

Finansdepartementet

2018-08-21

Skatte- och tullavdelningen

Remissvar Fi 2018/02823/S3

103 33 Stockholm

## **Yttrande från Västsvenska Handelskammaren**

### Sammanfattning

Jämfört med utredningen och förslaget i våras har förslagen utvecklats. För oss, i förlängningen våra medlemmar, finns det, trots förändringarna i remissförslaget, fortfarande flera problematiska regleringar. Förslaget kommer fortfarande försvåra internationella koncerners möjligheter till koncernsamordnade projekt med medarbetare från olika delar av världen på ett betydande sätt.

- Vi anser att 30 dagars vistelse under ett kalenderår inte är tillräckligt för att undvika problematik för koncerner med huvudkontor i Sverige.
- Vi anser att de max 5 dagarna i sträck innan skattskyldighet inträder bör slopas
- Det svenska koncernbolaget bör kunna ta över rapporteringsskyldigheten
- Det bör vara årlig rapportering till skatteverket för denna kategori personal.
- Det är orimlig att det nya lagförslaget skall gälla från 1 januari 2019, tidsgränsen är för snäv.

### **Angående max gränsen 30 dagar under ett kalender år**

Enligt vår mening är ett undantag från beskattning vid vistelse om högst 30 dagar per kalenderår bättre men inte tillräckligt och åstadkommer inte de lättnader för företagen och Skatteverket som vi anser behövs för att inte lägga hämsko på företagens personalutbyten inom koncernen. Det är tveksamt om det leder till några större ytterligare skatteintäkter med en gräns på 30 dagar istället för en högre gräns om exempelvis 60 eller 72 dagar. Finns det en beräkning hos departementet för skillnaden och vad blir den i så fall? Gränsen leder dock till stor ökad administration och kostnader både för företagen och Skatteverket att hantera skatterapporteringen för tjänsteresenärerna och inbetalning av skatt.

I finansdepartementets promemoria finns en oturlig formulering om att vid en undantagsregel med högre antal dagar riskerar en inkomst inte beskattas alls då den ej beskattas i Sverige och ej i personens hemland. Det är inte korrekt då nästan alla länder beskattar individer baserat på hemvistprincipen och det är i ytterst få fall det skulle hända att en person antingen inte har hemvist någonstans eller att hemvistlandet helt skulle frångå beskattning av inkomst som inte blir beskattad i annat land. Alla våra anställda har en hemvist. Den vanligaste metoden att undvika dubbelbeskattning i intern rätt och skatteavtal är avräkning och inte

undantagandemetoden. För det fall undantagandemetoden används tillämpas i princip alltid ett krav på beskattning i annat land (i skatteavtalen benämnt "subject to tax" regler). Tröskeeffekterna som nämns är vidare desamma oavsett om en gräns om 30, 60 eller 72 dagar används eller för den del 183 dagar som fortfarande är tillämpligt vid icke-uthyrningsfall används. De länder som har motsvarande undantagsregler har normalt ett undantag på 60 dagar eller mer. Varför vill finansdepartementet inte ge samma jämlika förutsättningar som finns i andra konkurrentländer? Finner ni något särskilt värde i stramare regler för svenska företag än till exempel Tyskland?

Konsekvensen av de justerade tidsgränserna är fortfarande att projekt inte kommer att kunna förläggas i Sverige och på bolagets huvudkontor utan kommer av säkerhetsskäl behöva förläggas utomlands då 30 dagar är för snäv tidsgräns, enligt SKF. Detsamma gäller deras interna utbildningar som många är under 10 dagar och i samband med dessa planeras ofta möten och besök på huvudkontoret. Att förlägga möten, projekt och utbildningar utanför Sverige är olyckligt inte bara för koncernen men också för Sveriges transport- hotell- och restaurangnäring som vi flitigt nyttjar.

### **Angående regeln om arbete max fem dagar i följd**

Vi anser att "fem dagar i sträck-regeln" bör tas bort och ersättas med endast en gräns per inkomstår i enlighet med andra länders lagstiftning. Att en person som arbetar endast sex dagar i sträck i Sverige ska bli skattskyldig medan en person som veckopendlar till Sverige fem dagar i veckan över fem veckor inte blir det är svårt att förklara och rimmar illa med likabehandlingsprincipen.

Konsekvenserna som t.ex. SKF nämner är att utbildningar förläggs utanför Sverige samt att resor styckas upp vilket inte är varken miljövänligt eller effektivt. Ett annat exempel från Teknikföretagen är att då företagen samlar ledningspersoner från olika delar av världen så är det vanligt att man utnyttjar tiden då man är samlad i Sverige till andra möten och övrigt arbete. Detta gäller i hög grad då resor görs från länder med stort geografiskt avstånd från Sverige. Då kan tiden i Sverige mycket väl överstiga fem dagar.

Det är inte orimligt att de som kommer inresande från till exempel Asien försöker att samla möten till samma tillfälle. Det är en rimlig och miljövänlig princip vid planering av resor, för att minska antalet flygresor. SKF är tydliga med att 5-dagars regeln kommer också att påverka om projekt skall förläggas och drivas från Sverige eller inte.

Stora koncerner med komplicerade processer och internationell samverkan är beroende av den kompetens som de anställt, oavsett om den är anställd i Tyskland, Australien eller Singapore. Och även om de är mycket kompetenta medarbetare så är fem dagar ofta inte tillräckligt och en kortare vistelse när bara en enkelresa till Sverige kan ta 12-14 timmar är inte praktiskt. Vi kan ju även tänka oss att detta kommer att påverka företag med kinesiska ägare som redan finns i Västsverige eller om ett kinesiskt företag som planerar för ett utvecklingscentrum i Göteborg.

Vi noterar även att de är olyckligt när ett departement arbetar för att få utländska etableringar och mer utbyte med omvärlden på plats medan ett annat sitter och gör ett sådant utbyte mer komplicerat med mer byråkrati och högre kostnader.

### **Synpunkter på hur rapporteringen ska ske och som inte påverkar skattebasen.**

För att slippa registrera en stor mängd bolag inom en koncern som rapporteringsskyldiga för enstaka personer och dagar, behöver det finnas en möjlighet för bolaget i Sverige att överta rapporteringsskyldigheten.

Månatlig rapportering enligt förslaget blir krävande att efterleva. Rimligt vore en årlig rapportering. Att rapportera månatligen kommer att resultera i att bolaget måste innehålla preliminärskatt i två länder samtidigt som leder till att bolaget behöver "låna" ut pengar till den anställde för att kunna betala preliminärskatten med ett återbetalningskrav. Detta kan strida mot låneförbudsregler.

Särskilt viktigt att notera är att man inte under Q1 kan veta att de första resorna till Sverige är tillräckliga. Antingen kan projektet dra ut på tiden eller så behövs personen i något som startar Q3. Så om personen kommer att understiga 30 dagar vet man inte alltid. Det kan resultera i att man måste rätta flera tidigare perioder och inbetalning. Detta är inte något som gör det lätt att göra rätt.

### **Angående startdatum 1 Januari 2019**

Att införa en så stor förändring som Economic Employer är, innebär en stor administrativ förändring för ett bolag med 48 000 anställda globalt. Vi måste få chansen att göra rätt och vi anser det omöjligt att hinna implementera systemstöd, lära upp vår personal både i Sverige och ute i världen samt införa nya rutiner och policys till dess. Konsekvensen blir att vi kommer att få förlägga möten och utbildningar utanför Sverige tills rutiner är på plats.

Stefan Gustavsson

Näringspolitiskchef, Västsvenska Handelskammaren