

# Skattemæssige forpligtelser ved medarbejdere i Spanien

Webinar 21.03.2024

Lars Hovmand Mikkelsen  
Maria Sarrate Teixidó

Fakta ark:

Ansættelse af lokal medarbejder i Spanien

Fast driftssted i Spanien

Betaling af sociale bidrag til Danmark eller Spanien

Spansk (forsker) skatteordning

Spanske ansættelseskontrakter

Overvejelser ved stiftelse af spansk selskab

# Ansættelse af lokal medarbejder i Spanien

Flere udenlandske virksomheder forsøger at ansætte medarbejdere i Spanien udenom de spanske procedurer og gældende regler for etablering, blandt andet via lokale vikarbureauer eller lignende, og mange bliver først klar over at der er tale om en omgåelse af reglerne, før det er for sent.

## Udleje af medarbejdere - autoriserede vikarbureauer

Af art. 43.1 i den overordnede spanske lov om arbejdsforhold fremgår om udleje af medarbejdere, at dette kun er tilladt, når der er tale om, at det sker for en midlertidig periode, og at den foretages via et autoriseret midlertidigt vikarbureau (ETT).

Sådanne bureauer må dog ikke tillade udleje af en medarbejder i følgende tilfælde:

- Til afløsning af strejkende medarbejdere.
- Til udførelse af sikkerheds- eller helbredsfarligt arbejde.
- Når virksomheden indenfor de 12 forudgående måneder ved usaglig, kollektiv eller objektiv afskedigelse har afskrevet den stilling, der nu ønskes genbesat af vikar.
- Fra et vikarbureau til et andet.

Perioden skal være midlertidig da der ellers vil være tale om en ulovlig transfer af medarbejderen.

Det er ikke tilladt at lave successive midlertidige kontrakter, og disse vil anses for permante og dermed udgøre en ulovlig transfer.

Hvis formålet er udfyldelse af en virksomheds almindelige eller strukturelle organisation, vil der være tale om en ulovlig transfer, der vil blive anset for en alvorlig overtrædelse af bestemmelserne.

## Hvornår er der tale om en ulovlig transfer af en medarbejder?

Det bestemmes i art. 43.2 i den overordnede spanske lov om arbejdsforhold, at der er tale om en ulovlig transfer af en medarbejder, når udlejer / frontvirksomhed ikke udøver ledelsesmæssige og disciplinære beføjelser over medarbejderen, og lejer / den udenlandske virksomhed bidrager med personlige og materielle ressourcer og anvender sin egen organisation. Instruktionsbeføjelser og forpligtelser overfor medarbejderen er med andre ord blevet overført til den udenlandske virksomhed.

Det er nødvendigt at lave en case-to-case baseret vurdering af de specifikke forhold i relation til medarbejderens udførelse af sit arbejde, det reelle forhold mellem medarbejderen og de involverede virksomheder såvel som det kontraktlige forhold imellem virksomhederne.

Eksempelvis skal følgende undersøges:

- **Kontrol og arbejdstilrettelæggelse.** Hvem kontrollerer ferie, arbejdstider, egnethed, over-underrådning af medarbejdere, ledelse og kontrol af arbejdet, den direkte implikation, organisering af medarbejdere, tekniske instruktioner til medarbejdere osv.
- **Beslutninger.** Hvem har beføjelser til at beslutte afskedigelse, sanktioner mv.
- **Materiale og ressourcer.** Hvem ejer materiale, hardware mv.
- **Pris.** Hvad betaler den udenlandske virksomhed for medarbejderen / medarbejderne.
- **Sted / lokaler.** Hvorfra udføres arbejdet.

## Overdragelse af medarbejdere indenfor samme koncern

Udgangspunktet er, at overdragelse af medarbejdere mellem virksomheder indenfor samme koncern ikke anses for ulovlig transfer af medarbejder, eftersom formålet med overdragelsen ikke er at skjule den reelle arbejdsgiver, men sker som led i organisatoriske og / eller økonomiske kriterier. Anciennitet for medarbejderen i koncernen skal anerkendes.

## Sanktioner som følge af ulovlig udleje og transfer af medarbejder

Begge virksomheder, der deltager i en ulovlig transfer af en medarbejder, er solidarisk hæftende i forhold til de forpligtelser, der gælder i relation til medarbejderen (løn, erstatning for afskedigelse m.v.) og i relation til korrekt indbetaling af spanske sociale bidrag, samt de bøder og strafgebyrer, der måtte ifaldes.

I følge gældende spansk arbejdslovgivning kan en ulovlig transfer af en medarbejder anses for en meget alvorlig forseelse og der kan idømmes en bøde i størrelsesorden 7.500,00 – 225.000,00 euro.

Dertil kan der være tale om et egentlig strafansvar, da forholdet kan anses for ulovlig trafficking og dermed en forbrydelse mod arbejdstagernes fundamentale rettigheder.

*”..eftersom Spanien er et attraktivt land at leve i, bør det overvejes om den nødvendige etablering i Spanien, ikke kan udnyttes til at tiltrække anden kvalificeret arbejdskraft og dermed styrke konkurrenceevnen.”*

## Lokal ansættelse kan skattemæssigt anses som et fast driftssted

Uanset om den lokale ansættelse sker regulært eller ulovligt via et spansk vikarbureau eller ved en direkte ansættelse, vil medarbejderen i skattemæssig henseende kunne anses for at udgøre et fast driftssted i Spanien for den udenlandske virksomhed.

Dette gælder særligt i relation til danske virksomheder, da der ikke for nuværende findes en dobbeltbeskatningsaftale mellem Danmark og Spanien.

## Etablering i Spanien åbner nye muligheder for din virksomhed

Når en dansk virksomhed ønsker at ansætte en lokal medarbejder i Spanien, vil den altovervejende hovedregel være, at det vil være nødvendigt for virksomheden at etablere sig i Spanien, hvorefter man måske begynder at overveje om det er det værd.

Hertil må opfordringen lyde, at eftersom Spanien er et attraktivt land at leve i, bør det overvejes om den nødvendige etablering i Spanien, ikke kan udnyttes til at tiltrække anden kvalificeret arbejdskraft til virksomheden og dermed styrke konkurrenceevnen.

Udover det gode klima findes der en særlig spansk (forsker) skatteordning, ”Beckham loven”, der giver mulighed for en lav indkomstbeskatning af løn til medarbejdere, der flytter til Spanien for at arbejde.

# Fast driftssted i Spanien

Danmark opsagde dobbeltbeskatningsoverenskomsten med Spanien med virkning fra 01.01.2009, og der er for nuværende ikke blevet indgået en ny aftale. Det har den betydning, at danske virksomheder, der operer i Spanien uden at have etableret virksomheden i Spanien, skal være ekstra opmærksom på, hvorvidt deres direkte eller indirekte tilstedeværelse i Spanien kræver en egentlig etablering.

## Direkte eller indirekte tilstedeværelse i Spanien

Flere danske virksomheder har lokale samarbejdspartnere, konsulenter eller medarbejdere i Spanien for herigennem at sælge deres produkter på det spanske marked eller for at kunne yde en service til kunder i Spanien uden virksomheden er etableret i Spanien.

Til dette formål har man åbnet en spansk bankkonto og sørger for indbetaling af sociale bidrag samt spansk skat af løn til deres ansatte, i den tro at de herved handler i overensstemmelse med spansk lovgivning.

De er imidlertid ikke opmærksom på, at deres spanske medarbejdere i følge den spanske skattelovgivning anses for at udgøre et fast driftssted i Spanien, og at de derfor skal registrere en egentlig etablering af virksomheden i Spanien. Det kunne være som et fast driftssted eller ved at stifte et spansk selskab.

## Fast driftssted

Når virksomheden har indrettet sig således, at en del af aktiviteten foregår i et andet land, end det land, hvor virksomheden er etableret, kan det betyde, at det land, hvor aktiviteten foregår, har ret til at beskatte en del af virksomhedens indkomst.

For den del af aktiviteten, som det andet land har ret til at beskatte, anvendes begrebet fast driftssted.

Et fast driftssted er ikke en selvstændig juridisk person, og et fast driftssted i Spanien for en dansk virksomhed er derfor ikke en anden juridisk person end hovedkontoret i Danmark.

## Dobbeltbeskatningsaftale med Spanien og fast driftssted

For at undgå dobbeltbeskatning har Spanien indgået aftaler med langt de fleste lande, og det vil afhænge af bestemmelserne i den konkrete dobbeltbeskatningsaftale, hvornår en tilstedeværelse i Spanien skal anses for at udgøre et fast driftssted.

Generelt vil en dobbeltbeskatningsaftale være baseret på OECD's traktatmodel, hvorefter fast driftssted statueres efter reglen om et fast forretningssted eller efter agentreglen.

Herefter vil det normalt ikke blive betragtet som værende et fast driftssted når:

- en udenlandsk virksomhed sælger, udstiller eller leverer sine produkter gennem et lager i Spanien.
- en udenlandsk virksomhed reklamerer / promoverer sine produkter gennem et repræsentationskontor, der ikke kan indgå bindende aftaler.
- et udenlandsk moderselskab sælger sine varer i Spanien gennem en uafhængig agent, der ikke kan indgå bindende aftaler.

## Ingen dobbeltbeskatningsaftale

Af loven om beskatning af indkomst af ikke-residente er der fast driftssted i Spanien, når en fysisk eller juridisk person i Spanien udøver en økonomisk aktivitet, på et kontinuerligt eller sædvanligt grundlag, via faciliteter eller arbejdspladser af enhver art, hvorigennem alle eller dele af aktiviteten udøves, eller der handles gennem en agent, der har bemyndigelse til at indgå bindende aftaler, i navn og på vegne af den ikke-residente, der ellers ville udøve de nævnte beføjelser.

I særdeleshed forstås følgende som faste driftssteder: ledelseshovedkvarterer, filialer, kontorer, fabrikker, værksteder, lagre, butikker eller andre virksomheder, miner, olie- eller gasbrønde, stenbrud, landbrug, skovbrug eller husdyrbrug eller ethvert andet sted, hvor efterforskning eller udvinding af naturressourcer og bygge-, installations- eller montagearbejder, hvis varighed overstiger 6 måneder.

## Spansk formalia

Når der eksisterer et fast driftssted i Spanien, skal en række formalia overholdes. Et fast driftssted eller repræsentationskontor behøver dog ikke at blive registreret i det spanske handelsregister, men kun hos de spanske skattemyndigheder og den spanske socialsikring.

Herudover skal følgende formalia iagttages:

- Et fast driftssted har regnskabs- og skattemæssige forpligtelser svarende til et spansk selskab. Andre administrative forpligtelser skal overholdes.
- Et repræsentationskontor og et fast driftssted skal registrere sig for elektronisk kommunikation med bl.a. de spanske skattemyndigheder.
- Et repræsentationskontor skal udpege en skatte-repræsentant i Spanien.

## Spanske skatter

For et fast driftssted / repræsentationskontor gælder:

- Der skal indbetales spansk seguridad social af løn, og der skal indeholdes og indbetales indkomstskat.
- Der skal tilbageholdes og indbetales skat af visse

*"..et fast driftssted eller repræsentationskontor behøver dog ikke at blive registreret i det spanske selskabsregister, men kun hos de spanske skattemyndigheder og den spanske socialsikring."*

betalinger, blandt andet betaling af kontorleje.

- Spansk moms er en omkostning og indgår derfor ikke i et særskilt spansk momsregnskab med mulighed for tilbagebetaling.
- Et fast driftssted i Spanien beskattes af det samlede indkomstbeløb, der kan henføres til det, uanset hvor det er opnået, og de spanske selskabsskatte-regler finder anvendelse.
- Der er ikke skattemæssigt fradrag for royalties, provisioner, renter betalt til moderselskabet, vederlag for teknisk support.

## Skattekontrol og mulige sanktioner

Hvis aktiviteten ved en skattekontrol anses som et fast driftssted, vil al aktivitet i Spanien blive beskattet, og der skal betales skat med tilbagevirkende kraft baseret på "en sammenlignelighedsanalyse med lignende virksomheder i sektoren" i henhold til OECD's kriterier. Derudover skal der betales:

- morarente (3,75 %) og bøde (mellem 50 % og 100 % af det anslåede beskatningsgrundlag).
- gebyrer for ikke at have opfyldt skatte- og regnskabsmæssige forpligtelser.

## Anbefalinger

Før en dansk virksomhed accepterer at lade en medarbejder arbejde i en periode fra sit sommerhus i Spanien, skal virksomheden nøje overveje, hvorvidt medarbejderen vil kunne anses for at udgøre et fast driftssted for virksomheden i Spanien. Uden en dobbeltbeskatningsaftale mellem Danmark og Spanien er udgangspunktet, at der skal mindre til, førend Spanien vil statuere fast driftssted.

# Betaling af sociale bidrag til Danmark eller Spanien?

I Spanien kræver *TGSS, Tesoreria General de la Seguridad Social*, at direktøren for en virksomhed uden ansatte skal være registreret hos den spanske social sikring, *seguridad social*, og som udgangspunkt indbetaler månedlige bidrag hertil.

Er direktøren bosat i et andet EU-land end Spanien og allerede betaler bidrag til social sikring i dette land, vil det være nødvendigt at afklare, hvilket af de to lande der har krav på betaling, da der ellers vil ske en dobbeltbetaling af sociale bidrag i begge lande.

## EU regulering

EU-forordning nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, fastlægger blandt andet, hvilken lovgivning, der skal anvendes i tilfælde, når:

- Lønnet beskæftigelse udøves i to eller flere medlemsstater.
- En person udøver selvstændig virksomhed i to eller flere medlemsstater.
- En person udøver lønnet beskæftigelse og selvstændig virksomhed i forskellige medlemsstater.
- Der er en midlertidig udstationering til et andet medlemsland end personens bopælsland.

EU-forordning nr. 987/2009 af 16. september 2009, der trådte i kraft den 1. maj 2010, fastlægger reglerne for gennemførelse af EU-forordning 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, herunder bestemmelser om samarbejde mellem de sociale sikringsmyndigheder i medlemslandene.

## Hvilket lands lov gælder

Ofte er der ved opstart af virksomhed i Spanien en indledende periode, hvor virksomheden endnu ikke har nogle ansatte, eller man påtænker måske slet ikke at have ansatte, da man fortsat også driver virksomhed i Danmark og mener at kunne drive den spanske virksomhed på afstand.

Opstarten sker enten ved registrering som selvstændig eller ved stiftelse af et spansk selskab, hvori der nødvendigvis skal udpeges en person eller bestyrelse, der kan tegne selskabet.

I begge tilfælde vil de spanske myndigheder kræve indbetaling af spansk *seguridad social* for minimum én person. I selskabets tilfælde vil det være enten administrator, et betyrelsesmedlem der agerer som daglig leder eller en ansat direktør, som vil skulle registreres og betale *seguridad social*.

Hvis man i denne situation fortsat betaler sociale bidrag til Danmark rejser det spørgsmålet, om man også skal betale sociale bidrag til Spanien?

## Hvordan undgår jeg betaling af dobbeltbidrag?

Selvstændige eller ansatte, der udøver erhvervsaktivitet eller lønnet arbejde i mere end to medlemsstater, skal meddele dette til den relevante myndighed i deres bopælsland og anmode om et certifikat, der beskriver, hvortil der skal foretages indbetaling af bidrag til social sikring.

Proceduren, der skal følges til denne undgåelse af betaling af dobbeltbidrag, er reguleret i artikel 16 i EU-forordning 987/2009 af 16. september 2009, der fastlægger følgende generelle træk:

- Det er nødvendigt at informere den relevante myndighed i bopælsmedlemsstaten om udøvelsen af aktivitet i to eller flere medlemsstater.
  - Den relevante myndighed skal via en blanket TA.300 anmodes om at udstede formular TA.1, hvori det skal være angivet, hvilket lands lov der anses for at være gældende i det konkrete tilfælde. Formular TA.1 skal den relevante myndighed sende til det andet medlemsland og bede om dets samtykke.
- ⇒ I Spanien er den relevante myndighed *TGSS, Servicio de Asuntos Internacionales*.
- ⇒ I Danmark er den relevante myndighed *Udbetaling Danmark, International Social Sikring*.
- Hvis det andet medlemsland efter to måneder ikke har svaret, anses den i TA.1 angivne lov for at være gældende og endeligt accepteret.
  - Hvis det andet medlemsland er i tvivl, vil de to medlemslande forsøge at nå til enighed i henhold til artikel 6 i EU-forordningen.
  - Hvis der ikke opnås enighed, vil de bede ansøgeren om flere oplysninger.
  - Hvis de krævede oplysninger ikke afgives, vil den relevante myndighed i bopælsmedlemsstaten afgøre, hvilken lov der skal gælde.

## Ulønnet aktivitet i mere end to medlemslande kan også være omfattet

Det er ikke kun lønnet arbejde eller udøvelse af selvstændig virksomhed, der i Spanien vil medføre krav om indbetaling af sociale bidrag.

Det kan også være en ulønnet aktivitet som for eksempel den aktivitet en eneadministrator i et spansk selskab uden ansatte udøver via selskabets tegningsregel, også selvom eneadministratoren ikke modtager løn for dette.

Den spanske myndighed *TGSS* vil anse personen for at udføre en aktivitet i Spanien og vil derfor kræve betaling af bidrag til social sikring. Hvis administrator samtidig udøver en aktivitet (som ansat eller selvstændig) i en anden medlemsstat, og herfra oppebærer personlig indkomst og betaler sociale bidrag i denne medlemsstat, vil det være nødvendigt at følge proceduren beskrevet tidligere for at undgå betaling af sociale bidrag i begge medlemsstater.

## Fuld skattepligt—skatteresident

Det er ikke kun selve dobbeltbetalingen af sociale bidrag til to medlemsstater, der har økonomisk konsekvens. Når der betales socialsikringsbidrag til Spanien, kan de spanske skattemyndigheder medtage dette forhold ved afgørelsen af, hvorvidt personen kan anses for at være skatteresident, hvilket kan medføre yderligere krav om betaling af indkomstskat.

## Konklusion

Hvis man i forvejen er registreret i Danmark og hertil indbetaler bidrag til social sikring, bør man hos den relevante myndighed i Danmark indhente et certifikat for gældende lov om social sikring, således at man undgår unødige krav om indbetaling af *seguridad social* til Spanien.

Er man i proces med stiftelse af et spansk selskab, hvor man forventer at blive indsat som administrator, og er der ikke planer om ansatte i en indledende periode, bør denne proces påbegyndes så hurtigt som muligt hos den relevante danske myndighed, og gerne før det spanske stiftelsesdokument er blevet endeligt registreret i det spanske handelsregister.

# Spansk (forsker) skatteordning

Da fodboldspilleren David Beckham i år 2003 skiftede til den spanske fodboldklub Real Madrid, blev han én af de første til at gøre brug af en dengang ny attraktiv skatteordning, der siden er blevet kendt som Beckham loven, *Ley Beckham*. Skatteordningen har som formål at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft til Spanien og tilbyder derfor at beskatning kun sker af spansk indkomst og oven i købet til en lav skattesats.

## Ley Beckham

Det var en hjælpende hånd fra den spanske regering, der tilbage i 2003 gjorde, at Real Madrid kunne ansætte fodboldspilleren David Beckham, da man introducere en ny skatteordning for personer, der flyttede til Spanien som følge af ansættelse i en spansk virksomhed.

Siden er ordningen blevet ændret flere gange, og den gælder ikke længere for professionelle sportsfolks ansættelse i spanske sportsklubber.

## Skatteordningen indtil 31.12.2022

Indtil den 31.12.2022 var betingelserne for at en person kunne blive omfattet af ordningen følgende:

1. At personen ikke har været bosiddende i Spanien i ti år forud for det år, hvor flytning til spansk territorium finder sted.
2. At flytningen til Spanien sker som følge af én af følgende omstændigheder:
  - Ansættelse i en spansk virksomhed.
  - Erhvervsen af status som administrator i et selskab, i hvis kapital personen ikke deltager og heller ikke på anden måde kan bestemme sin løn.
3. At personen ikke har indkomst, der ville blive klassificeret som erhvervet gennem et fast driftssted i Spanien.

## Skatteordningen efter 01.01.2023

De seneste ændringer gælder fra og med 01.01.2023 og for at benytte ordningen er betingelserne nu:

1. At personen ikke har været bosiddende i Spanien i fem år forud for det år, hvor flytning til spansk territorium finder sted.
2. At flytningen til Spanien sker, *enten i samme år som skatteordningen anvendes eller i det forudgående indkomstår*, som følge af én af følgende omstændigheder:
  - **Ansættelse i en spansk virksomhed.** Denne betingelse vil blive anset for at være opfyldt, når et ansættelsesforhold, forskelligt fra det hidtidige, begynder hos en arbejdsgiver i Spanien. Ligeledes vil denne betingelse anses for at være opfyldt, hvis en udstationering bestilles af arbejdsgiveren, og der foreligger et udstationeringsbrev fra arbejdsgiveren, eller når arbejdsaktiviteten, uden at være bestilt af arbejdsgiveren, udføres på afstand, udelukkende ved brug af computer og telekommunikation. Denne omstændighed vil især blive anset for at være opfyldt i tilfælde af arbejdstagere fra ikke EU-lande, der har fået visum til internationalt fjernarbejde i henhold til lov 14/2013 af 27. september.
  - **Erhvervsen af status som administrator** i et selskab. Er der tale om at selskabet anses for en *entidad patrimonial* (holdingselskab / selskab uden



ansatte eller en reel erhvervmæssig aktivitet), må personen dog ikke besidde mere end 25% direkte eller indirekte.

- Udøvelse i Spanien af en **økonomisk aktivitet, der kan betegnes som iværksætter** i henhold til art. 70 i lov 14/2013 af 27. september (kræver godkendelse).
- Udøvelse af en **økonomisk aktivitet af en højt kvalificeret person i form af tjenesteydelser til startups**, som defineret i art. 3 i lov 28/2022 af 21. december, eller ved **uddannelses-, forsknings-, udviklings- og innovationsaktivitet**, og herfor modtager et vederlag, der tilsammen udgør mere end 40% af den totale erhvervmæssige indkomst.

3. At personen ikke har indkomst, der ville blive klassificeret som erhvervet gennem et fast driftssted i Spanien, med undtagelse af de før nævnte ydelser / aktivitet.

## Børn og ægtefælle er også omfattet

Tidligere ville børn og ægtefælle typisk ikke blive anset for at være omfattet af skatteordningen, men fra og med den 01.01.2023 omfattes de også hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Flytning til Spanien sker samtidig med den skattepligtige eller senest i den første periode, hvor skatteordningen anvendes.
- Der skal erhverves skattemæssig bopæl i Spanien.
- Ovenstående pkt. 2 og 3 skal være overholdt.
- Ægtefælles / børns beskatningsgrundlag i hver skatteperiode, hvor ordningen finder anvendelse, skal være mindre end den skattepligtiges indkomst.

## Beskatning som ikke skatteresident

Personer omfattet af skatteordningen beskattes som ikke skatte resident i stedet for skatte resident i det år, hvor flytningen til Spanien finder sted og de følgende fem indkomstår. I denne periode er det kun indkomst (almindelig indkomst og opsparingsindkomst) opnået på spansk territorie, der beskattes.

Dermed vil Spanien eksempelvis ikke beskatte formue, der befinder sig udenfor Spanien og heller ikke afkastet heraf eller avance fra salg af ikke spanske aktiver.

Almindelig indkomst	Opsparingsindkomst
Indtægt af arbejde	Udbytte
Indtægt af fast ejendom	Renter
Indtægt af løsøre/rettighed	Kapitaliseringsoperationer
Indtægt af erhvervsaktivitet	Livs-og invalideforsikringer
Tilregnet/fiktiv indtægt	Anden indtægt af kapital
Ikke godtgjort avance	Avance og tab

## Skattesatser almindelig indkomst

Skattesatser Beckham ordning	
Indkomst	%
0 - 600.000	24
600.000 - herudover	47

## Skattesatser opsparingsindkomst

Skattesatser Beckham ordning Opsparingsindkomst 2024 euro			
Indkomst	Skat	Interval	%
0	0	6.000	19
6.000	1.140	44.000	21
50.000	10.380	150.000	23
200.000	44.880	100.000	27
300.000	71.880	Herefter	28

## Ansøgningsfrist

Der skal ansøges om anvendelse af ordningen senest 6 måneder efter den dato, hvor aktiviteten er anmeldt til spansk seguridad social. Dette gøres ved at indgive ansøgningsformular 149.

## Årlig spansk selvangivelse

I perioden hvor skatteordningen anvendes skal der hvert år indgives en særskilt årlig spansk selvangivelse via formular 151. Fristen for indgivelse heraf er den 30.06. året efter det indkomstår, som selvangivelsen vedrører.

# Spanske ansættelseskontrakter

Det spanske arbejdsmarked er kendt for at være stift og danske virksomheder, der opererer i Spanien har ofte svært ved at forstå, at arbejdsgiveren ikke har et opsigelsesvarsel men opsiger en ansættelseskontrakt fra dag til dag mod betaling af en kompensation.

## Generelle grundlæggende betingelser

I Spanien er der to forskellige typer ansættelseskontrakter.

- Almindelig ansættelseskontrakt.
- Direktørkontrakt.

Følgende punkter er af relevans for hver enkelt af dem.

**Sprog.** I Spanien er sproget spansk, og en spansk ansættelseskontrakt skal udformes på spansk. Det er muligt at udarbejde kontrakten på to sprog, men den spanske version har forrang.

**Lov og værning.** Aftalen med en medarbejder, der arbejder i/fra Spanien vil altid være underlagt spansk ret, og enhver tvist skal indbringes for de spanske myndigheder.

**Frier / helligdage.** Generelt er ferien 30 dage eller 23 arbejdsdage om året. Løn skal betales under ferie og medarbejderen skal afholde sin ferie i løbet af arbejdsåret (inkl. første arbejdsår).

Det er ikke tilladt at give afkald på ferie.

Der findes nationale og lokale helligdage (14 dage). Helligdage, der ligger i en weekend, kan overføres til en mandag eller fredag af myndighederne.

**Virksomhedens omkostning.** Udover bruttolønnen skal virksomheden indbetale et beløb svarende til ca. 32,30% af bruttolønnen til spansk *seguridad social*. Det er vigtigt at erindre dette, når der forhandles løn med medarbejderen.

**Løn.** Lønudbetaling skal ske rettidig og normalt udbetales løn den sidste dag i måneden eller den første dag i den følgende måned.

Virksomheden skal tilbageholde medarbejderens andel af social sikring (ca. 6,4%) og indkomsskat.

**Social sikringsdækning.** Arbejdsgiver- og arbejdstagers betaling til spansk *seguridad social* dækker:

- *Barselsorlov:* Den spanske administration betaler i denne periode, men arbejdsgiveren skal stadig betale de sociale bidrag.

- *Sygdom / uarbejdsdygtighed:* Arbejdsgiver betaler løn, men får en kompensation i socialsikringsbidraget (60% eller 75%) afhængig af sygdommens varighed .

- *Arbejdsløshed:* Medarbejderen har ret til understøttelse i 2 år, hvis medarbejderen har arbejdet i 6 år. Ved 3 års arbejde er der ret til 1 års understøttelse.

- *Alderspension:* Beregnes på baggrund af antal arbejdsår og indbetalte bidrag til *seguridad social*. For år

2021 og efter 37 år og 3 måneders arbejde betales 100% af bruttoløn i pension med et maksimalt beløb på 37.904 euro.

## Almindelig ansættelseskontrakt

Reguleret af den spanske lov om ansættelsesforhold, *Estatuto de Trabajadores*, og kollektiv overenskomst.

**Format:** En standardformular, hvortil det er muligt at vedlægge bilag med særlige klausuler (fortrolighed, konkurrence...). Kontrakten skal registreres hos de offentlige myndigheder.

**Arbejdstid (fuld tid):** Arbejdstiden afgøres af kollektive aftaler og udgør normalt 40 timer pr. uge excl. frokost.

**Prøveperiode:** Afhænger af medarbejderens stilling og kollektive aftaler. Generelt kan aftale en prøvetid på maksimalt 6 måneder for faglært teknisk medarbejder og maksimalt 2 måneder for øvrige medarbejdere.

I prøvetiden kan begge parter opsiges ansættelsesforholdet uden varsel og uden betaling af kompensation.

**Opsigelse:** Medarbejderen skal opsiges aftalen med en frist i henhold til gældende overenskomst. Normalt vil det være 1 måned for en leder- / direktørstilling og 15 dage for andre medarbejdere.

Arbejdsgiver har derimod ingen opsigelsesfrist og kan afslutte ansættelsesforholdet uden yderligere varsel, men det er obligatorisk at betale en skattefri kompensation til medarbejderen ved afslutning af aftalen.

Hvis der ikke er en saglig begrundelse, udgør kompensationen 33 dages løn pr år, medarbejderen har arbejdet i virksomheden (for periode før den 12.02.2012 er kompensation 45 dages løn pr. år).

Hvis der er en saglig begrundelse (økonomisk eller organisatorisk) nedsættes kompensationen til 20 dages løn pr. år.

Ændringer i ansættelsesforholdet, såsom stilling, opgaver, arbejdsplads osv. skal ske skriftligt og med saglige argumenter.

*”Arbejdsgiveren har derimod ingen opsigelsesfrist og kan afslutte ansættelsesforholdet uden yderligere varsel, men det er obligatorisk at betale en skattefri erstatning til medarbejderen ved afslutningen af aftalen.”*

Medarbejderen kan herefter vælge mellem at acceptere ændringerne eller opsiges aftalen og kræve kompensation fra arbejdsgiveren.

Domstolene vil i denne situation afgøre om erstatningen skal være 20 eller 33 dages løn pr. år.

## Direktørkontrakt

Reguleret af særlov for leder-/direktørstillinger dekret nr. 1382/1985 og gælder kun hvis direktør har beslutningskompetence og arbejder uafhængigt.

Der er visse forskelle i forhold til en almindelig ansættelseskontrakt såsom:

**Arbejdstid:** Ekstraordinære timer er inkluderet i lønnen.

**Opsigelse:** Parterne kan aftale en opsigelsesfrist.

**Kompensation ved opsigelse:** Der kan på forhånd aftales et kompensationsbeløb, men det kan ikke være mindre end 7 dages løn pr. ansat år.

**Ferie:** Parterne kan aftale yderligere ferie end de obligatoriske 30 dage om året.

**Sanktion:** Det er muligt at aftale en sanktion for overtrædelse af eksempelvis en konkurrenceklausul, fortrolighed osv.

# Overvejelser ved stiftelse af spansk selskab

Før et spansk selskab kan stiftes er det nødvendigt at gøre sig en række overvejelser om stiftelsesprocessen, der kan være langtrukken, samt flere juridiske aspekter ved selskabets set-up.

## Vedtægter: Selskabsnavn, hjemsted, formål og kapital

Vedtægterne er selskabets "lov". I Spanien er det ikke muligt at optage frie bestemmelser i vedtægterne, der skal følge lovens retningslinjer.

Vedtægterne skal indeholde følgende:

**Selskabsnavn:** Der kan søges om 3 forskellige navne ad gangen. De må ikke være for generelle eller minde om allerede reserverede navne.

**Hjemsted:** Selskabet skal have en adresse, hvorfra der med sikkerhed vil kunne reageres på underretninger fra de spanske myndigheder.

**Forretningsadresse:** Selskabet kan have en forretningsadresse forskellig fra hjemstedsadressen. Det er nødvendigt at registrere denne adresse hos spansk skat og oplyse m2.

**Selskabets formål:** En detaljeret beskrivelse af alle erhvervsaktiviteter skal udarbejdes.

**Selskabskapital:** For et S.L. selskab (ApS) er mindstekapitalen 3.000 euro og for et S.A. selskab (A/S) er den 60.000 euro. Selskabskapitalen skal stå i forhold til selskabets volumen og aktivitet og kunne dække driftsomkostninger til bl.a. løn, kontorleje, leasing af biler osv, for at undgå at selskabet kommer til at befinde sig i en situation, hvor administrator / bestyrelsen bør lade selskabet opløse.

## Ejerforhold

Følgende spørgsmål bør stilles (og besvares):

- Hvem skal stifte selskabet og dermed eje anparterne / aktierne i selskabet?
- Hvilken procentdel skal hver anpartshaver eje, hvis der er flere, som skal være ejere?

## Ejer er udenlandsk fysisk person:

Det er nødvendigt at ansøge om spansk NIE-nummer og underskrive en fuldmagt til stiftelsen af selskabet.

## Ejer er dansk juridisk person:

Et resumé fra Selskabsstyrelsen skal oversættes og have Apostille-stempel. Derudover nødvendigt med notarbekræftet kopi af pas for de tegningsberettigede.

De tegningsberettigede skal underskrive en fuldmagt til brug for stiftelsen og til ansøgning om et spansk skatteidentifikationsnummer til det udenlandske selskab.

## Reel ejer

For det spanske selskab (og for alle andre juridiske personer, der ejer anparter/aktier i det spanske selskab) skal der underskrives et notarpåtegnet dokument indeholdende oplysninger om de fysiske personer, der er de reelle ejere af selskabet med angivelse af nummereret aktieandel og selskabets samlede antal aktier.

Derudover skal notarstemplet paskopi for de reelle

ejere rekvireres. Udenlandske notarpåtegninger skal endvidere have Apostillestempel.

## Overdragelse af aktierne

Det skal i vedtægterne angives, om overdragelse af anparter/aktier i selskabet skal begrænses til kun at kunne ske til andre anpartshavere, familiemedlemmer mv.

## Særligt om anpartshaver- / aktionæroverenskomst

De forhold, der ikke er nævnt i vedtægterne, kan reguleres i en anpartshaveroverenskomst, hvis indhold ikke må stride med loven eller selskabets vedtægter.

Det kunne eksempelvis være:

- Beslutninger der kræver kvalificeret flertal.
- Mindsteperode for ejerskab.
- Soliditetskrav før udbetaling af udbytte.

## Overordnet ledelse

Det skal bestemmes, hvem der skal tegne selskabet, og der eksisterer tre valgmuligheder:

- Én administrator
- To administratorer (sammen / hver for sig)
- En bestyrelse (minimum tre personer). Et eller flere bestyrelsesmedlemmer kan være executive (consejero delegado) eller non-executive.

Det skal beslutes, om bestyrelsesmedlemmer også skal være ejere, og om de skal have honorar.

Hvis administrator / bestyrelsesmedlemmer ikke er spansk statsborger skal de ansøge om spansk NIE-nummer.

## ”Sekretær” for bestyrelsen

Der kan indsættes en sekretær for bestyrelsen (secretario no miembro), typisk selskabets advokat, der dermed kan underskrive og attestere notarielle dokumenter på bestyrelsens og generalforsamlingens

*“Administrator / bestyrelsesmedlemmer skal nøje overveje deres accept af dette hverv, da de i henhold til spansk ret let ifalder et personligt ansvar for selskabets forpligtelser”*

*”Ved registrering hos de spanske skattemyndigheder skal minimum én administrator / bestyrelsesmedlem være tilmeldt spansk social sikring”*

vegne såsom godkendelse af årsregnskab og vedtægtsændringer. Dermed skal bestyrelsesmedlemmerne ikke personligt give møde foran notar i Spanien.

## Elektronisk kommunikation

De offentlige myndigheder i Spanien (skat og seguridad social), skal kunne kommunikere elektronisk med spanske selskaber, hvorfor de skal have tildelt en spansk e-boks. Det er meget vigtigt, at denne tjekkes dagligt, hvilket lettest sker, ved at lade selskabets spanske advokat tage sig heraf.

## Diverse registreringer

**Bank:** Der skal åbnes en midlertidig spansk bankkonto til deponering af selskabskapitalen.

**Selskabsregister:** Efter underskrivelse af stiftelsesdokumentet, er det nødvendigt at få det registreret hos Selskabsregistret for at selskabet opnår status som en juridisk person.

**Skat:** Selskabets erhvervsaktivitet skal registreres hos de spanske skattemyndigheder.

**Seguridad social:** Før der kan ansættes medarbejdere, skal selskabet være registreret hos den spanske ”seguridad social” myndighed.

A large, stylized, light blue 'Z' logo is positioned on the right side of the page, partially overlapping the text. The logo consists of a thick, curved line that forms the top and bottom of the 'Z', with a horizontal bar connecting them. The background is a solid dark blue color.

[zafoLaw.com](http://zafoLaw.com)