

29. marts 2007

Notat om sociale afgifter danske arbejdsgivere skal betale, hvis en ansat bor i Sverige og arbejder i begge lande.

Eksisterende regler:

Efter EU-reglerne om social sikring af arbejdstagere er en person som udgangspunkt socialt sikret i den medlemsstat, hvor den pågældende arbejder. Problemet opstår, når en person samtidig arbejder i såvel sit bopælsland som i en anden medlemsstat. Når dette er tilfældet, vil en sådan person efter EU-reglerne være socialt sikret i sit bopælsland. Dette reguleres af EU's socialforordning (forordning 1408/71)

En person, som har bopæl i Sverige, og som samtidig arbejder for en svensk arbejdsgiver i Sverige og for en dansk arbejdsgiver i Danmark, er således socialt sikret i Sverige, og der skal betales de svenske sociale bidrag, som svensk lovgivning foreskriver.

Problemer ved eksisterende regler:

- De sociale afgifter, den danske arbejdsgiver skal betale udgør 28% af hele den danske løn og skal betales af den danske arbejdsgiver udover medarbejderens løn, hvorfor medarbejderen bliver markant dyrere end sine kollegaer bosat i Danmark.
- Flere danske virksomheder indfører klausuler i medarbejdernes ansættelseskontrakter om ikke at tage ekstra arbejde i Sverige. Derved forhindres arbejdstagere bosat i Sverige i at tage ekstraarbejde i Sverige. Det er en hindring for arbejdskraftens fri mobilitet.
- Personen forhindres endvidere i frit at påtage sig enhver form for vederlagsgivende hverv, hvilket også rammer eksempelvis politisk arbejde, foreningsarbejde mv. Dette er hæmmende for personens virke som demokratisk borger.

Der er muligheder for dispensation i visse tilfælde jf. en rammeaftale af 4. december 2001 mellem Den Sociale Sikringsstyrelse i Danmark og Riksförsäkringsverket i Sverige i hhv. Danmark og Sverige. Medarbejderen bliver omfattet af social sikring i hovedarbejdslandet og ikke i bopælslandet, selv om der udføres arbejde i begge lande (jf. EU-forordning 1408/71, artikel 17).

Det gælder personer ansat af én arbejdsgiver med hjemsted i ét land, når de både arbejder en væsentlig del i det land, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted (mindst halvdelen af arbejdstiden i løbet af en sammenhængende periode på 3 måneder) og som distancearbejder i bopælslandet.

Der er ikke en minimumstid/-løn for hvor meget man må arbejde i hjemlandet. Erfaringsmæssigt er det højst 1-2 timer pr. uge. Dispensation kan også gives til personer ansat på sygehus i Danmark, hvis personens afdeling lukker i en periode og personen arbejder i Sverige i stedet for.

Det er svenske sociale myndigheder der – på grundlag af reglerne i EF-forordning nr. 1408/71 – træffer afgørelse, skal være omfattet af svensk lovgivning om social sikring. Afgørelsen kan ikke tilsidesættes af danske myndigheder.

Fremsendt løsningsforslag

Der er af det danske social- og skatteministerium fremsendt et løsningsforslag til det svenske finansdepartement. Løsningsforslaget indebærer, at man lader det påhvile den svenske arbejdstager og ikke den danske arbejdsgiver at udrede de svenske sociale bidrag. De svenske bidrag fastsættes på grundlag af en beregnet nettoløn, således at beregnet nettoløn + svenske sociale afgifter ville svare til den faktiske bruttoløn. Herved ville den danske arbejdsgivers lønomkostning være den samme, uanset om der ansættes dansk eller svensk arbejdskraft, ligesom der ville blive opkrævet samme svenske socialafgifter som ved tilsvarende beskæftigelse i Sverige.

Fordele:

- Arbejdsgiverens lønomkostning er ikke højere ved ansættelse af arbejdskraft med bopæl og bibeskæftigelse i Sverige end ved ansættelse af dansk arbejdskraft.

Ulemper

- Arbejdstageren vil få en lavere nettoløn end sine danske kollegaer
- Administrative byrder
- Usikkerheder om udbetaling af sociale ydelser

Alternative løsningsforslag

Der er to alternative løsningsforslag.

- Socialt forsikret i to lande
- Udvidelse af eksisterende dispensations-rammeaftale.

Socialt forsikret i to lande

Personer bosiddende i Sverige med egen virksomhed og ansættelse i andet EU land (fx Danmark) skal være socialt forsikrede i begge lande ifølge EU-forordning 1408/71 artikel 14 c samt bilag VII. Det betyder i praksis, at personen får sygedagpenge for ansættelse i Danmark og "sjukpenning" fra egen virksomhed i Sverige.

En sådan ordning bør gælde for alle.

Fordele:

- Arbejdsgiveren betaler ingen arbejdsgiverafgift til det andet land ved arbejde i begge lande.
- Arbejdstageren er socialt sikret i begge lande

Ulemper:

- Der er diskussion om hvorvidt de administrative omkostninger vil være større eller mindre end ved fremsendte løsningsforslag

Udvidelse af dispensationsaftale

Det foreslås at dispensationsaftalen bør omfatte andre grupper end de som arbejder for samme arbejdsgiver samtidig.

Eksempelvis socialforsikres man i det land hvor man har hovedsagelig indkomst. Sættes en grænse på 75% af indkomsten vurderes det, at man fjerner hovedparten af de tilfælde man har i dag.

Med udgangspunkt i nuværende forordning 1408 artikel 17 kan nationale myndigheder lave fælles aftaler, som rammeaftalen fra 2001. Danmark og Sverige kan for eksempel aftale at implementere den nye forordning 883/04 hurtigere end planlagt.

Fordele:

- Fjerner kravet om betaling af de høje afgifter på 28 %
- Løsningsforslaget er i tråd med den nye forordning 883/04.

Ulemper:

- Den svenske arbejdsgiver skal betale danske afgifter af den svenske indkomst. Man flytter således problemet til den svenske arbejdsgiver – selv om de danske sociale arbejdsgiverafgifter kun er nogle få procent
- En tredje part – skal være med i ansøgningen om dispensation. Det vedrører ikke længere kun arbejdstageren og den danske virksomhed. Det giver
- Øget administration