



Sverige inför ekonomiskt arbetsgivarbegrepp

Den 4 november 2020 godkände Sveriges riksdag Regeringens förslag om att införa ett ekonomiskt arbetsgivarbegrepp i svensk skattelagstiftning. Den förändrade lagstiftningen reducerar kraftigt möjligheten att tillämpa den s.k. 183 dagarsregeln vid tillfälligt arbete i Sverige och reglerna kommer att få stor inverkan på anställda som arbetar tillfälligt i Sverige samt deras utländska arbetsgivare och även ställa krav på de svenska organisationer som köper tjänsterna. Den förändrade lagstiftningen kommer att träda i kraft 1 januari 2021.

Nuvarande regelverk

Enligt svensk intern skattelagstiftning kan en begränsat skattskyldig person som utför arbete i Sverige undantas från beskattning i Sverige om personen har en utländsk arbetsgivare, enligt den s.k. 183-dagars regeln. Bestämmelsen återfinns även i majoriteten av de internationella inkomstskatteavtal för undvikande av dubbelbeskattning som Sverige har ingått med andra länder. För att 183-dagarsregeln ska vara tillämplig krävs enligt svenska interna regler att:

- Den anställdes vistelse i Sverige inte överstiger 183 dagar,
- Ersättningen utbetalas av en arbetsgivare som inte har hemvist i Sverige eller på dennes vägnar och
- Ersättningen inte belastar ett fast driftställe som arbetsgivaren har i Sverige

Då Sverige fram tills nu har tillämpat ett formellt arbetsgivarbegrepp har arbetsgivaren bedömts vara det bolag som utger ersättning till den anställda för det arbete som utförs.

Det nya regelverket

Sverige inför fr.o.m. 1 januari 2021 ett ekonomiskt arbetsgivarbegrepp i svensk lagstiftning. Detta innebär att ovan nämnda 183-dagarsregel inte längre kan tillämpas i situationer där arbetet som utförs i Sverige kan ses som uthyrning av arbetskraft

till en svensk tjänsteköpare – den ekonomiska arbetsgivaren. I dessa situationer kommer begränsat skattskyldiga personer som utför arbete i Sverige för en utländsk arbetsgivare utan fast driftställe i Sverige att beskattas från dag 1.

Det avgörande för om arbetet som utförs ska ses som uthyrning av arbetskraft, och således utlösa svensk beskattning, är om nyttan av det arbete som utförs tillgodoses det svenska bolaget. Detta avgörs baserat på flera olika faktorer och synsättet är införlivat i flera andra länder. Syftet med det förändrade regelverket är att skapa konkurrensneutralitet på den svenska arbetsmarknaden.

Den utländska (formella) arbetsgivaren ska registreras som arbetsgivare hos svenska Skatteverket för rapportering, innehållande av preliminärskatt och inlämnade av månatliga arbetsgivardeklarationer om de anställda faller under det nya regelverket. Rapporteringsskyldigheten gäller oavsett om det finns ett fast driftställe i Sverige eller inte.

Den utländska arbetsgivaren ska vidare inlämna relevant information till Skatteverket för bedömning av eventuell skattskyldighet på bolagsnivå. Bolaget kommer att erhålla ett identifikationsnummer samt godkännande för F-skatt för att verifiera att registrering gjorts och relevant information inkommit. För det fall godkännande för F-skatt saknas är det svenska bolaget skyldigt att innehålla 30 % från fakturerat belopp för arbete då tidigare undantag försvinner.

Undantag för färre antal arbetsdagar i Sverige

Sedan de nya reglerna började diskuteras 2017 har ett undantag för koncerninterna situationer diskuterats. Det nya regelverket innehåller istället ett generellt undantag från reglerna om uthyrning av arbetskraft som anger att arbete som utförs i Sverige under maximalt 15 arbetsdagar i följd under maximalt 45 dagar per år undantas. Helger och andra lediga dagar ska inte ingå vid beräkningen av dessa dagar och syftet är att kortare enstaka arbetsinsatser och möten förlagda i Sverige etc. inte ska träffas av förslaget. Undantaget innebär att det inte bara kommer vara viktigt att hålla koll på maximalt antal dagar i Sverige utan även hur dessa dagar är förlagda under året.

Påverkan för utländska arbetsgivare, dess anställda och det svenska bolaget

Det förändrade regelverket väntas ha stor påverkan för utländska arbetsgivare och dess anställda i form av ökade kostnader och en ökad administrativ börda. Förändringarna ökar kravet på kompetens kring det svenska regelverket, då bolaget förväntas registreras som utländsk arbetsgivare i Sverige, inhämta F-skattsedel samt hantera arbetsgivardeklarationer på individnivå och innehållande av preliminärskatt månatligen. De anställda som blir skattskyldiga i Sverige blir skyldiga att ansöka om beskattning enligt SINK, alternativt lämna inkomstdeklaration.

För anställda från utlandet som beskattas i Sverige på lön som utbetalas från sitt hemland kan vidare cash-flow problematik uppstå på grund av

innehållande av skatt i två länder. Den anställda kan vidare behöva assistans med avräkning av den svenska skatten i sin hemlandsdeklaration.

Vad bör de som berörs göra nu?

Vi rekommenderar utländska arbetsgivare med anställda som arbetar tillfälligt i Sverige att se över resmönster och vilket arbete som utförs för att planera för de skyldigheter som inträder nästa år. Det kommer initialt vara viktigt att analysera om det arbete som utförs i Sverige utförs för en ekonomisk arbetsgivare i Sverige vilket exempelvis baseras på för vem arbetet utförs, vem som bär risken och vem som står för kostnaden för den anställda. I fall av väldigt korta och enstaka arbeten i Sverige blir det viktigt att säkerställa hur antal arbetsdagar i Sverige dokumenteras. Vi rekommenderar även att de svenska företag som riskerar att ses som ekonomisk arbetsgivare att uppmärksamma detta i sina diskussioner med de utländska företagen.

Vill du veta mer?

Tveka inte att kontakta oss för rådgivning och vidare information:

economicemployer@se.gt.com



Aino Askegård Andréson
Director Tax, Global Mobility Services
T +46 (0)8 563 072 85
M +46 (0)7 613 072 85



Maria Malm
Senior Manager Tax
T +46 (0)31 701 37 07
M +46 (0)70 512 50 01



Margita Beijer
Senior Manager Tax
T +46 (0)8 563 073 35
M +46 (0)72 560 76 23



Fredrik Flyrén
Senior Manager Tax
T +46 60 16 38 39
M +46 72 454 51 27