

SCHRIFTELIJKE VRAAG P-4032/06
van Anders Samuelsen (ALDE)
aan de Commissie

Betreft: Onbillijke belastingheffing van Deense werkgevers welke in Zweden gevestigde medewerkers aanstellen die in eigen land een nevenactiviteit uitoefenen

Deense werkgevers betalen een Zweedse werkgeversheffing van bijna 28 procent van het uitbetaalde loon als er Zweedse, in Zweden wonende werknemers zijn aangesteld die tevens een activiteit in het land van vestiging (Zweden) uitoefenen. Het gaat er dus om dat de betrokken Zweedse medewerkers zowel een bedrijvigheid in Denemarken (arbeidsland) als Zweden (land van vestiging) bij verschillende werkgevers uitoefenen. Zelfs wanneer er sprake is van een bescheiden bijbaan in het land van vestiging, bij voorbeeld die van gemeentebestuurder, moet de Deense werkgever de Zweedse werkgeversheffing betalen voor de gehele periode waarin de in Zweden wonende medewerker in Denemarken aangesteld is geweest.

De achtergrond is de sociale verordening (EG-verordening 1408/71¹) op grond waarvan de hoofdregel betreffende de sociale bescherming in het land waar men werkt niet geldt als er sprake is van tewerkstelling in verscheidene landen bij verschillende werkgevers. Dit is niet juist, aangezien er grote verschillen zijn in de belastingstelsels van Denemarken (hoge inkomstenbelasting, in grote lijnen geen heffing die door de werkgever wordt afgedragen, maar daarentegen afdracht door werknemers) en Zweden (naar verhouding lage inkomstenbelasting, maar afdracht van hoge heffingen door de werkgever). De regels komen er met name op neer dat de Deense werkgevers de Zweedse werkgeversheffing moeten betalen zonder over de mogelijkheid te beschikken daarvan een dienovereenkomstige Deense heffing van af te trekken. Voor de werkgevers betekent het dus geen ontlasting dat de Zweedse werknemers geen Deense arbeidsmarktbijdrage behoeven te betalen (een heffing die de werknemer moet betalen en die in Zweden niet bestaat).

Hierbij komt dat de Zweedse regering geen overeenkomst met de Deense regering wil sluiten over een uitzonderingsregeling waarbij de Zweedse medewerker de Zweedse werkgeversheffing betaalt (zuiver praktisch gezien zou de Deense werkgever de heffing op het loon van de Zweedse werknemer vóór uitbetaling moeten inhouden en deze aan de Zweedse belastinginstanties moeten afdragen). Met een dergelijke oplossing zou er een evenwicht worden geschapen, aangezien de Zweedse werknemer geen Deense arbeidsmarktbijdrage betaalt en, in vergelijking met Zweden, in Denemarken een hoger brutoloon krijgt omdat de werkgeversheffing wordt omgezet in een arbeidsmarktbijdrage die door de medewerkers wordt betaald.

Steller van deze vraag onderstreept dat deze situatie niet alleen onbillijk is voor de individuele werkgever, maar ook nadelige gevolgen voor de Deense economie als geheel heeft, aangezien er een groot gebrek aan arbeidskracht aan de Deense kant van de Øresundregio is. Tegen de achtergrond van het bovenstaande wil ik de Commissie graag het volgende vragen:

- Wil zij onderzoeken of de sociale verordening van de EU strijdig is met de fundamentele regel in het EG-Verdrag over het vrije verkeer van werknemers, aangezien de Zweedse werkgeversheffing de facto Deense werkgevers belemmert bij het aanstellen van Zweedse werknemers, en of
- zij wil streven naar oplossingen opdat werknemers zich vrijer tussen de twee landen kunnen bewegen?

Voor een uitvoeriger beschrijving van het probleem en suggesties om dit op te lossen verwijs ik naar het antwoord op vraag 384-395 dat de Deense minister voor belastingzaken op 4 september 2006 aan de Belastingcommissie van het Deense parlement heeft gegeven.

¹ PB L 149 van 5.7.1971, blz. 2.

