



## Skatteministeriet

14. november 2018  
J.nr. 2018 - 965

Til Folketinget – Skatteudvalget

Vedrørende L 30 - Forslag til Lov om ændring af kildeskatteloven, ligningsloven, lov om skattnedslag for seniorer og lov om forsøg med et socialt frikort. (Afbureaukratisering af forskerskatteordningen, genoptagelse af afgørelser om skattnedslag, skattefrihed for godtgørelse til thalidomidofre m.v.)

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 2 af 26. oktober 2018. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Dennis Flydtkjær (DF).

Karsten Lauritzen

/ Søren Schou



## Spørgsmål

I forhold til den foreslåede ændring af dokumentation for, om der er et ansættelsesforhold, kan ministeren så oplyse, hvilke andre kriterier det bedømmes ud fra, hvis der ikke længere er krav om en ansættelseskontrakt?

## Svar

Efter de gældende regler skal der som udgangspunkt foreligge en retligt bindende ansættelseskontrakt mellem medarbejderen og den danske arbejdsgiver fra ansættelsens start, hvoraf den aftalte løn fremgår. Det er et strengt formelt krav, som i skattemæssig henseende alene gælder ved vurderingen af et ansættelsesforhold i relation til forskerskatteordningen. Efter praksis er kravet fraveget i en række tilfælde, hvor der ud fra konkrete foreliggende omstændigheder kunne tilvejebringes et så sikkert grundlag for ansættelsen, at forholdet kunne sidestilles med en egentlig kontrakt.

Det, der foreslås ændret, er det formelle krav om, at der skal foreligge en retligt bindende lokalkontrakt mellem medarbejderen og den danske virksomhed fra medarbejderens første dag. Det vil give partnerne bedre mulighed for at vælge, om der skal udfærdiges en lokalkontrakt eller en udstationeringskontrakt. En udstationeringskontrakt vil typisk blive anvendt ved udstationering i koncernforhold og andre internt forbundne enheder, hvor den udsendende udenlandske arbejdsgiver og medarbejderen indgår aftale om, at medarbejderen i en periode skal udføre arbejde for den danske del af koncernen.

Når det skal vurderes, om der består et ansættelsesforhold i øvrige dele af skatteretten, herunder om der indtræder begrænset skattepligt for arbejde i tjenesteforhold (ansættelsesforhold), afgøres spørgsmålet ud fra en samlet bedømmelse af beskæftigelsesforholdet. Som udgangspunkt vil der være tale om et ansættelsesforhold, når indkomstmottageren udfører arbejde efter arbejdsgiverens anvisninger og for dennes regning. I tvivlstilfælde kan der lægges vægt på en række øvrige kriterier, som fremgår af pkt. 3.1.1.1. i cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven, jf. også bemærkningerne til lovforslaget.

Selv om det ikke er et krav i skatteretten, at der foreligger en ansættelseskontrakt, er det naturligvis nødvendigt, at ansættelsesforholdet, vederlagskravet og de øvrige betingelser kan dokumenteres over for Skatteforvaltningen. Samtidig vil det være vigtigt for virksomhederne at få sikkerhed for, at forskerskatteordningen kan anvendes. Dette gøres nemmest – og sikrest – ved fremvisning af en ansættelseskontrakt, hvori beskæftigelsesforholdet er beskrevet. Et krav om, at der skal foreligge et ansættelsesbevis, kan tilmed følge af anden lovgivning. Det ændrer en justering af skattereglerne ikke på.

På den baggrund kan det som udgangspunkt forsat forventes, at der fremvises en ansættelseskontrakt. Der vurderes imidlertid ikke at være behov for, at der på dette punkt gælder strengere krav end i øvrige dele af skatteretten ved ansættelse af en forsker eller nøglemedarbejder hos en dansk arbejdsgiver i relation til forskerskatteordningen.