

NOTAT



November 2017

J.nr. 2017 - 4783

CAL
KAT

Regler af relevans for rejsendes arbejde i Danmark

Dette notat indeholder en overordnet beskrivelse af nogle af de regler, der kan være relevante i forhold til rejsendes arbejde i Danmark. Det bemærkes, at Skatteministeriet har bidraget med oplysninger om de skatteretlige regler, mens Udlændinge- og Integrationsministeriet har bidraget med oplysninger om opholds- og arbejdstiladelser.

Arbejds- og ansættelsesretlige regler

I forhold til anvendelsen af de arbejds- og ansættelsesretlige regler er det et centralt spørgsmål, om den rejsende er at betragte som lønmodtagere, der udfører arbejde for en arbejdsgiver.

Generelt kan det oplyses, at spørgsmålet må afgøres på baggrund af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Traditionelt formuleres lønmodtagerbegrebet sådan, at en lønmodtager er en person, der modtager vederlag for personligt udført arbejde i et tjenesteforhold. Rollen som arbejdsgiver er først og fremmest kendetegnet ved, at arbejdsgiveren har ledelsesretten. Ledelsesretten indebærer retten til at antage og afskedige, retten til at instruere, retten til at tilrettelægge arbejdstiden og retten til at kontrollere arbejdet. Lønmodtager/arbejdsgiver-relationen er kendetegnet ved, at der er tale om et over-underordningsforhold, hvilket vil sige, at lønmodtageren er underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse.

Socialsikringsregler

EU-borgere, der arbejder som lønmodtagere i Danmark for en dansk arbejdsgiver, er omfattet af danske regler om social sikring i perioden. Som følge af karenstider og timegrænser i de forskellige love om ATP, pension, sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge m.m., vil en person med et kort ansættelsesforhold i Danmark af få timers varighed dog i praksis ofte ikke have ret til ydelser.

Arbejds miljø- og arbejdsskaderregler

Om arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven har Arbejdstilsynet oplyst følgende:

”Rejsende, der arbejder i Danmark, vil fx være omfattet af arbejdsmiljøloven, hvis det arbejde, der udføres, kan betragtes som ”arbejde for en arbejdsgiver”.

Når det skal afgøres, om et arbejde kan betragtes som ”arbejde for en arbejdsgiver”, skal der foretages en konkret vurdering på baggrund af følgende forhold:

- Har personen pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed?
- Er personen undergivet instruktion og kontrol?
- Bliver der stillet arbejdsrum, arbejdsredskaber m.v. til rådighed for personen?
- Er der andre end personen, der bærer risikoen for arbejdsresultatet?

På grundlag af en samlet vurdering af ovenstående afgøres det, om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver.

Personer, der ansættes til at udføre lønnet eller ulønnet arbejde i Danmark for en arbejdsgiver af varig, midlertidig eller forbigående karakter, er omfattet af arbejds-skadesikringsloven.

Foreligger der ikke klar dokumentation for et ansættelsesforhold, fx i form af en ansættelseskontrakt, foretager Arbejdsmarkedets Erhvervssikring en konkret vurdering af, om der er udført arbejde i lovens forstand. Arbejde i lovens forstand forstås som, at der er et tjeneste-/antagelsesforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

I vurderingen af, om der tale om arbejde i lovens forstand, når der ikke er klar dokumentation for ansættelsesforholdet, foretages der en afvejning af følgende kriterier:

- Er der instruktionsbeføjelse? Dvs. har arbejdsgiveren ret til at lede og fordele arbejdet?
- Er der tale om et reelt stykke arbejde, hvor der er en nytteværdi af enten fysisk eller immateriel karakter for arbejdsgiveren?
- Skulle en anden have udført arbejdet, såfremt pågældende ikke havde udført det?
- Er der et ansættelseslignende forhold?
- Er der en fast vagtplan og skal der i tilfælde af fravær findes en afløser?

Ingen af kriterierne kan stå alene, og vurderingen er konkret i forhold til den enkelte sag.

Hvis der foreligger klar dokumentation for en ansættelsesaftale, eller hvis overstående kriterier kan besvares bekræftende, vil der være tale om arbejde, som er sikret efter arbejdsskadesikringsloven.”

Skatteretlige regler

Om de skatteretlige regler har Skatteministeriet oplyst følgende:

”Det skatteretlige udgangspunkt er, at vederlag er skattepligtige efter statsskattelovens § 4. Det gælder også for vederlag i naturalier. Hvis der er tale om en på forhånd aftalt gensidig udveksling af ydelser, er det at betragte som vederlag for parterne, og de er derfor som udgangspunkt hver især skattepligtige af den ydelse, de modtager. Hvis der er tale om vederlag til en arbejdstager, er det at anse som lønindkomst, der som udgangspunkt er skattepligtig for arbejdstageren efter statsskattelovens § 4. Den skattemæssige værdiansættelse af økonomiske goder, som en arbejdstager modtager fra en arbejdsgiver, er nærmere reguleret i ligningslovens § 16.

Beskatningen i konkrete tilfælde, og om der skal ske foretages indeholdelse af A-skat og indberetning af indkomsten til SKAT m.v., afhænger af en række forhold, herunder om der er tale om et arbejdsgiver-/arbejdstagerforhold mellem parterne, hvilke arbejdsopgaver der skal udføres, om der sker aflønning i øvrigt, arbejdstagerens alder og den tidsmæssige udstrækning af arbejdsforholdet.”

Opholds- og arbejdstilladelser

Om opholds- og arbejdstilladelse har Udlændinge- og Integrationsministeriet oplyst følgende:

”Som altovervejende hovedregel skal tredjelandssstatsborgere have en opholds- og arbejdstilladelse for at bo og arbejde i Danmark.

Der er flere forskellige ordninger, hvorefter tredjelandssstatsborgere kan opnå opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. De er primært målrettet højt kvalificeret arbejdskraft, men det er også muligt at opnå opholdstilladelse med henblik på at udføre frivilligt arbejde af humanitær eller social karakter, fx ved veletablerede organisationer. Der gives ikke opholdstilladelse med henblik på at udføre frivilligt arbejde i private hjem.

En mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark er via de Working Holiday-aftaler, som Danmark har indgået med Argentina, Australien, Canada, Chile, Japan, New Zealand og Sydkorea. Working Holiday-aftalerne betyder, at unge statsborgere fra disse lande kan få opholdstilladelse til at opholde sig i Danmark i en længere periode. Working Holiday-aftalerne er indgået med henblik på at fremme den gensidige forståelse mellem landene.

Formålet med opholdet skal primært være at holde ferie i en længere periode og sekundært at arbejde med henblik på at supplere rejsemidlerne. Der stilles ikke i den forbindelse særlige krav til arbejdets karakter.

Det er udlændingens eget ansvar at få en opholds- og arbejdstilladelse, hvis reglerne kræver det. Hvis man som udlænding arbejder uden tilladelse i Danmark, risikerer man udvisning, og både udlænding og arbejdsgiver i Danmark kan straffes med bøde eller fængsel.”