

VÆRD AT VIDE OM

# Udstationering

## - danskere på job i udlandet



Hvor skal der betales skat? Det er et af de allerførste spørgsmål, der stilles, når arbejde i udlandet kommer på tale. Ikke noget enkelt spørgsmål at besvare. Det afhænger nemlig af mange forhold. Her prøver vi at give et overblik over reglerne.

### Ophør af fuld dansk skattepligt

Som udgangspunkt skal der betales skat af den fulde indkomst - altså ikke kun lønnen - i det land, hvor der er en fast helårsbolig til rådighed. For at være helt sikker på, at den fulde danske skattepligt ophører, skal helårsboligen derfor sælges eller udlejes uopsigeligt i mindst 3 år. Er der tale om en lejebolig bør den udlejes uopsigeligt i mindst 3 år.

Mindre kan dog også gøre det. I mange tilfælde vil der ikke være noget til hinder for, at helårsboligen i Danmark kan bevares. Se nedenfor om dobbeltdomicil. Alligevel vælger mange at sælge for at undgå, at huset her står tomt det meste af året.

Medarbejderen må gerne bevare eller købe et sommerhus i Danmark. Det har mange udenlandsdanskere. Et sommerhus sidestilles nemlig som udgangspunkt ikke med en fast helårsbolig.

Renteudgifter vedrørende fast ejendom i Danmark, f.eks. et dansk sommerhus, kan stadig fratrækkes og fremføres til modregning i indkomst, når medarbejderen flytter hjem igen.

Når den fulde skattepligt til Danmark ophører, kan der blive tale om beskatning af urealiserede fortjenester på aktier, optioner og lignende.

### Dobeltdomicil

I nogle situationer kan det rent faktisk være en fordel, at medarbejderen er fuldt skattepligtig til Danmark under udstationeringen samtidig med, at medarbejderen får bopæl i arbejdslandet.

I denne situation foreligger der dobbeltdomicil, og det skal derfor afgøres i hvilket land medarbejderen er skattemæssigt hjemmehørende. Her lægges der vægt på, i hvilket af landene medarbejderen har de stærkeste personlige og økonomiske forbindelser. Dernæst henses der til, hvor medarbejderen rent faktisk opholder sig mest. Og til sidst lægges der vægt på statsborgerskabet.

Da en medarbejder oftest opholder sig det meste af året i arbejdslandet, vil denne som regel være hjemmehørende der. I så fald er det ikke nødvendigt at sælge huset i Danmark. Danmark kan nemlig kun beskattes indkomst, der stammer her fra. Fx overskud ved udlejning af en ejendom i Danmark. Løn og anden indkomst beskattes derimod i det land, som medarbejderen er udstationeret til.

Også her kan der blive tale om beskatning af urealiserede fortjenester på aktier, optioner og lignende.

VÆRD AT VIDE

Marts 2012



**I mange tilfælde vil der ikke være noget til hinder for, at helårsboligen i Danmark kan bevares.**



*Denne publikation er skrevet i generelle vendinger og skal alene betragtes som generel vejledning. Publikationen dækker ikke specifikke situationer, og du bør ikke handle - eller undlade at handle - uden at have fået professionel rådgivning. Kontakt venligst BDO for at drøfte de specifikke problemstillinger. BDO, vores partnere og medarbejdere påtager os ikke ansvar for tab foranlediget af en handling, der er taget - eller ikke er taget - på baggrund af oplysningerne i denne publikation.*



### Fortsat fuld dansk skattepligt

Hvis den fulde danske skattepligt ikke ophører - fx fordi der ikke erhverves en helårsbolig i det land, som udstationeringen sker til, - kan medarbejderen komme i den situation, at lønnen skal selvangives i begge lande.

Det vil være tilfældet, hvis medarbejderen opholder sig i arbejdslandet i mere end 183 dage inden for en 12 måneders periode. Eller hvis lønnen udbetales af en lokal arbejdsgiver - altså af en virksomhed i arbejdslandet - herunder fra en dansk arbejdsgivers lokale datterselskab eller faste driftssted.

Selvom lønnen skal selvangives begge steder, betyder det ikke, at der skal betales dobbelt skat. Enten nedsættes den danske skat med den skat, som der faktisk er betalt i arbejdslandet eller med en forholdsmæssig del af den beregnede danske skat. I særlige tilfælde kan den danske skat blive nedsat til halvdelen, hvis arbejdslandet ikke kan beskatte indkomsten.

### Social sikring

Den danske sygesikring dækker ikke ved sygdom i forbindelse med erhvervsarbejde udført i udlandet, uanset personen er bosat i Danmark og/eller er dansk statsborger.

Vær derfor opmærksom på følgende:

#### Udstationering til et EU-land

En medarbejder, der udstationeres til et andet EU-land, vil som udgangspunkt være omfattet af lovgivningen om social sikring i det land, hvor han udfører sit arbejde. Den aftale, der er indgået indenfor EU, gælder også for Norge, Schweiz, Island og Liechtenstein.

Ved udstationeringer indenfor en koncern af en forventet varighed på op til 2 år, kan medarbejderen få tilladelse fra Pensionsstyrelsen til at forblive omfattet af den danske lovgivning om social sikring.

Herudover findes en række bestemmelser vedrørende sideløbende arbejde i flere lande, og andre atypiske udstationeringer.

Da de sociale afgifter i andre europæiske lande er væsentligt højere end de danske afgifter, ikke mindst arbejdsgiverbidraget, er det derfor ofte en fordel, at forblive omfattet af den sociale lovgivning i Danmark under udstationeringen.

#### Udstationering til et ikke-EU land

En medarbejder, der udstationeres til et land uden for EU, hvor der ikke er en social aftale, vil dækningen være afhængig af den interne lovgivning i det land, udstationeringen sker til.

Derfor skal medarbejderen typisk betale sociale bidrag i arbejdslandet, ligesom arbejdsgiveren skal betale arbejdsgiverbidrag.

Formentlig vil de fleste danskere føle, at den sygesikring de får tilbudt i mange lande, vil være utilstrækkelig. Det er i denne sammenhæng vigtigt at tegne en privat sygeforsikring inden afrejsen.

### Betaling af dansk arbejdsmarkedsbidrag

Hvis en medarbejder er skattefritaget i Danmark, skal der ikke betales 8 % AM-bidrag i Danmark.



### HAR DU SPØRGSMÅL SÅ KONTAKT:



**Annie Baare**  
Seniorskattekonulent  
Tlf. 39 15 53 28  
aeb@bdo.dk

*BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab og BDO Kommunernes Revision, Godkendt revisionsaktieselskab, begge danskejede revisions- og rådgivningsvirksomheder, er medlemmer af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og dele af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.000 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har næsten 48.800 medarbejdere i 135 lande.*

**WWW.BDO.DK**