

hør af arbejde i Danmark – have været ansat i en udenlandsk virksomhed, som er koncernforbundet med den virksomhed, hvor man skal ansættes. Disse betingelser har til formål at sikre, at den særlige skatteordning rettes mod personer, der reelt nyrekrutteres i udlandet.

Efter praksis anses betingelsen om ikke at have været udsendt eller ansat i en koncernforbundet virksomhed dog for at være opfyldt, hvis der ikke inden for fem år forud for ansættelsen under den særlige skatteordning har bestået et ansættelsesforhold mellem arbejdstageren og den virksomhed, forskningsinstitution eller koncernforbundne virksomhed, hvor den pågældende ansættes.

Der har i praksis i adskillige tilfælde været rejst spørgsmål om forståelsen af reglerne i deres nuværende udformning og især om forståelsen af begrebet »udsendt«, som dette anvendes i de gældende regler. (Der verserer således to sager herom ved domstolene. Disse sager er ikke afgjort.) Desuden virker de gældende regler på en måde, som ikke i alle henseender er hensigtsmæssig. Det foreslås derfor, at bestemmelserne revideres, således at den herskende usikkerhed fremover kan elimineres.

Problemet kan illustreres med følgende *eksempel*: En person, som er ansat i virksomhed A, opnår ansættelse i en af virksomhedens afdelinger i udlandet. Efter et år ansættes den pågældende i udlandet i virksomhed B, som ikke er koncernforbundet med A. Efter fem år vil personen kunne vende tilbage til virksomhed A i Danmark og anvende den særlige skatteordning, men han vil efter Skatteministeriets opfattelse ikke på samme vilkår kunne ansættes i virksomhed B's danske afdeling eller anden dansk virksomhed koncernforbundet med B. Dette skyldes, at han har været ansat i B-koncernen inden for tre år efter ophør af dansk skattepligt.

Regelsættet om ikke at have været udsendt etc. tager som nævnt sigte på at målrette den særlige skatteordning mod medarbejdere, der *reelt* rekrutteres i udlandet. Formålet med ordningen er ikke, at den skal kunne anvendes eksempelvis ved almindelig rotation af medarbejdere mellem en dansk virksomhed og dens udenlandske afdelinger, eller hvis rekrutteringen på anden måde reelt er foregået i Danmark.

I relation til ordningens formål – at tiltrække medarbejdere, der reelt rekrutteres i udlandet – er der ikke noget problem i de tilfælde, hvor en dansk virksomhed eller forskningsinstitution rekrutterer en medarbejder, der aldrig har været skattepligtig til Danmark. Problemet i relation til ordningens formål opstår, når en person, som er fuldt skattepligtig til Danmark eller

begrænset skattepligtig af lønindkomst m.v., går ud af den danske skattepligt og senere ønsker at gøre brug af den særlige skatteordning. Et typisk eksempel vil være, at en person flytter fra Danmark til udlandet og senere vender tilbage til Danmark igen. I sådanne tilfælde skal det sikres, at den særlige skatteordning kun kan anvendes, hvis den pågældende reelt er nyrekrutteret i udlandet.

Det tidspunkt, som i skattemæssig henseende er relevant i denne sammenhæng, er *tidspunktet for ophør af skattepligt til Danmark*. Det er et af adgangskravene til ordningen, at den pågældende ikke inden for tre år forud for ansættelsen har været fuldt skattepligtig til Danmark eller har været begrænset skattepligtig af lønindkomst og forskellige andre indkomstformer, jf. lovforslagets § 48 E, stk. 3, nr. 1. Derfor er det tidspunktet for dansk skattepligtsophør, der er det relevante målepunkt, og ikke eksempelvis tidspunktet for påbegyndelse af et ansættelsesforhold med en udenlandsk arbejdsgiver eller flytning til udlandet, uden at fuld skattepligt til Danmark er bragt til ophør.

Forståelsen af begrebet »udsendt« har som nævnt været omdiskuteret, og det foreslås, at dette begreb udgår af reglerne, således at også denne del af regelsættet kommer til at hvile på objektive kriterier – skattepligtsforhold og hvor man har været ansat hvornår – og ikke på en bedømmelse af, om man har været »udsendt« af en virksomhed.

Det foreslås således at erstatte de gældende regler med en ny regel om, at man ikke i en periode på tre år *før* og et år *efter* ophør af dansk skattepligt på noget tidspunkt må have været ansat i den forskningsinstitution eller den virksomhed, som ansættelsesforholdet indgås med, eller i en dermed koncernforbundet dansk eller udenlandsk virksomhed.

Disse regler har – jf. eksempel 5 nedenfor – til formål at hindre, at eksempelvis virksomhed B i Danmark rekrutterer en medarbejder hos virksomhed A i Danmark til ansættelse i B's udenlandske afdeling eller koncernforbundne virksomhed i udlandet, hvorefter medarbejderen senere ansættes hos B i Danmark under den særlige skatteordning. Der er i sådanne tilfælde ikke tale om, at en medarbejder reelt nyrekrutteres i udlandet til arbejde i en dansk virksomhed eller forskningsinstitution, og derfor bør den særlige skatteordning ikke kunne anvendes. (Der henvises i øvrigt til eksemplerne.)

Dernæst foreslås det at lovfæste den tidligere omtalte praksis om, at betingelsen om ikke at have været udsendt eller ansat i koncernforbundet virksomhed anses for at være opfyldt, hvis der ikke inden for fem