

# Indstationering

---

Januar 2010



## Indhold

Forord	3
Indstationering	5
Skattepligt til Danmark	7
Dansk arbejdsgiver	9
Udenlandsk arbejdsgiver	13



# Forord

Denne publikation har til formål at give et overblik over de skattemæssige problemstillinger, man står overfor, når en arbejdstager kommer til Danmark for at arbejde.

Publikationen er en del af en række publikationer om lønmodtagere og arbejdsgivere.

De øvrige publikationer omhandler henholdsvis rejse- og befordringsreglerne og udstationering fra Danmark.

Med denne publikation ønsker vi at give svar på en række almindeligt forekommende spørgsmål, som opstår i relation til indstationering:

- Skal jeg betale skat i Danmark?
- Hvilke muligheder har jeg for fradrag i min danske indkomst?
- Kan jeg udnytte særlige skatteordninger for indstationerede?

Publikationen giver ikke svar på, hvordan man som indstationeret medarbejder eventuelt samtidig skal betale skat i sit hjemland. Sådanne problemer er behandlet i publikationen om udstationering fra Danmark. Ved indstationering kan det også være et andet lands skatteregler sammen med en eventuel dobbeltbeskatningsaftale med Danmark, der afgør, hvordan dobbeltbeskatning undgås.

Vi skal gøre opmærksom på, at Særligt Pensionsbidrag (SP-bidrag) er ophævet.

Publikationen er ikke udtømmende. Vi anbefaler, at De i konkrete tilfælde tager kontakt til Deres revisor eller vores skatteafdeling.

*Redaktionen er afsluttet januar 2010.*

Denne publikation er udelukkende tiltænkt Grant Thorntons klienter og medarbejdere i Grant Thornton og bør derfor ikke erstatte specifik rådgivning. Som følge heraf frasiger vi os ethvert ansvar for tab, der måtte opstå som følge af handlinger foretaget på baggrund af information i denne publikation uden forudgående rådgivning fra os.



# 1. Indstationering

Ved indstationering forstås, at udenlandske arbejdstagere udsendes af deres udenlandske arbejdsgivere til arbejde i Danmark, eller at udenlandske arbejdstagere opnår ansættelse hos en dansk arbejdsgiver for en begrænset periode.

Skattereglerne kan være forskellige afhængig af, om den indstationerede medarbejder får en dansk arbejdsgiver eller fortsætter med at være ansat hos sin udenlandske arbejdsgiver.

Den skattemæssige behandling kan også afhænge af en eventuel dobbeltbeskatningsaftale med det land, hvorfra arbejdstageren kommer.





# 2. Skattepligt til Danmark

Skattepligten til Danmark kan opstå på flere måder.

## 2.1. Fuld skattepligt

Der vil indtræde fuld skattepligt til Danmark, hvis den indstationerede medarbejder erhverver bopæl i Danmark, og den pågældende tager ophold på bopælen i Danmark.

Der vil også indtræde fuld skattepligt, hvis ophold i Danmark varer mere end 6 måneder i sammenhæng.

De 6 måneder skal være sammenhængende, men afbrydes ikke af kortvarige ophold i udlandet på grund af ferie eller lignende.

Skattepligten indtræder fra begyndelsen af opholdet.

Når der er indtrådt fuld skattepligt til Danmark, skal den indstationerede beskattes i Danmark af sin globale indkomst.

## 2.2. Begrænset skattepligt

Der vil være tale om begrænset skattepligt, hvis en udenlandsk arbejdstager får lønnet arbejde for en dansk arbejdsgiver her i landet og ikke samtidig erhverver bopæl og tager ophold som nævnt ovenfor.

Der kan også være tale om begrænset skattepligt, hvis en udenlandsk arbejdstager udfører lønnet arbejde her i landet for en udenlandsk arbejdsgiver. I disse tilfælde vil beskatningsretten til lønnen dog forudsætte, at arbejdsgiveren har fast driftssted i Danmark. Hvorvidt der er tale om fast driftssted, må løses med udgangspunkt i dobbeltbeskatningsoverenskomsterne.

Når der er indtrådt begrænset skattepligt, skal den indstationerede medarbejder alene beskattes af sin indkomst fra Danmark. Indkomsten vedrører både kontant vederlag og personalegoder m.v.

## 2.3. Løsning på dobbeltdomicil

I tilfælde hvor en person bevarer bopæl i sit hjemland og samtidig tager bolig i Danmark, kan der være tale om såkaldt dobbeltdomicil. Hvis der foreligger dobbeltdomicil, anses arbejdstager for fuldt skattepligtig både i Danmark og i sit hjemland. Hvis der er indgået en dobbeltbeskatningsaftale med det pågældende land, vil der deri være fastlagt, hvilket land der skal anses som bopælsland (det land, som beskatter den globale indkomst), og hvilket land der skal anses som kildeland (det land, som alene beskatter indkomst, der hidrører fra det pågældende land).

## 2.4. Samspil mellem dansk skattepligt og dobbeltbeskatningsaftaler

Ved indstationering fra et land, hvormed Danmark har en dobbeltbeskatningsaftale, skal der kun betales dansk skat, hvis Danmark har beskatningsretten efter dobbeltbeskatningsaftalen, og Danmark samtidig har interne danske regler, hvorefter indkomsten skal beskattes. Den interne hjemmel til beskatning vil foreligge, såfremt den ansatte er fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark, jf. punkt 2.1. og 2.2. I de fleste dobbeltbeskatningsaftaler overgår beskatningsretten til Danmark fra dag 1, hvis der er tale om arbejde udført for en dansk arbejdsgiver eller et fast driftssted i Danmark. Hvis den ansatte har en udenlandsk arbejdsgiver (uden fast driftssted i Danmark), overgår beskatningsretten kun til Danmark, hvis den pågældendes ophold i Danmark overstiger 183 dage inden for en 12-månedersperiode eller inden for et kalenderår (afhængig af den pågældende dobbeltbeskatningsaftale). Som eksempel kan nævnes anvendelsen af 183-dagesreglen mellem Danmark og Tyskland eller mellem Danmark og Sverige.

Selv om en dobbeltbeskatningsaftale tillægger Danmark beskatningsretten, kan en arbejdstager, som arbejder for en udenlandsk arbejdsgiver (som ikke har fast driftssted i Danmark), kun beskattes efter interne danske skatteregler, hvis arbejdstageren er fuldt skattepligtig, idet vedkommende efter interne danske regler ikke er begrænset skattepligtig i den beskrevne situation.

#### *Eksempel 1*

En tysk (eller svensk) arbejdstager bliver af sin tyske (eller svenske) arbejdsgiver udstationeret til arbejde i Danmark i perioderne 15. januar - 1. juni og 1. oktober - 15. december, mens han i perioden 2. juni - 30. september har arbejdet og holdt ferie i Tyskland (eller Sverige). Efter 183-dages-reglen i dobbeltbeskatningsaftalerne har Danmark i begge tilfælde beskatningsretten til den løn, der er indtjent i Danmark, men da der ikke er indtrådt fuld skattepligt efter kilde-skattelovens opholdsregel, jf. punkt 2.1., og der ikke foreligger begrænset skattepligt for så vidt angår løn fra en udenlandsk arbejdsgiver, der ikke har fast driftssted her, kan Danmark ikke udnytte beskatningsretten.

#### *Eksempel 2*

En tysk arbejdstager bliver af sin tyske arbejdsgiver (som ikke har fast driftssted i Danmark) udstationeret til arbejde i Danmark i perioden 1. oktober til 15. april året efter. Efter interne danske regler er der indtrådt fuld skattepligt, jf. opholdsreglen omtalt i punkt 2.1., men da 183-dages-reglen i den dansk-tyske dobbeltbeskatningsoverenskomst regnes inden for kalenderåret, har Danmark ikke beskatningsretten til den løn, der er indtjent i Danmark og kan derfor ikke gennemføre beskatningen.

#### *Eksempel 3*

Er der imidlertid tale om en svensk arbejdstager, som af sin svenske arbejdsgiver bliver udstationeret til arbejde i Danmark i perioden 1. oktober til 15. april året efter, vil Danmark kunne beskatte. Det skyldes, at der for det første som nævnt i eksempel 2 er indtrådt fuld skattepligt. For det andet skal 183-dages-reglen i den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst regnes som 183 dage inden for en 12-måneders-periode, og dermed har Danmark beskatningsretten til den løn, der er indtjent i Danmark.

## **2.5. Skattefri rejsegodtgørelse**

En person, der arbejder midlertidigt i Danmark og har bevaret sin bolig i udlandet, kan modtage skattefri rejsegodtgørelse fra sin arbejdsgiver, uanset om denne er dansk eller udenlandsk, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. lønmodtageren overnatter et andet sted end på sin sædvanlige bopæl,
2. overnatning er nødvendig på grund af arbejde på en midlertidig arbejdsplads og afstanden til den sædvanlige bopæl, og
3. rejsen varer mindst 24 timer.

For frit logi udgør godtgørelsen kr. 195 pr. døgn (2010). For fortæring kan der udbetales kr. 455 pr. døgn og kr. 18,96 pr. tilsluttende rejsetime i godtgørelse.

For en detaljeret gennemgang af reglerne henvises til vores publikation "Lønmodtageres rejser og befordring i Danmark og udlandet".

## **2.6. Fradrag for udenlandske pensionsordninger**

Det er muligt for indstationerede personer, der bliver fuldt skattepligtige til Danmark, at få fradrags- eller bortseelsesret for deres udenlandske pensionsordning. Det er dog et krav, at den udenlandske ordning overordnet svarer til en dansk skattebegünstiget pensionsordning og er oprettet i et andet EU-/EØS-land. Godkendelsen af den udenlandske ordning kan højst ske for en periode på 60 måneder. Reglerne gælder kun for personer, der bliver fuldt skattepligtige eller skattemæssigt hjemmehørende i Danmark den 1. januar 2008 eller senere. For en nærmere gennemgang henvises til vores publikation om pensionsordninger.

# 3. Dansk arbejdsgiver

Hvis den indstationerede medarbejder får en dansk arbejdsgiver, men ikke bliver fuldt skattepligtig til Danmark, f.eks. fordi vedkommende fortsat bevarer sin bopæl i hjemlandet, hvortil vedkommende rejser hver aften, bør man være opmærksom på de særlige fradragsregler, jf. nedenfor punkt 3.1.

Hvis den indstationerede medarbejder får en dansk arbejdsgiver under arbejdet i Danmark, bør det overvejes, om de særlige regler om 25- eller 33 %-beskatning kan anvendes, jf. nedenfor punkt 3.2.

## 3.1. Særlige fradragsregler

### 3.1.1. Fradrag for gifte lønmodtagere

En medarbejder, der er gift og begrænset skattepligtig, kan i 2010 få et særligt fradrag (ekstra personfradrag) på op til kr. 42.900 pr. år under forudsætning af, at ægtefællen ikke er skattepligtig til Danmark, og at ægtefællerne er samlevende ved indkomstårets udløb.

Fradraget indrømmes med 1/12 af kr. 42.900 for hver måned, hvor den pågældende er skattepligtig ved begyndelsen af måneden.

### 3.1.2. Grænsegængerreglerne

Hvis en række betingelser er opfyldt, er det for begrænset skattepligtige personer muligt at blive stillet på lige fod med fuldt skattepligtige personer i relation til fradrag for udgifter vedrørende personlige og familiemæssige forhold samt i relation til skatteberegningen. Det vil ikke være muligt samtidigt at opnå fradraget for gifte lønmodtagere som nævnt ovenfor under punkt 3.1.1.

Reglerne gælder for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, som tjener mindst 75 % af deres samlede indkomst i Danmark i det pågældende indkomstår.

En grænsegænger er i princippet stadig begrænset skattepligtig, men får samme fradragsret som fuldt skattepligtige personer med bopæl i Danmark. Hvis betingelserne er opfyldt, kan der foretages fradrag for udgifter som renter, A-kassebidrag og indskud på skattebegünstigede pensionsordninger.

### 3.1.3. Dobbelt husførelse

I forbindelse med indstationering til Danmark er gifte personer, der har midlertidig bolig og arbejde her i landet, men som samtidig opretholder bolig for familien i hjemlandet, berettiget til fradrag for dobbelt husførelse, forudsat at de pågældende ikke har frit logi og fri kost.

Der kan gives fradrag for udgifter til dobbelt husførelse i de første 24 måneders ophold i Danmark.

Det er en betingelse, at det dokumenteres, at den pågældende er gift eller har været samlevende i mere end et år, og at det sandsynliggøres, at forbindelsen med ægtefællen er opretholdt.

Der gives ikke fradrag, hvis ægtefællen opholder sig i Danmark, mens kun børnene opholder sig i hjemlandet. Ægtefællen skal således opretholde en selvstændig husførelse i hjemlandet.

Fradraget udgør kr. 400 om ugen uden dokumentation for udgifternes størrelse. Ønskes større fradrag, må udgifterne dokumenteres.

Fra og med indkomståret 2010 er der dog indført en begrænsning i fradragsmuligheden for dobbelt husførelse og rejse- og opholdsudgifter, således at man maksimalt kan fradage kr. 50.000 om året.

Der kan ikke opnås fradrag for dobbelt husførelse samtidig med, at der modtages skattefri godtgørelse, jf. punkt. 2.5.

### 3.2. 25-/33 %-beskatning

Under visse betingelser kan indstationerede medarbejdere i stedet for den almindelige indkomstbeskatning vælge at lade sig beskatte med enten 25 % eller 33 % af bruttoindkomsten.

25 %-beskatning kan vælges i en eller flere perioder af en samlet varighed på 36 måneder, mens 33 %-beskatning kan vælges i en eller flere perioder af en samlet varighed på op til 60 måneder.

Hvis 25-/33 %-beskatningen vælges, beregnes skatten af den kontante løn med tillæg af værdien af enkelte personalegoder, men efter fradrag af sociale bidrag. Der indrømmes ikke andre fradrag af nogen art. Eventuel anden indkomst beskattes på sædvanlig vis, således at den pågældende er fuldt skattepligtig af øvrig indkomst. Udgifter til erhvervelse af indkomst, der beskattes under 25-/33 %-beskatningen, som f.eks. transportudgifter, flytte-udgifter, udgifter ved dobbelt husførelse m.v., kan hverken fratrækkes i indkomst omfattet af ordningen eller i anden indkomst.

Det skal bemærkes, at reglerne om skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse også kan anvendes af ansatte, som er omfattet af 25-/33 %-beskatningen. Disse godtgørelsesbeløb kan dog ikke medregnes ved opgørelsen af minimumsaflønningen.

De vigtigste betingelser for at kunne anvende den særlige skatteordning er følgende:

1. At man har en dansk arbejdsgiver. En udenlandsk virksomheds faste driftssted i Danmark anses også for en dansk arbejdsgiver.
2. At man bliver fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark ved begyndelsen af ansættelsesforholdet.
3. At man ikke i en periode på 3 år før ansættelsen har været fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark af lønindkomst, indkomst fra selvstændig virksomhed m.v.
4. At lønnen mindst udgør kr. 63.800 pr. måned i 2010 (årsløn = kr. 765.600) efter ATP-bidrag og arbejdsmarkedsbidrag eller obligatoriske udenlandske sociale bidrag. For en lønmodtager omfattet af dansk social sikring er det reelle lønkrav således i 2010 på kr. 69.438 pr. måned inklusive ATP-bidrag på 90 kr. pr måned.
5. At man ikke inden for de seneste 5 år forud for ansættelsen har haft direkte eller indirekte del i ledelsen, kontrollen med eller væsentlig indflydelse på den virksomhed, hvor man ansættes.

6. For personer, der tidligere har været skattepligtige til Danmark som nævnt i afsnit 3, er det tillige en betingelse, at man ikke inden for en periode på 3 år før og 1 år efter ophør af skattepligten har været ansat i den virksomhed, hvor man ansættes, eller af en der med koncernforbundet virksomhed, herunder en udenlandsk koncernforbundet virksomhed. Betingelsen anses for opfyldt, hvis man ikke inden for 3 år forud for ansættelsen under 25-/33 %-beskatning har været ansat i virksomheden eller en dermed koncernforbundet virksomhed.

Det er muligt at omgøre valget af henholdsvis 25 %- og 33 %-beskatning én gang inden for den samlede periode. Dette kan være relevant, hvis arbejdsperioden afkortes fra 5 til 3 år eller forlænges fra 3 til 5 år.

#### 3.2.1. Efterbeskatning

I visse tilfælde gælder der et efterbeskatningskrav.

Efterbeskatning gennemføres alene over for personer, som inden for en periode på 5 år før ansættelsen under 25-/33 %-beskatning har været fuldt eller begrænset skattepligtige til Danmark.

Idet kravet om at kunne bruge 25-/33 %-beskatningen, jf. ovenfor, er, at den pågældende ikke i 3 år har været skattepligtig til Danmark, kan der kun ske genbeskatning, hvis man i perioden (evt. kun en del af perioden) mellem 5 år og 3 år forud for 25-/33 %-beskatningens påbegyndelse har været skattepligtig til Danmark. Det kunne f.eks. være en dansker, som har været fraflyttet Danmark i 4 år forud for påbegyndelsen af 25-/33 %-skatteordningen. Fraflytningen i 4 år har muliggjort anvendelsen af 25/33 %-skatteordningen. Den pågældende har forud for fraflytningen været skattepligtig til Danmark, og denne skattepligtsperiode ligger inden for den nævnte 5-års-periode, som skaber risiko for genbeskatning.

Har personen i 5-års-perioden forud for 25-/33 %-beskatningen været skattepligtig til Danmark, er det dog muligt at blive i Danmark i indtil 48 måneder på almindelige skattevilkår efter udløbet af 36- eller 60-måneders-perioden, uden at dette får konsekvenser for anvendelsen af skatteordningen i de første 36 eller 60 måneder. For at undgå efterbeskatning kræves, at personen efter udløbet af de efterfølgende 48 måneder flytter til udlandet i en sammenhængende periode på mindst 3 år.

I den 3-årige periode, hvor personen bor i udlandet, må han/hun ikke tage ansættelse hos den danske arbejdsgiver, hvor den pågældende tidligere har været 25-/33 %-beskattet, eller i en koncernforbundet virksomhed, hvis han/hun derved bliver begrænset skattepligtig til Danmark. Den pågældende må dog gerne tage ansættelse i en anden dansk virksomhed, blot der ikke indtræder fuld skattepligt.

Personer, der har benyttet den særlige skatteordning, og som ikke opfylder ovenstående betingelser om fraflytning, mødes med et efterbeskatningskrav. Disse personer mister skattefordelen for den periode, hvor den særlige skatteordning har været anvendt. Der vil med de ordinære skatteprocenter blive beregnet og opkrævet en restskat, hvor den allerede betalte 25-/33 %-skat alene betragtes som en foreløbig skat.

### *3.2.2. Forskere og andre, der udfører forsknings- eller udviklingsarbejde*

Der er særregler for forskere og andre, der udfører forsknings- eller udviklingsarbejde.

Forskere kan undtages fra kravet om efterbeskatning og kravet om vederlagets størrelse.

Som noget nyt kan forskere anvende 25-/33 %-skatteordningen, selv om de har været begrænset skattepligtige til Danmark inden for de seneste 3 år, hvis der er tale om begrænset skattepligt af lønindkomst i forbindelse med ophold her i landet som gæsteundervisere eller lignende på universiteter eller andre forskningsinstitutioner. Det samme gælder forskere, der har været fuldt skattepligtige til Danmark inden for de seneste 3 år i forbindelse med ophold ved et dansk universitet eller forskningsinstitution, hvis opholdet har været finansieret af midler fra kilder uden for Danmark. Begge undtagelser forudsætter, at perioden eller perioderne med fuld eller begrænset skattepligt til Danmark højst har haft en samlet varighed på 12 måneder inden for de seneste 3 år.

For at blive omfattet af 25-/33 %-skatteordningen skal forskeren godkendes af en offentlig forskningsinstitution eller statens forskningsråd.

Statens forskningsråd kan også attestere, at personen udfører forsknings- eller udviklingsarbejde (uden at han/hun er godkendt som forsker). I så fald undtages for reglen om efterbeskatning.

Forskere kan således uden tidsbegrænsning blive boende i Danmark, uden at det får konsekvenser for den periode, hvor 25-/33 %-skatteordningen har været anvendt.

### **3.3. Kildeskat**

En dansk arbejdsgiver er altid forpligtet til at indeholde kildeskat ved udbetaling af løn for arbejde her i landet.

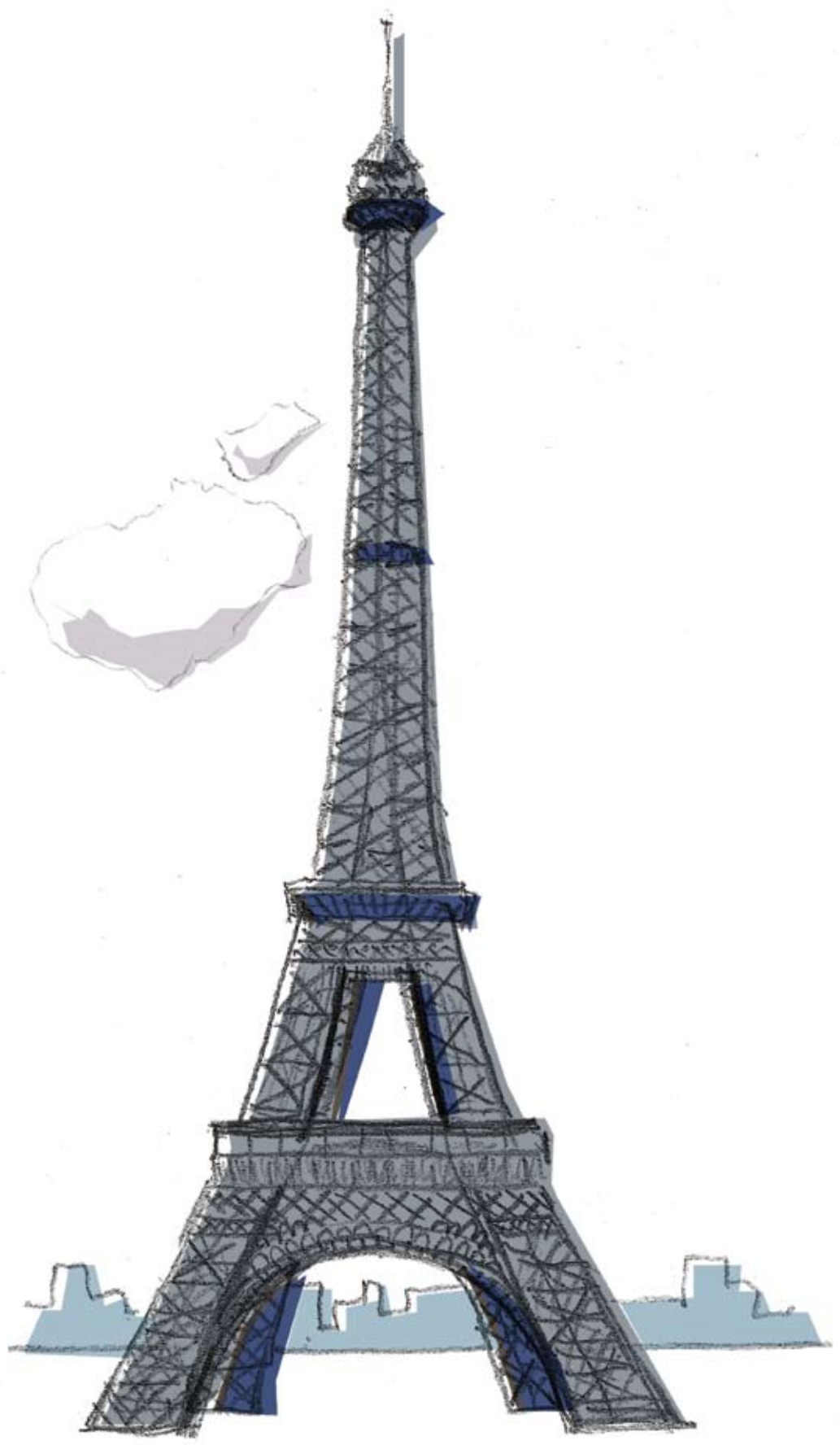
### **3.4. Arbejdsmarkedsbidrag**

Lønmodtagere, der har lønindkomst fra arbejde her i landet for en dansk arbejdsgiver, er som udgangspunkt omfattet af bidragspligten.

Der kan dog fortsat i 2010 fritages for indeholdelsen af AM-bidrag, hvis den pågældende er socialt sikret i sit hjemland, og dette dokumenteres i form af en såkaldt E101 erklæring, som afgives af de sociale myndigheder i den pågældendes hjemland. Da vedkommende fortsat er socialt sikret i hjemlandet, bør det nærmere undersøges, hvilke konsekvenser dette får i relation til betaling af bidrag til social sikring.

#### *3.4.1. Nyt om AM-bidrag fra og med 2011*

Fritagelse for betaling af AM-bidrag, hvis den pågældende er socialt sikret i sit hjemland, gælder kun frem til 1. januar 2011. Fra dette tidspunkt træder en ny lov om arbejdsmarkedsbidrag i kraft. Herefter er det ikke længere muligt at blive fritaget for beskatning af AM-bidrag pga. social sikring i et andet land.



# 4. Udenlandsk arbejdsgiver

Hvis den indstationerede medarbejder fortsat har en udenlandsk arbejdsgiver under arbejdet i Danmark, gælder der nogle særlige skattemæssige forhold.

## 4.1. Teknikerfradrag

Hvis opholdet i Danmark på forhånd må antages at blive af kortere varighed, kan der gives fradrag i den skattepligtige indkomst for forøgede leveomkostninger i forbindelse med opholdet.

Teknikerfradraget indrømmes typisk til personer, der af deres udenlandske arbejdsgiver er udsendt til Danmark i anledning af en konkret opgave. Fradraget kan gives både til fuldt og begrænset skattepligtige personer.

Der skal ansøges om fradrag i hvert enkelt tilfælde. Ansøgning herom indsendes til SKAT.

Når betingelserne for at indrømme fradraget er til stede, gives der et fradrag på kr. 8.000 årligt med tillæg af 5 % af bruttolønnen inkl. alle tillæg. Fradraget kan ikke overstige 25 % af bruttolønnen.

Fradraget kan kun indrømmes for en periode på 2 år fra skattepligtens indtræden. Det er som udgangspunkt en forudsætning, at opholdets varighed ikke forventes at overstige 3 år. Der er dog i praksis eksempler på, at der er indrømmet fradrag uanset, at opholdet varede mere end 3 år.

Fradraget tilbagekaldes, såfremt der ved ansøgningen om teknikerfradrag forsætlig eller ved grov uagtsomhed er afgivet urigtige eller vildledende oplysninger, herunder om opholdets forventede varighed.

Det er endvidere en forudsætning, at den pågældende under indstationering i Danmark fortsat aflønnes direkte af vedkommendes udenlandske arbejdsgiver. Eksempelvis vil udbetaling af løn

fra en filial her i landet ikke opfylde kravet om aflønning direkte af den udenlandske arbejdsgiver. En befuldmægtiget her i landet vil dog ikke forhindre, at der kan indrømmes teknikerfradrag.

Det er muligt at få teknikerfradraget samtidig med fradrag for dobbelt husførelse, som er beskrevet under punkt 3.1.3.

## 4.2. Kildeskat

Ved udbetaling af løn fra en udenlandsk arbejdsgiver er det afgørende for spørgsmålet om dansk kildeskat, om den udenlandske arbejdsgiver har fast driftssted i Danmark.

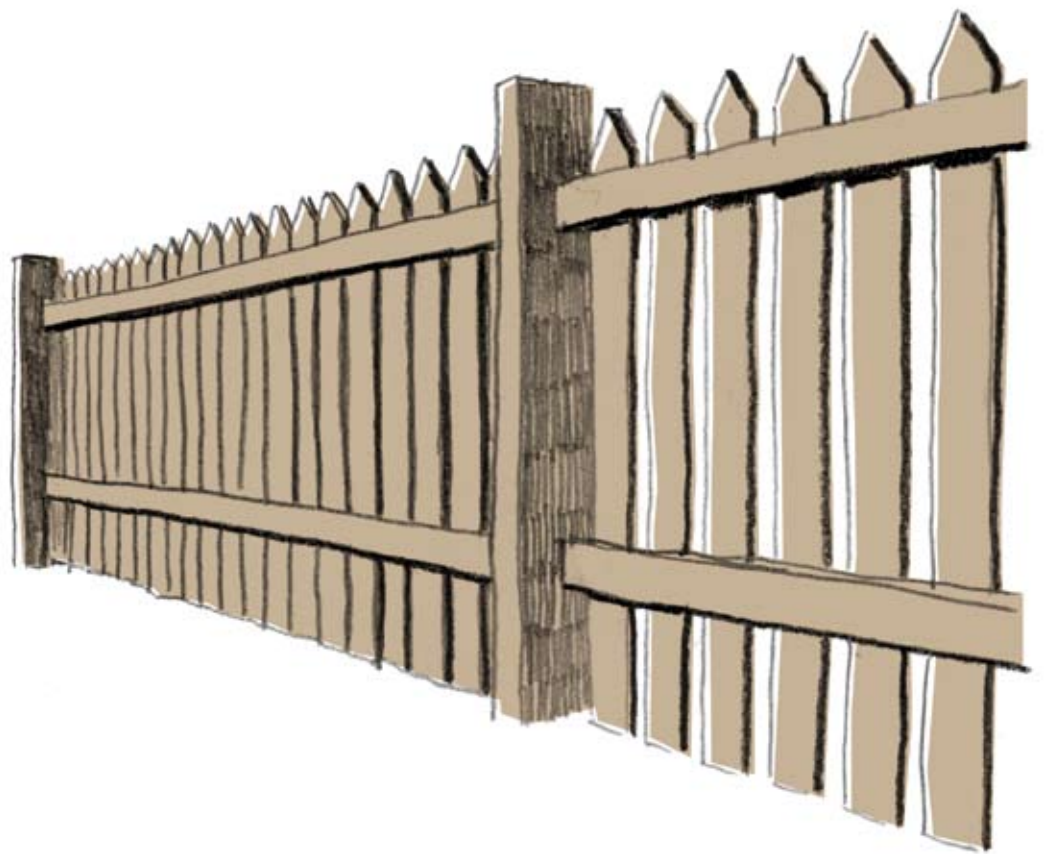
Hvis en udenlandsk arbejdsgiver har fast driftssted i Danmark, er der pligt til at lade lønnen udbetale gennem en befuldmægtiget, som skal indeholde kildeskat.

I øvrige tilfælde er der alene pligt til at indeholde kildeskat, hvis arbejdsgiveren vælger at lade lønnen udbetale gennem en befuldmægtiget.

## 4.3. Arbejdsmarkedsbidrag

Lønmodtagere, der har lønindkomst fra arbejde her i landet for en udenlandsk arbejdsgiver, er som udgangspunkt omfattet af bidragspligten, og lønindkomsten medregnes til bidragsgrundlaget, uanset om den udbetales som A- eller B-indkomst.

Der kan dog fortsat i 2010 fritages for indeholdelsen af AM-bidrag, hvis den pågældende er socialt sikret i sit hjemland, og dette dokumenteres i form af en såkaldt E101 erklæring, som afgives af de sociale myndigheder i den pågældendes hjemland. Det bør i så fald nærmere undersøges, hvilke forpligtelser arbejdsgiveren eventuelt får i relation til social sikring i medarbejderens bopælsland.







**grantthornton.dk**  
**Statsautoriseret Revisionsaktieselskab**

Stockholmsgade 45 . 2100 København Ø  
Tlf. 35 27 11 00 . Fax 35 27 11 01  
Hjulmagervej 8 K . 7100 Vejle  
Tlf. 76 43 25 00 . Fax 76 43 25 01