

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.

Det foreslås dog, at grænsen på fem år nedsættes til tre år, jf. stk. 4. Herved bringes denne tidsfrist i overensstemmelse med andre treårsfrister i den særlige skatteordning, samtidig med at det undgås, at de nye regler får skærpene virkninger i den situation, hvor en medarbejder ansat i virksomhed A i Danmark får ansættelse i virksomhed B i udlandet for senere at vende tilbage til virksomhed A i Danmark.

Virkningen af de foreslåede regler kan illustreres med følgende *eksempler*, hvor virksomhederne A og B ikke er koncernforbundne, og hvor skatteyderen i alle tilfælde opfylder betingelsen om mindst tre års ophold i udlandet:

1. Skatteyderen er ansat i virksomhed A i Danmark og forflyttes til virksomhedens afdeling i udlandet. Den særlige skatteordning kan ikke anvendes ved tilbagevenden til virksomhed A i Danmark. (Medarbejderen er rekrutteret i Danmark.)

2. Skatteyderen er ansat i virksomhed A i Danmark og forflyttes til virksomhedens afdeling i udlandet. Den særlige skatteordning kan anvendes, hvis den pågældende ansættes i virksomhed B i Danmark. Det samme gælder, hvis skatteyderen ansættes direkte i virksomhed A's udenlandske afdeling og derefter ansættes i B i Danmark. (B rekrutterer i begge tilfælde medarbejderen hos A i udlandet.)

3. Skatteyderen forflyttes til eller ansættes direkte i virksomhed A's afdeling i udlandet. Efter et år får han ansættelse i virksomhed B's afdeling i udlandet. Ønsker den pågældende ansættelse i virksomhed A i Danmark, kan den særlige skatteordning kun anvendes, hvis han ikke inden for de seneste tre år har været ansat i A-koncernen. (A rekrutterer medarbejderen hos B i udlandet.)

4. Skatteyderen forflyttes til eller ansættes direkte i virksomhed A's afdeling i udlandet. Efter et år får han ansættelse i virksomhed B's afdeling i udlandet. Ønsker den pågældende ansættelse i virksomhed B i Danmark, skal han alene opfylde det almindelige adgangskriterium, dvs. tre års ophold i udlandet. (B rekrutterer medarbejderen hos A i udlandet.) Dog må den pågældende ikke have været ansat i B i tre år forud for udlandsopholdet – rekrutteringen i udlandet skal være reel.

5. Skatteyderen er ansat i virksomhed A i Danmark og ansættes i virksomhed B i udlandet. Den særlige

skatteordning kan anvendes ved tilbagevenden til virksomhed A efter tre år. (A rekrutterer medarbejderen hos B i udlandet.) Ordningen kan derimod ikke anvendes ved ansættelse i virksomhed B i Danmark. (B rekrutterer reelt medarbejderen hos A i Danmark.)

Videre gælder der et krav om, at den pågældende ikke forud for ansættelsen under den særlige skatteordning må have været udsendt til udlandet som ph.d.-studerende lønnet af offentlige midler fra Danmark. Efter praksis anses denne betingelse for opfyldt, hvis den pågældende ikke inden for de seneste fem år forud for ansættelse under den særlige skatteordning har været udsendt som ph.d.-studerende. Denne praksis foreslås lovfæstet, idet fristen også her foreslås sat til tre år, jf. stk. 4.

Vederlagskravet vil som hidtil udgøre et grundbeløb på 34.900 kr. om måneden, hvilket for 2008 svarer til 61.700 kr. Til dette beløb skal lægges arbejdsmarkedsbidrag og ATP eller udenlandske obligatoriske sociale bidrag, hvor dette er aktuelt.

Vederlagskravet har hidtil været udformet sådan, at kravet skulle være opfyldt »hver måned«, som det udtrykkes i loven. Det har således ikke været muligt at aftale en lavere aflønning i f. eks. en ferieperiode, selvom vederlagskravet er opfyldt for året som helhed.

Dette er ikke hensigtsmæssigt. Det afgørende bør være, at vederlagskravet er opfyldt, og ikke hvornår vederlaget udbetales. Det foreslås derfor, at vederlaget i penge i henhold til ansættelseskontrakten som et gennemsnit inden for samme kalenderår skal udgøre et grundbeløb på 34.900 kr. om måneden, hvilket svarer til 61.700 kr. i 2008-niveau. Beløbet skal som hidtil reguleres efter personskattelovens § 20.

Det bemærkes, at vederlagskravet skal være opfyldt som et gennemsnit i henhold til *ansættelseskontrakten*. Medarbejderen skal således under alle omstændigheder efter kontrakten være sikret en gennemsnitlig løn mindst svarende til vederlagskravet. Er vederlagskravet i henhold til ansættelseskontrakten ikke opfyldt, vil eksempelvis udbetaling af en stor bonus ved udgangen af et godt år ikke kvalificere til anvendelse af den særlige skatteordning, selvom kontraktmæssig løn + bonus tilsammen vil bringe indkomsten op over vederlagskravet.

Det vil herefter også være muligt at have en »vederlagsfri« måned, forudsat at lønnen i de øvrige måneder er så høj, at vederlagskravet samlet set er opfyldt inden for det pågældende kalenderår.

Hvis det viser sig, at vederlagskravet ikke er opfyldt, har arbejdsgiveren indeholdt 25 pct. skat hhv. 33 pct. skat på et urigtigt grundlag. I sådanne tilfælde