



København den 10. december 2007

Til Skatteudvalget

Öresundskomiteen og ØresundDirekt fremsender hermed tekniske kommentarer til det genfremsatte lovforslag L31 (tidl. L20).

En del af lovforslaget omhandler sociale afgifter for udenlandske arbejdstagere. Som reglerne er i dag bliver arbejdstageren social sikret i bopælslandet hvis denne fx bor i Sverige, arbejder i Danmark, men samtidig også har en bibeskæftigelse i Sverige. Det udløser, at den danske arbejdsgiver skal betale sociale afgifter på 28% af den danske bruttoløn til den svenske stat. Et beløb, som de færreste virksomheder er beredt på at betale.

Vi værdsætter initiativet om at gøre det muligt at arbejde i begge lande uden denne merudgift på 28 % for arbejdsgiveren, men har nogle afklarende spørgsmål i forbindelse med forslaget om, at arbejdstager og arbejdsgiver kan aftale, at arbejdstageren kan afholde de sociale afgifter mod at få et fradrag i den danske skat

I forbindelse med, at socialsikringen overgår til bopælslandet, bliver personer omfattet af bopælslandets sociale regler og ovenstående lovforslag vedtages:

1. Hvilken lovgivning gælder, hvis medarbejderen fx skal på barsel og skal have barselsdagpenge? Svensk lov siger, man har ret til 480 dage og i Danmark er det 52 uger.
2. Hvilke ydelser har man ret til, hvis man får en arbejdsskade? Hvilken stat/kommune betaler? Eller hvis man bliver syg? I Sverige har man karensdag. Får medarbejderen dette?
3. Vil den danske arbejdsgiver modtage refusioner eller andet fra den danske stat, hvis arbejdstageren bliver syg? Lønmodtageren skal selv have dækket perioden i sit bopælsland. Hvad med andre sociale ydelser?
4. Der vil som følge af svar på ovennævnte være stort informationsbehov.
  - a. Den danske arbejdsgiver skal være opmærksom på at lønmodtageren skal behandles efter særlige regler. Arbejdsgiveren bør have kendskab til hvad de ansatte kan få i hjemlandet og derfor have kendskab reglerne i bopælslandet?
  - b. Arbejdstageren skal oplyses om, at man opnår nogle sociale rettigheder, som man muligvis ikke har ret til på det danske arbejdsmarked? Hvad sker der fx når lønmodtageren skal have noget fra de sociale myndigheder?

Vi har tidligere fremsendt løsningsforslag, hvor vi foreslår, at Danmark og Sverige kan udvide den eksisterende aftale fra 2001 mellem Riksförsäkringsverket og Den Sociale Sikringsstyrelse om dispensation for social sikring. Eventuelt kan Danmark og Sverige påbegynde implementering af den nye forordning 883, hvor den sociale sikring er i landet hvor man arbejder mest. På den måde undgår man ovennævnte usikkerheder, som ofte vil begrænse den grænseoverskridende tryghed og mobilitet. Løsningsforslaget vedlægges.

Vi er bekymrede for en stigning i sager hvor borgere og virksomheder kommer ud i øget administration, informationbrist og i værste fald havner i mellem to systemer. I dag er omfanget af personer, som arbejder i begge lande begrænset, da arbejdsgiverne tegner klausuler i kontrakterne om, at arbejdstageren ikke må tage arbejde i bopælslandet. Vi forventer en stigning i antallet af personer, der får mulighed for at kunne tilrettelægge sit arbejde fleksibelt og arbejde i begge lande, og derfor ser vi også mange spørgsmål og usikkerheder i møde.



Vi håber, at spørgsmålene vil indgå i overvejelserne i behandlingen af lovforslaget.

Med venlig hilsen

Torben Aaberg  
Kst direktør  
Öresundskomiteen

Lars Victor Whitt  
Portalkoordinator  
Øresunddirekt