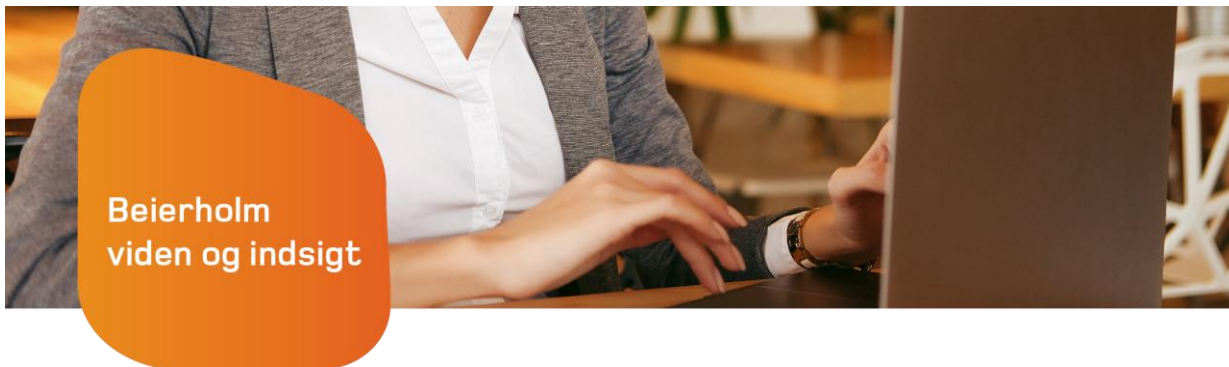




Nye retningslinjer for hjemmearbejde og fast driftssted

OECD har præciseret definitionen af fast driftssted i situationer, hvor en medarbejder er ansat i en virksomhed i ét land og bor i et andet samt udfører en del af arbejdet hjemmefra. Fra dansk side mangler der dog stadig en løsning omkring arbejdsgiverafgifter til det andet lands sociale sikringsordninger.

I vores [nyhedsbrev](#) fra januar 2025 beskrev vi en sag fra Skatterådet, hvor en administrerende direktørs hjemmearbejde i Danmark blev anset som en så integreret del af virksomhedens kerneaktiviteter, at det udløste fast driftssted.

Skatterådet lagde vægt på, at direktøren fra sin bopæl udførte væsentlige ledelsesfunktioner og traf centrale beslutninger på vegne af den udenlandske virksomhed.

Nu har OECD opdateret kommentarerne til den såkaldte artikel 5, så virksomheder får et mere skematisk og objektivt grundlag for at vurdere risikoen for fast driftssted ved hjemmearbejde.

Den nye guideline retter sig særligt mod arbejdstagere, der arbejder helt eller delvist fra deres private bopæl i udlandet.

Et nyt pejlemærke

OECD har opdateret deres retningslinjer for at styrke virksomhedernes sikkerhed ved vurderingen af, hvornår medarbejdernes hjemmearbejde i udlandet kan medføre etablering af et fast driftssted.

Hidtil har det været uklart, hvor stor en del af arbejdstiden, der kunne udføres fra et hjemmekontor, før der opstod risiko for fast driftssted. De nye retningslinjer tager nu udgangspunkt i den faktiske arbejdsadfærd over en løbende 12-måneders periode.

Den nye regel betyder:

- Arbejder medarbejderen under 50 procent af sin samlede arbejdstid fra sit hjem eller et tilsvarende sted målt i løbet af en 12-måneders periode, anses hjemmekontoret som udgangspunkt ikke for at udgøre et fast driftssted.
- Arbejder medarbejderen 50 procent eller mere af sin arbejdstid fra hjemmekontoret, skal der foretages en konkret vurdering af de faktiske forhold for at afgøre, om der er tale om et fast driftssted.

Det er medarbejderens faktiske arbejdsadfærd, der er det væsentligste kriterium. Interne retningslinjer for hjemmearbejde kan indgå i vurderingen, men er ikke i sig selv udslagsgivende. Hvis hjemmearbejde udføres i gentagne perioder – eksempelvis i intervaller på tre måneder – vurderes disse perioder samlet.

Forretningsmæssig interesse

Når en medarbejder arbejder fra hjemmet i **50 procent eller mere** af arbejdstiden over en 12-måneders periode, bliver det et centralt spørgsmål, om hjemmearbejdet sker som led i en **forretningsmæssig interesse**. Det er dette hensyn, der afgør, om der kan opstå et fast driftssted i det land, medarbejderen arbejder fra.

Ifølge OECD foreligger der typisk en kommerciel interesse i situationer, hvor medarbejderens fysiske tilstedeværelse i landet bidrager direkte til virksomhedens aktiviteter. Det kan f.eks. være når medarbejderen:

- møder kunder eller leverandører
- arbejder med at etablere eller udvide lokale forretningsrelationer
- leverer ydelser, træning eller support, der kræver fysisk tilstedeværelse
- samarbejder med lokale partnere, institutioner eller forskningsmiljøer.

Det er væsentligt at bemærke, at det ikke i sig selv udgør en kommerciel interesse, at virksomheden har kunder eller relationer i det pågældende land. Der skal være en klar sammenhæng mellem den lokale tilstedeværelse og det arbejde, medarbejderen udfører.

Hvor hjemmearbejdet primært er begrundet i medarbejderens egne behov, fleksibilitet, fastholdelse eller i ønsket om at reducere kontoromkostninger, anses der som udgangspunkt ikke at foreligge en kommerciel interesse.

Nationale forskelle består

Selvom OECD sigter efter en mere ensartet global fortolkning, er det vigtigt at være opmærksom på, at nationale skattemyndigheder – herunder de danske – endnu ikke har implementeret opdateringerne i deres vejledninger.

Der kan derfor fortsat være forskelle på, hvordan de enkelte lande vurderer hjemmekontorer, hvilket kan føre til situationer, hvor samme arbejdsmonster vurderes forskelligt. Det er dog normalt, at alle OECD-lande følger de fortolkninger og retningslinjer, som OECD udgiver.

Som omtalt i vores nyhedsbrev fra januar 2025 var der tale om et bindende svar, og det blev afgivet med henvisning til to tidligere bindende svar, hvor der også blev statueret fast driftssted. I det seneste bindende svar var der hjemmearbejde i ca. 40 procent af tiden.

Den nye OECD fortolkning af, at der ikke foreligger fast driftssted, hvis der arbejdes mindre end 50 procent af tiden i hjemlandet, indfører en ny praksis. Derfor mangler vi en tilkendegivelse fra de danske skattemyndigheder af, om disse nye guidelines også vil gælde i en dansk kontekst. I så fald vil de tidligere bindende svar miste deres retskildeværdi.

Social sikring – uændrede regler

Opdateringen ændrer ikke på reglerne om social sikring. Hovedreglen er, at medarbejderen er omfattet af social sikring i det land, hvor arbejdet udføres.

For danske virksomheder betyder det, at hvis en medarbejder bosat i udlandet udfører mindst 25 procent af sit arbejde i hjemlandet, hæfter den danske virksomhed for betaling af social sikring (arbejdsgiverafgifter) i det pågældende land.

Hvis en person, der er bosat i Tyskland, er ansat i en dansk virksomhed og udfører en væsentlig del af sit arbejde i Tyskland (mindst 25 procent), hæfter den danske virksomhed for betaling af social sikring i Tyskland. Danmark har ikke implementeret reglerne, der hæver grænsen fra 25 procent til 50 procent. Den nye grænse på 50 procent eller mere gælder kun, hvis både medarbejderens bopælsland og virksomhedens hjemland har tiltrådt aftalen.

Det betyder, at social sikring fortsat kan blive udløst i medarbejderens bopælsland, selvom arbejdet ikke udløser fast driftssted. For mange danske virksomheder er netop social sikring den mest omkostningstunge del af grænseoverskridende arbejde, da mange lande i EU har relativt høje arbejdsgiverafgifter (14-35 procent af lønnen).

Vi kan hjælpe

Hvis du har spørgsmål til OECD's præciseringer eller overvejer at igangsætte aktiviteter i udlandet eller ansætte medarbejdere, der ønsker at forblive boende i udlandet, er du velkommen til at kontakte [din daglige revisor](mailto:fim@beierholm.dk) eller [Beierholms skatteafdeling](mailto:fim@beierholm.dk).

Finn Madsen

Partner, personskat,
Beierholm
E-mail: fim@beierholm.dk
Tel.: 33 18 13 29



Mathura Kumar

Seniorkonsulent, personskat,
Beierholm
E-mail: maku@beierholm.dk
Tel.: 96 34 79 61

