

Pas på skatten ved brug af udenlandsk arbejdskraft

21. februar 2022

Praksis viser, at danske virksomheder, der benytter udenlandsk arbejdskraft, har svært ved at håndtere AM-bidrag og skat



Der er forskel på udenlandsk arbejdskraft

Efterspørgslen på arbejdskraft får danske virksomheder til at rekruttere arbejdskraft fra udlandet i større omfang end hidtil.

De udenlandske medarbejdere kan enten ansættes direkte i virksomheden eller lejes ind som midlertidig arbejdskraft. Alternativt kan man som dansk virksomhed få en selvstændigt erhvervsdrivende eller en ekstern underleverandør til at udføre opgaver for sig.

Om arbejdskraften rekrutteres i den ene eller den anden form er afgørende for, om en dansk virksomhed skal betale skat og moms af vederlaget:

- Er den udenlandske medarbejder ansat i et almindeligt ansættelsesforhold, skal der indeholdes A-skat og AM-bidrag efter de almindelige regler herom. Her er det dog relevant at vurdere, om medarbejderen er fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark.

- Kvalificeres den udenlandske arbejdskraft som arbejdsudleje, skal den danske virksomhed indeholde AM-bidrag og arbejdsudlejeskat.
- Anses arbejdskraften for en del af en entrepriseaftale med en udenlandsk virksomhed, herunder en selvstændigt erhvervsdrivende, skal den danske virksomhed ikke indeholde skat men kan blive pålagt at afregne dansk moms.

Ny praksis viser, at der oftere end hidtil antaget kan være tale om arbejdsudleje, hvilket kan blive en dyr overraskelse. Det gælder blandt andet i situationer, hvor den udenlandske arbejdskraft er formidlet af en anden dansk virksomhed.

Hvornår foreligger der arbejdsudleje?

Benytter man udenlandsk arbejdskraft, skal man vurdere, om der er tale om leje af arbejdskraft eller om en kontrakt med en selvstændig leverandør/erhvervsdrivende, som bruger egne medarbejdere som led i sin egen virksomhed.

Er der tale om arbejdsudleje, hvor de udenlandske medarbejdere er stillet til rådighed for at udføre arbejde for en virksomhed her i landet, skal den danske virksomhed afregne AM-bidrag samt en bruttoskat på 30 pct. af lønnen til medarbejderne eller, hvis man ikke kender denne, af den aftalte betaling til den udenlandske virksomhed.

Denne arbejdsudlejeskat er med til at sikre, at udenlandske arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark, også betaler skat her til landet. Af samme grund skal der ikke betales arbejdsudlejeskat, hvis de udenlandske medarbejdere i forvejen er skattepligtige til Danmark, eller hvis den udenlandske virksomhed er skattepligtig til Danmark og dermed selv afregner A-skat mv. af medarbejdernes løn.

Reglerne om arbejdsudleje gælder alle brancher og gælder også ved udlejning af arbejdskraft mellem koncernselskaber. Danske selskaber i internationale koncerner kan således blive ramt af arbejdsudlejereglerne ved brug af ansatte fra udenlandske koncernselskaber.

Om der er tale om arbejdsudleje eller ej afhænger dog af en samlet vurdering af, om arbejdstagerne – uanset det formelle ansættelsesforhold hos den udenlandske virksomhed – reelt arbejder for den danske virksomhed.

Ved denne vurdering ses der blandt andet på følgende forhold:

- Hvem har ret til at instruere medarbejderne?
- Hvem stiller arbejdsredskaber og materialer til rådighed?
- Hvem har ansvaret og den økonomiske risiko for det udførte arbejde?
- Hvem har ansvaret for arbejdspladsen?
- Hvem udbetaler løn?

- Hvem fastsætter arbejdstider og ferier mv.?
- Er betalingen aftalt som et fast beløb eller som en time- eller månedsløn?

Arbejdsudleje forudsætter dog først og fremmest, at arbejdet, som udføres af den udenlandske arbejdstager, udgør en integreret del af virksomheden.

Heri ligger, at der skal være tale om arbejde, som udgør virksomhedens kerneydelser, eller som udøves som et naturligt led i virksomhedens drift. Omvendt foreligger der ikke arbejdsudleje, hvis en virksomhed mere permanent har outsourcet en arbejdsopgave til en selvstændig virksomhed, sådan at arbejdsopgaven ikke længere er en integreret del af den danske virksomhed. Der er dermed ikke tale om arbejdsudleje, blot fordi en udenlandsk kontraktpart arbejder inden for en dansk virksomheds forretningsområde.

Ny skærpet praksis

Netop spørgsmålet om en arbejdsydelse kan anses for en integreret del af virksomhedens drift er for nylig prøvet af Højesteret i en sag om en dansk planteskole, der havde aftaler med udenlandske virksomheder om bl.a. podning og nedklipping af roser og frugttræer.

Modsat både Landsskatteretten og Vestre Landsret fandt Højesteret, at der var tale om arbejdsudleje, da podning og nedklipping af roser og frugttræer var en sædvanlig og nødvendig del af produktionen på planteskolen, ligesom der var tale om rutinepræget arbejde. Højesteret mente heller ikke, at de udenlandske kontraktparter havde et reelt ansvar eller risiko for det udførte arbejde, hvilket blandt andet skyldtes, at planteskolen selv bidrog med materialer og redskaber til de udenlandske arbejdstagere.

Højesterets dom er principiel og kan få konsekvenser for produktions- og landbrugsvirksomheder, herunder planteskoler og gartnerier der periodevist benytter sig af udenlandsk arbejdskraft.

I en anden og nyere dom fik Skatteministeriet medhold i, at et dansk entreprenørselskab, som havde lejet udenlandsk arbejdskraft gennem to andre danske selskaber, skulle betale arbejdsudlejeskat. Retten udtalte i denne sag, at indeholdelsespligten påhviler den, for hvem arbejdet udføres, og at en arbejdsudlejet person fortsat anses for at have udenlandsk arbejdsgiver, selvom vedkommende er videreformidlet gennem en dansk virksomhed. Denne dom er anket til Vestre Landsret.

Bruger du udenlandske virksomheder eller udenlandsk arbejdskraft, bør du få professionel bistand til udarbejdelse eller gennemsyn af aftaler og vurdering af de skattemæssige og juridiske forhold.

Hos Roesgaard rådgiver vi virksomheder om den rette håndtering af udenlandsk arbejdskraft.

Skrevet af:



Kirsten Helene Balle

Advokat

76 28 61 40 · khb@roesgaardadvokater.dk