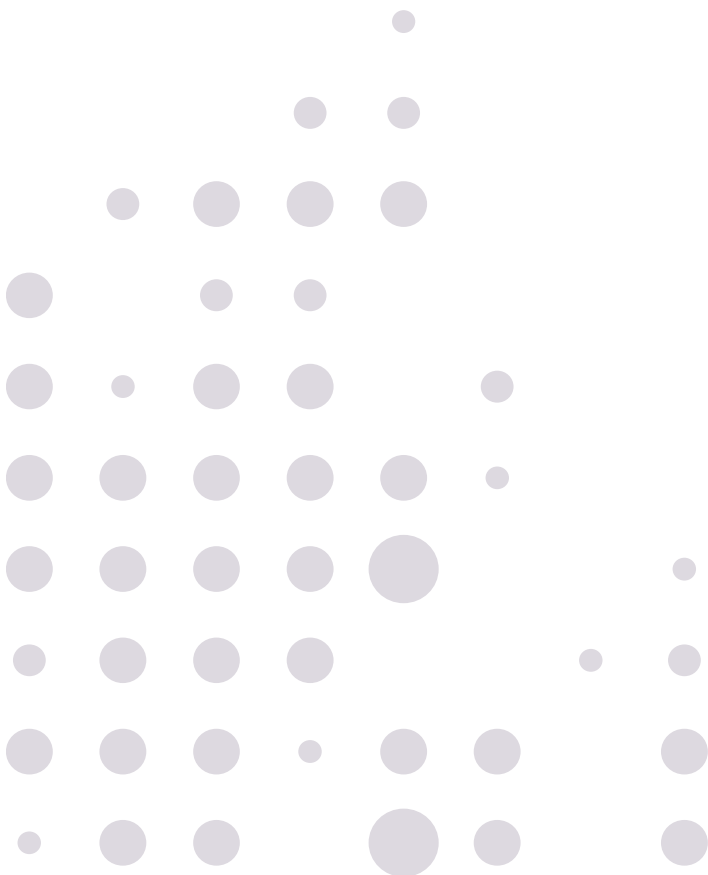


Gode råd om udstationering



Indhold

Forord	3
Hvad er udstationering?	3
Udstationeringskontrakten	5
Hvilket lands regler gælder ved udstationering?	7
Hvor skal en tvist afgøres?	10
Social sikring	10
Arbejdsskadeforsikring	13
Skat	14
Arbejds- og opholdstilladelse	16
Private forhold.....	17
Afdæk risici ved udstationering.....	18
Hjem igen	18
Tjekliste ved udstationering.....	19

Gode råd om udstationering

Forord

En succesfuld udstationering afhænger i høj grad af, at både medarbejderen og medarbejderens familie er godt forberedt på, at et ophold i udlandet kan adskille sig væsentligt fra arbejdet og dagligdagen i Danmark.

Hertil kommer, at der forud for en udstationering er en lang række praktiske og juridiske forhold, man skal forholde sig til. Det drejer sig for eksempel om, hvilket lands regler der skal gælde for ansættelsesforholdet, hvilke regler om social sikring der skal gælde, skattemæssige konsekvenser, forsikringsforhold og forhold ved hjemkomst.

Endelig kan der være krav om visum samt arbejds- og opholdstilladelse.

Denne pjece gennemgår de væsentligste elementer ved en udstationering og giver gode råd til de forberedelser, medarbejderen og virksomheden kan gøre for at understøtte en succesfuld udstationering.

Hvad er udstationering?

Hvornår er der tale om en udstationering? Er der særlige regler for EU-lande? Hvad er alternativet til en udstationering?

Man taler om udstationering, når en lønmodtager, som normalt udfører sit arbejde i Danmark, midlertidigt udfører sit arbejde i et andet land.

Der gælder forskellige regler for udstationering, alt afhængig af hvor "midlertidig" udstationeringen er, og hvilket land medarbejderen skal udstationeres til.

Hvis en udstationering skal vare i mere end én måned, skal medarbejderen skriftligt, og inden afrejsen, modtage specifikke oplysninger fra arbejdsgiveren. Varigheden af udstationeringen spiller desuden en væsentlig rolle for, hvilket lands lovgivning der skal gælde under ansættelsen for skat og social sikring. Eksempelvis anses helt korte forretningsrejser som udstationering i forhold til social sikring. Se nærmere nedenfor.

Forskellige lande - forskellige regler

En udstationering inden for EU, EØS eller Schweiz er omfattet af særlige og mere lempelige regler. En udstationering til andre lande ("tredjelande") vil typisk kræve arbejds- og opholdstilladelse.

Alternativer til udstationering

Når en virksomhed skal have udført en opgave i udlandet, skal virksomheden tage stilling til, om dette skal ske ved udstationering af en medarbejder til udlandet, eller om der findes et bedre egnet alternativ.

Har virksomheden brug for en medarbejder med indgående kendskab til virksomhedens organisation og/eller produkter, kan en udstationering vise sig at være den bedste løsning. Har virksomheden derimod ikke dette specifikke behov, vil det ofte være billigere med en lokal ansættelse eller med brug af en lokal samarbejdspartner.

Alternativer til udstationering

1. Kortvarige forretningsrejser

Ved en kortvarig forretningsrejse er medarbejderen fortsat ansat med arbejdssted i Danmark. Der bør indsendes en A1 blanket (EU/EØS/Schweiz) for at undgå, at medarbejderen bliver social sikret i udlandet. Ved forretningsrejser til tredjelande kan der være behov for visum.

2. Lokal ansættelse

Ved en "lokal ansættelse" ansættes medarbejderen i det udenlandske selskab under det pågældende lands regler og med et eventuelt krav om gyldigt opholds- og arbejdsgrundlag. Lokal ansættelse kan være relevant ved en langvarig ansættelse.

3. Samarbejdsaftale

En samarbejdsaftale er ikke en ansættelse, men en aftale med et selvstændigt firma, en handelsagent eller en forhandler i det pågældende land.

Udstationeringskontrakten

Hvilke krav er der til en udstationeringskontrakt? Hvilke bestemmelser skal man overveje at medtage i kontrakten? Hvilke fordele er der ved en tillægskontrakt?

Dansk Erhverv anbefaler, at der udarbejdes en udstationeringskontrakt til den medarbejder, der skal udstationeres. Også selvom medarbejderen allerede er ansat i virksomheden og fortsat skal være det. En udstationeringskontrakt vil skabe klarhed over de vilkår, der skal gælde for ansættelsen/udstationeringen. Desuden stiller ansættelsesbevisloven en række krav til indholdet af ansættelseskontrakten, som virksomheden skal opfylde.

Hvornår og hvordan?

En medarbejder, der udstationeres i mere end én måned, har ret til skriftligt at få bekræftet følgende forhold inden afrejsen.

Krav til udstationeringskontrakten

1. Virksomhedens og medarbejderens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed. Hvis der ikke er et fast arbejdssted, skal man anføre, at medarbejderen er beskæftiget på forskellige steder samt angive virksomhedens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om en tidsbestemt ansættelse.
6. Oplysning om betaling under ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Opsigelsesvarslerne eller reglerne herom.
8. Den aftalte løn, tillæg og andre løndelev, for eksempel pensionsbidrag samt eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses, hvornår lønnen udbetales, herunder om lønnen er forud- eller bagudbetalt.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst, skal der oplyses hvilken.
11. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet.
12. Den valuta, som lønnen udbetales i.
13. De fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
14. Eventuelle vilkår for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.
15. Håndtering af nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Særlige tillæg og goder

Det vil ofte være relevant at forholde sig til særlige tillæg og goder i form af for eksempel fri bolig. Med en klar udstationeringskontrakt kan parternes forventninger til hinanden og forløbet afstemmes og tilpasses, så uoverensstemmelser i videst muligt omfang undgås. Følgende elementer kan derfor overvejes.

Overvejelser til udstationeringskontrakten

1. Bestemmelse om, hvilket lands regler der finder anvendelse (lovvalgsregler).
2. Bestemmelse om, hvor en eventuel retssag skal anlægges (værnetingsregel).
3. Bestemmelser om særlige lønvilkår i forbindelse med udstationeringen (for eksempel garanteret nettoløn, eventuelt boligtilskud, tilskud til skole, flytning af bohave samt forsikrings- og pensionsvilkår).
4. Bestemmelser om attester og godkendelser i forbindelse med udstationeringen (hvad skal der søges, hvem har ansvar for det, og hvem betaler mv.?).
5. Særlige bestemmelser om ferie under udstationeringen.
6. Regler for rejsegodtgørelse og repræsentation (herunder eventuelt betalte hjemrejser for familien).
7. Bestemmelser om sygdom, vaccination, ulykke og dødsfald.
8. Regler for hjemkomst til Danmark, herunder eventuelt ophør af udstationering før det planlagte tidspunkt.

Ny kontrakt eller tillæg til aftalen?

Om der skal udarbejdes en helt ny kontrakt ved en udstationering, eller om et tillæg til den allerede eksisterende ansættelseskontrakt er tilstrækkelig, afhænger af en konkret vurdering af situationen.

Ved kortvarige udstationeringer anbefaler Dansk Erhverv, at man udarbejder et (tidsbegrænset) tillæg til den eksisterende ansættelseskontrakt.

Ved længerevarende udstationeringer kan det overvejes at udarbejde en ny ansættelseskontrakt som erstatning for den eksisterende. Hvis medarbejderens vilkår ændres grundlæggende, kan det være mere overskueligt med en ny ansættelseskontrakt. Her vil det dog være vigtigt, at virksomheden forholder sig til for eksempel en indgået kunde- og konkurrenceklausul. Virksomheden skal også overveje, om der efter endt udstationering alligevel vil være behov for at forhandle nye vilkår med medarbejderen.

Fordelen ved et tillæg frem for en ny ansættelseskontrakt kan være, at virksomheden har en bedre forhandlingsposition over for medarbejderen efter en endt udstationering. Hvis parterne ikke kan blive enige om nye vilkår, vil man kunne falde tilbage på ansættelseskontrakten.

Hvilket lands regler gælder ved udstationering?

Det må anbefales, at man sætter sig grundigt ind i andre landes ansættelsesretlige regler ved en udstationering. I særlige tilfælde kan man aftale sig frem til, at det er danske regler, som gælder.

Ved udstationering er det vigtigt at tage stilling til, hvilket lands lovgivning der skal regulere ansættelsen. Som udgangspunkt har parterne en vis frihed til at aftale, hvilket lands lovgivning der skal gælde. En sådan aftale kaldes en lovvalgsaftale.

Hvis parterne ikke har indgået en lovvalgsaftale, vil udstationeringen følge det lands lovgivning, som ansættelsesforholdet har "nærmest tilknytning til". Det vil ofte være det land, hvor medarbejderen sædvanligvis udfører sit arbejde.

Det kan være vanskeligt at sætte sig grundigt ind i andre landes ansættelsesretlige regler. Derfor anbefaler Dansk Erhverv, at det aftales, at det er dansk ret, der skal gælde.

Udstationering til EU/EØS/Schweiz

Ved udstationering fra Danmark til et andet land i EU/EØS gælder der særlige regler i Lovvalgskonventionen - også kaldet Romkonventionen. Udgangspunktet i Lovvalgskonventionen er, at parterne i deres aftale kan fastlægge valget mellem udenlandsk eller dansk ret.

Parterne kan imidlertid ikke ved aftale fravige ufravigelige regler i et land, hvor arbejdet sædvanligvis udføres, hvis aftalen er til skade for medarbejderen. Det må undersøges konkret, hvilke ufravigelige regler der gælder i værtslandet. Som minimum vil de områder, som er beskrevet i udstationeringsdirektivet, jf. nedenfor, være dækket af denne beskyttelse.

Hvis parterne ikke har aftalt, hvilket lands regler der skal gælde, bestemmer Lovvalgskonventionen. Derfor skal ansættelsesforholdet følge lovgivningen i det land, hvor der er den "nærmeste tilknytning".

Her vil der for eksempel blive lagt vægt på:

- Hvor arbejdet skal udføres.
- Hvor medarbejderen var ansat i forvejen.
- Medarbejderens bopæl på tidspunktet for kontraktens indgåelse.
- Varigheden af udstationeringen.
- Arbejdsgiverens og medarbejderens nationalitet.

For så vidt angår arbejdsaftaler indeholder Lovvalgskonventionen en formodningsregel om, at lovgivningen i det land, hvor arbejdsydelsen præsteres, finder anvendelse. Det betyder, at der er en formodning om, at lovgivningen i det land, hvor medarbejderen sædvanligvis er beskæftiget, finder anvendelse.

Arbejder medarbejderen normalt ikke i et bestemt land, er det som udgangspunkt afgørende, hvor arbejdsgiverens arbejdssted ligger.

Ovenstående formodningsregler fraviges dog, hvis det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land. Her vil man se på:

- Hvor lang tid medarbejderen arbejder i det andet land.
- Medarbejderens hidtidige ansættelse.
- Medarbejderens nationalitet.
- Medarbejderens bopæl.
- Parternes forventninger.

Minimumsregler ved udstationering til EU/EØS/Schweiz

Udstationering til EU/EØS/Schweiz er på mange områder mindre kompliceret end udstationering til tredjelande. Det skyldes reglerne i udstationeringsdirektivet, der giver medarbejderen ret til at følge reglerne i hjemlandet ved udstationering op til 12 måneder. Det er muligt at forlænge perioden op til 18 måneder.

En række ufravigelige regler i udstationeringslandet skal overholdes, selvom man har valgt, at hjemlandets regler skal gælde.

Det drejer sig om følgende:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.
- Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- Aflønning, herunder overtidsbetaling.
- Betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed - især via vikarbureauer.
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.
- Beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge.
- Ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

Ovenstående minimumsstandarder i udstationeringsdirektivet gælder ikke ved udstationering i op til 8 dage, hvis udstationeringen sker for at færdiggøre en leveringsaftale, hvor dette kræver specialister fra leverandøren. Det kan for eksempel være i forbindelse med opsætning af en maskine eller implementering af IT-udstyr/-programmer. Her kan reglerne i det normale arbejdsland fastholdes i sin helhed. Denne såkaldte montørregel gælder dog ikke på byggeriområdet.

Oplysninger om, hvilke minimumsstandarder der gælder i det pågældende udstationeringsland, kan man få oplyst ved henvendelse til det enkelte lands oplysningskontor.

En oversigt over de enkelte landes nationale websites om udstationering og arbejdsvilkårene ved udstationering findes på: www.europa.eu

Overordnet findes der tre typer af udstationering inden for EU/EØS/Schweiz

1. Når den danske virksomhed for egen regning og under egen ledelse udstationerer en lønmodtager i forbindelse med udførelse af en tjenesteydelse for en modtager i udlandet.
2. Når den danske virksomhed udstationerer en lønmodtager på et forretningssted i udlandet, i en virksomhed inden for samme koncern eller i en virksomhed, der på lignende måde har tilknytning til den virksomhed, der foretager udstationeringen.
3. Når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed i et andet land.

Successive udstationeringer inden for EU/EØS

Hvis en udstationeret medarbejder erstatter en anden udstationeret medarbejder for at varetage samme arbejdsopgave på samme sted, skal udstationeringsperioderne lægges sammen, idet der er tale om successiv udstationering.

Ved opgørelsen af varigheden af en udstationering til andre EU-lande skal tiden efter den 30. juli 2020 medregnes, hvor ændringerne til udstationeringsdirektivet trådte i kraft.

Hvis udstationeringsperioderne overstiger 12 måneder samlet, er den medarbejder, som er udstationeret efter de samlede 12 måneder, omfattet af alle lokale ansættelsesretlige regler i udstationeringslandet. Undtaget er dog reglerne om ansættelse og opsigelse, konkurrenceklausuler samt erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger.

Hvis der er tale om successive udstationeringer til Danmark, skal opgørelsen af varigheden af den samlede udstationeringsperiode beregnes fra og med 1. januar 2021, hvor udstationeringsdirektivet trådte i kraft i Danmark.

Udstationering til tredjelande

Der gælder ingen generelle internationale regler for, hvilket lands lovgivning der skal anvendes på ansættelsesforholdet, hvis en medarbejder udstationeres uden for EU. Derimod vil lovvalget afhænge af det enkelte lands regler om lovvalg. Imidlertid vil en bestemmelse i en udstationeringskontrakt om, hvilket lands lovgivning der skal gælde i tilfælde af tvist, som udgangspunkt skulle respekteres af domstolene. Det anbefales derfor, at der aftales dansk ret. Er der ikke indgået nogen aftale, opstår der usikkerhed om, hvilket lands regler der gælder mellem medarbejderen og virksomheden.

Hvor skal en tvist afgøres?

Under en udstationering kan der opstå uoverensstemmelser mellem medarbejderen og virksomheden. Hvis ikke uoverensstemmelsen kan løses mellem parterne, kan det være nødvendigt at bede en domstol om at afgøre sagen.

Om en sag skal afgøres ved en dansk eller udenlandsk domstol, vil som udgangspunkt afhænge af, om virksomheden og medarbejderen har aftalt, hvilket lands domstol der skal afgøre sagen (værnetingsaftale).

En værnetingsaftale om, at en sag skal afgøres af en dansk domstol, vil dog kunne tilside-sættes, hvis medarbejderen kræver, at en sag anlægges i det land, hvor arbejdet er udført. Ofte vil parterne dog vælge at følge en indgået aftale.

Dansk Erhverv anbefaler, at udstationeringsaftalen tager stilling til, hvilket lands domstol der skal afgøre en eventuel sag. Hvis parterne allerede har aftalt, at dansk ret skal gælde for ansættelsen, vil det være naturligt også at aftale, at en sag skal afgøres ved en dansk domstol.

Social sikring

Reglerne om social sikring har betydning for medarbejderens rettigheder til blandt andet sygesikring, sygedagpenge, familieydelse, arbejdsløshedsforsikring, arbejdsskedeforsikring og social pension.

Reglerne om social sikring har også betydning for virksomheden, fordi social sikring i andre lande end Danmark kan medføre store udgifter for arbejdsgiveren, ofte svarende til 20-30 % af lønnen.

Det er derfor vigtigt at få klarlagt, om medarbejderen er socialt sikret i arbejdslandet, eller om medarbejderen kan forblive omfattet af de danske sociale sikringsordninger. Dette skal ske forud for udstationeringen ved at indsende en A1-blanket til Udbetaling Danmark.

Virksomheder har interesse i at fastholde de danske regler

Når A1-blanketten er indsendt til og godkendt af Udbetaling Danmark, er medarbejderen omfattet af dansk lovgivning og dermed de danske sociale sikringsordninger under udsendelsen til et andet EU-/EØS-land. Både medarbejderen og arbejdsgiveren er samtidig fritaget for at betale bidrag til de tilsvarende sociale sikringsordninger i arbejdslandet.

Udstationering til EU/EØS/Schweiz

Når en medarbejder udstationeres til EU/EØS/Schweiz, vil medarbejderen som udgangspunkt blive omfattet af sociallovgivningen i arbejdslandet. Det gælder, selv om medarbejderen fortsat har bopæl i Danmark.

Ved en midlertidig udstationering på op til 2 år, og i visse tilfælde 3 år, vil der dog være mulighed for fortsat at være omfattet af de danske regler for social sikring. Det vil ofte være en fordel for både virksomheden og medarbejderen, der får ret til fortsat at benytte det danske sociale system. Samtidig kan medarbejderen benytte sundhedssystemet i arbejdslandet på de vilkår, der gælder for landets egne indbyggere.

Er medarbejderen omfattet af danske regler for social sikring, skal både medarbejderen og arbejdsgiveren betale sociale bidrag efter de danske regler. De er generelt billigere end bidrag efter udenlandske regler.

Reglerne om social sikring ved udstationering til EU/EØS/Schweiz er reguleret af EF-forordning nr. 883/2004. Forordningen gælder kun for statsborgere fra disse lande.

Overvejelser ved udstationering til EU-/EØS-lande

Her får du et overblik over mulighederne for at blive under dansk social sikring ved udstationering inden for EU-/EØS-landene på op til henholdsvis 2 og 3 år.

Artikel 12-aftale

Forventet varighed på op til 2 år

- Medarbejderen er forud for udstationeringen omfattet af de danske regler for social sikring og har været det i mindst 1 måned.
- Under udstationeringen skal medarbejderen arbejde for den arbejdsgiver, der har udsendt medarbejderen, ligesom medarbejderens løn afholdes og udbetales af denne arbejdsgiver.
- Medarbejderen eller arbejdsgiveren skal indsende en A1-blanket til Udbetaling Danmark. Blanketten kan findes på: www.virk.dk eller: www.borger.dk
- Den danske arbejdsgiver skal under udstationeringen have væsentlig aktivitet i Danmark. Aktiviteten må ikke udelukkende bestå af intern administration, og mindst 25 % af aktiviteten skal foregå i Danmark.
- Medarbejderen kan ikke udstationeres til det land, hvor medarbejderen kommer fra, medmindre medarbejderen har boet og arbejdet i Danmark i mindst 24 måneder inden udsendelsen.
- Efter en kortvarig ansættelse i Danmark kan medarbejderen på ny udstationeres efter en artikel 12-aftale. På den måde kan en medarbejder udstationeres i en periode på op til 4 år med social sikring efter danske regler. Efter de 4 års udstationering vil medarbejderen typisk skulle arbejde mindst 2 år i Danmark for igen at kunne udstationeres med en artikel 12-aftale.

Artikel 16-aftale

Forventet varighed på mellem 2 og 3 år

- Aftalen kan søges hos Udbetaling Danmark, både forud for udstationeringen og som forlængelse af en allerede indgået artikel 12-aftale (A1-blanket).
- Efter en særlig dansk praksis vil en medarbejder, der allerede har været udstationeret efter en artikel 16-aftale, ikke kunne udstationeres på en ny artikel 16-aftale, før medarbejderen igen har arbejdet i Danmark i 3 år.

Dette gælder både ved udstationering fra samme arbejdsgiver og fra en ny arbejdsgiver.

Udstationering til tredjelande

Ved udstationering til et land uden for EU/EØS vil medarbejderens ret til social sikring blandt andet afhænge af, om Danmark har indgået en aftale om social sikring med det pågældende land. Hvis Danmark ikke har indgået en aftale om social sikring med et land, vil det være lovgivningen i det pågældende arbejdsland, der afgør, om medarbejderen kan eller skal være omfattet af dette lands regler om social sikring.

Danmark har indgået aftale om social sikring med følgende lande

USA, Australien, New Zealand, Bosnien-Hercegovina, Montenegro, Serbien, Makedonien, Indien, Sydkorea, Kina, Canada, Slovenien, Kroatien, Marokko, Pakistan, Quebec, Schweiz, Tyrkiet, Chile, Filippinerne, Israel og Storbritannien.

Indholdet af aftalerne er forskellige, og nogle omhandler kun pension. Udbetaling Danmark kan kontaktes for nærmere råd og vejledning om indholdet af de forskellige aftaler.

Arbejdsskedeforsikring

En udstationering kan have store økonomiske konsekvenser, hvis der sker en arbejdsskade. Det er derfor vigtigt at afklare reglerne for arbejdsskedeforsikring.

Inden afrejsen bør det undersøges, om medarbejderen vil være omfattet af de danske regler om arbejdsskedeforsikring. Ved udstationering inden for EU/EØS følger reglerne om arbejdsskedeforsikring reglerne om social sikring. Forsikringen giver medarbejderen ret til godtgørelse for varige mén, erstatning for tabt erhvervsevne samt visse udgifter til behandling.

Hvis den udstationerede medarbejder ikke vil være omfattet af de danske regler om arbejdsskedeforsikring, bør virksomheden før udstationeringen undersøge reglerne for arbejdsskedeforsikring i arbejdslandet, herunder om der skal tegnes lokal forsikring.

Nærmere oplysninger herom findes på: www.borger.dk

Skat

En udstationering kan have store skattemæssige og økonomiske konsekvenser for både medarbejderen og virksomheden. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at parterne forud for en udstationering søger professionel rådgivning for at af-dække de skattemæssige og økonomiske risici samt eventuelle fordele, der måtte være ved udstationeringen.

Fast driftssted

Ved udstationering, hvor virksomheden typisk ønsker at opdyrke et nyt marked, kan både medarbejderen og virksomheden blive skattepligtige til arbejdslandet, hvis der etableres et fast driftssted i arbejdslandet. Samtidig vil et fast driftssted ofte medføre pligter for begge parter. Der bør altid foretages en konkret individuel vurdering, da afgrænsningen kan være vanskelig at foretage.

En enkelt medarbejders tilstedeværelse i arbejdslandet kan - afhængig af medarbejderens opgaver, beføjelser, og hvem vedkommende arbejder for - være tilstrækkeligt til at udgøre et fast driftssted for den udsendende virksomhed.

Følgende kan indgå i vurderingen af, om der er tale om fast driftssted:

- Regelmæssig eller sporadisk anvendelse af lokationen.
- Kan kunder komme i kontakt med medarbejderen via en konkret lokation?
- Hvilke aktiviteter er der tale om?
 - Bagatelgrænse ved hjælpende/forberedende arbejde.
 - Udgør det en væsentlig og betydningsfuld del af selskabets virksomhed?

Bemærk, at der gælder specielle regler for bygge-, anlægs- og installationsarbejde.

Eksempler på konsekvenser af et fast driftssted

Medarbejderen kan have pligt til at:

- Lade sig registrere.
- Betale lokale sociale bidrag.
- Indgive lokal selvangivelse.

Virksomheden kan have pligt til at:

- Registrere skat og eventuelle sociale bidrag.
- Indeholde og indberette lokale skatter.
- Betale lokale sociale bidrag for medarbejderen.
- Aflægge regnskab og indgive lokal selvangivelse.

Dobbeltbeskatningsaftaler

Ved udstationering kan der være risiko for, at både det land, der udstationeres fra, og det land, der udstationeres til, kræver, at indkomst skal beskattes i det respektive land. Indkomst vil i denne situation skulle beskattes i begge lande.

For at undgå en sådan dobbeltbeskatning har Danmark indgået overenskomster med flere lande. Aftalerne fordeler retten til at opkræve skat fra både medarbejderen og virksomheden mellem de to lande.

Danmark har indgået dobbeltbeskatningsoverenskomster med mange, men ikke alle lande. Eksempelvis har Danmark ikke længere en dobbeltbeskatningsoverenskomst med Spanien og Frankrig. Det kan i nogle tilfælde medføre ekstra omkostninger.

Medarbejderens skattepligt ved udstationering

En medarbejders skattemæssige situation under en udstationering afhænger af flere konkrete forhold.

Hvis medarbejderen bevarer sin bolig i Danmark under udstationeringen, vil medarbejderen være fuld skattepligtig til Danmark. Hvis medarbejderen samtidig er skattepligtig i arbejdslandet, vil medarbejderen have "dobbelt domicil" og derved have pligt til at svare skat i begge lande. Medmindre der gælder en dobbeltbeskatningsoverenskomst eller interne lempelsesregler.

Hvis medarbejderen opgiver sin bolig i Danmark eller udlejer den i en uopsigelig periode på minimum 3 år, vil medarbejderen som udgangspunkt ikke være skattepligtig til Danmark. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen fortsat har indkomst fra danske kilder. I den situation vil medarbejderen være begrænset skattepligtig til Danmark af denne indkomst.

Lønpakker

Skattesystemer og skatteregler varierer fra land til land. Der kan derfor være stor forskel på, hvordan løn, goder mv. beskattes.

Ofte vil medarbejdere, der udstationeres, have fokus på, hvilket beløb der er tilbage efter skat. Det kan derfor i nogle tilfælde være en fordel at vælge at aflønne medarbejderen efter en nettolønsaftale, der giver ret til et fast beløb efter skat. Alternativt kan virksomheden inden udstationering udarbejde en udenlandsk skatteberegning for at afstemme forventningerne med medarbejderen. Beregningen kan tage højde for de skattefordele, der måtte være i arbejdslandet. For eksempel vil en bonus i nogle lande blive beskattet mere gunstigt end løn.

Pension

Afhængig af udstationeringens varighed kan medarbejderen vælge at ændre en pensionsordning fra en skattebegünstiget ordning til en ikke-skattebegünstiget ordning. Dette kan være en fordel for de medarbejdere, der ikke betaler skat til Danmark under udstationeringen. Disse medarbejdere får ikke glæde af det danske fradrag for pensionsindbetalinger og risikerer samtidig senere at skulle betale skat af udbetalingerne.

Hvis en medarbejder ikke er skattepligtig til Danmark under en udstationering, kan det også overvejes at søge om fritagelse for at betale skat af et pensionsafkast.

Arbejds- og opholdstilladelse

Skal der søges om visum eller arbejds- og opholdstilladelser ved en udstationering? Det bør afklares i god tid. Det er for eksempel ikke nødvendigt, hvis udstationeringen foregår i Norden.

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheden før en udstationering undersøger behovet for at skaffe gyldig indrejsedokumentation (visum) samt opholds- og arbejdstilladelse.

EU-/EØS-lande

Som statsborger i et EU-land er man sikret fri bevægelighed. Medarbejderen vil derfor frit kunne tage ophold i et EU-/EØS-land i op til 3 måneder, hvis blot medarbejderen kan legitimere sig med ID-kort eller pas. Nogle lande kræver, at man melder sin tilstedeværelse på rådhuset eller politistationen, og undladelse vil kunne medføre bøde.

Ved ophold ud over 3 måneder skal der udstedes et opholdsbevis. Ansøgning om opholdsbevis sker i opholdslandet. For at få et opholdsbevis skal medarbejderen vise ID-kort eller pas samt en erklæring fra arbejdsgiveren, som bekræfter ansættelse i opholdslandet.

Nordiske lande

En medarbejder, der er statsborger i et af de nordiske lande, kan uden tilladelse rejse ind og opholde sig i de øvrige nordiske lande. Der er ikke krav om en arbejdstilladelse.

Andre lande

Skal medarbejderen udstationeres til et land uden for EU/EØS, kan der være krav om visum, arbejdstilladelse og opholdstilladelse. Dansk Erhverv anbefaler, at der tages kontakt til det relevante lands ambassade/konsulat i Danmark, der kan oplyse nærmere om krav til formaliteter. Som udgangspunkt skal visum, arbejds- og opholdstilladelse være udstedt inden indrejsen i landet.

Bemærk, at det ofte kan tage lang tid at få udstedt visum, arbejds- og opholdstilladelse.

Bemærk særligt, at Storbritannien fra 1. januar 2021 betragtes som tredjeland. Indrejse til Storbritannien kan ske visumfrit for danske statsborgere, mens arbejde i Storbritannien kræver en arbejdstilladelse.

Yderligere information kan fås på Udenrigsministeriets hjemmeside på: www.um.dk

Private forhold

Det er afgørende, at udstationerede medarbejdere trives. Overvej, hvor mange ressourcer virksomheden bør bruge for at sikre, at udstationerede familier er godt forberedte.

En udstationering kan både for den enkelte medarbejder og ikke mindst for familien være en stor og livsforandrende oplevelse. Man får øvet sine sproglige færdigheder, får kulturel indsigt, nye venner og oplevelser. Samtidig kan virksomheden få en medarbejder, som udbygger sine kompetencer og knyttes tættere til virksomheden.

Desværre findes der også mange eksempler på det modsatte. Mistrives medarbejderen og/eller familien, kan det betyde, at virksomheden ikke får det ønskede udbytte af udstationeringen.

Det er derfor vigtigt, at det ikke kun er de formelle forhold, der er på plads før udstationeringen. Lige så vigtigt er det, at både medarbejderen og eventuel familie er godt forberedte på den udfordring, det også er at være udstationeret.

Det vil derfor være en god idé at overveje, hvor mange ressourcer virksomheden vil bruge for at sikre, at den udstationeredes familie kommer til at trives.

Overvejelser inden en udstationering

- Skal medarbejderen tilbydes rådgivning om konsekvenserne af en udstationering? For eksempel om beskatning ved fraflytning, dødsfald og arveregler, udlejning af bolig i Danmark, transport af bil og bohav samt private forsikringer og pension.
- Skal medarbejderen og eventuel familie have mulighed for at besøge udstationeringslandet for at undersøge muligheder for eksempelvis bolig og skole og blive introduceret til landets kultur?
- Skal medarbejderen tilknyttes et relocationsbureau?
- Yder virksomheden bidrag til skolepenge og sociale klubber?
- Vil medarbejderens eventuelle ægtefælle/partner kunne få hjælp til at finde arbejde?

Afdæk risici ved udstationering

Når en medarbejder skal udstationeres, rejser det en række sundheds- og sikkerhedsmæssige udfordringer. Imødegå de risici, som virksomheden kan forventes at være bekendt med.

Virksomheden har et ansvar over for den udsendte medarbejder, og i juridisk forstand bliver det globalt omtalt som Duty of Care. Samtidig har medarbejderen et ansvar over for arbejdsgiveren til at handle i overensstemmelse med arbejdsgiverens forretning og interesse. Det kaldes Duty of Fidelity.

Der er tale om en række sundheds- og sikkerhedsmæssige risici, som skal håndteres af virksomheden og medarbejderen både før, under og efter udstationeringen, eksempelvis:

- Risikovurderinger.
- Rejse- og emergency- politikker/procedurer.
- Træning i kulturel og sikkerhedsmæssig adfærd relateret til de aftalte politikker og procedurer.
- Beredskab og kompetence til at kunne håndtere akutte sundheds- og sikkerhedsmæssige situationer.
- Opfølgning og omsorg efter eventuelle kritiske hændelser.

Overordnet set handler det om at imødegå de risici, som virksomheden kan forventes at være bekendt med. Det kan eksempelvis ske ved, at virksomheden forholder sig til og igangsætter nødvendige initiativer til at forebygge og forberede sig på de sundheds- og sikkerhedsmæssige risici, der typisk opstår under en udstationering. Foretager man de nødvendige initiativer med at tilvejebringe tryghed og sikkerhed for den mobile arbejdsstyrke, kan det styrke virksomhedens omdømme og positionering over for de bedste talenter og den højt kvalificerede arbejdskraft samt sikre overholdelse af eventuelle lovmæssige krav.

Hjem igen

En succesfuld udstationering vil typisk indeholde særlige procedurer for "hjemstationering". Eksempelvis hvad der skal ske, når udstationeringen er udløbet.

Dansk Erhverv anbefaler, at arbejdsgiveren blandt andet overvejer:

- Hvordan medarbejderen skal gen-integreres i den danske virksomhed.
- Hvordan medarbejderen bliver opdateret på den udvikling, der er sket i den danske virksomhed under udstationeringen.
- Hvordan medarbejderens viden og erfaringer fra udstationeringen kan videndeles til virksomheden.
- Om medarbejderen skal tilbage til sin tidligere stilling, eller om medarbejderens ressourcer giver større værdi i en anden jobprofil.

Politik om hjemstationering

Virksomheder, der ofte udstationerer medarbejdere, kan med fordel udarbejde en politik om hjemstationering med beskrivelse af processer og procedurer herfor.

Tjekliste ved udstationering

Tjekliste inden udstationering af medarbejdere

- Visum, arbejdstilladelse m.m. (både for medarbejder, ægtefælle og børn).
- Skatteforhold.
- Social sikring.
- Forsikringsforhold.
- Lokale arbejdsretlige forhold og gældende lovgivning.
- Transport og infrastruktur mellem arbejdssted og bopæl.
- Rådgivning om og gennemgang af risikoprofil for det pågældende land, herunder beredskab og procedurer i tilfælde af kritiske situationer (sundheds- og sikkerhedsmæssigt).
- Træning i kulturel og sikkerhedsmæssig adfærd.

Risikovurdering

Destination

Medicinske faktorer

- Helbredsrisici.
- Medicinsk infrastruktur.
- Standard af lokalt sundhedsvæsen.
- Medicinske evakueringsmuligheder.

Sikkerhedsmæssige faktorer

- Politisk landskab, herunder risikoen for politisk ustabilitet.
- Kriminalitetsrate.
- Risiko for terroranslag, kidnapning eller andet.

Medarbejder

- Køn.
- Alder.
- Eksisterende sygdomme.
- Fysisk, mental og psykologisk profil.
- Længde og type af udstationering (kortvarig/længerevarende).
- Erhvervs erfaring.
- Erfaring med destinationen og miljøet.
- Familieforhold.

Vi handler på vegne af vores medlemmer

I Dansk Erhverv handler vi hver dag på vegne af 18.000 medlemsvirksomheder og flere end 100 brancheforeninger. Vi er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for et af verdens mest handlekraftige erhvervsliv.

Vi tilbyder rådgivning inden for medarbejder- og virksomhedsforhold og politisk gennemslagskraft. Vores indsatser bygger på medlemmernes aktive deltagelse i netværk og udvalg.

I Dansk Erhverv arbejder vi hver dag for, at Danmark bliver verdens bedste land at drive virksomhed i. Til gavn for arbejdspladser, velstand og Danmark i fremgang.

Vi arbejder for et Danmark med sammenhængskraft og handlekraft.