eller offentlig ansatte. Hjemmearbeid i bostedslandet skal sidestilles med arbeid i arbeidsgiverlandet. Det samme gjelder tjenestereiser og annet midlertidig arbeid i bostedslandet og tredjeland.

Det ovenstående forutsetter at den ansattes hjemmekontor ikke utgjør et fast driftssted i bostedslandet. Se mer om dette i avsnittet om problemstillingen rundt fast driftssted ovenfor.

Hvis det ovenstående oppfattes som et for vidtgående forslag, kan det vurderes om bestemmelsen kun skal anvendes når en overveiende del, for eksempel 50 %, av arbeidet utføres i

arbeidsgiverlandet^[19].

Det kan også vurderes om arbeidsgiverlandets rett til å beskatte hele inntekten bør avhenge av om den ansatte også omfattes av arbeidsgiverlandets trygdeordninger iht. lovvalgsreglene i EU-forordning 883/2004. Dette kan motvirke at noen spekulerer i å kombinere lav skatt i ett land med lav arbeidsgiveravgift i et annet^[20].

Fordelene for borgere/bedrifter

Den anbefalte løsningen vil gi nordiske borgere mer forutsigbare regler når de jobber for en arbeidsgiver i et annet nordisk land. Løsningsforslaget flytter også administrasjonen fra arbeidsgivere og ansatte til skattemyndighetene. I tillegg flyttes ansvaret for fordelingen av skatteinntekter fra den enkelte skatteyter til de kompetente myndighetene.

Dette åpner for større fleksibilitet til hjemmearbeid og reduserer risikoen for at de ansatte kommer i skattemessige problemer dersom grensene stenges, som under covid 19-pandemien.

Konsekvenser for de nordiske landene

Ettersom løsningsforslaget legger opp til at beskatning utelukkende skal skje i arbeidsgiverlandet, må det innføres en rettferdig utjevningsordning. Forslaget er at utjevningsordningen bygger på samme prinsipp som hovedregelen. Det vil si at den følger artikkel 15 i den nordiske skatteavtalen og er i tråd med den internasjonalt anerkjente fordelingen med tanke på antall arbeidsdager utenfor arbeidslandet, jf. innføringen av en felles elektronisk kalender.

Sannsynligvis vil det først og fremst være svenske kommuner med mange grensependlere til Norge, som i dag omfattes av reglene for grensependlere, som mister en del av inntektene de har i dag. Den foreslåtte utjevningsordningen kan eventuelt utformes med særlige hensyn til dette.

Endringen fra credit- til exemption-metoden for inntekt for kunstnere og idrettsutøvere i henhold til artikkel 17 vil redusere skatteinntektene i bostedslandet, men denne gruppen vurderes å være så liten at dette ikke har nevneverdig betydning.

19. Hvis det anses som et for stort skritt å fravike den internasjonalt anerkjente fordelingen som gjenspeiles i artikkel 15 i den nordiske skatteavtalen, kan det være en mulighet å begrense arbeidsgiverlandets rett til å beskatte hele inntekten. Det kan for eksempel være en forutsetning at minst 50 % av arbeidet skal være utført i arbeidsgiverlandet, for at arbeidsgiverlandet skal ha rett til å beskatte hele lønnsinntekten.

En slik bestemmelse bør imidlertid ikke utformes på lignende måte som i Øresundsavtalen, der det er et krav at minst halvparten av arbeidstiden i en løpende tremåneders periode skal være utført i arbeidsgiverlandet. Hvis arbeidsgiverlandets rett til å beskatte hele lønnsinntekten skal begrenses med et krav om at minst 50 % av arbeidet må være utført i arbeidsgiverlandet, bør dette måles over et helt skatteår. For å unngå problemer for arbeidspendlere kan det vurderes å sidestille hjemmearbeid i bostedslandet med arbeid i arbeidslandet dersom hjemmearbeidet skyldes eksterne årsaker som f.eks. lukkede grenser på grunn av en pandemi.

20. I denne delen kan det hentes inspirasjon fra en avtale inngått mellom Försäkringskassan og Udbetaling Danmark (tidligere kalt Den Sociale Sikringsstyrelse). Her er det, med hjemmel i EU-forordningen, avtalt at man under visse betingelser kan tillate opptil 50 % arbeid fra bostedslandet uten at lovvalget for trygdeytelser skifter fra arbeidslandet til bostedslandet.

En oppdatert trekkavtale i kombinasjon med en felles digital kalender – se anbefalingen i avsnittet om unødig registrering for bedrifter – vil gi mindre administrasjon for myndighetene sammenlignet med de utfordringene de har i dag.



PROBLEMOMRÅDE 4

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

Den skattemessige behandlingen av pensjon og trygdeytelser er en av barrierene som nevnes oftest i rapportene som er analysert. Den nåværende praksisen betyr for eksempel at borgere som sparer opp pensjon i et annet nordisk land, risikerer å betale mer skatt enn kolleger som bor og sparer opp pensjon i det samme landet. Dette kan medføre mer administrasjonsarbeid for mange ansatte som jobber på tvers av en landegrense, ettersom de selv må avregne eventuell avkastningsskatt på pensjonsordningen deres i bostedslandet.

Det anbefales å fjerne denne barrieren med en avtale om gjensidig anerkjennelse av alle pensjonsordninger som er opprettet i et nordisk land, og at løpende avkastning og utbetaling utelukkende beskattes i landet der pensjonsordningen er opprettet. På samme måte skal utbetaling av trygdeytelser kun beskattes i utbetalingslandet. Kort sagt er anbefalingen å gå tilbake til ordningen som gjaldt før 2009.

Barrieren for mobilitet

De enkelte landene i Norden har ulike regler og praksiser for beskatning av pensjon og trygdeytelser. Det betyr for eksempel at nordiske borgere som sparer opp pensjon i et annet nordisk land, risikerer å betale mer skatt enn andre med lignende pensjonsordninger. Barrierene kan oppstå i flere sammenhenger, og særlig i forbindelse med

- pensjonsutbetaling

- pensjonsinnskudd
- avkastningsskatt på pensjonsordninger
- utbetalinger av trygdeytelser

De nevnte hovedutfordringene beskrives nærmere nedenfor. Det bør imidlertid nevnes at det også kan oppstå mindre barrierer i forbindelse med AM-bidrag i Danmark. Les mer om denne problematikken i fotnotene^[21].

Pensjonsutbetaling

Fokuset i tidligere barriererapporter har i første omgang vært på utbetaling av pensjon, nærmere bestemt tilfeller der en person som har jobbet i et annet nordisk land, mottar en pensjon som samlet sett blir høyere beskattet enn hvis personen utelukkende ble beskattet i kildelandet (landet pensjonen utbetales fra), ettersom det kreves ytterligere skatt på utbetalingen i vedkommendes bostedsland.

Ofte fører denne problematikken til en asymmetri, ettersom fradragsretten på innbetalingen er lavere enn skatten på utbetalingstidspunktet.

Hvis en ansatt som er bosatt i Danmark, har en svensk arbeidsgiver som innbetaler til en svensk ITP-tjenestepensjonsforsikring, vil innbetalingen være fritatt for beskatning på innbetalingstidspunktet. Den skattemessige verdien av skattefritaket tilsvarer SINK-skatten, dvs. 25 %, mens skattesatsen på utbetalingstidspunktet er minst ca. 44 %. Det er nok de færreste som frivillig vil velge pensjonssparing med disse betingelsene. Grunntanken er at det skal være et insentiv til å spare til pensjon snarere enn å få alt som lønnsinntekt.

Det ovenstående var ikke et problem før endringen av lempningsmetoden for pensjon osv. i artikkel 18 i den nordiske skatteavtalen. Les mer om endringsprotokollen og bakgrunnen for denne nedenfor.

21. Med virkning fra inntektsåret 2008 ble arbeidsmarkedsbidraget (AM-bidraget) på 8 % endret fra å være et ansattinnskudd til trygdeordningen til å bli en inntektsskatt på linje med annen inntektsskatt. Ved innbetaling til en dansk pensjonsordning trekker pensjonsselskapet et AM-bidrag på 8 % fra innbetalingen. Som følge av dette er pensjonsutbetalingen fritatt fra AM-bidrag. Dette er uproblematisk så lenge man er bosatt i Danmark. Hvis man derimot er bosatt i et annet nordisk land, vil man få fratrekk for skatten som betales i Danmark på utbetalingstidspunktet. Ettersom AM-bidraget betales ved innbetaling og ikke utbetaling, er det ikke inkludert i fratrekket på utbetalingstidspunktet. Over tid kan dette derfor medføre høyere skatt, tilsvarende AM-bidraget, for ansatte som jobber på tvers av nordiske landegrenser, sammenlignet med fastboende danske pensjonister.

Endringsprotokoll av 4. april 2008 for artikkel 18 i den nordiske skatteavtalen

Ifølge endringsprotokollen av 4. april 2008 ble lempningsmetoden for pensjon osv. i artikkel 18 i den nordiske skatteavtalen endret fra exemption- til credit-metoden. Det betyr at før endringen var det kun landet der pensjonen ble utbetalt, som kunne beskatte pensjonsutbetalingen (exemption-lempning). Som følge av endringen kan bostedslandet også beskatte en persons pensjon fra et annet nordisk land, men på en slik måte at bostedslandets skatt av pensjonen reduseres tilsvarende det andre landets skatt av pensjonsutbetalingen.

Endringen skjedde på dansk initiativ, og ifølge merknadene til lovforslaget begrunnes endringen med at den daværende bestemmelsen ga «mulighet for uhensiktsmessige konsekvenser hvis det andre landet beskatter pensjonen, men med en lav skattesats».

Sannsynligvis var det den svenske SINK-skatten på 25 % for pensjonsutbetalinger fra Sverige den danske lovgiveren hadde i tankene med «mulighet for uhensiktsmessige konsekvenser».

I denne sammenhengen ses det bort fra de uhensiktsmessige konsekvensene for den enkelte grensearbeider, der fradraget/fradragsretten på tidspunktet for pensjonsutbetalingen hadde en skattemessig verdi på 25 % (svensk SINK-skatt), mens den samlede skatten på utbetalingstidspunktet kan være så høy som 50 %.

Dette innebærer for eksempel at sykehusansatte som er bosatt i Danmark, pendler til jobb i Sverige og er omfattet av en pensjonsordning tilsvarende en inngått kollektiv avtale, blir utsatt for den ovennevnte asymmetrien, med lav fradragsrett på innbetalingstidspunktet og en potensielt vesentlig høyere beskatning på utbetalingstidspunktet.

Pensjonsinnskudd

Det er imidlertid ikke bare beskatning av pensjonsutbetalinger som er problematisk i en nordisk kontekst, men også innbetaling til pensjonsordninger.

En pensjonsordning med skattefritak/fradragsrett ved innbetaling i henhold til lovverket i arbeidslandet, kan bli skattepliktig som lønnsinntekt på innbetalingstidspunktet i den ansattes bostedsland. Dette innebærer at pensjonen over tid de facto beskattes dobbelt – i bostedslandet på innbetalingstidspunktet og i det tidligere arbeidslandet i forbindelse med utbetalingen.

Eksempel

En ansatt bor i Sverige og jobber 45 % av arbeidstiden i Danmark for en dansk arbeidsgiver. De resterende 55 % av arbeidet utføres fra hjemmekontor i Sverige. Den ansatte har en dansk pensjonsordning via arbeidsgiver (i eksempelet en såkalt rateoppsparing i pensjonsøymed).

Av Skatteverkets ställningstagande af 2011-07-07 fremgår det at

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

Skatteverkets vurdering får den konsekvens at 55 % av pensjonsinnbetalingen beskattes som lønnsinntekt i Sverige.

Når den oppsparte pensjonen skal utbetales, beskattes utbetalingen i sin helhet i Danmark.

Konsekvensen av den nåværende bestemmelsen i artikkel 18 i den nordiske skatteavtalen er altså, som eksempelet ovenfor viser, at grensependlerne kan bli beskattet dobbelt over tid.

Selv om det i eksempelet skulle tegnes en svensk pensjonsforsikring for den svenske ansatte, ville det medføre dobbeltbeskatning over tid med omvendt fortegn, ettersom Danmark ikke skattemessig anerkjenner svenske pensjonsordninger som fradragsberettigede. I dette tilfellet ville 45 % av pensjonsinnbetalingen bli beskattet i Danmark på innbetalingstidspunktet, hvorpå utbetalingen til slutt ville bli beskattet i Sverige. En tilsvarende problemstilling kan også gjøre seg gjeldende i situasjoner der en borger bor i Finland eller Norge og sparer pensjon i et annet nordisk land, eller i situasjoner der borgeren har sin pensjonssparing i Finland eller Norge, men bor i et annet nordisk land.

Avkastningsskatt på pensjonsordninger

Sverige og Danmark har avkastningsskatt på pensjonsordninger, som vanligvis avregnes via pensjonsselskapet. I Norge og Finland er det i utgangspunktet ikke løpende avkastningsskatt på pensjonsordninger.

I den forbindelse kan det oppstå et problem hvis man bor i Sverige og dagpendler til jobb i Danmark (som begrenset skattepliktig til Danmark). I slike tilfeller er man ikke skattepliktig til Danmark av avkastningen på den danske pensjonsordningen. Til gjengjeld må man betale skatt av avkastningen på den danske pensjonsordningen i Sverige.

Samlet sett medfører ikke dette høyere skatt, men det gjør administrasjonen mye vanskeligere for grensependleren, ettersom det ikke administreres av det danske pensjonsselskapet. Den ansatte må i stedet føre avkastningen i sin svenske selvangivelse.

Dette medfører samtidig en likviditetsbelastning, ettersom skatten ikke blir avregnet av pensjonssparingen, som den gjør nasjonalt i Danmark og Sverige, men skal finansieres av grensependlerne med frie midler.

Utbetalinger av trygdeytelser

Når en borger får utbetalinger av trygdeytelser, for eksempel sykepenger, er beløpet vanligvis tilpasset utbetalingslandets skatteregler.

Utfordringen for denne gruppen oppstår når borgeren for eksempel får en utbetaling fra arbeidslandet i forbindelse med sykdom eller lignende.

Mens lønnsinntekten i utgangspunktet kun beskattes i arbeidsgiverlandet, beskattes utbetalinger i henhold til trygdereglene også i bostedslandet, hvor de lempes etter credit-metoden. Dermed betaler man mer i skatt hvis bostedslandet har en høyere skattesats enn landet der trygdeytelsen utbetales.

Eksempel beregnet med Skatteberegner-funksjonen på Øresunddirekts hjemmeside^[22]

Gunnar bor i Danmark, men jobber vanligvis i Sverige. Han er 100 % sykemeldt. Han betaler skatt av arbeidsinntekten i Sverige og har trygdeforsikring der. Han betaler skatt i både Sverige og Danmark av de svenske sykepengene på 26 000 SEK per måned. Den svenske SINK-skatten på 20 % (siden økt til 25 %) trekkes fra den danske skatten på 44 %. Ettersom den danske skatten er høyere enn den svenske, er nettobeløpet han får utbetalt hver måned 5300 SEK lavere enn hvis sykepengene kun ble beskattet i Sverige.

Barrierens omfang

Det ovenstående utgjør et stort problem for svært mange borgere som jobber i et annet nordisk land, da utfordringene kan ha store konsekvenser for den enkeltes privatøkonomi. Dette gjelder spesielt for grupper som primært lever av offentlig pensjon, sykepenger eller lignende.

Særlig har mange fått problemer etter at lempningsmetoden for pensjon osv. i artikkel 18

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

i den nordiske skatteavtalen ble endret i 2009.

Løsning

De nasjonale pensjonsreglene er omfattende og ofte ganske kompliserte. Dette gjør det vanskelig for nordiske borgere å ha oversikt. I den forbindelse anbefales det å utarbeide en enkel løsning på et komplisert problemområde, for å unngå problemer for ansatte som jobber i Norden. Her er de konkrete anbefalingene:

- Pensjonsinnskudd til pensjonsordninger opprettet i et annet nordisk land anerkjennes gjensidig som fradragsberettigede.
- Løpende avkastning beskattes kun i henhold til lovverket i landet der pensjonsordningen er opprettet.
- Kildelandet beskatter pensjonsutbetalingene, mens bostedslandet fritar disse for beskatning (lempning med exemption-metoden). Dette gjelder selv om et annet nordisk land har gitt fradrag. Ettersom beskatningen alltid skjer i kildelandet, er det ikke risiko for «dobbel ikke-beskatning».
- Samme prinsipp som ovenfor skal også gjelde utbetalinger i henhold til trygdereglene. Det vil si at utbetalingene kun bør beskattes i landet som utbetaler ytelsen.

Fordelene for borgere/bedrifter

Fordelene for nordiske borgere er at man ikke lenger risikerer å betale høyere skatt enn kolleger som bor og jobber i samme land. Det vil bety at landenes ulike lovverk ikke lenger risikerer å fjerne incentivet til å spare til pensjon i stedet for å få utbetalt alt som lønnsinntekt. Samtidig vil det bli enklere for borgere som bor og jobber i ulike nordiske land, å holde oversikt over lovverket og få større sikkerhet i egen økonomi.

Hvis landet der pensjonsordningen er opprettet, får rett til å kreve avkastningsskatt, vil dette innebære en høyere beskatning av avkastningen for borgere som har danske ordninger og er bosatt utenfor Danmark, ettersom Danmark i dag ikke har hjemmel til å kreve avkastningsskatt av personer med bosted i et annet nordisk land. På den annen side blir beskatningen lik som for personer som er bosatt i Danmark.

I tillegg til de ovennevnte fordelene med tanke på pensjonsordninger vil løsningsforslaget også fjerne utfordringen med at utbetalinger av trygdeytelser blir høyere beskattet hvis skatteyteren bor i et annet nordisk land enn utbetalingslandet.

Løsningsforslaget fjerner dessuten ulempen med pensjonsordninger som er opprettet i Danmark, der det på innbetalingstidspunktet trekkes skatt av AM-bidrag, som ikke blir avregnet som skatt på utbetalingstidspunktet i den ansattes bostedsland.

Konsekvenser for de nordiske landene

I merknadene til lovforslaget til endringsprotokollen av 4. april 2008, som ble utarbeidet på dansk initiativ, fremgår det at endringen til at pensjon osv. også kan beskattes i landet der mottakeren er hjemmehørende, på sikt vil medføre en inntektsgevinst som avhenger av antallet personer som blir hjemmehørende i Danmark eller begynner å motta pensjon fra et annet nordisk land, samt forskjellen mellom beskatningen i Danmark og beskatningen i det andre nordiske landet. Det anslås imidlertid at denne gevinsten blir liten. Går man, jf. løsningsforslaget, tilbake til en modell med beskatning utelukkende i kildelandet, vil dette også innebære et svært lite inntektstap.

Når det gjelder den skisserte dobbeltbeskatningen over tid, dvs. situasjoner der en pensjonsoppsparing beskattes både på innbetalings- og utbetalingstidspunktet, burde det ikke være relevant å diskutere skatteinntekt, da det neppe er hensikten å finansiere velferdssystemene med en dobbeltbeskatning av grensependlernes pensjon.

Det kan heller ikke være skatteinntekter som er grunnen til at trygdeytelser i et nordisk land skal beskattes hardere fordi man er bosatt i et annet nordisk land.

Kort sagt har endringen i 2009 medført en uhensiktsmessig beskatning som har vært til ulempe og har skapt mer administrasjon for både skatteyttere og myndigheter.

En gjensidig anerkjennelse av pensjon m.m. og en ordning der beskatningen utelukkende skjer i kildelandet, vil gi vesentlig mindre administrasjon for skattemyndighetene, ettersom det ikke lenger vil være nødvendig å kvalifisere den utenlandske ordningen i henhold til det nasjonale lovverket, vurdere om betingelsene for unntak er oppfylt osv.

VEDLEGG

Avgang Departures



6

7



Nasjonale møter og høringer

I dette vedlegget beskrives prosessen som er gjennomført i det enkelte land i forbindelse med møte- eller høringsprosessen om skatterapporten. Fire land har hatt fysiske møter, som ble arrangert av det aktuelle landets representant i Grensehinderrådet (Norge, Finland, Sverige og Danmark). Island, Åland og Grønland har hatt skriftlige høringer. På Færøyene har det ikke vært mulig å gjennomføre noen høringsprosess.

Prosjektgruppen ønsket bred representasjon fra det enkelte land, fra både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, slik at det ville være mulig å bekrefte om problemstillingene i rapporten var riktig fremstilt og at løsningsforslagene ville gjøre det enklere å jobbe hjemmefra i Norden.

De skriftlige høringene ble gjennomført ved at den nasjonale representanten for Grensehinderrådet sendte rapporten rundt til relevante interessenter og fikk tilbakemeldinger som er videreformidlet til prosjektgruppen.

Grensehindrerådets nasjonale medlemmer har selv plukket ut relevante møtedeltakere og invitert dem til møtene. Medlemmene har også arrangert møtene med hjelp fra prosjektgruppen, som presenterte problemstillingene og løsningsforslagene i rapportutkastet, før disse ble diskutert.

Nedenfor er det en oversikt over hvem som har deltatt i møter og høringer samt i eventuell etterfølgende skriftlig dialog i de enkelte landene.

Helnordiske problemstillinger

YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) og NFS (Nordens Fackliga Samorganisation) har etter de nasjonale dialogene løftet frem noen problemstillinger (via brev og e-post) som er helnordiske og derfor må behandles på vegne av alle land i Norden. Noen av disse problemstillingene dreier seg om risikoen for at borgere og bedrifter kan unnlate å betale skatt ved innføring av de nye løsningsforslagene. Andre dreier seg om bekymringer rundt trygdeforsikring og arbeidsvilkår ved hybrid arbeid og hjemmearbeid. Både spørsmål og svar for de helnordiske spørsmålene er gjengitt i detalj i dette vedlegget.

På overordnet nivå avviser prosjektgruppen i sitt svar at det er større mulighet til å unnlate å betale skatt hvis de nye forenklingene blir innført, enn hva som er tilfellet med dagens regler.

Når det gjelder spørsmål rundt trygdeforsikring og arbeidsvilkår ved hybrid arbeid og hjemmearbeid, er prosjektgruppens oppdrag kun å analysere skattemessige problemer og løsninger. Derfor er disse problemstillingene utenfor prosjektgruppens oppdrag.

NORGE

Dialogmøtet ble avholdt hos NHO i Oslo 19. desember 2022. Grensehinderrådets norske representant, Vibeke Hammer Madsen, var møteleder. Det var god og konstruktiv dialog på møtet. Det ble konkludert med at problemstillingene i rapporten ga en riktig fremstilling, og løsningsforslagene ble vurdert som gode tiltak for å forenkle regelverket på området.

Prosjektgruppen mottok i etterkant noen merknader om helnordiske problemstillinger fra YS og NFS. Det finnes mer informasjon om disse i slutten av dette vedlegget.

Møtedeltakere

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

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

Skriftlig tilbakemelding fra LO

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

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

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

Med vennlig hilsen

Anne-Lise H. Rolland

Advokatene i LO

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo

[LO-advokatenes Facebookgruppe](#)

Tilbakemelding fra VIRKE



Telefon: +47 22 54 17 00
E-post: info@virke.no
Henrik Ibsens gate 90 0255 Oslo

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

Vår ref.: Morten 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 af den nordiske skatteaftale 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

Dialogmøtet ble avholdt hos Utrikesdepartementet i Stockholm 14. februar 2023. Grensehinderrådets svenske representant, Sven-Erik Bucht, var møteleder. Det var god og konstruktiv dialog på møtet. Det ble konkludert med at problemstillingene i rapporten ga en riktig fremstilling, og løsningsforslagene ble vurdert som gode tiltak for å forenkle regelverket på området.

Prosjektgruppen mottok i etterkant noen merknader om helnordiske problemstillinger fra YS og NFS. Det finnes mer informasjon om disse i slutten av dette vedlegget.

Møtedeltakere:

- Sven-Erik Bucht, Grensehinderrådet
- 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, Nordisk ministerrådet

DANMARK

Dialogmøtet ble avholdt i Folketinget i København 2. mars 2023. Grensehinderrådets danske representant, Annette Lind, var møteleder. Det var god og konstruktiv dialog på møtet. Det ble konkludert med at problemstillingene i rapporten ga en riktig fremstilling, og løsningsforslagene ble vurdert som gode tiltak for å forenkle regelverket på området.

DI ønsket tilbakemeldinger fra medlemmene med tanke på merknader til rapporten, som ble sendt på e-post til prosjektgruppen i etterkant.

Merknadene dreide seg om begrensninger i arbeidstakernes mobilitet, problemer ved kortvarig arbeid i et annet nordisk land (hybrid arbeid), at «shadow payroll» er ressurskrevende, uklarheter ved tolkning av fast driftssted og problemer med å låne ut ansatte på korte arbeidsopphold i eget konsern. Merknadene er gjengitt i detalj nedenfor.

Møtedeltakere:

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

Tilbakemelding fra Dansk Industri

Mange takk for et godt møte 2. des. om arbeidsmarkedet etter korona i forbindelse med den nordiske skatteavtalen. Vi setter stor pris på innsatsen for å gjøre noe med (bl.a.) de skattemessige hindringene for arbeid på tvers av grensene i Norden.

Som lovet på møtet har DI spurt medlemmene om de har merknader til det gode utkastet til rapporten.

Det har vært positive tilbakemeldinger på rapporten. To bedrifter har kommet med konkrete merknader på grunnlag av deres aktuelle situasjon. Disse merknadene beskrives her:

Én bedrift opplyser at rapporten om «Behov og muligheter for oppdatering av den nordiske skatteavtalen med fokus på arbeidskraftens mobilitet» synes å fokusere mest på pendlere, noe som opplagt er relevant.

Bedriften har imidlertid svært mange ansatte som sendes på kortvarige oppdrag/reiser til bl.a. Norge og Sverige. Typisk arbeidsutleie. Det vil derfor være svært relevant dersom en forenkling av reglene (bl.a. om avregning av skatt) også vil gjelde slike situasjoner, herunder bl.a. at det eventuelt ikke skal gjøres løpende innberetning og avregning andre steder enn i hjemlandet.

Bedriften bruker store ressurser på å kjøre «shadow payroll» i Norge og Sverige, noe som blant annet omfatter å skaffe skattnummer og sikre riktig betaling av skatt i henhold til årsoppgjør. Bedriften har i Danmark en svært presis deling av lønnsdata, som også deles med Skattestyrelsen. Det vil derfor være helt ideelt om plikten til løpende innberetning og trekk av skatt i Norge og Sverige kan erstattes med å kun innberette og trekke skatt i Danmark (med dansk skattetrykk), før det naturligvis gis opplysninger om deling av lønn

mellom Danmark/Norge og Danmark/Sverige.

Hvis det jobbes med en felles nordisk kalender, mener bedriften at det også kan være relevant å vurdere å gi arbeidsgiver/ansatte muligheten til å laste opp data fra egne systemer. Mange har enten tidsregistrering eller kalender i andre sammenhenger, og derfor vil automatisk opplasting/synkronisering være verdt å se på.

En annen bedrift opplyser at den på generelt grunnlag opplever de samme utfordringene som er omtalt i rapporten, og støtter en forenkling mot et mer felles regelsett med hensyn til

- når det etableres et fast driftssted
- færre registreringer i arbeidslandene
- beskatning av den ansatte utelukkende i ansettelseslandet
- skatteutjevning mellom myndighetene i de respektive landene

Her er bedriftens konkrete merknader om hvilke som er de viktigste hindringene for ansatte som jobber på tvers av grensene i de nordiske landene:

Risiko for fast driftssted

Det er meget komplisert å undersøke risikoen for å få et fast driftssted når ansatte arbeider hjemmefra i et annet land. Selv om det hentes inn en ekstern rådgiver, er det ikke alltid klart når det anses at et fast driftssted er etablert. Dette er spesielt vanskelig å vurdere når det gjelder Norge og Finland.

Registrering i flere land

Hvis bedriften har ansatte som jobber i andre skandinaviske land i et par dager (utlånt eller hjemmearbeid), må den utenlandske bedriften registreres i landet der arbeidet utføres.

Det er dyrt og medfører mye administrasjon for bedriften å registrere seg i andre land. I Norge er det obligatorisk å registrere danske bedrifter dersom de har ansatte som jobber i Norge. Sverige har tatt i bruk lignende regler, og der er det nå obligatorisk å registrere den utenlandske virksomheten hvis det utstedes fakturaer til et svensk datterselskap eller en kunde i Sverige. Dette gjelder selv om de ansatte ikke blir skattepliktige.

Beskatningen av en ansatt fra dag én i Norge og etter 45 dager i Sverige medfører en del administrasjon og ekstra kostnader for bedriften:

1. Bedriften må trekke personlig inntektsskatt av samme inntekt hver måned i både bostedslandet og arbeidslandet.
2. Bedriften må opprette en «shadow payroll» i vertslandet:
 - a. Hvis listen utarbeides internt i bedriften, medfører dette mye administrasjon.
 - b. Hvis den utarbeides av en ekstern tilbyder, medfører dette ekstra kostnader.
3. Dette påvirker den ansattes likviditet, med mindre bedriften betaler utenlandsk

skatt på vegne av de ansatte og får beløpet tilbakebetalt i forbindelse med selvangivelsen.

4. Det trengs bistand til utfylling av selvangivelsen i både bosteds- og arbeidsland for å sikre overholdelse av alle regler og utjevning av skatten.

Beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land

De fleste av bedriftens ansatte som jobber i andre nordiske land, er danske ansatte som jobber i Norge eller Sverige. For disse ansatte er den samlede lønnen skattepliktig i Danmark, og kun inntekt opptjent i Sverige og Norge er skattepliktig i disse landene. De får lempninger i Danmark for skatt betalt i Sverige og Norge. Beskatningen i både bosteds- og vertslandet er for det meste en administrativ byrde, som beskrevet ovenfor under overskriften «Registrering i flere land».

For ansatte som bor i ett nordisk land og jobber i et annet, er det flere kompliserte regelverk som gjelder for beskatningen av den enkelte, f.eks. bilaterale avtaler, ulike måter å unngå dobbeltbeskatning på og innvirkningen av i hvilket land den ansatte omfattes av trygdesystemet. Den aktuelle bedriften har opplevd at det kompliserte regelverket i de nordiske landene har medført at enkelte har takket nei til jobbtilbud (overflytting fra Sverige til Danmark), da det var vanskelig å få full oversikt over de økonomiske konsekvensene.

Beskatning av pensjon

Pensjon er et generelt problem når det gjelder fradrag for utenlandske pensjonsinnskudd og beskatning av utenlandsk pensjon ved utbetaling. Anerkjennelse av de øvrige nordiske landenes pensjonsordninger kan være en god måte å løse problemet på.

Utover dette kan jeg opplyse om at DIs bransjedirektør for DI Transport, Karsten Lauritzen, i dag i Berlinske setter fokus på at fradraget for passering av Øresundsbroen bør justeres (1. avsnitt, side 6 – for å unngå å bryte opphavsrettigheter legger jeg ikke ved artikkelen). En justering av fradraget vil også kunne bidra til å øke arbeidstakernes mobilitet i Norden – i alle fall i Øresund-regionen. Slik reglene er i dag, reguleres fradraget ikke.

Du må gjerne si ifra hvis du har spørsmål om det ovenstående, eller hvis jeg på annen måte kan være til hjelp i prosessen videre. DI er meget interessert i å få til et mer velfungerende nordisk arbeidsmarked.

Med vennlig hilsen

Lene Nielsen

Chefkonsulent

Svar til Danmark (DI) fra projektgruppen

Kjære Lene Nielsen

Tusen takk for de detaljerte merknadene til rapporten. Vi leser av merknadene at dere i det store og hele er enige i rapportens løsninger. Løsningene omfatter de aller fleste av problemene dere beskriver. Vi er enige i at et større fokus på «kortvarige turer til Sverige og Norge» og å gi «arbeidsgivere/ansatte muligheten til å laste opp data fra egne systemer i forbindelse med et felles kalendersystem» vil bidra til å lette administrasjonsbyrden for bedrifter i Norden

FINLAND

Dialogmøtet ble avholdt hos KPMG i Helsingfors 1. februar 2023.

Grensehinderrådets finske representant, Kimmo Sasi, var møteleder. Det var god og konstruktiv dialog på møtet. Det ble konkludert med at problemstillingene i rapporten ga en riktig fremstilling, og løsningsforslagene ble generelt vurdert som gode tiltak for å forenkle regelverket på området. Det ble imidlertid uttrykt en viss bekymring for hvordan skatteinntektene skulle fordeles mellom landene etter reformen.

Mødedeltagere:

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

ISLAND

Grensehinderrådets islandske representant, Siv Friðleifsdóttir, hadde ansvar for høringsprosessen. Hun sendte rapporten medio februar, med frist til 10. mars, til arbeidsgiverorganisasjonen Samtök atvinnulífsins (SA) og arbeidstakerorganisasjonene Alþýðusamband Íslands (ASI) og BSRB, Bandalag háskólamanna BHM og Kennarasamband Íslands KI (lærerorganisasjon).

Tilbakemeldingen var at problemstillingene i rapporten ga en riktig fremstilling, og løsningsforslagene ble generelt vurdert som gode tiltak for å forenkle regelverket på området.

Tilbakemelding fra Island (lærerforeningen):

(maskinoversatt fra islandsk til dansk, og deretter oversatt til norsk)

Nedenfor er våre svar og generelle begrunnelser.

a) Er du enig i at situasjonen som er beskrevet, har eller kan ha en negativ effekt på dine medlemmer/bedrifter? Ja

b) Er forslagene egnet til å forbedre dine medlemmers/bedrifters mobilitet og/eller arbeidsmiljø? Ja

c) Har du andre forslag? Nei, ikke på det nåværende tidspunkt.

Øvrige kommentarer (maskinoversatt fra islandsk til dansk, og deretter oversatt til norsk):

- Enkeltpersoner og/eller familier velger å bo i to eller flere land og/eller flytte mellom land i lengre eller kortere tid. For eksempel kan en lærer ha hatt permisjon for å studere i et annet land, og ektefellen flyttet sammen med vedkommende og jobbet hjemmefra mens læreren studerte, eller personen har hatt to boliger, én i studielandet og en annen på Island. I noen tilfeller jobber ektefellen i to eller flere land. Hvis skattereglene er for kompliserte i landet der læreren ønsker å ta etterutdanning, kan dette føre til at ektefellens arbeidsgiver ikke godtar at ektefellen jobber hjemmefra, f.eks. på grunn av de økte kostnadene forbundet med innkjøp av tjenester i forbindelse med lønnsbehandling eller på grunn av risikoen det vil kunne medføre for arbeidsgiveren at dette arbeidet medfører etablering av et fast driftssted i utlandet. Hvis ektefellens arbeidsgiver ikke godtar hjemmearbeid på grunn av de kompliserte skattereglene og de medfølgende kostnadene, kan dette føre til at den aktuelle læreren velger bort utenlandsstudier.
- Det er også eksempler på at læreres ektefeller har valgt å studere i utlandet, og at de aktuelle lærerne har valgt å flytte til utlandet sammen med dem og gi fjernundervisning midlertidig, f.eks. i videregående skole, mens ektefellen studerer. Dette vil være en fordel for arbeidsgiveren (islandsk skole), ettersom læreren ville lære seg et nytt språk og en ny kultur, noe som kan komme skolen til gode. Hvis

skattereglene er kompliserte og skolen får behov for å kjøpe lønnsbehandlingstjenester i utlandet, kan dette stå i veien for at hjemmearbeidet/fjernundervisningen blir godkjent.

- Kompliserte, flernasjonale skatteregler avskrekker både ansatte, deres familier og arbeidsgivere fra å flytte og studere på tvers av landegrenser, og dette motarbeider formålet med EØS-avtalen.
- Det er viktig å legge til rette for at lærere, rektorer og andre kan søke videreutdanning i andre land, blant annet for å øke mangfoldet av utdanning og bakgrunn blant ansatte på Island. Muligheten for studentenes ektefeller til å jobbe hjemmefra kan være avgjørende for om det lar seg gjøre å ta utdanning i utlandet.
- Fordelene ved å øke strømmen av arbeidskraft mellom landene, inkludert skoleadministratorer, lærere og studenter, er blant annet et økt mangfold blant ansatte og studenter på arbeidsplasser, også på skolene. Økt mangfold samler mennesker med ulik bakgrunn, for eksempel ulik utdanning og erfaring, noe som kan føre med seg nye, forskjellige og mer gjennomtenkte ideer og beslutninger, da man får flere ulike perspektiver og muligheten til å finne bedre løsninger. Man kan anta at større mangfold kan føre til økt innovasjon og konkurranseevne, noe som kommer hele samfunnet til gode.
- Vi kan tilføye at ved å forenkle skattereglene kan det bli enklere for islandske bedrifter å selge varer og tjenester i utlandet, og det kan være en insentiv for utenlandske bedrifter til å starte virksomhet på Island. Kompliserte skatteregler kan også føre til skatteunndragelse og at skatt innberettes i feil land, ettersom det blir for komplisert for arbeidsgivere og lønsmottakere å innberette inntekter, betale kildeskatt og lønnsrelaterte gebyrer i riktig land.

Svar til Island

Vi takker for refleksjonene og tilbakemeldingene med utgangspunkt i lærerområdet. Vi er overbevist om at dette området representerer lignende problemstillinger på andre fagområder. Vi forstår det slik at dere er enige i våre problemstillinger og løsninger. Takk for tilbakemeldingen.

GRØNLAND

Grensehinderrådets grønlandske representant, Jens Heinrich, hadde ansvar for høringsprosessen. Utkastet til rapporten ble sendt ut medio februar 2023, med svarfrist til 10. mars 2023. Rapporten ble sendt til Skattestyrelsen i Grønland og fagforeningene SIK (Grønlands Arbejdersammenslutning), ASG (Akademikernes Sammenslutning) og IMAK (Lærernes Fagforening).

Tilbakemelding fra Grønland:

Her er en oppsummering av tilbakemeldingene på presentasjonen av skatterapporten, fra Skattestyrelsen i Nuuk ved leder Kim Neumann og juridisk rådgiver Morten Selvejer:

- Problemområde 1 – fast driftssted ved hjemmekontor:
 - Vi ser den samme økningen i hjemmearbeid, men det er basert på et tynt grunnlag på Grønland, da det er få ansatte fra de andre nordiske landene.
 - Mange av folkene fra de andre nordiske landene jobber på trålere, i gruveindustrien og på store anleggsprosjekter samt som konsulenter i byggebransjen.
 - Forventningen er at mer hjemmearbeid vil føre til lavere skatteinntekter.
- Problemområde 2 – arbeidsgiverens registreringsplikt i flere enn ett land:
 - Det finnes allerede en avtale med Danmark, der de fleste kommer fra.
 - Det er en forventning om at det er vanskelig å lykkes, da det vil være tilfeller hvor man faller mellom to stoler.
- Problemområde 3 – beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land:
 - I praksis er systemet ikke satt opp for å utbetale lønn uten CPR-nr. Det vil gjøre det vanskelig med nordiske ansatte.
 - Det må etableres et slags ekstra registreringsnummer for ansatte
 - Det forventes at Grønland vil tape penger.
 - Det er derfor behov for skatteavtaler med de andre nordiske landene (avtaler med Sverige og Finland mangler).
- Problemområde 4 – beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land
 - Grønland har en avtale med Danmark på pensjonsområdet (siden 2017).
 - Den nåværende ordningen, der beskatningen skjer på innbetalingstidspunktet, fungerer for Grønland.
 - Grønland vil miste skatteinntekter hvis beskatningen skjer på utbetalingstidspunktet.

Svar til Grønland

Kjære Kim Neumann og Morten Selvejer

Takk for tilbakemeldingen på rapport og løsninger.

Angående problemområde 1 i forbindelse med skatteinntekter legger vi opp til at inntektene i utgangspunktet skal fordeles som i dag, basert på hvor arbeidet er utført (jf. artikkel 15 i den nordiske overenskomsten for å unngå dobbeltbeskatning), men det kan utvilsomt være andre forhold som bør vektlegges i en utjevningsordning.

Når det gjelder de resterende problemområdene, anbefaler vi at Danmark ivaretar deres hensyn i forbindelse med skatteproblemer ved hjemmearbeid. Kommentarene deres er derfor tatt med i rapporten.

ÅLAND

Grensehinderrådets representant, Max Andersson, hadde ansvar for høringsprosessen. Rapporten ble sendt ut medio februar, med svarfrist til 15. mars. Rapporten ble sendt til utvalgte personer i Ålands landskapsregering, samt til fagforeningene, arbeidsgiverorganisasjonene, de største bedriftene og universitetet.

Tilbakemelding fra Mathias Brink, Ålands landskapsregering

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

Tilbakemelding fra Sofia Higson, Ålands landskapsregering

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

analys.

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

Svar til Åland

Kjære Sofia og Mathias

Takk for deres positive svar på rapporten. Vi er glade for at rapporten tar for seg noen relevante problemstillinger og at dere opplever løsningene som relevante. Vi vil imidlertid påpeke at løsningene er tenkt som felles nordiske problemstillinger med fokus på alle land og nordiske grenser, ikke med spesielt fokus på enkelte grenseregioner.

FÆRØYENE

Det har ikke vært mulig å gjennomføre noen høringsprosess på Færøyene.

Helnordiske spørsmål NFS (Nordisk Faglig Samling)

Tilbakemelding fra NFS

Til Grensehinderrådet, Nordisk ministerråd

Kjære nordiske kolleger

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

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

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

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

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

Med vanlig hälsning

Magnus Gissler

Generalsekreterare / General Secretary

Svar til NFS (Magnus Gissler)

Vi henviser til samme svar som vi har gitt til YS nedenfor

YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)

Tilbakemelding fra YS



Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

LAG

13.03.2023

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

YS viser til mottatt invitasjon til dialogmøte 19 desember om mobiliteten i Norden knyttet til den nordiske skatteavtalen, og det nordiske Grensehinderrådets prosjekt som ser på hvordan avtalene kan oppdateres. Videre følger noen innspill fra YS til dette arbeidet, og til skatterapporten basert på KPMG's 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 ivarettatt 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
0187 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 helnordiske spørsmål fra NFS og YS

Prosjektgruppen takker for den positive og imøtekomende dialogen vi har hatt på møtet, og vi er glade for at YS og NFS også mener at skatteproblemene vil bli løst for de som jobber hjemmefra på tvers av landegrenser, slik at lønnsinntakere og bedrifter opplever færre problemer og mindre administrasjon.

YS og NFS peker på tre overordnede problemområder:

1. det sosiale sikkerhetsnettet
2. hjemmekontor
3. bedriftsplanlegging for skatt og arbeidsvilkår

Punkt 1 og 2 dreier seg om arbeidsvilkår og retten til sosiale ytelser ved hybrid arbeid og hjemmearbeid, og er utenfor rapportens ansvarsområde. Det er ikke opp til prosjektgruppen å besvare disse problemstillingene.

Punkt 3 handler om risikoen for at en bedrift eller arbeidstaker kan utnytte de foreslåtte reglene til å få lavere beskatning ved å la seg registrere i et annet land. For enkelhets skyld har vi tatt med YS' eksempel i svaret.

YS' eksempel på evt. utnyttelse av skattereglene:

- «Hvis en bedrift ikke skal ta hensyn til hvor de ansatte har bosted, og ikke skal etablere seg i samme land som de ansatte, kan bedriften velge å kun etablere seg i landet der bedriften får de beste vilkårene med tanke på selskapsskatt. En norsk IT-bedrift som har alle sine ansatte i Norge, kan for eksempel velge å etablere virksomheten sin i Sverige for å oppnå lavere selskapsskatt, samtidig som de beholder alle sine norske ansatte, men på hjemmekontor.»

Svar til YS og NFS:

Det ovenstående eksempelet er ikke en risiko med de foreslåtte løsningene i skatteanalysen.

For det første vil de ansatte bli beskattet i bostedslandet hvis arbeidet utelukkende utføres der. For det andre vil fordelingen av skatt skje mellom arbeidslandet og bostedslandet etter samme prinsipp som i dag, basert på hvor arbeidet er utført.

Det nye i prosjektgruppens forslag er at skatteinntektene fordeles mellom landenes skattemyndigheter, og ikke som i dag, basert på den enkelte ansattes selvangivelse. Dette vil gi mindre arbeid og administrasjon med å levere selvangivelse i to land, og dermed også redusere risikoen for feil. Vi ser ingen risiko for at bedrifter vil etablere seg i landet med de beste skattemessige vilkårene, jf. deres eksempel der en bedrift etablerer seg i Sverige, mens alle ansatte jobber fra hjemmekontor i Norge.

I et slikt tilfelle måtte bedriften anmode skattemyndigheten i Norge om en bekreftelse på at de ikke får et skattemessig fast driftssted i Norge, noe den norske skattemyndigheten ville avslå. Derfor ville aktiviteten som den svenske bedriften utførte i Norge, bli selskapsskattepliktig etter de samme prinsippene som gjelder for norske bedrifter og faste driftssteder.

Ettersom satsene for selskapsskatt i de nordiske landene kun varierer mellom 20 og 22 %, ville en eventuell fortjeneste ved å innrette seg etter skattebetingelsene, bli svært liten.

Om denne publikasjon

ARBEID PÅ TVERS AV NORDEN

Fredrik Lundgren, KPMG Acor Tax

Jakob Rasborg, Resonans Nordic

Nord 2023:026

ISBN 978-92-893-7643-3 PDF

ISBN 978-92-893-7644-0 ONLINE

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2023-026>

© Nordisk ministerråd 2023

Denne publikasjonen er finansiert av Nordisk ministerråd. Innholdet gjenspeiler ikke nødvendigvis Nordisk ministerråds holdninger, meninger eller anbefalinger.

Forsidebilde: Moa Karlberg/norden.org

Andre bilder: Adobe Stock og Unsplash.com

Publisert: 8.12.2023

Det nordiske samarbeidet

Det nordiske samarbeidet er en av verdens mest omfattende regionale samarbeidsformer. Samarbeidet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøyene, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbeidet er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en viktig med-spiller i det europeiske og internasjonale samarbeidet. Det nordiske fellesskapet arbeider for et sterkt Norden i et sterkt Europa.

Det nordiske samarbeidet ønsker å styrke nordiske og regionale interesser og verdier i en global omverden. Felles verdier landene imellom bidrar til å styrke Nordens posisjon som en av verdens mest innovative og konkurransekraftige regioner.

Nordisk ministerråd

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 København

www.norden.org

Les flere nordiske publikasjoner: www.norden.org/no/publikasjoner