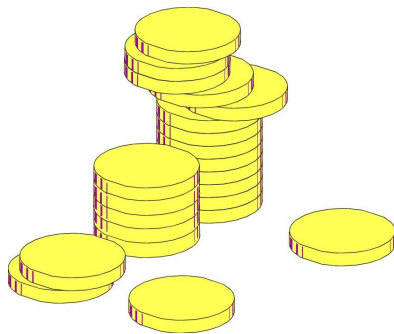
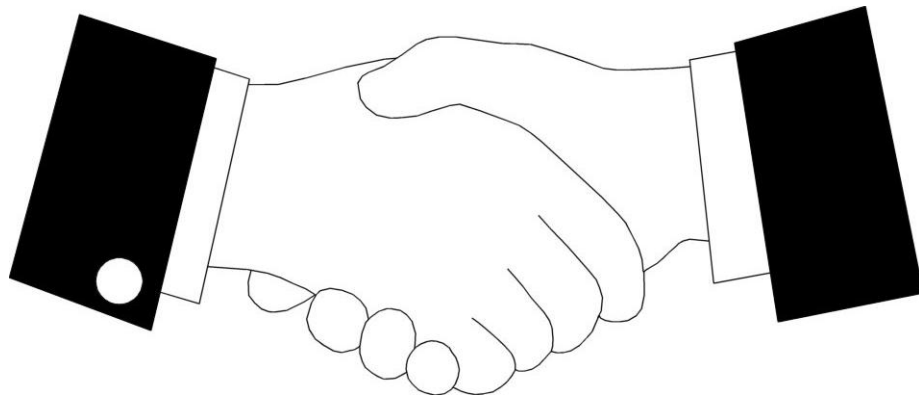


Speciale cand.merc.aud.

Bruttotrækordninger



Af: Allan Bjergene Christensen

Vejleder: John Engsig

Indholdsfortegnelse

1.	Forord	5
2.	Resume / Summary.....	6
3.	Indledning.....	9
3.1.	Problemformulering	10
3.2.	Afgrænsning	10
3.3.	Metodevalg.....	11
3.4.	Målgruppe.....	11
4.	Personalegoder	12
4.1.	Beskatning af personalegoder.....	13
4.2.	Udbredelsen af personalegoder	15
5.	Personalegoder som bruttotrækordninger.....	17
5.1.	Hvilke personalegoder kan med fordel etableres som bruttotrækordning?.....	20
5.1.1.	Personalegoder der værdiansættes lavere end markedsværdien.....	20
5.1.2.	Personalegoder der ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtige	23
5.1.3.	Personalegoder der momsmæssigt er fradragsberettigede for arbejdsgiveren .	24
5.1.4.	Personalegoder der ikke er lønsumsafgiftspligtige.....	27
5.2.	Hjemme-pc ordninger - de første bruttotrækordninger	28
5.3.	Delkonklusion.....	30
6.	Betingelser for bruttotrækordninger	32
6.1.	Bruttotrækordninger i relation til KSL § 46, stk. 3	33
6.1.1.	TfS 1998, 154 - Give Kommune mod Skatteministeriet.....	34
6.1.2.	TfS 1998, 185 - Egtved Kommune mod Skatteministeriet	35
6.1.3.	TfS 1999, 786 - bindende forhåndsbesked	36

6.1.4.	Afslutning vedrørende KSL § 46, stk. 3.....	38
6.2.	SKM2003.60.LR og SKM2004.46.LSR	38
6.3.	SKM2003.182.LR	40
6.4.	SKM2004.342.LR	43
6.5.	SKM2004.346.LR	44
6.6.	SKM2004.415.LR	45
6.7.	SKM2005.104.LR	46
6.8.	SKM2005.356DEP	47
6.9.	SKM2006.185.SR.....	49
6.10.	SKM2006.289.SR.....	52
6.11.	SKM2006.657.SR.....	53
6.12.	SKM2007.460.SR.....	54
6.13.	Delkonklusion betingelser for bruttotrækordninger	54
6.13.1.	Ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang	55
6.13.2.	Overenskomster skal kunne rumme ændret vederlagsaftale	56
6.13.3.	Lønreduktionen skal løbe over hele overenskomstperioden	56
6.13.4.	Allerede erhvervet krav på løn kan ikke konverteres til naturalieydelse	57
6.13.5.	Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen..	57
6.13.6.	Arbejdsgiveren skal stille godet til rådighed	57
6.13.7.	Støttekriterier	58
7.	Personalegoder i godkendte bruttotrækordninger	59
7.1.	Medarbejderbredbånd.....	59
7.2.	MBA uddannelse o. lign.....	60
7.3.	Medarbejderaktie- og -obligationsordninger	63
7.4.	Befordring m.v.	68

7.5.	Avis.....	70
7.6.	Bøger	71
7.7.	Sundhedsydelse.....	72
7.8.	Personalegoder der ikke med fordel kan etableres som bruttotrækordning	74
8.	Konklusion	76
9.	Litteraturliste	81
10.	Liste over refererede SKAT-meddelelser samt TfS henvisningsnumre.....	83
	Appendix A - Personalegoder, der ikke indkomstbeskattes til markedsværdi.....	87
	Appendix B - Beregning af marginalskatteprocenter	101
	Appendix C - Personalegoder omfattet af grundbeløbet i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	103

1. Forord

Denne hovedopgave er blevet til som afslutningen på mit cand.merc.aud. studium på Aalborg Universitet.

Opgaven handler om bruttotrækordninger - et begreb som i de senere år er blevet mere og mere udbredt. Jeg syntes, at det kunne være et interessant emne for en hovedopgave, da det er begrænset, hvad der er skrevet omkring emne indtil nu.

Der skal her lyde en tak til mine kolleger hos Palsgaard & Hansen, Brønderslev, som har været behjælpelige igennem processen med råd og vejledning med videre.

Redaktionen er afsluttet ultimo 2007.

Brønderslev, den 23. januar 2008

Allan Bjergene Christensen

2. Resume / Summary

Salary sacrifice schemes is a concept which has become more and more popular as part of the payment agreement between the employer and the employee. Salary sacrifice schemes are used to finance an employers awarding of fringe benefits to employees. This is done by equally reducing the employees' salary in order to finance the fringe benefits. By doing this the employer does not bear the cost of the fringe benefit except from the administration costs of the scheme. The employees' immediate benefit is that the fringe benefit is paid for by reducing the salary. In Denmark the maximum marginal income tax of 64% entails that the net salary (after taxation) is only reduced by approximately 36%.

This dissertation deals with the concept of salary sacrifice schemes concentrated on the examination of the following issues:

1. Which fringe benefits can be established as salary sacrifice schemes in accordance with taxation laws?
2. Which fringe benefits can be beneficial to the employee in order to obtain tax benefits?
3. Which requirements of a salary sacrifice scheme are imposed by the tax authorities in order to approve the scheme and its taxation effects?
4. Which implemented salary sacrifice schemes have so far been approved - what is the legal practice in this area?

Fringe benefits are to some degree benefits for private consumption to the employee other than salary. As a rule the employee's fringe benefits are taxed at market value as salary. However, certain fringe benefits are given preferential treatment as these according to tax legislation are exempt from taxation. There are four different ways in which this tax preferential treatment can happen.

1. The fringe benefit is measured at a lower value than the market value at income taxation.

2. The fringe benefit is exempt from labour market contributions.
3. The employer can claim back VAT of the fringe benefit.
4. The fringe benefit is exempt from payroll tax.

Out of these four methods the first one is most beneficial for the employee. The remaining three methods do not carry enough profitability on their own to put a salary sacrifice scheme into practice. A combination of the four methods can be applied simultaneously however the first method must be used in order for the scheme to be beneficial.

The requirements in order for salary sacrifice schemes to be accepted by tax authorities have emerged through the legal practice which in particular has arisen through the answers published by the tax authorities in response to questions asked by tax payers (employee's or employers). Presently the tax authorities have put in to place six requirements and two supporting criteria for salary sacrifice schemes:

1. A revised salary agreement must be available which includes an actual future reduction in the gross salary.
2. The revised salary agreement must comply with the collective agreements which all parties must abide by.
3. As a rule the agreed reduction of the gross salary must continue through out the entire term of the collective agreement.
4. An already received salary cannot be converted into fringe benefits.
5. The employer must run a financial risk in connection with the scheme. It means that the employee's gross salary reduction must be agreed upon beforehand and cannot be adjusted according to the employee's use of the fringe benefit or by the continuous costs to the employer for making the benefit available.

6. The employer must actually make the benefit in question available to the employee. Thus the employer must be either the owner of the benefit or be a contracting party in relation to the external supplier of the benefit.

Supporting criteria:

- a) A voluntary agreement must be made between the employer and the employee.
- b) The employee must be able to withdraw from the scheme; possibly giving a fair notice.

Furthermore, the review of the practice has shown that the tax authorities have approved salary sacrifice schemes concerning the following fringe benefits:

- Employee broadband
- Master degrees or similar
- Employee share or employee bond schemes
- Transport etc.
- Newspapers
- Books
- Health care services

The main conclusion is that it is beneficial to the employee to receive a fringe benefit through salary sacrifice scheme if the fringe benefit is taxed at a lower value than the market value; or if the fringe benefit is fully exempt from taxation. As listed above there are six requirements and two supporting criteria's for salary sacrifice schemes. So far the tax authorities have approved salary sacrifice schemes for the seven fringe benefits mentioned above.

3. Indledning

Personalegoder - eller populært frynsegoder - er og har altid været et vigtigt element i forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Oftest kan personalegoderne beskrives som glasuren på toppen af den kage (lønnen) som medarbejderen får, for at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. I en tid som denne hvor ledigheden er lav, kan personalegoderne også lige være det ekstra, som arbejdsgiveren kan bruge for at tiltrække de rette medarbejdere.

Det er i de senere år blevet mere og mere anvendt, at mange personalegoder kombineres med en bruttotrækordning. Bruttotrækordningen fremstilles ofte som en fidus, idet medarbejderen får et personalegode, men selv finansierer det ved et træk i bruttolønnen - det vil sige før skat-teberegning. Umiddelbart lyder dette som en god forretning for såvel medarbejderen som arbejdsgiveren, idet konsekvenserne umiddelbart er følgende:

- Medarbejderen går ned i bruttoløn for at betale for personalegodet, men med en maksimal marginal beskatning på ca. 64%¹ er medarbejderens nettoløn kun faldet med ca. 36%. Betalte medarbejderen inden bruttotrækordningen selv for personalegodet med beskattede penge, får medarbejderen således mere ud af at gå ned i bruttoløn, for at betale for personalegodet end ved selv at betale med beskattede penge.
- Arbejdsgiveren bliver - bortset fra en eventuel øget personaleadministration - holdt omkostningsfri, idet omkostningen til personalegodet modsvares af lønnedgangen.

Eksemplet er dog et forsimplet billede af bruttotrækordninger, idet disse dog under alle omstændigheder er underlagt skattelovgivningens regler.

¹ Ved maksimal marginal beskatning på 64% forstås, at en person af sin indkomst betaler kommune-/kirkeskat og sundhedsbidrag (i alt 33,3% i gennemsnits kommune) samt bundskat (5,48%), mellemskat (6%) og topskat (15%). Forinden indkomsten er opgjort, er der betalt 8% arbejdsmarkedsbidrag. Alle satser er fra 2007.

3.1. Problemformulering

Opgaven vil gennemgå og analysere begrebet personalegoder som bruttotrækordninger, og herunder undersøge disse i relation til skattelovgivningens regler. Der kan opstilles følgende del-problemer til undersøgelse:

1. Hvilke personalegoder kan etableres som bruttotrækordninger i overensstemmelse med skattelovgivningens regler?
2. Hvilke personalegoder kan være fordelagtige for medarbejderen at deltage i, hvis der skal være en skattemæssig fordel for medarbejderen?
3. Hvilke betingelser stilles der til en bruttotrækordning for at SKAT vil kunne godkende (eller afstå fra at tilsidesætte) ordningen og dens skattemæssige konsekvenser?
4. Hvilke bruttotrækordninger er ifølge praksis hidtil godkendt - hvad er praksis på området?

3.2. Afgrænsning

Opgavens formål er at belyse personalegoder som bruttotrækordninger, hvilket medfører, at der ikke vil blive set på selvstændige erhvervsdrivendes muligheder for at fratække tilsvarende goder i virksomhedernes overskud før beskatning.

Opgaven vil kun beskæftige sig med danske medarbejdere ansat af danske virksomheder i stillinger, hvor arbejdet udføres i Danmark, og hvor medarbejderen er fuldt skattepligtig til Danmark. Udenlandske medarbejdere ansat under specielle ordninger i stillinger hvor arbejdet udføres i Danmark eller danske medarbejdere udstationeret i udlandet, hvor arbejdet udføres i udlandet, vil ikke blive inddraget.

Forholdet mellem en hovedaktionær som medarbejder og hovedaktionærens selskab som arbejdsgiver vil ikke særskilt blive behandlet, men det forudsættes, at dette forhold er at sammenstille med det forhold, der er mellem en medarbejder og en arbejdsgiver uden denne forbindelse.

3.3. Metodevalg

Opgaven baserer sig på gældende dansk skattelovgivning anno 2007. I tilfælde hvor tidligere lovgivning er relevant for forståelse af en problemstilling, vil den dog blive omtalt.

Udover skattelovgivningen tages der udgangspunkt i praksis - det vil sige afgørelser herunder domme, kendelser samt bindende svar og forhåndsbeskeder som er offentliggjort inden for de seneste år (hovedsageligt 2003 til 2007 - men også i enkelte tilfælde før 2003). På grund af omfanget, vil det ikke være muligt at omtale alt, hvad der er offentliggjort af ovenstående vedrørende personalegoder som bruttotrækordninger, men der vil blive fokuseret på de mest relevante af denne retspraksis.

Øvrige publikationer fra eksempelvis SKAT eller rådgivere indenfor skat vil også blive inddraget, såfremt disse har relevans for opgaven.

Opgavens første del vil bestå af en indledende beskrivelse af begrebet personalegoder som bruttotrækordninger, samt en undersøgelse af hvilke personalegoder der kan etableres som bruttotrækordninger (del-problem et). I undersøgelsen vil der indgå beregningseksempler, for at belyse fordelagtigheden for medarbejderen (del-problem to). Herefter vil der ud fra konkret offentliggjort retspraksis blive udført en analyse af problemformuleringens to sidste del-problemer.

Der slutes af med en konklusion.

3.4. Målgruppe

Opgavens målgruppe er som udgangspunkt studerende på cand.merc.aud. studiet.

4. Personalegoder

Selve begrebet personalegoder er ikke defineret i lovgivningen, men forstås sædvanligvis som ydelser udover løn, der af arbejdsgiveren ydes til den ansatte som følge af ansættelsesforholdet. En afgørende karakteristik af et givent personalegode er, at der i et eller andet omfang er tale om privat forbrug af godet. Er der ikke tale om bare en lille andel af privatforbrug, er der heller ikke tale om et personalegode.

Personalegodet kan sagtens tjene både som arbejdsredskab i forbindelse med den ansattes arbejde for arbejdsgiveren samt være af privatforbrugsmæssig karakter. Som eksempler herpå kan nævnes håndgribelige ting som fri bil og telefon, men også uhåndgribelige ting såsom kurser og uddannelse.

Personalegodet kan også være af ren privatforbrugsmæssig karakter, og som eksempler herpå kan nævnes sommerhus og lystbåd.

Men personalegodet kan også udelukkende være til rådighed på arbejdspladsen. Eksempler herpå kan være gratis kaffe og morgenbrød. Der vil dog typisk være tale om personalegoder af begrænset værdi, og det er samtidig svært at udskille forbruget på den enkelte medarbejder.

Arbejdsgiverens begrundelse for at yde de ansatte personalegoder kan udspringe af ovenstående tre sondringer. Vedrørende de personalegoder der tjener som arbejdsredskab, kan dette være af praktiske årsager, for at den ansatte bedre kan passe sit arbejde for arbejdsgiveren. De rene privatforbrugs orienterede personalegoder kan ydes som en del af aflønningen eller som belønning, og de personalegoder der er til rådighed på arbejdspladsen for at tiltrække eller beholde de ansatte. De samme begrundelser kan dog sagtens gælde for alle tre sondringer - også samtidigt.

I de senere år er man begyndt at tale om lønpakker² i forbindelse med aflønningen af de ansatte. Lønpakker kan - udover lønnen og personalegoder - også bestå af andre ting - for eksempel

² Af andre betegnelser for lønpakker kan nævnes frit-valgs ordninger, fleksible benefits, lønbuffer'er, lønkataloger, total rewards m.v.

pension, og ferie (herunder feriefridage). Lønpakkerne kan være fordelagtige for såvel arbejdsgiveren som for de ansatte:

Arbejdsgiver	Ansatt
<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om at være attraktiv for nuværende og kommende ansatte. • Øget motivering af de ansatte - herunder at få de ansatte til at identificere sig med virksomheden til gavn for indtjeningen. • Introduktion og understøttelse af nye måder at arbejde på, og virke som et effektivt styringsredskab. 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuel frihed i valget mellem kontantløn, fritid, pension og personalegoder. • Forskellig skattemæssig behandling af elementerne i lønpakken her og nu. • Tilpasning til forskellige faser i arbejdslivet over tid - f.eks. ønske om mere fritid senere kontra større disponibel indkomst nu.

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., oktober 2003, p. 40.

Når der forhandles løn mellem arbejdsgiveren og den ansatte, kan de begge af hver deres årsager - jævnfør ovenstående - have interesse i at sammensætte en lønpakke inklusiv personalegoder.

4.1. Beskatning af personalegoder

Hovedreglen for beskatningen af de indtægter, som den ansatte modtager af arbejdsgiveren fremgår af statsskattelovens (SL) § 4, hvori følgende slås fast:

"Som skattepligtig Indkomst betragtes med de i det følgende fastsatte Undtagelser og Begrænsninger den skattepligtiges samlede Aarsindtægter, hvad enten de hidrører her fra Landet eller ikke, bestaaende i Penge eller Formuegoder af Pengeværdi ..."

Med andre ord er det således ikke afgørende, om årsindtægterne er i form af penge = løn eller om de er i form af formuegoder af pengeværdi = personalegoder³. Under alle omstændigheder tilhører begge dele den skattepligtige indkomst.

SL er fra 1922, og retspraksis udviklede sig efterfølgende i den retning, at der blev lagt vægt på en subjektiv værdiansættelse af personalegoder. Dette betyder, at man ved værdiansættelsen tog udgangspunkt i værdien for modtageren (den ansatte) af personalegodet - som oftest ved at vurdere værdien af det sparede privatforbrug hos modtageren. Det er således nytteværdien for den enkelte ansatte, der er afgørende for værdiansættelsen, og det samme personalegode kan derfor have forskellige værdier for hver ansat, der får det stillet til rådighed.

I 1993 vedtog Folketinget ligningslovens (LL) § 16, hvor beskatningen af personalegoder slås fast i stk. 1, med henvisning til SL §§ 4 - 6. Det slås endvidere fast, at der er tale om personalegoder, som modtages som led i et ansættelsesforhold. Heraf kunne man så - fejlagtigt - slutte, at personalegoder - eller rettere goder - som man måtte modtage udenfor ansættelsesforhold er skattefrie, men i denne situation vil goderne stadig være omfattet af SL § 4, og dermed stadig skattepligtige.

I LL § 16, stk. 3 gøres der endvidere op med den subjektive værdiansættelse, idet det anføres at "*... goder skal ved skatteansættelsen, medmindre andet følger af stk. 4-13, fastsættes til den værdi, som det måtte antages at koste den skattepligtige at erhverve godet i almindelig fri handel.*" Vi har nu således at gøre med en objektiv værdiansættelse af personalegoder, med mindre andet følger af andre bestemmelser i LL. I dag vil værdien af det samme personalegode derfor umiddelbart skulle værdiansættes til det samme for hver ansat, der får det stillet til rådighed.

Den værdi som et personalegode skal ansættes til - hvis den ansatte selv anskaffede godet - vil som udgangspunkt også svare til arbejdsgiverens anskaffelsessum for godet. Men arbejdsgiverens faktiske omkostning ved at stille personalegodet til rådighed kan være større, idet der for arbejdsgiveren godt kan være følgeomkostninger i form af øgede administrationsudgifter

³ Begrebet personalegoder af nyere dato, hvorfor begrebet naturalieydelse nok historisk set passer bedre. For at undgå begrebsforvirring, holdes der dog her fast i ordet personalegoder.

med videre. Men arbejdsgiverens omkostninger kan også vise sig at være mindre, hvis arbejdsgiveren har mulighed for at opnå rabatter (for eksempel mængde- eller flåderabatter), som den ansatte alene ikke kan opnå.

4.2. Udbredelsen af personalegoder

I statusrapporten til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser fra december 2007 er udbredelsen af personalegoder opgjort til følgende:

Gode	Antal personer	Gns. beløb i kr.	Samlet beløb mio. kr.
Fri bil	86.468	50.415	4.360
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælper m.v.)	15.639	4.705	74
Fri helårsbolig.....	4.990	24.085	120
Fri sommerbolig	11.745	2.550	30
Fri lystbåd.....	11	9.735	0
Fri tv-licens.....	1.755	2.305	4
Fri telefon	180.590	2.470	446
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemme-pc ordning (fradrag maks. kr. 3.500)	49.361	2.480	122
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28.....	4.231	158.089	669
Medarbejderaktier LL § 7 H.....	3.325	-	-
Felter hvor beløb ikke indberettes:			
Personalelån.....	1.963	-	-
Fri sommerbolig i udlandet.....	1.249	-	-
Frikort til offentlig befordring	23.848	-	-

Fortsættes ...

Gode	Antal personer	Gns. beløb i kr.	Samlet beløb mio. kr.
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:			
Sundhedsforsikring (skattefri)	550.800	2.125	1.170
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	80.000	6.000	480
PC-hjemmearbejdsplads (skattefri)	240.000	3.500	840
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	140.000	6.000	840
Fra andre kilder:			
Købe- og aktietegningsretter LL § 7 A, nr. 1	1.000	10.000	10
Medarbejderaktier LL § 7 A, nr. 2	10.000	16.250	163
Medarbejderobligationer LL § 7 A, nr. 3	6.550	9.000	59

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., december 2007, p. 11.

5. Personalegoder som bruttotrækordninger

Med hensyn til selve begrebet bruttotræk forstås det, at betalingen for personalegodet sker brutto. Brutto defineres som 'uden fradrag', og i et ansættelsesforhold vil det sige, at den ansatte trækkes i lønnen før fradrag af skat⁴. Modsætningen til brutto er netto, og for at illustrere forskellen kan der opstilles dette forenkede⁵ beregningseksempel:

	Bruttotræk	Nettotræk
Bruttoløn.....	20.000	20.000
Træk af personalegode.....	-2.000	-
Til beskatning.....	18.000	20.000
Skat, 50%.....	-9.000	-10.000
	9.000	10.000
Træk af personalegode.....	-	-2.000
Nettoløn	9.000	8.000

Ved bruttotræk vil den ansatte i ovenstående eksempel få udbetalt kr. 9.000 - ved nettotræk kun kr. 8.000. Den ansatte har således sparet halvdelen (svarende til skatteprocenten) af værdien af personalegodet i skat, hvilket medfører tilsvarende større nettoløn. Arbejdsgiveren har den samme omkostning, kr. 20.000, uanset om der er tale om bruttotræk eller nettotræk.

Som fastslået ovenfor er personalegoder skattepligtige, så hvorfor overhovedet begynde at tale om personalegoder som bruttotrækordninger? Indledningsvist kan problematikken illustreres ved næste forenkede⁵ eksempel:

A er bagersvend og ansat hos bagemester B. Lad os antage, at A af arbejdsgiveren får lov til at tage brød med hjem til privat forbrug mod tilsvarende at gå ned i løn før skattetræk - det vil

⁴ I denne forbindelse omfatter begrebet skat arbejdsmarkedsbidrag og A-skat, der begge trækkes af arbejdsgiveren forinden udbetaling af løn til den ansatte.

⁵ Med forenklet menes, at der ikke tages udgangspunkt i reglerne for skatteberegningen jf. kildeskatteloven (KSL) eller anden skattelovning, der måtte forhindre bruttotræk.

sige som en bruttotrækordning. A's årsløn før brød er kr. 20.000 og værdien af brødet kan opgøres til kr. 5.000 - skatteprocenten sættes 50%. A's lønseddel for hele året vil se således ud:

Årsløn før bruttotræk	20.000
Bruttotræk af brød	-5.000
Til beskatning	15.000
Kildeskat, 50%	-7.500
Udbetalt løn for året	7.500
Værdi af brød	5.000
Løn og personalegode i alt	12.500

Ved opgørelse af A's indkomst for året, vil den selvangivne indkomst og skatteberegningen komme til at se således ud:

Lønindkomst	15.000
Værdi af personalegode	5.000
Beskatningsgrundlag	20.000
Indkomstskat heraf, 50%	10.000
Betalt kildeskat	-7.500
Restskat	2.500

Efter opgørelse af A's indkomst og skatteberegning ses det, at A har en restskat på kr. 2.500. A havde i løbet af året en nettoværdi af løn og personalegode på kr. 12.500. Efter betaling af restskatten har A kr. 10.000 tilbage, hvilket nøjagtigt svarer til det A ville have fået udbetalt i løn, hvis ikke der var foretaget bruttotræk af brødet (50% af 20.000 = 10.000). A er med andre ord hverken blevet rigere eller fattigere ved, at hans personalegode - brødet - er blevet kørt som bruttotrækordning, idet personalegodet er skattepligtigt.

Lad os nu antage, at der i skattelovgivningen er en bestemmelse om, at brød ikke beskattes til markedsværdien, men for eksempel kun til halvdelen. I så fald vil opgørelsen af A's selvangivne indkomst og skatteberegningen se således ud:

Lønindkomst.....	15.000
Værdi af personalegode, 50% af 5.000.....	2.500
Beskatningsgrundlag	17.500
Indkomstskat heraf, 50%.....	8.750
Betalt kildeskat.....	-7.500
Restskat	1.250

Nu får A kun en restskat på kr. 1.250, og efter betalingen af denne, har A nu kr. 11.250 tilbage. Havde A ikke fået personalegodet som bruttotrækordning, ville han stadig kun have haft kr. 10.000. Kombinationen af bruttotrækordningen og begunstigelsen af brød i skattelovgivningen har således givet A en gevinst på kr. 1.250.

Generelt kan man derfor konstatere, at såfremt et personalegode begunstiges skattemæssigt, vil der for den ansatte være en fordel i, at personalegodet er etableret som bruttotrækordning.

Den skattemæssige begunstigelse opstår i følgende tilfælde hvis:

- Personalegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien, idet lønnen altid værdiansættes til markedsværdien.
- Personalegodet ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt, idet lønnen altid er arbejdsmarkedsbidragspligtigt.
- Personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren, idet lønnen, der ikke er momspligtig, erstattes af et personalegode, der er momspligtig.
- Personalegodet ikke er lønsumsafgiftspligtigt, idet lønnen er lønsumsafgiftspligtig.

Grunden til at visse personalegoder er skattemæssigt begunstigede, bunder hovedsageligt ud i to forhold, der gør sig gældende⁶.

For det første har skiftende regeringer i årenes løb via lovgivningen valgt at fremme bestemte formål af samfundsmæssig interesse, og har dermed skabt skattebegunstigelse for visse personalegoder. Det kan for eksempel være hjemme-pc (mere herom i næste afsnit 5.2), bredbåndsforbindelser, sundhedsbehandlinger- og forsikringer, uddannelse og så videre.

For det andet har man ønsket at lette de administrative byrder for såvel borgere, virksomheder og skattemyndigheder, ved at forenkle opgørelse og værdiansættelse af visse personalegoder, og derved spare en masse ressourcer.

5.1. Hvilke personalegoder kan med fordel etableres som bruttotrækordning?

Som det under 4.1 i sidste afsnit på side 14 blev anført, så værdiansættes personalegoder til markedsværdien, med mindre andet følger af andre bestemmelser i LL eller af praksis i øvrigt. For en oversigt over disse henvises der til Appendix A.

I dette afsnit vil der blive set nærmere på udvalgte personalegoder ud fra de fire tilfælde, hvor der opstår skattemæssig begunstigelse - jævnfør ovenfor. I eksemplerne ses der indtil videre bort fra de betingelser som SKAT måtte stille til etablering af bruttotrækordninger. En analyse heraf følger senere i afsnit 6 side 32.

5.1.1. Personalegoder der værdiansættes lavere end markedsværdien

Som et eksempel på et personalegode der ikke beskattes til markedsværdien kan nævnes fri telefon. Af LL § 16, stk. 3 fremgår det, at fri telefon (nr. 3. i stk. 3) ikke omfattes af grundbeløbet på kr. 3.000⁷ (jævnfør 3. punktum i stk. 3). Værdien af fri telefon fastsættes årligt af SKAT - senest i SKM2006.752.SKAT for 2007. Værdien for 2007 udgør kr. 3.000, hvilket i øvrigt har været en uændret værdi i en længere årrække. Værdien er den samme, uanset hvor

⁶ Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., december 2006, p. 3.

⁷ Grundbeløbet (betegnes også som 'bagatelgrænsen') udgør i 2007 kr. 5.200.

mange telefonabonnementer arbejdsgiveren stiller til rådighed for den ansatte, men vil ikke skulle sættes højere end arbejdsgiverens faktiske udgift. Det vil med andre ord sige, at hvis den ansattes telefonudgifter som udgangspunkt er mindre end kr. 3.000 pr. år, så vil der ikke være nogen fordel ved bruttotrækordningen, idet bruttotrækket modsvarer af beskattningen af fri telefon. Den ansatte kan også selv betale en del af udgiften ved betaling til arbejdsgiveren - såkaldt egenbetaling. I så fald vil egenbetalingen fragå i det beløb, der beskattes som fri telefon. Egenbetalingen sker endvidere netto - det vil sige efter skattetræk - og er således ikke en bruttoordning. Arbejdsgiveren har oplysningspligt om beløbet for fri telefon, men skal ikke indeholde A-skat af fri telefon⁸. Den ansatte skal herefter på sin selvangivelse angive beløbet for fri telefon, men har mulighed for at fratække husstandens privat afholdte telefonudgifter i den skattepligtige værdi. Ifølge LL § 16, stk. 13 er datakommunikation til den ansattes private computer betalt af arbejdsgiveren fritaget for beskatning, såfremt den ansatte har adgang til arbejdsgiverens netværk.

Her følger et beregningseksempel for en ansat, der af sin arbejdsgiver får tilbud om at få betalt sine private telefonudgifter mod tilsvarende at gå ned i løn. Eksemplet viser tre situationer. Den første situation er før tilbuddet og den anden efter tilbuddet. I disse to situationer forudsættes det, at den ansatte har to telefonabonnementer - en fastnet med en årlig udgift på kr. 4.000 samt en mobiltelefon med en årlig udgift på kr. 1.500 pr. år - arbejdsgiveren vil betale for begge disse telefonabonnementer mod lønnedgang. I situation tre vil der endvidere blive taget højde for, at den ansattes ægtefælle får sig en mobiltelefon med en årlig udgift på kr. 2.000, og som betales privat. Fælles for alle tre situationer forudsættes det endvidere, at den ansatte marginalt beskattes af sidst tjente krone med ca. 64%⁹:

⁸ Idet der er tale om B-indkomst - jævnfør Lønleksikon 2005 p. 66.

⁹ Se fodnote 1 samt Appendix B, hvor beregningen af marginals-katten er vist.

	Situation 1	Situation 2	Situation 3
Den ansattes husstands private udgift til telefon .	-5.500	0	-2.000
Bruttotræk for personalegode	0	-5.500	-5.500
Beskatning af fri telefon		3.000	3.000
Fradrag for telefonudgifter betalt privat	0	0	-2.000
Beskatningsgrundlag	0	-2.500	-4.500
Marginal skat heraf, 64%	0	1.600	2.880
Privat udgift til telefon.....	-5.500	0	-2.000
Lønning i form af bruttotræk.....	0	-5.500	-5.500
Skattebesparelse.....	0	1.600	2.880
Nettoudgift	-5.500	-3.900	-4.620

Eksemplet viser i situation 1, at den ansatte før bruttotrækordningen betaler for sine telefonabonnementer privat - i alt kr. 5.500 - som således er husstandens nettoudgift. I situation 2 betaler arbejdsgiveren nu for den ansattes telefonabonnementer mod bruttotræk i lønnen, og samtidig beskattes den ansatte af fri telefon. I denne situation udgør husstandens nettoudgift kr. 3.900, og i forhold til situation 1 sparer husstanden kr. 1.600, hvilket præcist svarer til marginals-katten af den indkomstnedgang, den ansatte har. I situation 3 - hvor det forudsættes at den ansattes ægtefælle får sig en mobiltelefon - ses det, at den ansatte i forhold til situation 1 sparer kr. 880, hvilket svarer til nedgangen i marginals-katten kr. 2.880 fratrukket omkostningen - kr. 2.000 - til den ekstra telefon i husstanden.

Der opstår således en skattemæssig fordel for den ansatte, såfremt denne får sin telefon betalt af arbejdsgiveren mod bruttotræk, idet beskatningsværdien af fri telefon er mindre end den faktiske værdi af telefonudgifterne.

Slutteligt skal det bemærkes vedrørende ovenstående eksempel om fri telefon, at der også er en momsmæssig fordel, hvilket der ikke er taget højde for i eksemplet, da eksemplet drejer sig

om den skattemæssige værdiansættelse. Den momsmæssige fordel vil blive diskuteret mere detaljeret i afsnit 5.1.3 på side 24.

5.1.2. Personalegoder der ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtige

Arbejdsmarkedsfondslovens (AMB) § 8 opremser de former for vederlag, som en person skal betale arbejdsmarkedsbidrag af. For personalegodernes vedkommende drejer det sig om fri kost og logi i tjenesteforhold samt fri bil og telefon for almindelige ansatte, fri sommerbolig, fri lystbåd samt fri helårsbolig for direktører og andre med væsentlig indflydelse på egen aflønning samt den skattepligtige værdi af aktier, tegningsretter til aktier eller køberetter til aktier - bortset fra aktier og tegningsretter, hvor indkomstbeskatningen sker som aktieavance.

Vedrørende fri kost og logi er der tale om arbejdsmarkedsbidragspligt for visse personalegrupper, idet der er tale om en naturlig del af lønnen. Det gælder for eksempel for medhjælp ved landbrug m.v., hushjælp og sygehuspersonale¹⁰. Arbejdsgiveren skal trække arbejdsmarkedsbidrag og A-skat ved hver lønudbetaling¹¹, samt lønangive værdien af fri kost (og logi) på hver enkelt ansat ved årets udgang¹¹.

Er man ikke omfattet af ovennævnte personalegrupper, kan der - som et eksempel på et personalegode, hvoraf der ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag - nævnes fri kost til den ansatte. Som udgangspunkt hører fri kost - eller kantinetilskud - til under grundbeløbet i LL § 16, stk. 3, 3. punktum¹². Men hvis værdien af fri kost overstiger dette grundbeløb⁷ er hele beløbet skattepligtigt - jævnfør LL § 16, stk. 3, 4. punktum, og ikke kun den del der overstiger grundbeløbet.

Beregningseksemplet nedenfor vedrører en ansat, der ikke er omfattet af reglerne om medhjælp ved landbrug m.v., hushjælp og sygehuspersonale. Den ansatte får af sin arbejdsgiver tilbud om at få betalt sin middagsmad mod tilsvarende at gå ned i bruttoløn. Værdien ansættes til ca. 200 arbejdsdage á ca. kr. 35 pr. dag - i alt for et år kr. 7.000 - det vil sige, at værdien

¹⁰ Værdiansættelsen af fri kost og logi for 2007 fremgår af BEK nr. 1330 af 21.11.2006.

¹¹ Jævnfør Lønleksikon 2005, p. 63-64.

¹² For en oversigt over personalegoder, der kan høre under grundbeløbet - se Appendix C.

således overstiger grundbeløbet, og hele beløbet er skattepligtigt. Der laves en beregning for situationen før tilbuddet (nr. 1) og situationen efter (nr. 2). Det forudsættes fortsat, at den ansatte marginalt beskattes af sidst tjente krone med ca. 64%:

	Situation 1	Situation 2
Den ansattes private udgift til kost	-7.000	0
Bruttotræk for personalegode	0	-7.000
Beskatning af personalegode	0	7.000
Beskatningsgrundlag	0	0
Marginalskat af bruttotræk, 64%	0	4.480
Marginalskat af personalegode, 60% (ekskl. arbejdsm.bidrag)...	0	-4.200
Skattebesparelse	0	280
Privat udgift til kost	-7.000	0
Lønnedgang i form af bruttotræk	0	-7.000
Skattebesparelse	0	280
Nettoudgift	-7.000	-6.720

Eksemplet viser i situation 1, at den ansatte som udgangspunkt har en nettoudgift på kr. 7.000 til kost. I situation 2 udgør nettoudgiften kun kr. 6.720, hvilket i forhold til situation 1 er kr. 280 mindre. Forskellen opstår, fordi kosten ikke er arbejdsmarkedspligtig. Den ansatte sparer godt nok arbejdsmarkedsbidraget, men de øvrige indkomstskatter beregnes nu af et større grundlag, og halvdelen af det sparede arbejdsmarkedsbidrag betales i stedet for i mer skat. Besparelsen for den ansatte er således ret så minimal.

5.1.3. Personalegoder der momsmæssigt er fradragsberettigede for arbejdsgiveren

Vedrørende momsfradrag på personalegoder er hovedreglen i momslovens (ML) § 42, stk. 1, at der ikke er fradrag for virksomhedens (arbejdsgiveren) af indkøb der vedrører:

- Kost til indehaver og personale (nr. 1 i stk. 1).

- Anskaffelse og drift af bolig for virksomhedens indehaver og personale (nr. 2 i stk. 1).
- Naturalaflønnning af virksomhedens personale (nr. 3 i stk. 1).

Dog slås det fast i ML § 38, stk. 2, at der for varer og ydelser som benyttes både til (moms)fradragsberettigede formål og til for virksomheden uvedkommende formål, kun kan foretages fradrag for indkøbsmoms med den andel, der vedrører fradragsberettigede formål. Det vil sige, at arbejdsgiveren har delvist momsfradrag, hvis der er tale om en vare eller ydelse, som både anvendes af arbejdsgiveren og den ansatte privat. For telefonabonnementer som er anbragt hos en ansat til brug i virksomhedens tjeneste, og som ved fakturering stiles til og betales af arbejdsgiveren, findes der dog yderligere en særregel i ML § 40, stk. 2, hvori det slås fast, at arbejdsgiveren har fradrag for halvdelen af momsen - dog ikke mere end af den af arbejdsgiveren faktisk afholdt udgift.

Som nævnt i afsnit 5.1.1 sidste afsnit side 22 er der således en momsmæssig fordel vedrørende fri telefon i forbindelse med bruttotrækordninger - jævnfør ovenstående, som således kombineres med den fordel der opstår som følge af, at fri telefon ikke beskattes til markedsværdien.

I dette afsnit kan der dog som eksempel på et personalegode, hvor der kan opstå en momsmæssig fordel ved bruttotrækordning, nævnes kørekort til en mekanikerlærling. Kørekort til almindelig bil er ifølge LL § 31, stk. 3, nr. 1 som udgangspunkt ikke skattefrit. Kan udgiften dog holdes under grundbeløbet¹³ i LL § 16, stk. 3, 3. punktum, er der dog tale om skattefrihed. Ifølge Momsvejledningen (Mv) afsnit J.1.1.14 kan momsen af kørekort til en mekanikerlærling endvidere fradrages af arbejdsgiveren.

Det følgende beregningseksempel drejer sig således om en mekanikerlærling, der af sin arbejdsgiver får tilbud om at få betalt sit kørekort, mod tilsvarende at gå ned i løn, idet der etableres en bruttotrækordning. Beregningen vises i tre situationer - den første situation før ordningen og den anden situation efter ordningen. Der vises endvidere en tredje situation, hvor

¹³ Sammen med de øvrige personalegoder, som den enkelte måtte modtage af sin arbejdsgiver.

der også tages højde for, at kørekortet endvidere ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt¹⁴. Dette ses der umiddelbart bort fra i situation 2, for at kunne se den isolerede effekt af momsfordelen i forhold til situation 1. Det forudsættes, at kørekortet koster kr. 10.000 inkl. moms (det forudsættes her, at hele udgiften til kørekortet er momsbelagt). Idet en mekanikerlærling næppe betaler mellem- eller topskat, regnes der med en marginal skat på 44%:

	Situation 1	Situation 2	Situation 3
Den ansattes private udgift til kørekort	-10.000	0	0
Bruttotræk for personalegode *	0	-8.000	-8.000
Beskatning af personalegode	0	8.000	8.000
Beskatningsgrundlag	0	0	0
Marginalskat af bruttotræk, 44%	0	3.520	3.520
Marginalskat af personalegode, 44% / 39% (ekskl. arbejdsmarkedsbidrag i situation 3)	0	-3.520	-3.120
Skattebesparelse	0	0	400
Privat udgift til kørekort	-10.000	0	0
Lønnedgang i form af bruttotræk		-8.000	-8.000
Skattebesparelse	0	0	400
Den ansattes nettoudgift	-10.000	-8.000	-7.600

*) Udgiften til kørekortet før moms, idet arbejdsgiveren har kunnet fratække momsen.

I situation 1 har mekanikerlærlingen en nettoudgift på kr. 10.000, der i situation 2 ved bruttotrækordningen (uden at tage højde for at kørekortet ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt) mindskes med kr. 2.000 til kr. 8.000. De kr. 2.000 svarer nøjagtigt til momsen af kørekortet, og det forudsættes således, at arbejdsgiveren har overført fordelene til mekanikerlærlingen, og

¹⁴ Hvilket modsætningsvist slutes af AMB § 8, idet kørekort her ikke er nævnt som arbejdsmarkedsbidragspligtigt.

ikke selv har benyttet sig af den. I situation 3 - som reelt er den helt korrekte - sparer mekanikerlærlingen udover momsen også arbejdsmarkedsbidraget af kørekortet, hvilket svarer til en samlet skattebesparelse på kr. 400 - i alt en besparelse på kr. 2.400. Havde arbejdsgiveren selv benyttet sig af momsfordelen, ville mekanikerlærlingens besparelse i situation 3 kun have udgjort 5% (svarende til forskellen mellem marginals-katten før og efter arbejdsmarkedsbidrag) af kr. 10.000 = kr. 500.

Eksemplet viser, at der kan opstå en momsmæssig fordel ved en bruttotrækordning, men det er få personalegoder, som fordelene vil kunne bruges på, idet arbejdsgiveren ikke har fradrag for momsen på varer eller ydelser, der vedrører naturalieydelser - bortset fra fri telefon, der har sin egen paragraf i ML, og som tidligere vist også har en skattemæssig fordel på grund af, at værdiansættelsen af fri telefon er lavere end markedsværdien. Hvad angår ovenstående eksempel med kørekortet, vil en aftale med en arbejdsgiver og den ansatte nok som oftest indeholde en vis egenbetaling fra den ansattes side, og dermed vil arbejdsgiverens udgift falde til under grundbeløbet i LL § 16, stk. 3, 3. pkt., og dermed være skattefri for den ansatte.

5.1.4. Personalegoder der ikke er lønsumsafgiftspligtige

Lønsumsafgift betales af virksomheder omfattet af lønsumsafgiftslovens (LSA) § 1, hvilke er virksomheder, der som udgangspunkt ikke skal afregne moms efter ML § 13, samt pengeinstitutter, avisudgivere og -importører. For virksomheder der ikke skal afregne moms, udgør grundlaget for lønsumsafgiften ifølge LSA § 4, stk. 1 virksomhedens lønsum tillagt virksomhedens skattepligtige overskud før renter¹⁵. Lønsumsafgiften udgør ifølge LSA § 5 3,08% af grundlaget for ovennævnte virksomheder¹⁵.

Afgiften beregnes og betales af arbejdsgiveren, og har som sådan ikke noget med den ansatte at gøre, bortset fra at den ansattes lønsum indgår i beregningen af lønsumsafgiften. Den skattemæssige begunstige opstår således, hvis det er muligt at substituere løn - som er lønsumsafgiftspligtig - med et personalegode, der ikke indgår i beregningen af lønsumsafgift.

¹⁵ For finansielle virksomheder og avisudgivere/-importører er grundlaget og procentsatsen anderledes.

Ifølge LSA § 4, stk. 3 skal personalegoder medregnes til lønsummen, hvis de berettiger til feriegodtgørelse efter ferieloven. Ifølge Lønsumsafgiftsvejledningen (Lsv) afsnit D.4.2 er det personalegoder, som er indkomstskattepligtige. Af eksempler på personalegoder - der således indgår i beregningen af lønsumsafgift - kan nævnes kost og logi (for visse personalegrupper) samt fri telefon og bil m.v.

Da lønsumsafgiften som udgangspunkt kun udgør 3,08%, vil en eventuel fordel være så forsvindende lille, at det i praksis ikke vil finde sted, at bruttotrækordninger vil blive etableret på grund af denne fordel. Der vil således ikke blive givet et eksempel på dette.

5.2. Hjemme-pc ordninger - de første bruttotrækordninger

De første bruttotrækordninger der kom frem var de såkaldte 'hjemme-pc' ordninger i 1990'erne. Skattefriheden for den ansatte blev en kendsgerning ved indførelsen i 1997 af den da gældende § 16, stk. 10 i LL¹⁶. Heri blev det slået fast, at: "*Værdien af helt eller delvis vederlagsfri privat benyttelse af en computer med tilbehør, der er stillet til rådighed til brug ved arbejdet, ... , beskattes ikke.*" Selve formuleringen "*til brug ved arbejdet*" blev der set forholdsvist lempeligt på, og både bogholderen og maskinarbejderen fik tilbud om hjemme-pc ordning¹⁷.

Bestemmelsen lukkede op for en sand storm af hjemme-pc ordninger - såvel private som offentlige arbejdsgivere benyttede sig i stor grad af muligheden for at tilbyde deres ansatte en sådan ordning ved bruttotræk. Arbejdsgiverne blev således - bortset fra omkostninger til administration med videre - holdt omkostningsfri ved hjemme-pc ordningerne. Intentionen med reglen var, at arbejdsgiverne skulle tage et ansvar for udviklingen af de ansattes IT færdigheder, hvilket de da for så vidt også gjorde - bortset fra det økonomiske ansvar, som igennem bruttotrækordningerne reelt hvilede på de ansatte selv.

¹⁶ Indført ved Lov nr. 437 af 10.06.1997.

¹⁷ Skatteministeriet-Departementet fortolker i SKM2001.178.DEP kriteriet "*til brug for arbejdet*", og udtaler, at selv et mindre arbejdsmæssigt behov - herunder at kunne modtage meddelelser af intern karakter fra arbejdsgiveren - er tilstrækkeligt.

I 2000 ønskede den daværende regering imidlertid at lægge låg på den stigende udvikling i hjemme-pc bruttotrækordninger ved at rette i ordlyden i § 16, stk. 10 (der samtidig blev ændret til stk. 12). I dag lyder § 16 stk. 12 således:

"Værdien af helt eller delvis vederlagsfri privat benyttelse af en computer med tilbehør, der er stillet til rådighed til brug ved arbejdet, beskattes ikke. Engangsudgiften til etablering af en højhastigheds- eller bredbåndsadgang hos arbejdstageren kan i denne forbindelse anses som tilbehør. I det omfang arbejdstageren betaler arbejdsgiveren for at få stillet computer med tilbehør til rådighed, kan arbejdstageren fradrage udgifterne, dog højst 3.500 kr. årligt, i sin skattepligtige indkomst. Adgangen til fradrag efter 3. pkt. er betinget af, at arbejdsgiveren afholder minimum 25 pct. af udgifterne ved at stille computeren med tilbehør til rådighed. Ved beregningen af, hvorvidt arbejdsgiveren opfylder forpligtelsen til at afholde minimum 25 pct. af udgifterne, kan medregnes arbejdsgiverens direkte omkostninger til erhvervelse eller leje af hard- og software, arbejdsgiverens engangsudgift til etablering af en højhastigheds- eller bredbåndsadgang hos arbejdstageren samt arbejdsgiverens udgifter til deltagelse i pc-kurser m.v. for den enkelte arbejdstager, som får computer med tilbehør stillet til rådighed. Skattefriheden efter 1. pkt. og adgang til fradrag efter 3. pkt. gælder dog ikke, hvis arbejdstageren ved reduktion i sin bruttoløn har kompenseret arbejdsgiveren m.v. for at få stillet udstyret til rådighed. Har arbejdstageren kompenseret arbejdsgiveren som nævnt i 6. pkt., medregnes et beløb svarende til 50 pct. af udstyrets nypris ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst i det eller de indkomstår, hvor udstyret er til rådighed. Har udstyret kun været til rådighed en del af året, nedsættes den skattepligtige værdi svarende til det antal hele måneder, hvori udstyret ikke har været til rådighed."

I 1. punktum i LL § 16, stk. 12 er formuleringen uændret i forhold til den formulering, der blev indført i 1997, men senere i 6. punktum slås det utvetydigt fast, at der ved en bruttotrækordning ikke er skattefrihed for den ansatte som anført i 1. punktum. Endvidere slås det fast i 7. punktum, at hvis der er tale om en bruttotrækordning, skal den ansatte beskattes af 50% af edb-udstyrets nyværdi i hvert indkomstår, hvor udstyret er til rådighed. Ifølge 3. punktum er det dog stadig muligt for den ansatte at kompensere arbejdsgiveren for at stille udstyret til

rådighed, men kun som nettotræk - det vil sige efter skat. Den ansatte har i så fald mulighed for at fradrage op til kr. 3.500 pr. år i den skattepligtige indkomst¹⁸. Dog er det ifølge 4. punktum en forudsætning for dette fradrag, at arbejdsgiveren betaler mindst 25% af udgifterne ved at stille udstyret til rådighed. Intentionen om at arbejdsgiverne skulle tage ansvar for udviklingen af medarbejdernes IT færdigheder, er således nu skrevet ind i loven.

Formuleringen i LL § 16, stk. 12, 6. pkt. er indtil videre den eneste værnsregel vedrørende bruttotrækordninger, der findes i dansk skattelovgivning, og er som sådan således udelukkende rettet mod hjemme-pc ordninger. Værnsreglen forhindrer ikke, at hjemme-pc ordninger etableres ved bruttotræk, men den medfører beskatning af udstyrets værdi.

Udviklingen af hjemme-pc bruttotrækordningerne i 1990'erne medførte en del landsretsdomme samt bindende forhåndsbeskeder fra det daværende Ligningsråd, som siden fik betydning for den senere udvikling af bruttotrækordninger, og hjemme-pc bruttotrækordningerne var således med til at skabe grundlag for de betingelser, der i dag findes for bruttotrækordninger.

Som eksempler på bindende forhåndsbeskeder fra Ligningsrådet vedrørende hjemme-pc ordninger kan nævnes TfS 1998, 681 - TfS 1999, 307 - TfS 1999, 323 - TfS 1999, 786 og TfS 2000, 257. Af disse gennemgås TfS 1999, 786 i afsnit 6.1.3 side 36.

5.3. Delkonklusion

Hvis der skal være en fordel ved at få et personalegode stillet til rådighed som bruttotrækordning, skal der være tale om, at personalegodet er skattemæssigt begunstiget. Den skattemæssige begunstivelse opstår i fire tilfælde - hvis værdiansættelsen af personalegodet er lavere end markedsværdien - hvis personalegodet ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt - hvis personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren - eller hvis personalegodet ikke er lønsumsafgiftspligtigt.

Realistisk set er det dog kun i det første tilfælde vedrørende værdiansættelsen, at det giver en nævneværdig fordel for den ansatte. Hvis det ikke er tilfældet, at værdiansættelsen er lavere

¹⁸ Det vil sige som ligningsmæssigt fradrag.

end markedsværdien, vil det i de tre øvrige tilfælde næppe kunne betale sig - hverken sammen eller hver for sig - at etablere en bruttotrækordning, idet besparelsen for den ansatte er for lille til, at kunne modsvare den øgede udgift til administration, som arbejdsgiveren sandsynligvis vil få. Arbejdsgiveren vil derfor næppe indgå en aftale om bruttotræk med den ansatte. Der kan dog godt være tale om en kombination af et eller flere af de fire tilfælde, men tilfælde et vil altid skulle være til stede, før der opstår en nævneværdig fordel for den ansatte.

6. Betingelser for bruttotrækordninger

I det foregående afsnit blev der givet eksempler på personalegoder, der med fordel for den ansatte kunne tænkes etableret uden skelen til, hvorvidt de reelt ville kunne accepteres af skattemyndighederne.

I dette afsnit vil der blive set nærmere på de betingelser, som skattemyndighederne stiller til en bruttotrækordning, for at denne kan accepteres. Betingelserne følger af de hovedsageligt bindende forhåndsbeskeder/ svar¹⁹, som Ligningsrådet/Skatte­rådet²⁰ har taget stilling til siden 2003.

Betingelserne er generelle for bruttotrækordninger uanset hvilke personalegoder, der indgår i bruttotrækordningerne. Dette afsnit omhandler kun betingelserne, og hvorledes disse har udviklet sig over tid. De enkelte personalegoder behandles nærmere i afsnit 7.

Som omtalt foran i afsnit 5.2 side 28 var hjemme-pc ordningerne de første bruttotrækordninger, men forinden indførelsen af den daværende § 16, stk. 10 i LL, var der allerede i starten af 1990'erne blevet etableret hjemme-pc ordninger. I kølvandet herpå fulgte der et par sager af relevans for udviklingen af betingelserne for bruttotrækordninger, der tog stilling til, om disse hjemme-pc ordninger var i strid med KSL § 46, stk. 3, hvilket der i det følgende afsnit vil blive set nærmere på.

Herefter følger der en analyse af retspraksisen fra 2003 og frem ud fra en kronologisk gennemgang af udvalgte principielle bindende forhåndsbeskeder og svar fra Ligningsrådet/Skatte­rådet.

¹⁹ Bindende forhåndsbeskeder afløstes i 2006 af bindende svar.

²⁰ Ligningsrådet afløstes pr. 1. november 2005 af Skatte­rådet.

6.1. Bruttotrækordninger i relation til KSL § 46, stk. 3

I begyndelsen af 1990'erne blev de første hjemme-pc ordninger etableret som bruttotrækordninger. Med henvisning til KSL § 46, stk. 3 forsøgte skattemyndighederne at begrænse udbredelsen af disse. Ordlyden af KSL § 46, stk. 1 og stk. 3 er som følger:

"§ 46. I forbindelse med enhver udbetaling af A-indkomst skal den, for hvis regning udbetalingen foretages, indeholde foreløbig skat i det udbetalte beløb. Indeholdelsespligten ved udbetaling af A-indkomst efter § 43, stk. 2, litra h, påhviler den, for hvem arbejdet udføres. Indeholdelsen foretages ved, at den indeholdelsespligtige beregner det beløb, der skal indeholdes, og tilbageholder dette beløb i A-indkomsten.

Stk. 3. Indeholdelsen går forud for andre krav mod den pågældende A-indkomst, herunder modkrav fra den indeholdelsespligtige."

Paragraffen blev indført i 1967 i forbindelse med indførelse af kildeskatten og slår i stk. 1 fast, at arbejdsgiveren skal indeholde A-skat af den løn (A-indkomst), der udbetales til den ansatte - og i stk. 3 at indeholdelsen af A-skat har fortrinsret for alt andet - det vil sige principielt også bruttotræk af personalegoder foretaget af arbejdsgiveren i den ansattes bruttoløn. Ved paragraffens indførelse i 1967 var der næppe nogen, der havde forestillet sig et begreb som bruttotrækordninger, men interessant nok fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget vedrørende spørgsmålet om indeholdelsespligten at det (citat) "*er en forudsætning, at vederlaget ydes i penge eller i form af fri kost og logi i tilslutning til et vederlag i penge; den indeholdelsespligtige må i sidstnævnte tilfælde lægge et beløb for værdien af fri kost og logi - sædvanligvis beregnet på grundlag de af Ligningsrådet fastsatte værdier af fri kost og logi - til den kontante løn forinden A-skatten beregnes. Ydes der alene vederlag i form af naturalydelse, eller ydes vederlag i form af andre naturalydelse end fri kost og logi, anses disse vederlag som B-indkomst.*"²¹ Er der således tale om B-indkomst, er arbejdsgiveren ikke pligtig til at indeholde A-skat, og modregningsforbuddet i KSL § 46, stk. 3 har således ingen betydning.

²¹ Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., oktober 2003, p. 88.

Østre Landsret tog i to sager stilling til bruttotrækordninger i relation til KSL § 46, stk. 3, hvilke der her følger en nærmere gennemgang af. Desuden gennemgås efterfølgende en bindende forhåndsbesked om samme emne.

6.1.1. TfS 1998, 154 - Give Kommune mod Skatteministeriet

I forbindelse med en udskiftning af Give Kommunes edb-udstyr i efteråret 1992 tilbød kommunen sine ansatte en såkaldt 'pc-hjem' ordning. Ordningen - der var frivillig for de ansatte - gik ud på, at ansatte med et arbejdsmæssigt behov for en pc i hjemmet kunne få en med hjem. Kommunen leasede udstyret, og de ansatte betalte en tilsvarende 'leje' til kommunen ved træk i bruttolønnen i en periode på 36 måneder. Ved aftalens ophør kunne de ansatte frivilligt vælge at købe udstyret til markedsværdien. I aftalen mellem kommunen og den enkelte ansatte fremgik det endvidere, at den enkelte ansatte selv årligt skulle selvangive værdien af den private anvendelse - en værdi, som kommunen ikke ville påtage sig forpligtelser for vedrørende eventuelle skattemæssige konsekvenser for den enkelte medarbejder. Der forelå endvidere ikke nogen praksis for værdiansættelsen på daværende tidspunkt, og kommunen havde ikke oplysningspligt om ordningen til skattevæsenet.

I begyndelsen af 1993 forelagde kommunen ordningen for den daværende Told- og Skatteregion Vejle, hvor man afgjorde, at ordningen var i strid med KSL § 46, stk. 3, idet der ikke var tale om en reel lønnedgang, da reduktionen i bruttolønnen kun påvirkede beregningen af A-skat. For at der kunne være tale om en reel lønnedgang, skulle reduktionen i bruttolønnen også påvirke beregningen af pension og feriepenge m.v. Regionen oplyste kommunen herom og oplyste endvidere, at man på det foreliggende grundlag ikke ville foretage sig yderligere. Kommunen tog oplysningerne til efterretning, og stoppede for yderligere pc-hjem ordninger, men lod de allerede indgående aftaler fortsætte.

I 1994 foretog regionen uanmeldt arbejdsgiverkontrol hos kommunen. Her konstateres det, at ordningen var blevet fortsat for de ansatte, som allerede havde indgået aftale med kommunen, og at der ikke skete reduktion i beregningsgrundlagene for pension, feriepenge og arbejdsmarkedsbidrag. I arbejdsgiverkontrollens rapport blev det atter fastslået, at for at en lønreduktion kan være reel, skal den nedsatte løn lægges til grund for alle beregninger af arbejdsmarkedsbidrag, A-skat, feriepenge/godtgørelse samt pension. Kommunen henholdte sig til, at

regionen året forinden havde oplyst, at man ikke ville foretage sig yderligere, hvilket kommunen tolkede som en accept - på trods af at ordningen var i strid med KSL § 46, stk. 3. Arbejdsgiverkontrollen afgjorde, at reduktionen var A-indkomst og dermed A-skattepligtig, og at kommunen for 1992 og 1993 skulle udfærdige supplerende oplysningssedler til de ansatte, samt for 1994 og fremefter beregne A-skat før reduktion for pc-hjem ordning.

Kommunen påklagede afgørelsen til Skatteministeriet, Told- og Skattestyrelsen, der stadfæstede afgørelsen fra regionen. Herefter lagde Give Kommune i 1995 sag an mod Skatteministeriet. Østre Landsret afsagde dom i sagen den 18. december 1997 og frikendte Skatteministeriet. De vigtigste præmisser i dommen er følgende (citater):

- *"Medarbejderne har betalt et vederlag, der i hvert fald svarer til den fulde pris, som kommunen har betalt for pc'erne, og der er derfor ikke tale om et personalegode i den forstand, at arbejdsgiveren har stillet en naturalieydelse vederlagsfrit til deres rådighed."*
- *"Det må i overensstemmelse med de afgivne forklaringer lægges til grund, at medarbejdernes deltagelse i ordningen var frivillig, og at de derfor har set deres interesse i at få en pc stillet til rådighed hjemme på de vilkår, som kommunen tilbød."*
- *"Det vederlag, som de ansatte gav, blev erlagt i form af ikke beskattede lønkroner, hvilket kun kunne lade sig gøre, fordi der bestod et ansættelsesforhold imellem parterne. Der er derfor tale om konvertering af indtjent løn til en naturalieydelse."*
- *"Den lønnedgang, som de ansatte accepterede, kan i øvrigt kun anses som reel, hvis reduktionen får virkning for alle dele af lønnen, herunder pension i det omfang, den afhænger af den løbende lønudbetaling. Modregning i ikke-pensionsgivende løntillæg kan ikke accepteres, da dette ville indebære en ikke udbetydelig risiko for omgåelse. Ordningen anses herefter for uforenelig med kildeskattelovens § 46, stk. 3."*

6.1.2. TfS 1998, 185 - Egtved Kommune mod Skatteministeriet

Egtved Kommune stod i 1992 i samme situation som Give Kommune ovenfor, med hensyn til udskiftning af kommunens edb-udstyr, og da en lærer ansat i kommunen havde hørt om nabo-

kommunen Gives indførelse af pc-hjem ordninger, blev det foreslået også at prøve dette i Egtved Kommune. Det indledende forløb er stort set identisk med Give Kommune sagen. Egtved Kommune fremsendte materialet til Told- og Skatteregion Vejle, der senere udtalte, at ordningen ikke var i strid med KSL § 46, stk. 3.

Senere i 1994 blev Egtved Kommune også genstand for uanmeldt arbejdsgiverkontrol, og det viste sig, at lønreduktionen udelukkende var foretaget i ikke-pensionsgivende tillæg, hvilket betød, at grundlaget for beregning af pension var uændret. Der skete dog fradrag i beregningsgrundlaget for feriepenge m.v. Arbejdsgiverkontrollen konkluderede derfor i sin rapport, at ordningen var i strid med KSL § 46, stk. 3, og at lønreduktionen var at regne til A-indkomsten. Kommunen skulle således for 1993 udfærdige supplerende oplysningssedler til de ansatte, samt for 1994 og fremefter beregne A-skat før modregning af ydelse til pc-hjem ordningen.

Egtved Kommune påklagede ligeledes afgørelsen til Skatteministeriet, Told- og Skattestyrelsen, der også i denne sag stadfæstede denne. Herefter lagde kommunen i 1995 også sag an mod Skatteministeriet. Østre Landsret afsagde også dom i denne sag den 18. december 1997 og frikendte Skatteministeriet. Dommens præmisser er magen til dem i Give Kommune sagen - jævnfør ovenfor.

6.1.3. Tfs 1999, 786 - bindende forhåndsbesked

I 1999 afgav Ligningsrådet en bindende forhåndsbesked til en kommune, der havde stillet fire spørgsmål vedrørende en påtænkt pc-ordning for kommunens ansatte. Spørgsmål tre og fire²² gik på spørgsmålet om kommunen var fritaget for at trække A-skat af lønreduktionen - spørgsmål tre specifikt om overenskomstansatte og tjenestemandsansatte med pensionsoverbygning - og spørgsmål fire specifikt om tjenestemandsansatte uden pensionsoverbygning.

²² Spørgsmål et og to drejede sig om skattefriheden for de ansatte af den private anvendelse af pc'erne, jævnfør den da gældende LL § 16, stk. 10. Begge spørgsmål blev besvaret bekræftende, men er i denne sammenhæng irrelevante for problematikken omkring KSL § 46, stk. 3, og uddybes derfor ikke yderligere.

Omkostningerne vedrørende pc-ordningen skulle dækkes af en lønnedgang hos de ansatte, og for de overenskomstansattes vedkommende ville reduktionen i lønnen indgå i beregningen af overtidbetaling, feriepenge, bidrag til pensionsordninger samt ved de aftalte procentvise lønstigninger som aftalt ved kollektive overenskomster. For tjenestemandsansattes vedkommende gjaldt der i midlertidig det specielle forhold, at størrelsen på deres pension afhang af den skalatrinmæssige indplacering og anciennitet på pensionstidspunktet, og en reduktion i lønnen ville derfor ikke have nogen betydning for pensionsberegningen. En mindre andel af de tjenestemandsansatte i kommunen havde dog en forsikringsmæssigt baseret pensionsoverbygning, og for disse tjenestemandsansattes vedkommende kunne reduktionen i lønnen godt få betydning for deres pensionsberegning vedrørende pensionsoverbygningen. Endvidere oplystes det af kommunen, at lønreduktionen ikke ville fremgå som en separat linie på lønsedlen.

Told- og Skattestyrelsens indstilling til besvarelse af spørgsmål tre lød således (citeret i uddrag): *"Konvertering af indtjent løn til en naturalieydelse er uforenelig med kildeskattelovens § 46, stk. 3, i det omfang, lønmodtageren direkte betaler arbejdsgiveren for naturalieydelsen ved hjælp af ubeskattede midler. Det udløser imidlertid ikke beskatning, hvis der i forbindelse med en lønnedgang bliver stillet en pc til rådighed, og hvor lønnedgangen således ikke er en direkte finansiering af den private anvendelse af pc'en. Det er en forudsætning, at lønnedgangen er reel, således at den påvirker alle dele af lønnen herunder pensionen, samt at lønnedgangen sker med et fast beløb uafhængigt af arbejdsgiverens varierende udgift til lønmodtagerens private anvendelse af pc'en, ... Da lønnedgangen i den påtænkte ordning er angivet at ville få virkning i 'alle henseender', herunder for beregningen af feriepenge, bidrag til pensionsordninger etc., er det Styrelsens opfattelse, at lønreduktionen er reel. For tjenestemandsansatte er det dog en forudsætning, at lønnedgangen kan rummes i et pensionsgivende tillæg. Den påtænkte ordning kan derfor som udgangspunkt anses for forenelig med kildeskattelovens § 46, stk. 3. For både overenskomstansatte og tjenestemandsansatte med en pensionsoverbygning er det en forudsætning, at lønnedgangen ikke fremgår af lønsedlen."*

Told- og Skattestyrelsens indstilling til besvarelse af spørgsmål fire lød derimod således: *"Tjenestemandsansatte medarbejdere uden en pensionsoverbygning vil ikke kunne blive omfattet af pc-ordningen, da der ikke vil kunne blive tale om en reel lønnedgang. En lønnedgang vil kun være reel, hvis den har virkning for alle dele af aflønningen, herunder pensionen."*

Ligningsrådet tilsluttede sig Told- og Skattestyrelsens indstilling.

6.1.4. Afslutning vedrørende KSL § 46, stk. 3

Konklusionen ud fra ovennævnte to domme fra Østre Landsret samt den bindende forhåndsbesked var således på daværende tidspunkt, at konvertering af indtjent løn til en naturalieydelse ikke var tilladt ud fra KSL § 46, stk. 3, medmindre at lønnedgangen var reel. Med reel skulle det forstås, at lønnedgangen havde betydning for alle de elementer, der blev beregnet ud fra bruttolønnen - det vil sige pension, feriepenge samt øvrige mulige tillæg. KSL § 46, stk. 3 var således ikke til hinder for, at der kunne etableres bruttotrækordninger, når bare betingelsen vedrørende reel kontantlønnedgang var opfyldt. For tjenstemandsansatte kunne denne betingelse dog ikke på daværende tidspunkt opfyldes, da en tjenstemands pension afhæng af den skalatrinmæssige indplacering og anciennitet på pensionstidspunktet, og en reduktion i lønnen ville således ikke have betydning for pensionsberegningen. Betingelsen om reel lønnedgang med indvirkning på beregningen af pension og feriepenge m.v., var helt grundlæggende og central for såvel hjemme-pc ordningerne fra 1990'erne, og de første af 'nutidens' bruttotrækordninger fra 2003 og frem, der alle blev etableret med udgangspunkt i, at denne betingelse var opfyldt. Men som det vil fremgå af den efterfølgende gennemgang af SKAT-meddelelser fra 2003 og frem, så sker der et skred i denne fortolkning - først i form af, at begrænsningen vedrørende tjenstemandsansatte fjernes (se SKM2004.342.LR i afsnit 6.4 side 43) og derefter ved at Skatteministeriet, Departementet i en kommentar (se SKM2005.356.DEP i afsnit 6.8 side 47) anlægger en ny praksis.

6.2. SKM2003.60.LR og SKM2004.46.LSR

De to afgørelser dækker over samme sag, idet SKM2003.60.LR var en bindende forhåndsbesked, som Ligningsrådet delvist bekræftede - delvist afviste. Herefter påklagedes Ligningsrådets afgørelse af spørgeren til Landsskatteretten, hvis kendelse fremgår af SKM2004.46.LSR.

Sagen er en af de første af de 'nye' vedrørende bruttotrækordninger efter hjemme-pc ordningernes tid op til værnsreglens indførelse i 2000. Sagen drejer sig om en virksomhed, der ønskede at dække 50% af omkostningerne ved en ansats MBA-studie ved Handelshøjskolen. Det blev oplyst, at udgiften til MBA-studiet ville udgøre kr. 160.000 ekskl. moms, og at ud-

dannelsen ville være to år fordelt på fire semestre. Virksomheden ville løbende betale alle omkostninger, men den ansatte skulle selv finansiere halvdelen ved nedgang i bruttolønnen. Der blev skitseret forskellige måder hvorpå nedgangen kunne ske - enten i lønnen eller i den ansattes løbende indtjening af provision - men fælles for alle modeller var, at nedgangen i lønnen skulle ske før beregning af feriepenge og pension samt træk af A-skat, AM- og SP-bidrag. Efter endt uddannelse ville den ansatte igen få den samme løn og/eller provision som før aftalen. Man spurgte i den bindende forhåndsbesked til, om den del af udgiften til MBA-studiet, som arbejdsgiveren betalte for, ville være skattefri for den ansatte efter LL § 31, idet man anså uddannelsen til at være relevant i arbejdsmæssig henseende for den ansatte. Samtidig spurgte man til skattefriheden, når den ansatte samtidig ville gå ned i løn, for at dække halvdelen af udgiften.

I den bindende forhåndsbesked bekræftede Told- og Skattestyrelsen, at man anså arbejdsgiverens halvdel af betalingen for MBA-studiet som værende omfattet af LL § 31, og dermed skattefri for den ansatte, idet uddannelsen var erhvervsrelateret. Vedrørende den anden halvdel, som den ansatte selv finansierede ved nedgang i bruttolønnen fandt styrelsen, at der var tale om en omgåelse af LL § 31, stk. 6, idet denne del af udgiften ikke dækkedes af arbejdsgiveren, men var en privat udgift, som den ansatte ikke ville have fradrag for efter skattelovgivningens almindelige regler. Som følge heraf ville trækket i bruttolønnen også være i uoverensstemmelse med KSL § 46, stk. 3, idet modregning i kontant løn før skatetræk ikke er tilladt. Styrelsen henviste endvidere til de ændrede regler om hjemme-pc ordninger i KSL § 16, stk. 12 og bemærkede, at skattefriheden for en pc med tilbehør ikke gælder, hvis den ansatte har kompenseret arbejdsgiveren ved træk i bruttolønnen, og at sådan en værnsregel ikke findes i LL § 31. Ligningsrådet tiltrådte styrelsens indstilling, og bekræftede således, at den halvdel som arbejdsgiveren betalte, var skattefri for den ansatte, men at den anden halvdel som modregningsordning ikke kunne accepteres.

Virksomheden kærede afgørelsen til Landsskatteretten, og i den forbindelse fremførte selskabets revisor, at der ikke var tale om, at bruttolønnedgangen var betaling fra den ansatte, men en delvis finansiering for arbejdsgiveren i form af sparede lønudgifter. I tilknytning til LL § 31 er der ikke vedtaget en værnsregel, der gælder mod bruttotræk, og uden en værnsregel, skulle skattemyndighederne acceptere den civile aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte om lønnedgang. Såvel civilretligt som skatteretligt kunne arbejdsgiveren og den ansat-

te indgå ansættelsesaftalen, som de ville, bare det skete med fremadrettet virkning. Man ville endvidere også kunne aftale at modtage et gode, samtidig med at lønnen blev nedsat fremadrettet, så længe der ikke var tale om allerede retserhvervet og/eller udbetalt løn. Revisoren fremførte endvidere, at hvis retsstillingen var den som Ligningsrådet lagde til grund i deres afgørelse, så ville bruttolønning end ikke have været muligt efter de daværende regler for hjemme-pc, og en indførelse af værnsreglen om hjemme-pc ordninger ville være overflødig. Endvidere viste værnsreglen om hjemme-pc ordninger jo en respekt for, at bruttolønning i civilretlig henseende kunne foretages - værnsreglen medførte bare, at der ved bruttolønning skulle ske en beskatning hos den ansatte.

Landsskatterettens kendelse i sagen var kort og klar (citater): "*Landsskatteretten finder, således som ligningslovens § 31 er formuleret, at der ikke i det foreliggende tilfælde er tale om en omgåelse af denne bestemmelse. Retten har lagt vægt på, at der er tale om en reel lønning for medarbejderen, og at den efter endt uddannelse automatiske tilbageregulering af lønnen ikke er tilstrækkeligt til at anse uddannelsen for betalt af medarbejderen. Retten finder herefter, at det omhandlede MBA-studium er omfattet af skattefriheden i ligningslovens § 31, og den bindende forhåndsbesked ændres i overensstemmelse hermed.*"

Kendelsen er vigtig i den forstand, at det er en af de få sager, hvor Landsskatteretten har været involveret. Retten fandt, at lønningen var reel, og at tilbagereguleringen af lønnen til det oprindelige niveau efter ordningens ophør godt kunne finde sted, og at den opstillede bruttotrækordning dermed godt kunne etableres uden skattemæssige konsekvenser for den ansatte. Som udgangspunkt gjaldt afgørelsen kun i forbindelse med udgifter til uddannelse, og umiddelbart kunne godkendelsen af tilbagereguleringen af lønnen efter ordningens udløb derfor kun gælde for denne type personalegode. Denne fortolkning blev dog udvidet i SKM2004.342.LR, jævnfør afsnit 6.4 side 43.

6.3. SKM2003.182.LR

Denne bindende forhåndsbesked er den første i en længere række omhandlende bruttotrækordninger efter hjemme-pc ordningernes tid - og den har skabt præcedens, idet mange anmodninger om bindende forhåndsbeskeder efterfølgende har henvist til denne afgørelse. I oven-

nævnte sag - SKM2004.46.LSR - blev der også henvist til den i klagerens fremstilling til Landsskatteretten.

Et selskab ønskede at fremme IT-kompetencen blandt de ansatte, og ville i denne forbindelse tilbyde de ansatte en pc-ordning i overensstemmelse med LL § 16, stk. 12. Man ville i forbindelse hermed desuden stille en bredbåndsforbindelse til rådighed, uden opkobling til selskabets eget netværk. Bredbåndsforbindelsen ville således ikke være skattefri for de ansatte ifølge LL § 16, stk. 13, men i stedet være omfattet af LL § 16, stk. 3 om fri telefon. Selskabet mente sig dog imidlertid ikke i stand til fuldt ud selv at afholde omkostningerne til bredbåndsforbindelserne, men ville finansiere udgifterne ved besparelser i lønnen. Man ville derfor indgå nye frivillige lønaftaler med de ansatte om en fremadrettet reduktion i den kontante løn, hvilket ikke var i modstrid med selskabets overenskomstmæssige forhold med de ansatte. Reduktionen i den kontante løn ville svare til selskabets udgift til abonnementsafgift, og selskabet ville selv afholde udgifterne til etablering og administration af ordningen. Reduktionen i lønnen ville endvidere få betydning for beregning af pension, feriepenge og overtidsbetaling med videre. Den enkelte ansatte ville årligt ved lønforhandlingssamtalen have mulighed for at træde ud af ordningen, hvilket ville kunne afspejles i den kontante løn. Selskabet ville selv indgå aftalen med leverandøren af bredbåndet, og dermed have alle forpligtelser overfor denne. Der ville være tale om en 'flat-rate' bredbåndsforbindelse, hvor den månedlige udgift er den samme uanset forbruget. Selskabet ville desuden have den økonomiske risiko overfor leverandøren i tilfælde af, at der skete prisstigninger, eller hvis en ansat fratrådte med en måneds varsel, idet der overfor leverandøren var seks måneders opsigelse på et bredbåndsabonnement. Den fratrådte ansatte var således ikke forpligtet til at overtage abonnementet, men havde dog en ret til det, hvis den pågældende ønskede det.

I Told- og Skattestyrelsens indstilling blev der først lagt vægt på skattereglerne for fri telefon, hvor man ud fra definitionen i LL § 16, stk. 3, nr. 3 af fri telefon fastslog, at der i denne situation ikke var tale om fri telefon. Styrelsen begrundede dette med, at telefonudgifterne helt eller delvist skulle være afholdt af arbejdsgiveren, hvilket man ikke anså telefonudgifter i denne situation for at være, da de ansatte ville kompensere arbejdsgiveren for udgiften ved nedgang i kontantlønnen. Dette betød reelt ifølge Styrelsen, at udgiften var betalt af de ansatte og ikke arbejdsgiveren. Som støtte herfor henviste man i øvrigt til Ligningsrådets afgørelse i SKM2003.60.LR - jævnfør afsnit 6.2 ovenfor - forinden den var blevet anket til Landsskatte-

retten, idet man anså situationen for at være den samme, da man i begge situationer mente, at der var tale om private udgifter. Endvidere var Styrelsen af den opfattelse, at den påståede økonomiske risiko for selskabet ikke var reel, idet priserne på datakommunikation var og fortsat ville være faldende, hvilket således ikke ville komme selskabet til skade. Det fremgik endvidere af det fremsendte materiale fra leverandøren, at der ved ændring af vilkår eller priser, uanset den normale seks måneders opsigelsesfrist, kun fandtes en ti dages opsigelsesfrist, hvilket også begrænsede selskabets reelle risiko. Det var derfor Styrelsens holdning, at udgiften til bredbåndsordningen reelt var den enkelte ansattes og ikke selskabets, og at det således var uden betydning, om lønnedgangen før skat kunne betegnes som reel, uanset om lønnedgangen også havde virkning for beregningen af pension og feriepenge. Styrelsens indstilling var således at besvare selskabets spørgsmål benægtende.

Ligningsrådet valgte dog på trods af Styrelsens indstilling at godkende ordningen således, at de ansatte alene skulle beskattes af den fremadrettede aftalte løn samt af fri telefon. Begrundelsen herfor var, at (citater) *"den aftalte lønnedgang må anses som reel, da den har generel virkning, herunder i relation til feriepenge og pensionsindbetalinger, da lønnen i henhold til den indgåede aftale mellem medarbejderne og arbejdsgiveren ikke automatisk reguleres op ved ophør af ordningen, og eftersom der er en økonomisk risiko for arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen."*

Afgørelsen er interessant, idet Ligningsrådet ikke valgte at følge Told- og Skattestyrelsens indstilling, og dermed skabte grundlaget for de nuværende bruttotrækordninger. Som et eksempel på, at Styrelsen efterfølgende i sine indstillinger tog udgangspunkt i denne afgørelse, kan nævnes SKM2004.28.LR, der også vedrørte medarbejderbredbånd.

De generelle betingelser som afgørelsen umiddelbart fører med sig er, at der skal være tale om en reel lønnedgang - herunder at lønnen ikke automatisk opreguleres ved ophør af ordningen - og at der skal være en økonomisk risiko for arbejdsgiveren. Betingelserne er desuden principielle nok, til at kunne omfatte andre typer af personalegoder udover bredbånd.

6.4. SKM2004.342.LR

Der er her igen tale om en bindende forhåndsbesked vedrørende medarbejderbredbånd. Et amt ønskede også at fremme IT-kompetancen blandt dets ansatte, og ville stille bredbånd til rådighed, med mulighed for opkobling til amtets netværk. Der var ikke tale om tilbud af pc-ordning, idet det forudsattes, at de ansatte hver især selv ejede en pc til tilslutning til bredbåndsforbindelsen. Amtet havde dog kun mulighed for at tilbyde denne ordning ved samtidig at spare på lønbudgettet, og de ansatte skulle således acceptere en lønnedgang mod at få stillet bredbånd til rådighed. Amtets egne omkostninger ved ordningen ville være til etablering og administration, samt den økonomiske risiko forbundet med at være direkte forpligtet over for leverandøren af bredbånd, idet amtet i tilfælde af en ansats opsigelse med en måneds varsel, fortsat ville være forpligtet overfor leverandøren i overensstemmelse med aftalens opsigelsesvarsel. Lønnedgangen ville være reel i alle henseender - det vil sige i relation til beregningen af pensionsbidrag, feriepenge og overtid med videre. Amtet oplyste endvidere, at det var tanken, at ordningen også skulle omfatte tjenestemænd, og at ordningen ville påvirke beregningen af amtets pensionsindbetaling til supplerende pensionsordning af kvalifikations- og funktionstillæg. Men hvis ikke ordningen kunne være skattefri for de tjenestemandsansatte, ville de ikke blive omfattet af ordningen. De ansatte ville have mulighed for at anmode om at træde ud af ordningen, og efterfølgende have krav på en kontant lønstigning svarende til abonnementsudgiften.

I Told- og Skattestyrelsens indstilling henviste man først og fremmest til de to afgørelser SKM2003.182.LR (omtalt ovenfor i afsnit 6.3) og SKM2004.28.LR, hvori der blev lagt vægt på, at lønnen efter aftalernes ophør ikke automatisk ville blive opreguleret. Men man henviste også til SKM2004.46.LSR (omtalt ovenfor i afsnit 6.2), hvori Landsskatteretten havde afgjort, at en automatisk tilbageregulering af lønnen ikke var til hinder for ordningen. Styrelsen udtalte derfor følgende (citat): "*Styrelsen finder på denne baggrund, at der ikke er anledning til at opretholde kravet om, at lønnen ikke må tilbagereguleres ved aftalens ophør. Der vil efter styrelsens opfattelse dog fortsat være tale om modregning i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3, såfremt arbejdsgiveren løbende regulerer lønnen i forhold til udgiftens størrelse.*" Styrelsen indstillede endvidere til, at de ansatte skulle beskattes på grundlag af den lavere løn, idet den påtænkte ordning ansås for at indebære en reel lønnedgang, og at amtet havde en økonomisk risiko. Vedrørende spørgsmålet om de tjenestemandsansattes deltagelse i ordnin-

gen udtalte Styrelsen (citater): "*Det gælder efter Styrelsens opfattelse også tjenestemandsansatte, uanset om de har en supplerende pensionsordning af kvalifikations- og funktionstillæg eller ej.*" Ligningsrådet tiltrådte indstillingen, og amtet fik dermed ordningen godkendt.

Det første interessante moment ved denne afgørelse er, at Styrelsen på baggrund af Landskatterettens kendelse (SKM2004.46.LSR) nu i alle henseender accepterer, at der godt kan ske tilbageregulering af lønnen ved ordningens ophør. Landsskatterettens kendelse omfattede reelt kun, om tilbagereguleringen af lønnen havde betydning for, om hvorvidt uddannelsen var betalt af arbejdsgiveren eller den ansatte. Men med Styrelsens indstilling i denne sag, må det således gælde bruttotrækordninger med alle typer af personalegoder. Det andet interessante moment i Styrelsens indstilling er, at aftaler om lønnedgang nu også udvides til at omfatte tjenestemandsansatte, selvom deres pension ikke omfattes af lønnedgangen. Herefter er det således ikke længere et krav, at beregningen af pension skal være omfattet af en lønnedgang, for at denne kan betegnes som værende reel, og der er således tale om et skred i forhold til den hidtidige fortolkning af, om bruttotrækordninger kunne accepteres ud fra KSL § 46, stk. 3. Dette forhold må også kunne udvides til bruttotrækordninger med alle typer af personalegoder.

6.5. SKM2004.346.LR

Der er i denne situation også tale om en bindende forhåndsbesked vedrørende en bredbåndsordning, der i sin opbygning ligner de foregående sager. Det specielle ved denne er, at virksomheden udover ca. 1.300 funktionæransatte også har ca. 900 timelønsansatte, som man gerne vil have med i ordningen. For de timelønnede gælder, at de er omfattet af Industriens Overenskomst, hvori der indgår en række tillæg (for eksempel overtid), som er fastsat til bestemte beløb pr. time uafhængigt af den faktiske timeløn. Tillæggene udgør sammen med grundlønnen den pensionsberettigede løn. Af styringsmæssige årsager ønsker virksomheden ikke at ændre på timesatsen eller satserne for tillæggene for den enkelte ansatte, som deltager i ordningen. I stedet vil man gerne kunne reducere den for en given lønperiodes samlede beregnede pensionsgivende løn med et fast beløb vedrørende bredbåndsordningen. Reduktionen anser virksomheden for at være reel, idet beregningsgrundlaget for pension og feriepenge reduceres. Desuden vil reduktionsbeløbet ikke fremgå af lønsedlen, og ved en efterkalkulation

af lønsedlens oplysninger vil det kunne konstateres, at den pensionsgivende løn ikke stemmer med antal timer gang sats plus tillæg. Forskellen vil svare til trækket for bredbånd.

Told- og Skattestyrelsen indstilling var, at den skitserede ordning godt kunne accepteres, således at de timelønsansatte også kunne deltage i ordningen. Ligningsrådet tiltrådte denne indstilling.

For timelønnede må lønnedgangen derfor godt bestå i et fast beløb pr. lønperiode - frem for en sandsynligvis kompliceret beregning for at få lønnedgangen fordelt pr. time - så længe der stadig er tale om en reel lønnedgang. Denne metode må også gælde for bruttotrækordninger med alle typer af personalegoder.

6.6. SKM2004.415.LR

I denne bindende forhåndsbesked spørger et børsnoteret dansk selskab til forskellige skattemæssige forhold i forbindelse med etablering af en medarbejderaktieordning ved bruttotræk. Udover spørgsmålet om hvorvidt den skitserede ordning var i overensstemmelse med LL § 7A, stk. 1, nr. 2 (disse spørgsmål kommer der nærmere ind på i afsnit 7.3 side 63), så spurgte man også til, om det kunne accepteres at foretage hele lønnedgangen i en enkelt måned, eller om denne skulle ske over to eller flere måneder. Selskabet argumenterede ikke for, hvorfor man ønskede at foretage lønnedgangen samlet i en enkelt måned. Selskabet oplyste endvidere, at hele ordningen - som var frivillig for den enkelte ansatte at deltage i - skulle finansieres ved en fremadrettet lønnedgang, således at ordningen ville være omkostningsneutral for selskabet og dets danske datterselskaber bortset fra omkostninger til etablering og administration af ordningen - samt at lønnedgangen ville være reel i alle henseender. Dog oplyste man også, at moderselskabet som kompensation for reduceret ferietillæg og overkurs ville afholde samtlige omkostninger til kurtage ved købet af aktierne på fondsbørsen.

Told- og Skattestyrelsens indstilling til spørgsmålet om hvorvidt lønnedgangen kunne foretages i en enkelt måned eller over to eller flere måneder var, at betingelserne for at godkende den aftalte lønnedgang kun ville være opfyldt, såfremt lønnedgangen omfattede hele overenskomstperioden. En lønnedgang over en kortere periode ville efter Styrelsens opfattelse medføre, at der i stedet var tale om en betaling for aktierne, og dermed var forudsætningerne for at

ordningen kunne anerkendes som en bruttotrækordning ikke opfyldt. Slutteligt gjorde Styrelsen opmærksom på, at man ikke havde taget stilling til de skattemæssige konsekvenser af, at selskabet som kompensation for det reducerede ferietillæg ville afholde samtlige omkostninger til kurtage, idet man ikke var blevet spurgt herom. Ligningsrådet tiltrådte indstillingen.

Lønnedgangen skal med andre ord fordeles over hele året (= overenskomstperioden), og denne betingelse må kunne udvides til at gælde for alle typer af personalegoder i bruttotrækordninger.

6.7. SKM2005.104.LR

Denne bindende forhåndsbesked drejer sig også om en bredbåndsordning, men den fjerner en af de gamle betingelser, som stammer tilbage fra hjemme-pc ordningernes tid. Spørgeren er en avis, som ønskede at tilbyde sin journalistansatte en bredbåndsordning - både for at udbygge og vedligeholde IT-kompetencen hos de ansatte, men også for at de ansatte - via opkobling til avisens netværk - kunne udføre de samme arbejdsrutiner hjemmefra som på arbejdspladsen. Ordningen skulle løbe i 36 måneder, og herefter genforhandles med leverandøren af bredbåndet. Hvis en ansat forinden periodens udløb fratrådte, kunne vedkommende udtræde af ordningen uden yderligere økonomiske konsekvenser, eller overtage abonnementet på private vilkår, hvilket ville være et aftaleforhold mellem den ansatte og leverandøren, og således avisen uvedkommende. Avisens økonomiske risiko ville bestå i, at denne var kontraktspart med leverandøren, og dermed økonomisk ansvarlig hvis en medarbejder forlod ordningen, eller hvis der ville ske prisstigninger fra leverandørens side. Efter ordningens ophør - eller hvis en ansat ønskede at udtræde af ordningen - ville lønnen ikke automatisk blive opreguleret, men ville blive genforhandlet på ny med fremadrettet virkning. Finansieringen af ordningen skulle ske ved lønnedgang fra de deltagende ansattes side. Avisen oplyste, at en journalists løn bestod af en skalaløn og personligt tillæg, et genetillæg, overtidsbetaling, pension samt særlig feriegodtgørelse. Det kunne godt lade sig gøre, at lønnedgangen ville have indvirkning på alle løndele - bortset fra genetillægget, som var et fast beløb pr. time uafhængigt af bruttolønnen, der af overenskomstmæssige hensyn ikke kunne ændres, og avisen spurgte derfor til, om dette kunne accepteres af skattemyndighederne. Avisen spurgte også, om det ville have nogen betydning, om lønnedgangen blev vist på lønsedlen.

Told- og Skattestyrelsens indstilling var, at den kontante lønning var reel, da den havde virkning for eksempelvis feriepenge og pension, uanset om genetillægget ikke blev berørt. Vedrørende spørgsmålet om lønsedlen svarede Styrelsen (citater): "*Told- og Skattestyrelsen finder, at den omstændighed, at den aftalte reduktion af lønnen fremgår af lønsedlen, ikke i sig selv ændrer ved vurderingen af hvorvidt den nedsatte løn kan lægges til grund. Efter Told- og Skattestyrelsens opfattelse er det afgørende, at den nedsatte kontante løn udgør beregningsgrundlaget for alle ydelser, der afhænger af den løbende (kontante) lønudbetaling, f.eks. pension og feriepenge.*" Ligningsrådet tiltrådte indstillingen.

For at tage det sidste først, så viser svaret, at den gamle betingelse fra hjemme-pc ordningernes tid om at lønningen ikke måtte fremgå af lønsedlen nu således ikke gælder længere, hvilket må gælde generelt for bruttotrækordninger med alle typer af personalegoder. Vedrørende det første spørgsmål omkring genetillægget, så er der jo reelt også kun tale om ren matematik. Om man trækker et tal fra en gang i beregningen af bruttolønnen, eller ligeligt fordeles den på alle de elementer der indgår i bruttolønnen er vel hip som hap²³. Det afgørende er jo kun, at bruttolønnen bliver reduceret, således at beregningen af pension og feriepenge er påvirket.

Spørgsmålet om hvorvidt lønningen må vises på lønsedlen er også fremme i SKM2005.105.LR, hvor man når til samme resultat. Her omhandlede sagen specifikt time-lønnede ansatte.

6.8. SKM2005.356DEP

Der er her tale om en kommentar af Skatteministeriet, Departementet til fire domme fra Østre Landsret i 2004. Domskomplekset drejede sig om en række assurandører, som i 1994/95 ved lønforhandling med arbejdsgiveren havde aftalt kontantlønning mod at få ydet omkostningsrefusion, skattefri befordringsgodtgørelse samt fri bil. Dette domskompleks vil der ikke blive set nærmere på i denne forbindelse, men i kommentarerne henviser Departementet både til SKM2004.46.LSR (omtalt ovenfor i afsnit 6.2) - samt til SKM2004.342.LR (afsnit 6.4 ovenfor). Departementet slår indledningsvist fast, at der er to hovedkrav, som skal være op-

²³ $A + B + C - D$ giver jo det samme resultat som $(A - 1/3 * D) + (B - 1/3 * D) + (C - 1/3 * D)$.

fylgte, for at en aftale om ændre vederlagssammensætningen med højere andel af skattebe-
gunstiget personalegode og lavere andel af kontantløn skattemæssigt kan anerkendes. Det ene
krav er, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko, og det andet at kontantløn-
nedgangen skal være reel. Om kravet om reel kontantløn-
nedgang skriver Departementet (citater):

*"Dette krav har tidligere i administrativ praksis været forstået således, at en kontantløn-
nedgang kun kan anses for reel, hvis alene den nye lavere kontantløn udgør grundlaget
for beregning af pension, feriepenge m.v., og beregningen sker med samme procentsats
som forud for den ændrede vederlagsaftale. Denne fortolkning af kriteriet afskar en del
tjenestemænd og personer ansat på tjenestemandslignende vilkår fra at indgå aftaler om
ændret vederlagssammensætning. Ligningsrådet har imidlertid ved en afgørelse i 2004
(SKM2004.342.LR) fastslået, at tjenestemænd godt kan indgå aftaler om ændret veder-
lagssammensætning, uanset at den aftalte fremtidige lavere kontantløn ikke kan få virk-
ning for beregningen af tjenestemandspensionen. Den nye lavere kontantløn skulle efter
Ligningsrådets afgørelse i den pågældende sag blot bruges som beregningsgrundlag for
alle de tilfælde, hvor det rent faktisk er muligt."*

Departementet fortsætter med følgende (citater):

*"Der er imidlertid ingen generelle lovgivningsmæssige bindinger på en lønmodtagers og
arbejdsgivers aftaler om størrelsen af lønmodtagerens pensionsbidrag inden for det sam-
lede arbejdsvederlag, og der er intet lovgivningsmæssigt til hinder for, at en lønmodtager
og en arbejdsgiver aftaler højere feriepengeprocenter eller et bredere beregningsgrund-
lag end efter ferieloven. Argumentet om de aftalte ordningers manglende virkning for dis-
se dele af lønnen var derfor - på baggrund af hidtidig praksis - primært af bevismæssig
betydning."*

*Det står som udgangspunkt en arbejdsgiver og en arbejdstager frit for at aftale, hvorledes
den pågældende arbejdstagers vederlag skal sammensættes. Der er i den forbindelse in-
gen lovgivningsmæssige hindringer for, at det aftales mellem arbejdsgiver og arbejdsta-
ger, at fremtidige vederlagsstigninger sker i form af personalegoder og ikke som penge-
løn, og at det i den forbindelse aftales, at feriepenge og pension beregnes på grundlag af
den samlede løn inklusive personalegodet - eller med en højere procentsats af færre løne-*

lementer, alene med respekt af de minimumsbestemmelser, som ferieloven fastsætter for så vidt angår feriepengeberegningen."

Departementet kommer derfor i kommentaren frem til følgende vedrørende spørgsmålet hovedkravet om reel lønning (citater):

"... at det indtil nu i administrativ praksis opstillede krav om, at aftaler om kontantlønning kun kan anses for reelle og kun skal lægges til grund i skattemæssig henseende, hvis alene den nye lavere kontantløn udgør beregningsgrundlaget for pension, feriepenge m.v., og beregningen sker med samme procentsats som forud eller kun på grundlag af den nye lavere kontantløn, ikke kan opretholdes. Alle lønmodtagergrupper er herefter skattemæssigt ligestillet, uanset om der er tale om personer med individuelle lønaftaler, overenskomstansatte, tjenestemænd m.v., og uanset om der er tale om indgåelse af en lønaftale med en ny arbejdsgiver, indgåelse af en aftale om fremadrettede vederlagsstigninger med en 'gammel' arbejdsgiver, eller der er tale om en fremadrettet ændring af vederlags sammensætningen i forhold til en eksisterende vederlagsaftale med en 'gammel' arbejdsgiver.

Det bemærkes, at kildeskattelovens § 46, stk. 3 stadig hindrer, at et allerede erhvervet krav på kontantløn efterfølgende konverteres til f.eks. et skattebegünstiget personalegode. Skatten, der hviler på denne kontantløn, forfalder i disse tilfælde fortsat som følge af kildeskattelovens § 46, stk. 3."

Efter denne kommentar fra Skatteministeriet, Departementet er den oprindelige og helt centrale betingelse om reel lønning således fjernet. Det er således ikke i strid med KSL § 46, stk. 3 at lønningen ikke har betydning for beregningen af pension og feriepenge. Der er ingen begrænsninger vedrørende denne fortolkning, der således gælder alle typer af personalegoder.

6.9. SKM2006.185.SR

Dette bindende svar fra Skatterådet drejer sig om en medarbejderbredbåndsordning, som en bank ville tilbyde sine ansatte. Banken oplyste, at ordningen ville opfylde de krav, som der efter praksis stilles til bruttotrækordninger, men at der i denne situation var to punkter, som

man ønskede svar på, og som man mente ikke var blevet vurderet nærmere i de foregående forhåndsbeskeder. Det ene punkt var, at man ønskede at ordningen skulle være uopsigelig for både arbejdsgiver og de ansatte i tre år. Dette svarede til den periode overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet løb over. De tre år svarede endvidere til den periode, som banken kunne indgå aftale med leverandøren af bredbåndet om. De ansatte kunne således kun komme ud af ordningen ved fratreden. Bankens revisor anførte, at der ikke burde være noget i vejen for, at de ansatte med denne ordning ikke skulle have mere gunstige vilkår, end der ellers gjaldt for ansættelsesforholdene - det vil således sige overenskomsten. Det andet punkt man ønskede svar på var, om et eventuelt prisfald på leverandørens pris for bredbåndsforbindelsen, efter en årlig forhandling mellem arbejdsgiver og ansat, kunne komme den ansatte til gode. I tilfælde af prisstigninger ville der ikke ske genforhandling, og denne risiko bar arbejdsgiveren således²⁴.

I SKAT's indstilling opremsede man først og fremmest seks betingelser for at skattemyndighederne ikke tilsidesætter ændringer af allerede eksisterende vederlagsaftaler. Dette er første gang, at SKAT i en meddelelse opstiller en sådan liste²⁵. De seks betingelser er (citater): "

- 1. Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.*
- 2. Overenskomster som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.*
- 3. Den aftalte lønreduktion skal som udgangspunkt løbe over hele overenskomstperioden.*
- 4. Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3.*

²⁴ Risikoen for prisstigning var dog lig nul, da det mellem banken og leverandøren var aftalt, at der ikke kunne ske prisstigninger i de tre år.

²⁵ Listen og støttekriterierne fremgår også af den næsten samtidige SKM2006.184.SR. Formuleringen i SKM2006.184.SR og SKM2006.185.SR er ens.

5. *Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at den ansattes kontante lønnedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med den ansattes forbrug af naturaliegodet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.*
6. *Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for den ansatte. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktspart i forhold til den eksterne leverandør af godet."*

Desuden fremkommer SKAT med yderligere to støttekriterier²⁵ (citater): "*Der har herudover i Ligningsrådets praksis i slutningen af 1990'erne og begyndelsen af 2000 været opstillet 2 støttekriterier. Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og arbejdstageren skal have mulighed for - eventuelt med et rimeligt varsel - at udtræde af ordningen. Det sidste kriterium kan ses som supplement til kravet om, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko fx ved at den ansatte kan udtræde af ordningen, selv om arbejdsgiveren fortsat er bundet til kontrakten med teleudbyderen."*

Efter denne generelle opstilling af betingelser og kriterier udtalte SKAT følgende vedrørende bankens første punkt, der omhandlede uopsigelighed i tre år (citater): "*Det er SKATs opfattelse, at den omstændighed, at de ansatte er afskåret fra at udtræde af aftalen om bredbånd i hele 3 år, formentlig ligger udenfor, hvad der kan betegnes som rimeligt varsel. Den omstændighed, at den ansatte er afskåret fra at udtræde af ordningen med rimeligt varsel, er dog efter SKATs opfattelse ikke i sig selv tilstrækkeligt til at tilsidesætte aftalen, når det som her forudsættes, at de øvrige betingelser for at godkende aftalen om den ændrede vederlagssammensætning er opfyldt."* Vedrørende det andet punkt om genforhandling af aftalen mellem arbejdsgiver og ansatte ved prisfald udtalte SKAT (citater): "*Med hensyn til spørgsmålet om det vil anfægte den skattemæssige bedømmelse af ordningen, at parterne har aftalt en årlig adgang til - med fremadrettet virkning - at fastsætte en ændret fordeling af den kontante løn og værdien af det pågældende gode, som følge af en prisnedsættelse fra teleudbyderen, er det SKATs opfattelse, at det pågældende aftalepunkt ikke eliminerer arbejdsgiverens risiko."* SKAT indstillede derfor, at ordningen med hensyn til begge punkter kunne accepteres. Skatterådet tiltrådte denne indstilling.

Afgørelsen er interessant, idet SKAT for første gang²⁵ opstiller seks punkter med betingelser og to støttekriterier for bruttotrækordninger. Men samtidig nedtoner man betydning af det ene støttekriterium således, at en manglende opfyldelse af dette alene ikke er nok til, at skattemyndighederne ikke vil acceptere den pågældende bruttotrækordning. Så længe de seks betingelser er opfyldte, skal der i hvert fald mere end tre års uopsigelighed til, før en bruttotrækordning afvises på grund af støttekriteriet vedrørende udtrædelse af ordningen med rimeligt varsel. De seks betingelser og de to støttekriterier må herefter være de generelle retningslinier for bruttotrækordninger og må desuden gælde for alle typer af personalegoder.

6.10. SKM2006.289.SR

Dette bindende svar drejer sig om en bruttotrækordning med massage og zoneterapi. En arbejdsgiver gav til alle ansatte en månedlig behandling af en uddannet massør og zoneterapeut i et dertil indrettet lokale på arbejdspladsen. Såfremt en ansat ønskede flere behandlinger, var det for egen regning. Arbejdsgiveren ønskede fremover at kunne tilbyde, at yderligere behandlinger indenfor samme måned kunne trækkes i de ansattes bruttoløn. Ordningen skulle tilbydes som et led i arbejdsgiverens generelle sundhedspolitik for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader, for eksempel hovedpine, dårlig ryg og nakke, museskader med videre. Arbejdsgiveren lagde endvidere vægt på, at man ville give de ansatte fri til behandlingen i arbejdstiden, samt at man stillede lokale til rådighed, hvilket måtte tale for, at der var tale om arbejdsrelaterede skader.

SKAT slog i sin indstilling fast, at skattemyndighederne skal anerkende en ny og ændret vederlagsaftale, men at et allerede erhvervet krav på kontantløn ikke efterfølgende kan konverteres til en naturalieydelse, uden at være i strid med KSL § 46, stk. 3. Dette afskærer således også parterne fra at aftale, at lønnen løbende reguleres i takt med forbruget af naturalieydelsen. Kontantlønnedgangen skal være et på forhånd fastsat beløb uafhængigt af forbruget, hvilket medfører, at arbejdsgiveren har en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det var således SKAT's opfattelse, at den nævnte ordning ikke kunne accepteres, da betingelserne ikke var opfyldt, idet kontantlønnedgangen ville afhænge af, hvor mange behandlinger den ansatte fik brug for hver måned, udover den første som arbejdsgiveren i forvejen betalte. Skatterådet tiltrådte SKAT's indstilling.

Denne afgørelse slår helt fast, at der skal være tale om en på forhånd fastsat kontantlønnedgang, der ikke må svinge i takt med den ansattes forbrug af personalegodet. Havde man mellem arbejdsgiveren og den ansatte i stedet for aftalt en fast kontantlønnedgang - som i de fleste tilfælde burde kunne have dækket omkostningerne til behandlingerne - så ville betingelsen have været opfyldt. Betingelsen er generel og dækker bruttotrækordninger med alle typer af personalegoder.

6.11. SKM2006.657.SR

Der er her tale om et bindende svar, hvor en arbejdsgiver ønskede at tilbyde sine ansatte en medarbejderobligationsordning, som skulle finansieres ved lønnedgang. Der ville således blive indgået nye lønaftaler, og arbejdsgiveren ville gerne tilbyde ordningen allerede fra kalenderåret 2006. Man ville således fra og med september måned og året ud foretage et 'forhøjet' løntræk, som sammenlagt ville svare til et helt års løntræk, så det ville være muligt i december at udstede obligationerne for 2006. Fra 2007 ville man i alle måneder foretage et 'normalt' løntræk, og udstede obligationerne i december 2007.

SKAT's indstilling var, at ordningen godt kunne accepteres for 2007, men at den skitserede ordning for 2006 med et helt års løntræk fordelt kun på fire måneder ikke kunne accepteres. SKAT anførte følgende (citat): "*Som anført under besvarelsen af spørgsmål 1, er det en betingelse, at en aftale om kontantlønnedgang kombineret med en medarbejderobligationsordning løber over en 12 måneders periode.*" Skatterådet tiltrådte denne indstilling.

Hvis man kigger på SKAT's svar og relaterer det til betingelse nummer 3 i SKM2006.185.SR (jævnfør afsnit 6.9 ovenfor) - hvor der bruges betegnelsen 'overenskomstperiode' - så må man ud fra svaret i denne sag herefter antage, at der i en overenskomstperiode mindst²⁶ skal være tale om tolv måneder. Dette stemmer dog også overens med Told- og Skattestyrelsens svar i SKM2004.415.LR (jævnfør afsnit 6.6 ovenfor), hvor spørgeren ville gå helt ned til kun at foretage løntræk i en enkelt måned.

²⁶ Der ses ikke at være nogen grund til, at overenskomstperioden ikke må overstige tolv måneder. For en medarbejderobligationsordning er en tolv måneders aftale dog mest praktisk, men ved for eksempel en bredbåndsordning er der ikke noget i vejen for, at den løber længere end tolv måneder.

6.12. SKM2007.460.SR

I dette bindende svar ønskede arbejdsgiveren at etablere en medarbejderobligationsordning, finansieret ved bruttotræk i de ansattes løn. De ansatte var sælgere, hvis løn var ren provision. Dog fik de som minimum altid udbetalt kr. 22.000 pr. måned, og provisionen blev opgjort og afregnet kvartalsvis i den førstkommende måned efter hvert kvartal. På grund af at lønnen således kunne svinge op og ned måned for måned, ønskede arbejdsgiveren at aftale lønnedgangen til eksempelvis 9% pr. lønudbetaling i stedet for et fast beløb pr. lønudbetaling. Hvis der var tale om et fast beløb pr. måned, kunne man ved årets udgang ikke være sikker på, at den maksimale grænse for tildeling af medarbejderobligationer på 10% af årslønnen kunne overholdes.

SKAT svarede i sin indstilling, at den beskrevne ordning opfyldte de seks betingelser. SKAT fastslog endvidere (citater): "*Den aftalte kontantlønnedgang løber over kalenderåret og udgør en på forhånd fastsat procentdel af lønnen, herunder provision, der ikke afhænger af arbejdstagerens forbrug af naturaliegoder eller udviklingen i omkostningerne for arbejdsgiveren. Det er SKATs vurdering, at den beskrevne ordning opfylder kravet om økonomisk risiko for arbejdsgiveren, idet lønnedgangen aftales for en periode svarende til kalenderåret (lønperioden).*" Skatterådet tiltrådte indstillingen.

Ud fra denne afgørelse kan det således konstateres, at et på forhånd fastsat beløb ikke nødvendigvis behøver at være et fast krone beløb - der kan således også være tale om en fastsat procentdel af lønnen. Dette må dog kun gælde for de typer af personalegoder, hvor der er lov-mæssige krav om, hvor stor en andel personalegodet må udgøre af årslønnen. Ud over medarbejderobligationer som her, kunne det også være medarbejderaktier.

6.13. Delkonklusion betingelser for bruttotrækordninger

Efter ovenstående gennemgang af bindende forhåndsbeskeder/svar med videre er der ifølge praksis nu således seks betingelser, som skal være opfyldte, samt to støttekriterier der som udgangspunkt også skal være opfyldte, for at skattemyndighederne kan acceptere en bruttotrækordning. De seks betingelser og støttekriterierne opsummeres her efterfølgende en for en.

Betingelserne refereres med den ordlyd, som de fremstår med i Skatterådets årsberetning 2005/2006 (p. 16).

6.13.1. Ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang

Den første betingelse lyder ordret: "*Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.*" Betingelsen - der i sin grundform stammer helt tilbage fra hjemme-pc ordningernes tid - følger af, at der er aftalefrihed på arbejdsmarkedet, og at der ingen steder står skrevet, at vederlaget for den arbejdskraft den ansatte stiller til rådighed, udelukkende kun må ydes i kontanter. Men hvis man allerede har aftalt en løn i kontanter, kan der således ikke efterfølgende laves en ordning med et personalegode mod kontantlønnedgang - i hvert fald ikke uden at aftalen ændres. Man kan i den forbindelse tale om tre situationer, hvor en aftale om vederlagsaftale ændres - eller opstår - således at kontantløn erstattes af personalegode:

1. Hvis den ansatte ved nyansættelsen aftaler det med arbejdsgiveren.
2. Hvis den ansatte ved forhandling om fremtidig lønstigning aftaler det med arbejdsgiveren.
3. Hvis den ansatte ved genforhandling om allerede indgået lønaftale aftaler det med arbejdsgiveren.

De fleste af de afgivne svar og kendelser fra skattemyndighederne går på den sidste situation, hvilket skyldes, at det her er mest tydeligt, at et personalegode erstatter kontantløn. Man kan således sige, at det netop derfor er vigtigt, at få et bindende svar fra skattemyndighederne, således at man er helt sikker på, at dispositionerne kan accepteres.

Betingelsen - der er blevet gentaget igen og igen i alle svar fra SKM2003.182.LR (jævnfør afsnit 6.3 ovenfor) og frem - har dog haft sin udvikling over tid, idet der fra starten af blev lagt vægt på, at en reel lønnedgang også medførte, at grundlaget for beregning af pension, feriepenge og tillæg, der afhænger af lønnen, skulle påvirkes af lønnedgangen - ellers var det i strid med KSL § 46, stk. 3. Dette udelukkede fra starten af for eksempel tjenestemandsansatte, idet denne gruppes pension ikke beregnes ud fra lønnen, men afhænger af den skalatrinsmæs-

sige indplacering og anciennitet på pensionstidspunktet. For de tjenestemandsansatte blev der med SKM2004.346.LR (se afsnit 6.5 ovenfor) åbnet op for, at disse også kunne deltage i bruttotrækordninger, og i SKM2005.356.DEP (se afsnit 6.8 ovenfor) blev denne administrative praksis helt fjernet, og Skatteministeriet, Departementet slog fast, at der er aftalefrihed mellem den ansatte og arbejdsgiveren - også vedrørende pension og feriepenge - i alle de tre situationer som nævnt ovenfor.

I denne forbindelse kan det også nævnes, at det oprindelige krav om at lønnedgangen ikke måtte fremgå af lønsedlen også er væk (jævnfør SKM2005.104.LR i afsnit 6.7 ovenfor). Det er desuden slået fast, at lønnen automatisk godt må stige igen ved udtræden eller ophør af en bruttotrækordning (jævnfør SKM2004.342.LR i afsnit 6.4 ovenfor).

6.13.2. Overenskomster skal kunne rumme ændret vederlagsaftale

Betingelsen lyder i sin fulde ordlyd: "*Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.*" Betingelsen hænger på en måde lidt sammen med den første betingelse. Nok er der aftalefrihed mellem den ansatte og arbejdsgiveren, men denne frihed må dog ikke medføre modstrid med den overenskomst, der måtte gælde for de to på arbejdsmarkedet. Betingelsen kommer af, at hvis den ansatte ikke civilretligt (på grund af en overenskomst) kan indgå en aftale om ændret sammensætning af vederlaget for arbejdet, så kan aftalen heller ikke accepteres skattemæssigt. Denne betingelse stammer også tilbage fra hjemme-pc ordningernes tid.

6.13.3. Lønreduktionen skal løbe over hele overenskomstperioden

Betingelsens fulde ordlyd er: "*Den aftalte reduktion af den kontante løn skal som udgangspunkt løbe over hele overenskomstperioden.*" Betingelsen har nok reelt set eksisteret siden hjemme-pc ordningernes tid, uden dog at være blevet konkretiseret, idet der i de beskrevne ordninger altid har været tale om fast lønnedgang i hver lønperiode - enten 14 dage eller månedsvis. I SKM2004.415.LR (jævnfør afsnit 6.6 ovenfor) bliver betingelsen dog slået helt fast, da Ligningsrådet for første gang nævner dette som en betingelse. En overenskomstperiode må herefter mindst skulle omfatte et helt år, da det normalt må være mindste tidsforløb i en overenskomst. I SKM2006.185.SR er man helt oppe på tre års overenskomstperiode, som

indtil videre er den øverste grænse, man fra Skatterådets side har taget stilling til - og har accepteret.

6.13.4. Allerede erhvervet krav på løn kan ikke konverteres til naturalieydelse

Ordlyden af denne betingelse er: "*Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse.*" Denne betingelse er den eneste, der er tilbage, med udgangspunkt i KSL § 46, stk. 3, idet et allerede erhvervet krav på kontantløn ikke kan konverteres til et personalegode uden at være i strid med KSL § 46, stk. 3. Betingelse er således en af de grundlæggende fra hjemme-pc ordningernes tid.

6.13.5. Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen

Den fulde ordlyd af denne betingelse er: "*Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at den ansattes kontante lønning skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med den ansattes forbrug af naturaliegodet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.*" Denne betingelse bliver nævnt i SKM2003.182.LR (jævnfør afsnit 6.3 ovenfor) og gentages også herefter i de fleste svar. Betingelsen nævner, at der skal være tale om et på forhånd fastsat beløb, men som det fremgår af SKM2007.460.LR (jævnfør afsnit 6.12 ovenfor), kan der også være tale om en procentsats. Det afgørende er således, at der ikke sker regulering i takt med forbruget af personalegodet. Det nævnte eksempel i afsnit 5.1.1 side 20 om fri telefon kan således kun accepteres, hvis der er tale om et fast beløb pr. måned.

6.13.6. Arbejdsgiveren skal stille godet til rådighed

Betingelsens fulde ordlyd er: "*Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for den ansatte. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktspart i forhold til den eksterne leverandør af godet.*" Selvom betingelsen ikke specifikt bliver nævnt i Ligningsrådets svar i SKM2003.182.LR (jævnfør afsnit 6.3 ovenfor), så fremgår den dog af spørgers redegørelse for den pågældende bruttotrækordning, og betingelsen er da også nævnt i mange af de efterfølgende svar. Men betingelsen er også indlysende i sig selv, idet der vel ikke ville være tale om et personalegode, hvis ikke det var arbejdsgiveren der stillede det til rådighed for den ansatte. Var den ansatte selv ejer eller kontraktspart af godet, så

ville der således pr. definition ikke være tale om et personalegode. Så kan det måske godt undre, at Lignings- og Skatterådet har godkendt bruttotrækordninger i forbindelse med MBA uddannelser, hvilket der vil blive kommet nærmere ind på i afsnit 7.2 efterfølgende.

6.13.7. Støttekriterier

Tilbage er der de to støttekriterier. Disse bliver sammen med de seks ovenstående betingelser nævnt i første gang i de samtidige SKM2006.184.SR og SKM2006.185.SR (jævnfør afsnit 6.9 ovenfor). Støttekriterierne, som dog ikke bliver nævnt i Skatterådets årsberetning 2005/2006 er:

- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte.
- Arbejdstageren skal have mulighed for - eventuelt med et rimeligt varsel - at udtræde af ordningen.

Støttekriterierne stammer også helt tilbage fra de første hjemme-pc ordningers tid. At der er tale om støttekriterier, og ikke regulære betingelser, ses tydeligt af SKM2006.185.LR (jævnfør afsnit 6.9 ovenfor), hvor tre års uopsigelighed nok anses for ikke at være foreneligt med et rimeligt varsel, men dog ikke i sig selv tilstrækkeligt til at ordningen kan tilsidesættes. Det faktum, at Skatterådet ikke nævner de to støttekriterier i årsberetning 2005/2006, tyder også på, at de ikke længere tillægges væsentlig betydning for om en bruttotrækordning kan accepteres eller ej.

7. Personalegoder i godkendte bruttotrækordninger

I dette afsnit vil der blive set nærmere på hvilke personalegoder, der er blevet godkendt bruttotrækordninger for.

7.1. Medarbejderbredbånd

Medarbejderbredbånd var et af de første personalegoder, der blev etableret som bruttotrækordning efter pc-ordningernes tid, jævnfør SKM2003.182.LR (omtalt i afsnit 6.3 side 40), og er også et af de mest udbredte. I statusrapporten til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse fra december 2006 anslår man, at ca. 75.000 personer har dette personalegode uden adgang til arbejdsstedets netværk, og at ca. 125.000 har det med adgang til arbejdsstedets netværk (se oversigten side 15).

Medarbejderbredbånd beskattes som fri telefon, og reglerne herom er nærmere omtalt i forbindelse med eksemplet i afsnit 5.1.1 side 20. Som nævnt her, er forbindelsen skattefri for den ansatte, hvis den ansatte har adgang til arbejdsgiverens netværk, jævnfør LL § 16, stk. 13. I en meddelelse fra Told- og Skattestyrelsen - SKM2003.67.TSS - slås det fast, at bestemmelsen er 'teknologi-neutral' - hvilket vil sige at såvel ISDN, ADSL og almindelige telefonforbindelser er omfattet, uanset den tekniske betegnelse af datakommunikationens form. I

SKM2003.323.TSS slår Told- og Skattestyrelsen endvidere fast, at skattefriheden består, selv om forbindelsen også kan anvendes til telefoni, samt at datakommunikation og telefoni via mobiltelefon også er skattefri, såfremt der rent faktisk er adgang til arbejdsgiverens netværk.

Momsmæssigt har almindelige telefonforbindelser, som nævnt i forbindelse med eksemplet i afsnit 5.1.3 side 24, sin egen bestemmelse i ML § 40, stk. 2. Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at ISDN forbindelser ifølge en nyligt afsagt dom fra Østre Landsret (jævnfør SKM2007.428.ØLR) også hører ind under denne paragraf i ML. En ADSL forbindelse derimod følger de almindelige regler i ML - det vil sige at momsfradraget afhænger af forholdet mellem den erhvervsmæssige andel og den private.

Der findes mange afgørelser, som har drejet sig om etablering af medarbejderbredbåndsortninger ved bruttotræk. Den første var SKM2003.182.LR som omtalt i afsnit 6.3 side 40, og de

efterfølgende afgørelser har mere drejet sig om selve betingelserne for bruttotrækordninger, og der er derfor ikke nogen tvivl om, at sådanne ordninger sagtens kan etableres, så længe betingelserne er opfyldte.

Men netop med hensyn til betingelserne for bruttotrækordninger, så vil betingelsen om, at arbejdsgiveren skal stille godet til rådighed faktisk godt kunne bortses fra, når der er tale om medarbejderbredbånd. I LL § 16, stk. 3, nr. 3 slås det nemlig fast, at det ved fri telefon forstås, at telefonen er oprettet i arbejdsgiverens navn, eller at arbejdsgiveren refunderer den ansattes udgifter til telefon. Den ansatte kan derfor godt selv være kontraktspart, og alligevel vil der kunne etableres en bruttotrækordning på grund af bestemmelsen i LL § 16, stk. 3, nr. 3.

7.2. MBA uddannelse o. lign.

Lige som medarbejderbredbånd var MBA uddannelsen også et af de første personalegoder, der blev kombineret med en bruttotrækordning. Til forskel fra medarbejderbredbånd er MBA uddannelserne dog slet ikke så udbredte, da det må formodes, at der trods alt ikke er så mange, som vælger denne uddannelse. I statusrapporten til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse fra december 2006 har man da heller ikke kommet med bud på udbredelsen af dette personalegode.

Ifølge LL § 31 er det skattefrit for den ansatte, hvis arbejdsgiveren dækker udgifter i forbindelse med uddannelser og kurser for den ansatte - der skal blot, jævnfør LL § 31, stk. 1, være tale om et ansættelsesforhold. Ifølge LL § 31, stk. 2 skal der også være tale om uddannelser eller kurser af relevans for den ansattes arbejde for arbejdsgiveren, idet det slås fast, at der ikke er skattefrihed for den ansatte, hvis uddannelsen eller kurset udelukkende har privat karakter. Udgifterne som arbejdsgiveren kan dække uden det medfører skattepligt for den ansatte fremgår af LL § 31, stk. 3, og omfatter deltagerbetaling, bøger og materialer samt godtgørelser til dækning af logi, kost, småformødenheder og befordringsgodtgørelse (godtgørelser efter Statens takster). Til sidst i LL § 31, stk. 6 slås det endvidere fast, at den ansatte ikke selv kan trække ovennævnte udgifter fra ved indkomstopgørelsen, hvis arbejdsgiveren ikke har dækket disse.

I afsnit 6.2 side 38 er de to sammenhængende afgørelser SKM2003.60.LR og SKM2004.46.LSR gennemgået, og disse var de første afgørelser vedrørende MBA uddannelsen som bruttotrækordning - først dog ikke godkendt af Ligningsrådet i den første afgørelse men siden accepteret af Landsskatteretten i den sidste. Efterfølgende har der kun været ganske få afgørelser vedrørende MBA uddannelse kombineret med en bruttotrækordning, som Skatterådet har taget stilling til, og her vil der blive set nærmere på to af disse.

Den første er SKM2006.441.SR, hvor der er tale om en ansat som ville gennemføre en MBA uddannelse i udlandet, og dermed gå på orlov fra sit job hos arbejdsgiveren i den periode uddannelsen ville vare. Det blev oplyst, at studieafgiften ville forfalde i to rater - 70% inden studiestart og de resterende 30% fire måneder efter studiestart. Det blev mellem den ansatte og arbejdsgiveren aftalt, at arbejdsgiveren skulle finansiere 60% af studieafgiften og den ansatte de resterende 40%. Arbejdsgiverens andel skulle finansieres ved at den ansatte i sine sidste fire måneders ansættelse inden orloven ikke ville modtage løn. I stedet for forpligtede arbejdsgiveren sig til at betale anden rate af studieafgiften. Dette ville foregå ved, at arbejdsgiveren skulle deponere beløbet på en spærret konto i den ansattes navn, med instruktion til banken om, at beløbet skulle overføres til universitetet i udlandet, således at betalingen var modtaget af universitetet på den rettidige betalingsdag. Den ansatte kunne således ikke disponere over kontoen. SKAT skulle tage stilling til, om udgifterne var omfattet af LL § 31 samt om den beskrevne bruttotrækordning kunne accepteres. Med hensyn til LL § 31 var der ingen problemer, og SKAT accepterede også bruttotrækordningen. Det specielle ved denne var dog, at det var ubestridt, at det var den ansatte som havde indgået aftalen med universitetet, og ikke arbejdsgiveren, som dermed ikke var kontraktspart, og dermed var betingelsen om at arbejdsgiveren skal stille godet til rådighed ikke opfyldt. SKAT sammenligner i sin indstilling situationen med fri telefon - jævnfør det foregående afsnit - hvor den ansatte godt kan være kontraktspart samtidig med, at arbejdsgiveren dækker udgifterne. Ud fra dette og det faktum at betalingen sker via en deponeringskonto, som den ansatte ikke kan disponere over, så er det SKATs opfattelse, at personalegodet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, og at betingelsen således er opfyldt. Med hensyn til, at lønreduktionen kun sker over fire måneder udtaler SKAT, at det er tvivlsomt, om betingelsen om at lønreduktionen som udgangspunkt skal løbe over hele overenskomstperioden ikke er opfyldt, da der er tale om en individuel kontrakt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Skatterådet tiltrådte indstillingen, og accepterede bruttotrækordningen på trods af, at opfyldelsen af de to betingelser nok lå lige på kanten af hvad der

ellers kan accepteres for andre typer af personalegoder eller for ansatte med kollektive overenskomster.

Den anden afgørelse om MBA uddannelse, som her skal nævnes, er SKM2007.264.SR. Der var her tale om en ansat, som på opfordring og efter aftale med arbejdsgiveren havde deltaget i et såkaldt LL.M-studie²⁷ (fuldtids) på et universitet i USA. Arbejdsgiveren havde forinden påbegyndt orlov givet den ansatte mundtligt tilsagn om at ville dække alle omkostninger for den ansatte, herunder uddannelsesgebyr, transport, bøger og husleje, for den dels vedkommende som oversteg de legater, som den ansatte eventuelt kunne opnå. Den ansatte afholdt i studietiden selv alle omkostninger minus legater som udlæg for arbejdsgiveren, og efter den ansattes hjemkomst og genindtræden i jobbet hos arbejdsgiveren, ønskede man at etablere en bruttotrækordning over en 12 måneders periode, hvor den ansatte ved lønning finansierede arbejdsgiverens omkostninger - det vil sige de udlæg, som den ansatte havde haft under uddannelsen. Efter de 12 måneder ville den ansatte atter få det samme i løn som før lønning. SKAT udtalte, at der i denne situation ikke var tale om, at arbejdsgiveren betalte for en uddannelsesudgift efter LL § 31, men at arbejdsgiveren betalte for den ansattes udgift til uddannelse - en udgift som den ansatte ikke selv kan få fradrag for. Det reelle indhold i bruttotrækordningen var ifølge SKATs opfattelse, at den ansattes kontante løn ville blive opdelt i en del til beskatning, og en del som ville blive udbetalt skattefrit til den ansatte, og at der således ikke var tale om et personalegode, men udbetaling af løn uden indeholdelse af A-skat. SKAT kunne således ikke acceptere ordningen, hvilket Skatterådet tiltrådte.

Ud fra afgørelserne om MBA og LL.M uddannelserne er der ingen tvivl om, at den ansattes medfinansiering enten helt eller delvist godt kan ske ved bruttotræk, men de viser, at det bestemt ikke er uden betydning, hvorledes et sådant arrangement planlægges. Bruttotrækordningen skal således for fuldtidsstudie være igangsat i god tid før studiet påbegyndes, så der både kan spares sammen til udgifterne, og så der endvidere ikke kan være tvivl om, at det er arbejdsgiveren der stiller godet til rådighed for den ansatte. Ved deltidsstudie må bruttotrækordningen godt køre samtidigt med uddannelsesperioden. Afgørelserne viser også, at den del af omkostningerne som arbejdsgiveren eventuelt måtte betale, er skattefri for den ansatte

²⁷ Der er tale om en master grad uddannelse inden for jura (specialisering inden for bestemte grene af juraen), der på niveau kan sammenlignes med MBA uddannelsen (inden for ledelse og økonomi).

jævnfør LL § 31, og at den resterende del som den ansatte selv betaler ved bruttotræk, ikke kan anses for at være i strid med LL § 31.

Vedrørende de generelle betingelser for bruttotrækordninger, så vil det nok altid for uddannelsesens vedkommende være et spørgsmål, om arbejdsgiveren stiller godet til rådighed, men afgørelserne har i hvert fald vist, at SKAT godt kan acceptere bruttotrækordninger vedrørende uddannelsesudgifter.

7.3. Medarbejderaktie- og -obligationsordninger

Bruttotrækordninger med personalegodet medarbejderaktier eller -obligationer er suverænt det område, hvor der er flest afgørelser på fra Lignings- eller Skatterådet siden 2004 og frem til nu, og der kommer til stadighed nye til. Ifølge statusrapporten til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser fra december 2006 (se oversigten side 15) er medarbejderaktie- og -obligationsordninger slet ikke udbredt i samme stil som medarbejderbredbånd, men ud fra antallet af afgørelser tyder det på, at det er et område hvor udbredelsen er stigende.

Reglerne vedrørende medarbejderaktier og -obligationer følger som udgangspunkt af LL § 7A, men der findes også i LL § 7H og § 28 regler vedrørende aktieordninger. De bruttotrækordninger som Ligningsrådet/Skatterådet har taget stilling til, har dog alle vedrørt reglerne i LL § 7A, og der vil derfor her kun blive set nærmere på denne paragraf. LL § 7A opremser i stk. 1 tre typer af ydelser fra arbejdsgiveren til den ansatte, som skal medregnes til den ansattes skattepligtige indkomst. Disse tre ydelser er:

1. Værdien af den tegningsret til at købe eller tegne aktier (eller andelsbeviser) som en arbejdsgiver (et selskab) giver til egne ansatte (eller ansatte i datter- eller datterdatterselskaber - det vil sige direkte ejerandel svarende til procenten i SEL § 13, stk. 1, nr. 2).
- 2). Følgende betingelser gælder for, at der er skattefrihed for den ansatte:
 - a. Værdien af tegningsretten må ikke overstige 10% af den ansattes årsløn.
 - b. Aktierne er bundet i fem hele kalenderår fra aktiernes anskaffelsestidspunkt til eventuel afståelse.

2. Værdien af udbytteandele eller lignende i form af aktier som en arbejdsgiver (et selskab) udlodder til egne ansatte (eller ansatte i datter- eller datterdatterselskaber - det vil sige direkte ejerandel svarende til procenten i SEL § 13, stk. 1, nr. 2). Følgende betingelser gælder for, at der er skattefrihed for den ansatte:
 - a. Udlodningen må højst omfatte et grundbeløb på kr. 12.450 (udgør kr. 21.500 i 2007).
 - b. Aktierne er bundet i syv hele kalenderår fra aktiernes anskaffelsestidspunkt til eventuel afståelse.

3. Værdien af udbytteandele eller lignende i form af obligationer som arbejdsgiveren udlodder til de ansatte. Hvis værdien af den enkelte obligation til den enkelte ansatte overstiger et grundbeløb på kr. 2.800 (udgør kr. 4.900 i 2007), skal arbejdsgiveren for den ansatte indbetale en afgift på 45% af det beløb, hvormed obligationen overstiger grundbeløbet. Følgende betingelser gælder for, at der er skattefrihed for den ansatte:
 - a. Obligationerne er bundet i fem hele kalenderår fra udstedelsestidspunktet.
 - b. Værdien af obligationen plus eventuel afgift må ikke overstige 10% af den ansattes årsløn.

I LL § 7A, stk. 2 anføres det endvidere, som en generel betingelse for alle tre ordninger, at alle ansatte i uopsagte stillinger i virksomheden skal have adgang til at modtage aktier eller obligationer - dog kan der opstilles begrænsninger fastsat efter almene generelle kriterier. For aktieordningerne gælder der endvidere, at de tildelte aktier skal have samme rettigheder som selskabets øvrige aktier af samme klasse, og at de tildelte aktier ikke må udgøre en særlig aktieklasser.

Den første afgørelse om en medarbejderobligationsordning ved bruttotræk var SKM2004.200.LR. Et selskab spurgte først og fremmest til, om lønnedgangen i den beskrevne ordning kunne anses for at være reel, hvilket Ligningsrådet bekræftede, idet betingelserne (som de var på daværende tidspunkt i 2004) for bruttotrækordninger var opfyldte. Man spurgte endvidere til, om det ville ændre noget, hvis den ansatte ved eventuel fratreden ville blive

kompenseret for bortfaldet af retten til obligationerne. Kompensationen ville svare til det beløb, som den ansatte havde 'mistet' ved kontantlønnedgangen frem til fratrædelsestidspunktet, og der ville blive trukket skat af denne. Kompensation ville dog kun komme på tale, hvis den ansatte uden egen misligholdelse ville blive opsagt af selskabet - ved medarbejderens egen opsigelse, ville der ikke ske kompensation. Styrelsen udtalte (og Ligningsrådet tiltrådte), at kompensationen godt kunne accepteres, men at kompensationen ikke ville kunne blive omfattet af bundgrænsen på kr. 8.000 ved fratrædelsesgodtgørelse, jævnfør LL § 7U, stk. 1, sidste punktum. Man spurgte naturligvis også til, om den beskrevne medarbejderobligationsordning var omfattet af LL § 7A, stk. 1, nr. 3, når ordningen ville blive tilbudt til de ansatte, som ved udgangen af en given periode i det relevante år, havde en anciennitet i firmaet på mere end to år, samt at ordningen i øvrigt opfyldte betingelserne nævnt i LL § 7A, stk. 1, nr. 3. Styrelsen udtalte (og Ligningsrådet tiltrådte), at det for ordninger omfattet af LL § 7A, stk. 1, nr. 3 er kendetegnende, at de er generelle, og således som udgangspunkt omfatter alle ansatte. Dog kan der godt ske en afgrænsning efter almene kriterier, så længe ordningen ikke mister sin almene karakter, og at de øvrige ansatte ikke i særlig grad favoriseres. Som kriterium kan anciennitet godt bruges.

I SKM2004.415.LR (også omtalt i afsnit 6.6 side 45) var man også inde på spørgsmålet om, ud fra hvilke kriterier man kunne udelukke ansatte fra at deltage i den påtænkte medarbejderaktieordning (efter LL § 7A, stk. 1, nr. 2). Man ønskede, at ordningen skulle omfatte alle ansatte i de danske selskaber i koncernen, men at ansatte i udenlandske datterselskaber ikke skulle være omfattet. Endvidere ønskede man at udelukke medarbejdere, som ikke havde en løn stor nok til at kunne rumme lønnedgangen ved tildeling af medarbejderaktier for enten kr. 10.000 eller kr. 20.000, når man som ønsket gerne ville foretage lønnedgangen i en enkelt måned eller alternativt over to eller flere måneder. Styrelsens udtalelse vedrørende ansatte i udenlandske datterselskaber er lidt diffus, idet man nøjes med at konstatere, at udelukkelsen af disse ansatte fra ordningen kun kan finde sted, hvis der er tale om et alment kriterium, under forudsætning af, at ordningen ikke mister sin almene karakter, og at de øvrige ansatte ikke i særlig grad favoriseres. Så en udelukkelse af ansatte i udenlandske datterselskaber kan således godt finde sted, så længe forudsætningen er opfyldt. Med hensyn til de ansatte med for lav en løn til at rumme lønnedgangen udtalte Styrelsen, at hvis lønnedgangen blev fordelt på hele overenskomstperioden, ville den månedlige bruttoløn, som der skal til for at rumme lønreduktionen, være beskeden - hvilket sagt mellem linierne næppe ville afskære nogen ansatte fra at

kunne deltage, og ordningen kunne således godt accepteres. Men foretog man i stedet hele lønnedgangen på en enkelt måned, ville man være betænkelige ved at acceptere dette som et generelt kriterium med hensyn til at afskære ansatte fra deltagelse i ordningen. Men dette havde så i øvrigt slet ingen betydning, da en bruttotrækordning på kun en måned slet ikke ville kunne godkendes.

I SKM2005.382.LR spurgte et selskab til om en medarbejderobligationsordning ved bruttotræk kunne accepteres. Det fremgik blandt andet af beskrivelsen, at man ville kompensere ansatte, der selv sagde op inden tildeling af medarbejderobligationer for den kontantlønning som de havde haft, og som de således ikke kunne modtage medarbejderobligationer for. Styrelsen udtalte, at det var uden betydning for om bruttotrækordningen kunne anerkendes og for, om betingelserne i § 7A var opfyldt, at medarbejdere, der selv opsagde deres stilling, ligeledes modtog en kontant compensation. Så compensationen kan således gives til ansatte der bliver sagt op, og til ansatte der selv siger op.

I SKM2006.632.SR ønskede et selskab, at etablere både en medarbejderobligationsordning og en medarbejderaktieordning, som begge skulle finansieres ved bruttotræk i de ansattes løn. I denne forbindelse er det interessant at komme ind på aktieordningen, idet man opererede med to forskellige modeller. Begge modeller skulle have virkning for indkomståret 2007, men i den første ville aktierne blive tildelt den enkelte ansatte på det tidspunkt, hvor denne accepterede at deltage i ordningen - hvilket ville sige i starten af 2007. Herefter ville bruttotrækordningen således komme til at fungere som en afdragsordning på tildelingen af aktierne. Hvis en ansat herefter ville fratræde i løbet af 2007, ville det manglende afdrag blive trukket i medarbejderens sidste lønudbetaling. I den anden model ville de ansatte også acceptere deltagelse i starten af 2007, men tildelingen ville først finde sted i december 2007, og bruttotrækordningen ville således fungere som en opsparingsordning til tildelingen af aktier. Hvis en ansat fratrådte i løbet af 2007 - enten ved selv at sige op eller ved at blive opsagt uden misligholdelse af sin stilling - ville det opsparede beløb blive udbetalt med skattetræk i den sidste lønudbetaling. SKAT udtalte, at den første model ikke kunne accepteres, idet den efter SKATs opfattelse ikke opfyldte betingelsen om, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Hvis en ansat fratrådte i løbet af året, og således skulle indbetale restbeløbet for aktierne, så ville arbejdsgiveren ikke have nogen økonomisk risiko, og bruttotrækket ville have karakter af en afdragsvis betaling af aktierne, hvilket ville være i strid med KSL § 46,

stk. 3. Model to kunne derimod godt accepteres, idet man anså alle betingelser til en bruttotrækordning for at være opfyldte.

I SKM2006.632.SR kommer der desuden en vigtig detalje i forbindelse med medarbejderaktie- og -obligationsordninger som bruttotrækordninger frem, idet SKAT slår fast, at man ved vurdering af, om 10%'s grænsen for tildeling af medarbejderaktier eller -obligationer er overholdt, skal foretage beregningen med udgangspunkt i lønnen efter bruttotrækket. Det vil sige, at grænsen reelt er ca. 9,09%²⁸ af lønnen før bruttotrækket.

I SKM2006.724.SR ønskede et selskab at opstarte en medarbejderobligationsordning finansieret ved bruttotræk hos de ansatte i marts 2007. Selve aftalen om bruttotrækket skal løbe i en 12 måneders periode, men allerede i december 2007 vil de første medarbejderobligationer blive udstedt efter kun 10 måneders bruttotræk i 2007. Herefter skal de deltagende ansatte i ordningen i januar 2008 tage stilling til, om de vil fortsætte i ordningen endnu 12 måneder fra marts 2008 til februar 2009. Hvis en ansat ikke ønsker at fortsætte i ordningen, vil der i december måned i året for udtrædelsen blive udstedt en medarbejderobligation på baggrund af bruttotrækket i januar og februar samme år. Udlodningen af medarbejderobligationer vil således blive forskudt i forhold til aftalen om bruttotræk. SKAT fandt ikke, at denne forskydning ville have betydning for, om arrangementet kunne anerkendes i skattemæssig henseende, idet ansatte, som ønskede at udtræde af ordningen, ville få udloddet medarbejderobligationer på baggrund af bruttotrækket for januar og februar. Aftalen om bruttotrækket behøver således ikke periodemæssigt følge perioden for medarbejderobligationen.

Ud fra de efterhånden mange afgørelser omkring medarbejderaktie- og -obligationsordninger er der ingen tvivl om, at disse kan etableres som bruttotrækordninger, og at alle betingelserne for bruttotrækordninger godt kan opfyldes. Ovenstående gennemgang af udvalgte afgørelser viser dog, at tildelingen af aktier eller obligationer først kan finde sted ved udløbet af aftaleperioden, da betingelsen om arbejdsgiverens økonomiske risiko ellers ikke vil være opfyldt. Gennemgangen har dog også vist, at der godt kan forskydes periodemæssigt mellem aftalen om bruttotræk og aftalen om medarbejderobligation. Endvidere er det slået fast, at der ved den

²⁸ Procenten kan beregnes således: $100 - (100 / 1,10) = 9,09$.

ansattes fratræden hos arbejdsgiveren godt kan udbetales en kompensation for det bruttotræk, som efter fratrædelsen ikke vil kunne bruges til medarbejderaktier eller -obligation.

7.4. Befordring m.v.

Befordringsudgifter betalt af arbejdsgiveren for de ansatte er også et eksempel på et personalegode, hvor der er etableret bruttotrækordninger. I det efterfølgende vil der blive set nærmere på tre afgørelser, herunder lovgrundlaget for disse tre afgørelser.

Den første afgørelse vedrørende arbejdsgiverbetalt befordring var SKM2004.343.LR. En virksomhed beliggende i hovedstadsområdet ønskede at tilbyde sine ansatte betalt transport med offentlige transportmidler mellem hjem og arbejde. Virksomheden lå tæt ved en togstation og endvidere tæt ved centrale buslinier, og mange ansatte ville få en kvalitativ bedre transport til og fra arbejde ved offentlig transport frem for ved privat bil. Da man forventede, at mange ansatte ville benytte sig af tilbuddet, lå det ikke indenfor virksomhedens økonomiske rammer, at tilbyde betalt transport uden at finansieringen måtte ske ved lønnedgang hos de ansatte. Betingelserne for bruttotræk ansås i øvrigt for at være opfyldte - herunder bestod virksomhedens økonomiske risiko af, at bus- og togkort indkøbtes for seks måneder af gangen, og virksomheden havde således en risiko, hvis en medarbejder fratrådte inden de seks måneder var udløbet. Virksomheden spurgte først og fremmest til, om den arbejdsgiverbetalte befordring var skattefri for de ansatte, hvis de afstod fra selv at foretage fradrag for befordring på deres selvangivelser. Som udgangspunkt er arbejdsgiverbetalt befordring skattepligtig for de ansatte efter LL § 9C, stk. 7, hvis de ansatte samtidig selv foretager fradrag for befordring efter LL § 9C, stk. 1 - 4. Men hvis de afstod fra dette, måtte LL § 9C, stk. 7 jo falde væk. Samtidig spurgte man, om det ville have nogen betydning for ansatte med under 24 kilometer til arbejde, da disse jo som udgangspunkt ikke selv kunne foretage fradrag på deres selvangivelser, jævnfør LL § 9C, stk. 2. Dernæst spurgte man til, hvilke konsekvenser det ville have, hvis den enkelte ansatte sporadisk anvendte det arbejdsgiverbetalte bus- og togkort til privat transport udover hjem - arbejde. Man ville være indstillet på, at bede de ansatte underskrive en tro og love erklæring om, ikke at benytte bus- og togkortet privat. Styrelsen bekræftede, at hvis de ansatte afstod fra fradrag på deres selvangivelser, ville de heller ikke skulle beskattes af den arbejdsgiverbetalte transport. Styrelsen slog endvidere fast, at selvom en ansat havde kortere end 24 kilometer til arbejde, ville der stadig være tale om skattefrihed, idet LL § 9C,

stk. 7 alene hjemler beskatning, såfremt den ansatte faktisk selv foretager fradrag på sin selvangivelse - afstanden er således uden betydning i denne henseende. Med hensyn til eventuel privat anvendelse af bus- og togkortet udover hjem - arbejde slog Styrelsen fast, at denne principielt er skattepligtig efter LL § 16, og at den skattepligtige værdi er markedsværdien, jævnfør LL § 16, stk. 3. Man henviste dog til Tfs 1994, 68 hvor skatteministeren for DSB-ansatte slog fast, at benyttelse af DSB-ansattes frikort til privat befordring, kun ville medføre beskatning, såfremt der var tale om væsentlig privat benyttelse. Denne sondring ville man godt fra Styrelsens side udvide til også at gælde i denne situation. Dog slog man også fast, at hvis det arbejdsgiverbetalte bus- og togkort ville blive anvendt i et sådant omfang, at der ville blive tale om beskatning af sparet privatforbrug, ville denne beskatning efter styrelsens opfattelse kun kunne undgås, hvis den ansatte helt fraskrev sig adgangen til ordningen - en tro og love erklæring ville efter styrelsens opfattelse ikke være en mulighed. Til slut slog styrelsen i øvrigt fast (citater) "*... at den beskrevne ordning, hvor virksomhedens udgift til frikort til medarbejderne modregnes i medarbejdernes løn, medfører, at medarbejdernes befodringsfradrag ændres fra et ligningsmæssigt fradrag til et fradrag i den personlige indkomst og dermed får en højere fradrags værdi. De medarbejdere, som har befordring under 25 km. mellem hjem og arbejdsplads og dermed ikke opfylder betingelserne for befodringsfradrag efter de gældende regler, har ligeledes et fradrag i den personlige indkomst svarende til det modregnede beløb.*" Det kan vel ikke siges tydeligere, at der således ligger en klar skattemæssig fordel for de ansatte, som vælger at deltage i en sådan ordning.

Den anden afgørelse, som her skal nævnes er SKM2005.176.LR. Her ønskede en arbejdsgiver at finansiere de ansattes udgifter til brobizz via en bruttotrækordning. Arbejdsgiveren ville dække udgiften til brobizz udelukkende til brug for de ansattes kørsel i egne biler mellem hjem og arbejde. Det blev aftalt, at de ansatte ikke ville kunne bruge brobizz'en til øvrige private formål, hvilket ville blive kontrolleret af arbejdsgiveren via udskrifter fra brobizz systemet. Udover spørgsmålet om hvorvidt bruttotrækordningen kunne accepteres, spurgte arbejdsgiveren også til, om den arbejdsgiverbetalte brobizz ville være skattefri for den ansatte, såfremt de ikke selv på deres selvangivelser tog det såkaldte brofradrag efter LL § 9C, stk. 9, og samtidig under hensyntagen til, at de ansatte stadig på deres selvangivelser ville tage befodringsfradrag for antal kørte kilometer inklusive de kørte kilometer på selve broen. Styrelsen slog fast, at bestemmelsen i LL § 9C, stk. 7 omfatter alle skattepligtige, som har adgang til fradrag efter LL § 9C, så hvis den enkelte ansatte ikke selv foretager fradrag efter LL § 9C,

stk. 9, så vil vedkommende heller ikke skulle beskattes af værdien af brobizz. Udgiften til brobizz er endvidere ikke omfattet af kilometerfradraget efter LL § 9C, stk. 1 - 4, så de ansatte vil uden konsekvenser kunne foretage dette fradrag inklusive de kørte kilometer på selve broen.

Den sidste afgørelse som her skal omtales er SKM2007.681.SR. Her var der tale om en ansat, som spurgte om, hvorvidt det var muligt at få arbejdsgiveren til at betale for parkeringskort, så den ansatte kunne parkere sin bil i umiddelbar nærhed af arbejdspladsen på Østerbro i København. Arbejdsgiverens udgift skulle finansieres via en bruttotrækordning. Styrelsen slog først og fremmest fast, at værdien af at benytte en parkeringsplads som arbejdsgiveren stiller til rådighed af hensyn til arbejdet er skattefri, jævnfør LL § 16, stk. 10. Ordningen kunne derfor godt etableres, da betingelserne for bruttotrækordninger var opfyldte.

De to første afgørelser viser klart, at bruttotrækordninger med arbejdsgiverbetalt befordring godt kan etableres, såfremt de ansatte ikke selv foretager fradrag på egne selvangivelser. Som styrelsen i SKM2004.343.LR også slår fast, så betyder det reelt, at de ansattes fradrag ændres fra at være et ligningsmæssigt fradrag med lav skatteværdi til at være et fradrag i den personlige indkomst med stor skatteværdi. Vedrørende den sidste afgørelse om parkeringspladsen, kan det måske undre lidt, at man vælger at spørge om denne ordning kan accepteres, når skattefriheden jo er hjemlet i LL § 16, stk. 10. Hvis bruttotrækordningen ellers overholder betingelserne, burde der ikke være nogen tvivl om skattefriheden for den ansatte, og at en sådan ordning sagtens kan etableres.

7.5. Avis

Ligningsrådet har afgivet en bindende forhåndsbesked vedrørende arbejdsgiverbetalt avis i SKM2004.456.LR. Der var tale om et nystartet konsulentfirma, som ud fra en erhvervsmæssig begrundelse ville tilbyde sine nyansatte konsulenter en arbejdsgiverbetalt avis til brug for arbejdet, således at de ansatte kunne holde sig ajour med hvad der omtaltes i dagspressen indenfor konsulentfirmaets område. Firmaet ville tegne abonnementerne, og aviserne ville blive leveret til de ansattes privatadresser. Firmaets udgift ville blive modsvaret af en tilsvarende lønning hos de ansatte, som deltog i ordningen. Firmaet spurgte, om avisabonnementerne - som man mente i overvejende grad var ydet af hensyn til de ansattes arbejde - kunne indreg-

nes under bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. (se appendix C side 103). Styrelsen svarede følgende (citater): "*Det forhold, at avisen indgår i en flexlønsordning, udelukker efter styrelsens opfattelse ikke i sig selv, at værdien er omfattet af bagatelgrænsen, men det vil indgå ved den konkrete bedømmelse af, om avisen i overvejende grad er stillet til rådighed for arbejdet. Styrelsen indstiller herefter, at der svares ja til spørgsmål 1, såfremt avisen efter en konkret vurdering i overvejende grad må antages at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet.*"

Arbejdsgiverbetalt avis kan derfor godt lade sig gøre som bruttotrækordning, såfremt den konkrete vurdering af om avisen er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet ellers kan tale herfor. Der ses heller ikke være nogen problemer vedrørende opfyldelse af betingelserne for bruttotrækordninger.

7.6. Bøger

Som i tilfældet med arbejdsgiverbetalt avis, har skatterådet også kun afgivet en bindende forhåndsbesked vedrørende arbejdsgiverbetalte bøger i SKM2006.314.SR. Sagen vedrørte et vikarbureau som formidlede vikarer til sygehuse, plejehjem og udkørende hjemmepleje. Virksomheden beskæftigede ansatte, som var under uddannelse indenfor sundhedssektoren. Man ønskede at etablere en ordning, hvor ansatte mod lønnedgang i bruttolønnen ville få stillet relevante bøger til rådighed - dels for arbejdet for vikarbureauet, men også til rådighed for de ansattes egne studier. Vikarbureauet ville indkøbe bøgerne - dels ud fra de studerendes pensumlister, dels ud fra hvad man fra vikarbureauets side vurderede ville være relevant i forhold til de studerendes arbejde for vikarbureauet. Bøgerne ville blive stillet til rådighed for de ansatte, men vikarbureauet ville bevare ejendomsretten til disse. Man ville årligt beregne en gennemsnitlig værdi af bøgerne, som ville være udgangspunkt for bruttotrækket i lønnen, men vikarbureauet ville efterfølgende bære risikoen for omfanget af bogindkøbet i årets løb. Vikarbureauet var endvidere af den opfattelse, at bøgerne ville være skattefrie for de ansatte efter LL § 31, stk. 3, nr. 2. SKAT accepterede ordningen, idet man dels anså betingelserne for bruttotrækordninger som værende opfyldte, samt at bøger stillet til rådighed for ansatte under uddannelse var skattefrie, jævnfør LL § 31.

7.7. Sundhedsydelse

Vedrørende sundhedsydelse som bruttotrækordninger har Skatterådet taget stilling til nogle få sager - blandt andet SKM2006.289.SR (omtalt i afsnit 6.10 side 52), som ikke kunne accepteres, idet de generelle betingelser for bruttotrækordninger ikke var opfyldte. Selve reglerne omkring arbejdsgivers betaling af sundhedsydelse for de ansatte fremgår af LL § 30. I LL § 30, stk. slås det fast, at ydelse som afholdes af arbejdsgiveren til

1. lægefagligt begrundet behandling af medarbejderen ved sygdom eller ulykke, herunder behandling af psykiske lidelse hos en psykolog eller psykiater, eller
2. tilsvarende sygdomsforebyggende behandling,
3. behandling hos en kiropraktor,
4. behandling af medarbejderens misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler, samt
5. medarbejderens rygeafvænning

ikke medregnes ved den ansattes skattepligtige indkomst. Dette gælder også jævnfør LL § 30, stk. 1, 5. pkt. hvis arbejdsgiveren har tegnet en forsikring til dækning af ovennævnte udgifter, eller hvis arbejdsgiveren refunderer den ansattes udgifter til en sådan forsikring. Skattefriheden omfatter i så fald forsikringspremien eller det beløb, som refunderes af arbejdsgiveren. Skattefriheden betinges dog af følgende:

- Udgifterne afholdes som led i den generelle personalepolitik for alle ansatte i virksomheden, jævnfør LL § 30, stk. 3.
- Der skal foreligge en lægehenvielse til behandling eller en erklæring fra kiropraktor eller psykolog (begge autoriseret efter dansk ret), jævnfør LL § 30, stk. 4.
- Vedrørende forsikringspræmier skal det af forsikringsbetingelserne fremgå, at behandling sker efter lægelig henvielse eller efter erklæringer fra kiropraktor eller psykolog (begge autoriseret efter dansk ret), jævnfør LL § 30, stk. 5.

Udover reglerne i LL § 30 findes der dog også en praksis efter SL, hvor arbejdsgiverbetalte sundhedsudgifter også kan være skattefrie for de ansatte, såfremt der er tale om behandling eller forebyggelse af arbejdsbetingede skader. Efter denne praksis er det ikke et krav, at der skal foreligge en lægehenviisning/-erklæring eller en skriftlig erklæring fra en kiropraktor, og sundhedsydelsen behøver desuden ikke være ydet som led i den generelle personalepolitik for alle ansatte i virksomheden.

Som eksempel på en sag, der relaterede sig til SL § 30 kan nævnes SKM2006.741.SR. Sagen drejede sig om en arbejdsgiver, som ønskede at tilbyde de ansatte en sundhedsforsikring, som skulle finansieres ved bruttotræk. Da den beskrevne ordning i udgangssituationen opfyldte reglerne i SL § 30 samt betingelserne for bruttotrækordninger, var det ingen overraskelse, at SKAT accepterede ordningen. Men som tillægsspørgsmål spurgte arbejdsgiveren også, om der også ville være skattefrihed for de deltagende ansatte i ordningen, hvis enkelte ansatte ved forhandling kunne opnå ret til at deltage i ordningen uden en bruttolønnedgang. SKAT svarede til dette, at der i så fald var tale om, at ordningen ville blive tilbudt de ansatte på forskellige økonomiske vilkår, og at det derfor ikke ville være samme ydelse, som de ansatte modtog. Det afgørende var, at alle ansatte blev tilbudt samme ydelse på samme økonomiske vilkår, og SKAT var derfor af den opfattelse, at det ville medføre bortfald af skattefriheden, hvis en eller flere ansatte kunne deltage i ordningen uden bruttotræk.

SKM2007.674.SR er et eksempel på en sag, hvor SKAT henviste til SL praksis. Der var her tale om en virksomhed, som ønskede at etablere en ordning med forebyggende massagebehandling. Behandlingerne skulle forebygge arbejdsrelaterede skader i forbindelse med, at de ansatte arbejder mange timer foran en pc hver dag. Behandlingerne ville have en varighed af 30 minutter pr. gang, og virksomheden ville stille lokaler til rådighed og give de ansatte fri til behandlingen med fuld løn. Behandlingerne skulle dog betales af de ansatte selv ved kontantlønning i bruttolønnen. Der ville være tale om et fast beløb pr. måned ud fra det antal behandlinger, som den enkelte medarbejder tilmeldte sig til. Virksomheden betalte kun for det aftalte antal gange, og ville en medarbejder modtage færre eller slet ingen behandlinger, ville dette ikke give anledning til regulering af bruttotrækket. Selve aftalen som virksomheden indgik med leverandøren af massagen indeholdt et antal minimumsbehandlinger, som virksomheden under alle omstændigheder skulle betale for, uanset antallet af medarbejdere, der skulle behandles pr. gang. Aftalen ville blive genforhandlet årligt, men have en opsigelsesfrist fra

leverandørens side på tre måneder og fra virksomhedens side på en måned. Virksomheden var af den opfattelse, at ordningen opfyldte kravene til skattefrihed vedrørende sundhedsordninger (LL § 30). SKAT slog først og fremmest fast, at der i så fald skulle foreligge enten en lægehenvielse/-erklæring eller en skriftlig erklæring fra en kiropraktor. SKAT gjorde i stedet for opmærksom på, at denne ordning ville falde ind under SL's praksis og derfor være skattefri, idet der var tale om behandling eller forebyggelse af arbejdsrelaterede skader. SKAT var herefter af den opfattelse, at massage og zoneterapi kunne modtages skattefrit af de ansatte, og da bruttotrækordningen i øvrigt opfyldte betingelserne, kunne ordningen som helhed accepteres.

Samlet set er der således ingen tvivl om, at sundhedsydelser - enten efter LL § 30 eller efter SL's praksis kan etableres som bruttotrækordninger, så længe de generelle betingelser for bruttotrækordninger i øvrigt er opfyldte.

7.8. Personalegoder der ikke med fordel kan etableres som bruttotrækordning

Til slut skal der lige henvises til et par sager, hvor Lignings-/Skatterådet har taget stilling til ordninger med foreslåede personalegoder, men hvor der ikke har været nogen fordel for den ansatte, idet personalegoderne beskattes til markedsværdi.

Den første sag er SKM2004.462.LR hvor en virksomhed indenfor vagt- og sikkerhedsbranchen - med henblik på rådgivning af virksomhedens kunder - spurgte, om udgifter til installation af en tyverialarm i den ansattes hjem kunne etableres som bruttotrækordning. Formålet med installationen var udelukkende at sikre arbejdsgiverens egne værdier, som måtte være placeret i den ansattes hjem - for eksempel edb-udstyr eller midlertidigt hjembragte fortrolige materialer. Styrelsen slog fast, at tyverialarmen ville være et skattepligtigt gode, og at bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. ikke kunne anvendes, da en tyverialarm installeret i et privat hjem kun i ganske særlige tilfælde kunne antages at være installeret af hensyn til arbejdet. Styrelsen kunne dog godt acceptere bruttotrækordningen, men det ville ikke give nogen større fordel for den ansatte, når tyverialarmen alligevel skulle beskattes hos den ansatte til markedsværdien²⁹.

²⁹ Beskatningen af personalegodet tyverialarm vil være fritaget for arbejdsmarkedsbidrag, men fordelene for den ansatte er alligevel for lille, til at det vil kunne betale sig at etablere en bruttotrækordning.

Den anden sag er SKM2007.417.SR. Der var her tale om en person, som i forbindelse med en ny jobfunktion, ville få behov for at føre en omfattende kørebog til brug for udbetaling af kørselsgodtgørelse. Til hjælp herfor, kunne han få hjælp af en 'elektronisk kørebog', som installeres i hans private bil. Udstyret ville koste en engangsinvestering på kr. 3.995 og et årligt abonnement på kr. 500. SKAT var af den opfattelse, at udgifterne sagtens kunne indgå i en bruttotrækordning, men at han skulle beskattes af den fulde markedsværdi jævnfør LL § 16, stk. 3. Det eneste han kunne spare var AM-bidraget, da der ikke skulle betales AM-bidrag af markedsværdien af personalegodet. Spørgsmålet er dog, om denne afgørelse er helt korrekt. SKAT forsømmer at komme ind på, hvorvidt bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. kan anvendes. I forhold til tyverialarmen i førnævnte sag, er det uden tvivl nemmere, at argumentere for, at den elektroniske kørebog er ydet af arbejdsgiveren til brug for arbejdet, og i så fald, må den også høre under LL § 16, stk. 3, 3. pkt..

8. Konklusion

Formålet med denne opgave har været at gennemgå og analysere begrebet 'bruttotrækordninger' - et begreb som især de senere år har vundet mere og mere indpas, som en del af aftalegrundlaget mellem arbejdsgivere og ansatte.

Problemformuleringen lød således:

- Hvilke personalegoder kan etableres som bruttotrækordninger i overensstemmelse med skattelovgivningens regler?
- Hvilke personalegoder kan være fordelagtige for medarbejderen at deltage i, hvis der skal være en skattemæssig fordel for medarbejderen?
- Hvilke betingelser stilles der til en bruttotrækordning for at SKAT vil kunne godkende (eller afstå fra at tilsidesætte) ordningen og dens skattemæssige konsekvenser?
- Hvilke bruttotrækordninger er ifølge praksis hidtil godkendt - hvad er praksis på området?

Besvarelsen af disse problemstillinger er struktureret i fire hovedafsnit:

- En kort gennemgang af begrebet personalegoder - herunder beskatninger og udbredelsen heraf (afsnit 4).
- En analyse af hvilke personalegoder, der med fordel for den ansatte kan etableres (afsnit 5).
- En gennemgang og analyse af betingelserne for bruttotrækordninger (afsnit 6).
- En gennemgang og analyse af udvalgte afgørelser ud fra offentliggjorte afgørelser (afsnit 7).

Indledningsvist er det værd at slå fast, at der er to elementer, som tilsammen udgør den samlede bruttotrækordning. Først er der selve personalegodet - som kan være mange forskellige ting - og dernæst selve bruttotrækket i lønnen, som finansierer, at arbejdsgiveren stiller personalegodet til rådighed.

Det første spørgsmål i problemformuleringen kan besvares kort, idet det kan konkluderes, at alt som udgangspunkt kan lade sig gøre. Alle personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning, såfremt de givne regler for det pågældende personalegode naturligvis er overholdte.

Med dette sagt, er det relevant straks at springe videre til det andet spørgsmål i problemformuleringen, idet det er væsentligt at få slået fast, at det ikke er alle personalegoder, som medfører en skattemæssig fordel for den ansatte. I delkonklusionen til afsnit 5 er det slået fast, at der skal være tale om at et givent personalegode skal være skattemæssigt begunstiget, for at der er tale om en fordel for den ansatte. Med 'skattemæssigt begunstiget' forstås det, at det i skattelovgivningen er bestemt, at et givent personalegode kun beskattes delvist eller slet ikke beskattes. Dette sker helt konkret i fire tilfælde:

1. Hvis den skattemæssige værdiansættelse af personalegodet er lavere end markedsværdien af personalegodet, idet den del af lønnen der ved bruttotrækket erstattes af personalegodet svarer til markedsværdien af personalegodet. Man kan således sige, at personalegodet kun delvist beskattes, da den skattemæssige værdiansættelse er lavere end markedsværdien.
2. Hvis personalegodet ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt, idet den del af lønnen der ved bruttotrækket erstattes af personalegodet er arbejdsmarkedsbidragspligtigt. Der sker således ingen beskatning i form af arbejdsmarkedsbidrag.
3. Hvis personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren, idet den del af lønnen der ved bruttotrækket erstattes af personalegodet ikke er momsmæssigt fradragsberettiget. Moms er en indirekte skat, og hvis arbejdsgiveren kan fradrage momsen, sker der således ingen beskatning i form af moms.

4. Hvis personalegodet ikke er lønsumsafgiftspligtigt, idet den del af lønnen der ved bruttotrækket erstattes af personalegodet er lønsumsafgiftspligtig. Der er tale om, at der ikke sker beskatning i form af lønsumsafgift.

For de to første situationers vedkommende, er der tale om fordele, som direkte tilfalder den ansatte ved dennes skatteberegningen. I de to sidste situationer er der tale om fordele, som direkte tilfalder arbejdsgiveren, men som denne så kan lade den ansatte komme til gode. Situation et er klart den, som giver den største fordel for den ansatte - de øvrige tre situationer giver hver for sig kun begrænsede fordele, og er næppe omkostningerne til administration værd at etablere. Men der kan også være tale om en kombination af to eller flere fordele samtidigt, hvilket naturligvis gør, at de tre sidste situationer godt kan være fordelagtige kombineret med situation et. Hvilken situation eller hvilke situationer der er tale om, afhænger dog helt og holdent af det givne personalegode.

Det tredje spørgsmål i problemformuleringen er besvaret ud fra gennemgangen og analysen i afsnit 6 af betingelserne for bruttotrækordninger - herunder udviklingen af disse betingelser over tid. For nuværende lyder betingelserne således:

- Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.
- Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
- Den aftalte reduktion af den kontante løn skal som udgangspunkt løbe over hele overenskomstperioden.
- Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse.
- Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at den ansattes kontante løn nedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med den ansattes forbrug af naturaliegodet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.

- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for den ansatte. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktspart i forhold til den eksterne leverandør af godet.

Udover disse seks betingelser, findes der også to støttekriterier:

- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte.
- Arbejdstageren skal have mulighed for - eventuelt med et rimeligt varsel - at udtræde af ordningen.

Er disse seks betingelser - og til dels støttekriterierne - opfyldte, vil SKAT i dag kunne godkende en bruttotrækordning med hvilket som helst personalegode.

Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at selve personalegoderne er baseret dels på reglerne i LL og dels på den praksis, som er opstået hen over årene. Betingelserne og støttekriterierne for selve bruttotrækket er udelukkende baseret på praksis - der findes p.t. ingen lovfæstede regler for betingelserne eller støttekriterierne.

Det sidste spørgsmål i problemformuleringen er besvaret ud fra gennemgangen og analysen af praksis - hovedsageligt i form af bindende forhåndsbeskeder/svar fra Lignings-/Skatterådet - i afsnit 7. Følgende personalegoder er der godkendt bruttotrækordninger for:

- Medarbejderbredbånd
- MBA uddannelse o. lign.
- Medarbejderaktie- og -obligationsordninger
- Befordring m.v.
- Avis
- Bøger

- Sundhedsydelse

Alle ovennævnte personalegoder er alle goder, som er skattemæssigt begunstigede, idet de beskattes lavere end markedsværdien. Der er således ikke set nogen afgørelser vedrørende de øvrige tre typer af skattemæssig begunstige (arbejdsmarkedsbidragspligt, momsfradrag eller lønsumsafgiftspligt), hvilket harmonerer med formodningen om, at besparelserne i disse tilfælde er minimale, og dermed næppe iværksættes.

Med hensyn til fremtiden for bruttotrækordninger er der ikke noget der tyder på, at praksis vil ændre sig. Der er efterhånden afgivet mange bindende forhåndsbeskeder/svar, og praksis er ret klar på området. Et eventuelt lovindgreb mod bruttotrækordninger er næppe forestående og næppe gennemførligt i en form, som ikke vil komme i konflikt med andre aspekter af vort samfund - her tænkes især på aftalefriheden. Et alternativt indgreb kunne i stedet være rettet mod selve personalegoderne - eventuelt i stil med værnsreglen om hjemme-pc ordninger - men dette vurderes også for nuværende at være usandsynligt.

Til slut skal det lige med, at selve ordet 'bruttotræk' nok i manges ører har en negativ klang - især med KSL § 46, stk. 3 in mente. Et andet og bedre ord er nok kontantlønnedgang - et ord som nok nærmere mere præcist beskriver hvad der er tale om.

9. Litteraturliste

Publikationer:

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet - Beskatning af personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, oktober 2003.

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet - Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, december 2004.

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet - Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, december 2005.

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet - Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, december 2006.

Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet - Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, december 2007.

Skatteministeriet - Personalegoder - er det bedre end kontanter? - artikel i Skat Juni 2005 p. 35.

SKAT - Skatterådets årsberetning 2005/2006 - SKAT, maj 2007

ToldSkat - Lønleksikon 2005 - ToldSkat, september 2005

KPMG - Personalegoder 2007 - KPMG, 2007

Vejledninger:

SKAT - Ligningsvejledningen Almindelig del 2007-3 (www.skat.dk) - SKAT, juli 2007

SKAT - Lønsumsafgiftsvejledningen 2007-3 (www.skat.dk) - SKAT, juli 2007

SKAT - Momsvejledningen 2007-3 (www.skat.dk) - SKAT, juli 2007

Anvendte forkortelser:

AMB	Arbejdsmarkedsfondsloven
KSL	Kildeskatteloven
LL	Ligningsloven
LSA	Lønsumsafgiftsloven
ML	Momsloven
SL	Statsskatteloven
LvA	Ligningsvejledningen Almindelig del
Lsv	Lønsumsafgiftsvejledningen
Mv	Momsvejledningen
SKM	SKAT-meddelelser
TfS	Tidsskrift for Skatter og Afgifter

10. Liste over refererede SKAT-meddelelser samt TfS henvisningsnumre

Der er taget udgangspunkt i SKAT-meddelelser (SKM). SKM optræder først fra og med 2001, og her før er der taget udgangspunkt i Tidsskrift for Skatter og Afgifter (TfS).

Listen er opstillet kronologisk efter dato:

SKM	TfS	Emneord
-	TfS 1994, 68	Fri befordring, fradrag for hjem/arbejde-kørsel, ansat i DSB
-	TfS 1998, 154	Kildeskattetræk, pc-hjem-ordning, forventningsprincippet
-	TfS 1998, 185	Kildeskattetræk, pc-hjem-ordning, forventningsprincippet
-	TfS 1998, 681	Bindende forhåndsbesked, pc-ordning, løntilbageholdenhed
-	TfS 1999, 307	Bindende forhåndsbesked, lønmodtagere, pc til rådighed, lønnedgang
-	TfS 1999, 323	Lønmodtagere, bindende forhåndsbesked, pc til rådighed lønnedgang
-	TfS 1999, 786	Bindende forhåndsbesked, lønmodtagere, tjenstemandsansatte, pc-ordning, lønnedgang, etablering af telefonforbindelse
-	TfS 2000, 257	Bindende forhåndsbesked, lønmodtagere, pc-ordning, lønnedgang, arbejdsgiverfinansiering, arbejdsgiverrisiko
SKM2001.178.DEP	TfS 2001, 420	Hjemme-pc, computer med tilbehør, pc, arbejdsmæssigt behov, aftale om køb

SKM	TfS	Emneord
SKM2003.60.LR	TfS 2003, 226	Arbejdsgiverbetalt uddannelse, modregning i løn m.v. Afgørelsen blev appelleret - se SKM2004.46.LSR
SKM2003.67.TSS	TfS 2003, 218	Fri telefon, datakommunikationsforbindelser, arbejdsgiverbetalt, hjemmearbejdsplads
SKM2003.182.LR	TfS 2003, 416	Medarbejderbredbånd, fri telefon, reel lønning, flat-rate-ordning
SKM2003.323.TSS	TfS 2003, 573	Mobiltelefon, datakommunikation, fri telefon
SKM2004.28.LR	TfS 2004, 141	Medarbejderbredbånd, fri telefon, bruttotrækordning, fri pc, arbejdsgiverbetalt datakommunikation
SKM2004.46.LSR	TfS 2004, 151	Arbejdsgiverbetaling, MBA-kursus, lønreduktion. Se SKM2003.60.LR
SKM2004.200.LR	TfS 2004, 401	Medarbejderobligationer, bruttotrækordning
SKM2004.342.LR	TfS 2004, 668	Bruttotrækordning, medarbejderbredbånd, lønning, tjenestemænd
SKM2004.343.LR	TfS 2004, 665	Arbejdsgiverbetalt befordring, frikort, modregning i løn
SKM2004.346.LR	TfS 2004, 691	Fri telefon, PC-ordning, bruttotrækordning, lønning, timelønnede
SKM2004.415.LR	TfS 2004, 833	Medarbejderaktier, bruttotrækordning
SKM2004.456.LR	TfS 2004, 912 LR	Arbejdsgiverbetalt avis, bagatelgrænse, bruttotrækordning
SKM2004.462.LR	TfS 2004, 911 LR	Arbejdsgiverbetalt tyverialarm, bruttotrækordning, bagatelgrænse

SKM	TfS	Emneord
SKM2005.104.LR	TfS 2005, 243	Kontantlønskonvertering, medarbejderbredbånd, lønnedgang, lønseddel
SKM2005.105.LR	TfS 2005, 263	Kontantlønskonvertering, lønpakker, timelønne- de, lønseddel
SKM2005.176.LR	TfS 2005, 449	Fri brobizz, befordringsfradrag, egen bil, brutto- trækordning
SKM2005.356.DEP	TfS 2005, 705	Kontantlønnedgang, ændret vederlagsaftale, omkostningsrefusion, fri bil, kildeskattelovens § 46. stk. 3
SKM2005.382.LR	TfS 2005, 761	Medarbejderaktier, medarbejderobligationer, kontantlønnedgang
SKM2006.184.SR	TfS 2006, 412	Medarbejderbredbånd, bredbåndsordning, time- lønnen, nedsat løn
SKM2006.185.SR	TfS 2006, 410	Medarbejderbredbånd, prisfald, genforhandling
SKM2006.289.SR	TfS 2006, 550	Massage, zoneterapi, kontantlønnedgang
SKM2006.314.SR	TfS 2006, 627	Bøger, kontantlønnedgang, studier, vikarer
SKM2006.441.SR	TfS 2006, 766	Lønnedgang, aftaleperiode, MBA-studium, ve- derlag, uddannelsesorlov
SKM2006.632.SR	TfS 2006, 1046	Medarbejderaktier, medarbejderobligationer, kontantlønnedgang
SKM2006.657.SR	TfS 2007, 51	Medarbejderobligationer, kontantlønnedgang
SKM2006.724.SR	TfS 2007, 117	Medarbejderobligationer, kontantlønnedgang, bonus

SKM	TfS	Emneord
SKM2006.741.SR	TfS 2007, 165	Sundhedsforsikring, ændret vederlagsaftale, anciennitet, arbejdstid
SKM2006.752.SKAT	TfS 2007, 31	Værdiansættelse, 2007, personalegoder, fri telefon, helårsbolig, personalelån
SKM2007.264.SR	TfS 2007, 588	Efteruddannelse, kontantlønnedgang, MBA
SKM2007.417.SR	TfS 2007, 873	Elektronisk kørebog, manuel kørebog, kørselsregnskab, kontantlønnedgang
SKM2007.428.ØLR	TfS 2007, 796	Fastnettelefoner, ISDN-forbindelser, erhvervs-mæssig, hjemmearbejdsplads, delvis, fradrag
SKM2007.460.SR	TfS 2007, 910	Medarbejderobligationer, årsløn
SKM2007.674.SR	TfS 2008, 13	Massage, kontantlønnedgang, skattefrihed
SKM2007.681.SR	TfS 2008, 14	Parkeringskort til brug for parkering ved arbejdsplads

Appendix A - Personalegoder, der ikke indkomstbeskattes til markedsværdi

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., december 2006, bilag 2.

Personalegoderne listes alfabetisk.

Aktie- og obligationsordninger:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Retten til at købe eller tegne aktier eller andelsbeviser i arbejdsgiverselskabet	Værdien af retten skattefritaget. Værdien må ikke overstige 10 pct. af den ansattes løn. Binding i fem år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Et favørkurselement på aktien beskattes ved senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Krav om oplysning til SKAT.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 1.	Lov nr. 286 af 9. juni 1971. Bestemmelse om skattebegunstigelse fremgik tidligere af lov om særlig indkomst § 16.
Værdien af udloddede aktier i arbejdsgiverselskabet	Værdien skattefritaget. Højest en udlodning på et reguleret grundbeløb på 12.450 kr. årligt (21.500 kr. i 2007). Binding i syv år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Den del af aktiernes værdi, der overstiger den skattefrie udlodning, beskattes ved et senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Krav om oplysning til SKAT.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 2.	Lov nr. 360 af 10. juni 1987. Bestemmelse om skattebegunstigelse fremgik tidligere af lov om særlig indkomst § 16.
Værdien af udloddede obligationer udstedt af virksomheden	Værdien af obligationerne skattefritaget. Hvis værdien af obligationer overstiger et reguleret grundbeløb på 2.800 kr. (4.900 kr. i 2007) er den overskydende værdi afgiftsbelagt med 45 pct. Værdien af obligationer inkl. evt. afgift må ikke overstige 10 pct. af den ansattes løn. Binding i fem år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Krav om oplysning til SKAT.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 3.	Lov nr. 166 af 24. marts 1999. Bestemmelse om skattebegunstigelse fremgik tidligere af ligningslovens § 7 N og før da af lov om særlig indkomst § 16.

Aktie- og obligationsordninger (fortsat):

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Aktier, købe- og tegningsretter til aktier af arbejdsgiverselskab eller koncernforbundet selskab (individuel ordning)	Værdien af købe- og tegningsretten skattefritaget. Et favørkurselement på aktierne beskattes ved senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Værdien må ikke overstige 10 pct. af den ansattes årsløn. Særlig regel om 15 pct. under markedsværdien for købe- og tegningsretter. Købe- og tegningsretter er uoverdragelige. Individuel ordning. Arbejdsgiverselskabet har ikke fradragsret for værdien. Der skal indsendes oplysninger til SKAT.	LL § 7 H.	Lov nr. 394 af 28. maj 2003.
Købe- og tegningsretter til aktier i arbejdsgiverselskabet og koncernforbundne selskaber (individuel ordning)	Beskatningstidspunktet flyttet fra retserhvervelstidspunktet til tidspunktet hvor købe- eller tegningsretten udnyttes eller afstås. Beskatningen sker som lønindkomst. Arbejdsgiverens fradragsret udskydes tilsvarende. Indberetningspligt med værdi, når købe- eller tegningsretten afstås/udnyttes	LL § 28.	Lov nr. 440 af 10. juni 1997.

Arbejdsdragt/arbejdsuniform:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>1. Skattefrit, hvis der er "tale om arbejdstøj, der er passende for det pågældende arbejde" - f.eks. kitler til sygehus- og butikspersonale, sikkerhedsbeklædning og tøj til arbejde, der medfører tilsmudsning eller betydeligt slid på tøjet.</p> <p>2. Hvis arbejdsgiveren stiller "almindeligt" tøj til rådighed til brug i arbejdstiden (med arbejdsgiverens logo mv.), skal medarbejderen beskattes af et skønnet beløb for den besparelse, der opnås ved ikke at skulle anvende privat beklædning. Sådanne tøjjudgifter er omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.</p> <p>Ingen indberetningspligt.</p>	<p>1. Praksis.</p> <p>2. Praksis samt LL § 16, stk. 3, 3. pkt.</p>	<p>1. Se note.</p> <p>2. TfS 1988.408 Lsr og lov nr. 437 af 10. juni 1997.</p>

Avis:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>1. Skattefri hvis tilgængelig på arbejdspladsen.</p> <p>2. Leveret på privatadressen, men ydet af hensyn til arbejdet og værdien under grundbeløbet på 3.000 kr. (5.200 i 2007).</p> <p>Ingen indberetningspligt.</p>	<p>1. Praksis.</p> <p>2. LL § 16, stk. 3, 3. pkt.</p>	<p>1. Se note.</p> <p>2. Lov nr. 437 af 10. juni 1997.</p>

Befordring:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Bil, egnet til privat benyttelse	Skematisk værdiansættelse af rådigheden, der tilstræber at ramme markedsværdien. Den skematiske beregning kan dog både medføre, at den skattemæssige værdi bliver højere eller lavere end markedsværdien. Indberetningspligt med værdi som A-indkomst.	LL § 16, stk. 4.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.
Bil, specialkøretøj	Privat kørsel i tilknytning til erhvervmæssig kørsel beskattes kun, hvis der køres mere end 1.000 km privat pr. år. Privat kørsel i specialkøretøj mellem bopæl og arbejdsplads beskattes på den særlige måde, at arbejdstageren ikke samtidig kan tage befodringsfradrag efter LL § 9 C, jf. LL § 9 C, stk. 7, se nedenfor. Privat kørsel i øvrigt beskattes af en skønsmæssigt ansat værdi med grundlag i markedsværdien af leje af det pågældende køretøj. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 3, i kombination med administrativt fastsat værdiansættelse.	Se note.

Befordring (fortsat):

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Betalt befordring med offentlige el. private transportmidler	Beskatningen består i eliminering af det ligningsmæssige befordringsfradrag for kørsel mellem hjem og arbejdsplads efter LL § 9 C. Yderligere beskatning kun hvis f.eks. et frikort til HT/DSB benyttes i væsentligt omfang til anden privat befordring. Privat brug dog omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. Gælder også flybilletter, jf. TfS 1993.55 LR. Bestemmelsen omfatter også bro-bizz til brug for kørsel mellem hjem og arbejde. Hvis bro-bizzen anvendes til anden privat kørsel sker der beskatning med markedsværdien. Bestemmelsen omfatter endvidere færgeabonnement, der udelukkende anvendes i forbindelse med kørsel mellem hjem og arbejde, jf. SKM2006.369.SR. Indberetningspligt om frikort til offentlig befordring.	LL § 9 C, stk. 7.	Lov nr. 482 af 30. juni 1993.
(Delvist) betalt kørekort	Skattefrit, hvis kørekortet, skal bruges som led i arbejdets udførelse. Ingen indberetningspligt.	Omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.
Udgifter til erhvervelse af kørekort til almindelig bil, hvis arbejdsgiveren har pligt til at afholde ydelsen i henhold til gældende lovgivning.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.

Bolig:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Helårsbolig, direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Særlig kombination af skematisk værdiansættelse med tillæg af bestemte beløb vedrørende ejendommen. Denne regel medfører, at den skattemæssige værdi typisk som minimum vil svare til markedsværdien. Indberetningspligt.	LL § 16, stk. 9.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Helårsbolig, andre ansatte	De af SKAT fastsatte værdier vil typisk ligge i underkanten af markedsværdien. LL § 16, stk. 7 og stk. 8, indebærer blot en evt. yderligere reduktion af den skematisk fastsatte værdi, hvor der er beboelses- og fraflytningspligt eller blot fraflytningspligt (hhv. tjeneste- og lejebolig). Kun indberetningspligt, hvis boligens bruger betaler en leje, der ligger under de af SKAT fastsatte skematiske værdier - i disse situationer indberetning med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, i kombination med årlig skematisk værdifastsættelse af SKAT.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, indsat ved lov nr. 216 af 29. marts 1995. Praksis vedrørende SKAT's fastsættelse af skematiske værdier (som oprindeligt blev foretaget af Finansministeriet og senere af Ligningsrådet) har været gældende i i hvert fald 40 år.
Sommerbolig, direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Værdiansættelsen er procentvis som for andre ansatte, men på grund af særlige bestemmelser om opgørelsen af rådighedsperioden vil den skematiske beskatning ofte medføre, at den skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt og hvis sommerboligen ligger i Danmark tillige med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 5, 2. - 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Sommerbolig, andre ansatte.	Skematisk fastsættelse til ½ % pr. uge af ejendomsværdien i ugerne 22-34 og ¼ % i øvrige uger. Indberetningspligt og hvis sommerboligen ligger i Danmark tillige med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 5, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993

Firmafest:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.

Gaver:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
I form af naturalier i anledning af jul eller nytår.	Skattefrit hvis markedsværdien ikke overstiger 500 kr. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
I anledning af ansattes jubilæum eller arbejdsophør eller arbejdsgiverens jubilæum.	De første 8.000 kr. er skattefri. Indberetningspligt med værdi.	LL § 7 U.	Lov nr. 955 af 20. december 1999. (Loven afløser tidligere gældende mere begunstigende regler).

Kost og logi:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Både kost og logi eller blot kost for visse erhvervsgrupper	SKAT fastsætter årligt skematiske værdier. Muligvis underkantsskøn. Indberetningspligt med værdi.	Praksis.	Har været gældende længe (før fastsat af Finansministeriet).
Kost på et midlertidigt arbejdssted.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 11.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Kantinetilskud	Skattefrit, hvis tilskuddet ikke er betydeligt. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Kaffe/te uden for et egentligt hovedmåltid	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Frugt på arbejdspladsen, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Cigaretter, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.

Lystbåd:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Værdiansættelsen er som for andre ansatte men på grund af særlige bestemmelser om opgørelsen af rådighedsperioden vil den skematiske beskatning ofte medføre, at den skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt med værdi.	LL § 16, 6, 2.- 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Andre ansatte	Skematisk værdiansættelse til 2 pct. pr uge af bådens anskaffelsessum. Indberetningspligt med værdi.	LL § 16, stk. 6, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.

Parkeringsplads:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	Skattefri, hvis stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 10.	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.

PC i privatboligen til brug ved arbejdet:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Skattefrit. Omfatter også engangsudgiften til etablering af en højhastigheds- eller bredbåndsadgang. Ligningsrådet har i SKM2005.412.LR fastslået, at en computer hvor der på medfølgende fladskærme kunne afvikles TV-signal ikke kunne anses for basisudstyr omfattet af LL § 16, stk. 12. Skatterådet har i SKM.2006.272.SR fastslået, at en PDA kan anses for en computer omfattet af LL § 16, stk. 12. Efter LL § 16, stk. 12, 6.-8. pkt., bortfalder skattefriheden dog, hvis arbejdstageren har kompenseret arbejdsgiveren for at få stillet pc til rådighed. I så fald beskattes arbejdstageren med 50 pct. af udstyrets nyværdi hvert år (værnsreglen). Efter LL § 16, stk. 12, 3.-5. pkt., kan arbejdstageren få et ligningsmæssigt fradrag, hvis han højst betaler arbejdsgiveren 75 % af udgifterne ved at få stillet pc til rådighed.</p> <p>Pligt til indberetning med værdi om ordninger i strid med værnsreglen. F.s.v.a. reglerne om ligningsmæssigt fradrag pligt til indberetning af fradragsberettiget beløb.</p>	LL § 16, stk. 12.	<p>Skattefriheden indført ved lov nr. 437 af 10. juni 1997.</p> <p>Værnsreglen indført ved lov nr. 1301 af 20. december 2000.</p>

Personalekunstforening, arbejdsgiverens betaling hertil:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Skattefrit Ingen indberetningspligt.</p>	Praksis (bl.a. ØLD af 25.10.1991, 17., 373/1990).	Se note.

Personalelån:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>For personalelån, der ydes til ansatte i finanssektoren, er der kun skattepligt hvis lånet ydes til en lavere rente end svarende til arbejdsgiverens omkostninger i forbindelse med lånet, jf. LL § 16, stk. 3, 2. pkt. Der skal kun ske indberetning, hvis lånet ydes til en lavere rente end svarende til arbejdsgiverens omkostninger.</p> <p>For ansatte uden for finanssektoren er en rentefordel skattefri, hvis lånet som minimum forrentes med mindsterenten efter kursgevinstlovens § 38 eller hvis renten under mindsterenten svarer til markedsrenten. Indberetningspligt, hvis skattepligt.</p>	<p>For ansatte i finanssektoren følger skattebegunstigelsen af LL § 16, stk. 3, 2. pkt.</p> <p>I øvrigt praksis - se SKAT's årlige værdiansættelse af visse personalegoder, senest SKM2006.752.SKAT</p>	<p>Lov nr. 483 af 30. juni 1993.</p> <p>Skatteministeriets cirkulære nr. 22 af 9. december 1986.</p>

Rabatter på indkøb af varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren udbyder til salg som led i sin virksomhed:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Skattefrit, hvis rabatten ikke overstiger avancen hos den pågældende arbejdsgiver.</p> <p>Ingen indberetningspligt.</p>	LL § 16, stk. 3, 2. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.

Rejser:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Forretnings- og studierejser med et ubetydeligt/mindre turistmæssigt islæt beskattes ikke. Der skal ske beskatning af rejser med et væsentligt turistmæssigt islæt. Værdiansættelsen kan være vanskelig.</p> <p>Ingen indberetningspligt.</p>	Praksis.	Se note.

Sundhedsydelse:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Lægefagligt begrundet behandling eller sygdomsforebyggende behandling af medarbejderen ved sygdom eller ulykke, herunder behandling af psykiske lidelser, behandling af misbrug af medicin, alkohol mv. Også forsikringsdækning.	Skattefrit, hvis ordningen tilbydes alle medarbejdere - dog evt. begrænsning efter generelle kriterier. Skattefriheden betinget af lægehenvielse eller erklæring fra kiropraktor. F.s.v.a. behandling for misbrugssygdomme dog alene krav om lægeerklæring om behovet. Ingen indberetningspligt.	LL § 30.	Skattefriheden for alkoholafvænnning indført ved lov nr. 218 af 14. april 1999. Skattefriheden for øvrige behandlinger indført ved lov nr. 389 af 6. juni 2002.
Forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Rygeafvænningskurser	Ydelser til medarbejderens rygeafvænnning - rygestopkurser og nikotinpræparater - er skattefrie for medarbejderen. Skattefriheden er betinget af, at der er tale om en generel ordning for alle virksomhedens medarbejdere. Ingen indberetningspligt.	LL § 30.	Skattefriheden indført ved lov nr. 1392 af 20. december 2004 med virkning fra 1. januar 2005.
Sundhedstjek, generel.	Skattefrit, jf. SKM2004.371.LR. I modsætning hertil er en egentlig helbredsundersøgelse skattepligtig, jf. SKM2005.203.LR. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	21. september 2004.
Syge- og ulykkesforsikring, der både dækker arbejdstid og fritid	Præmien vedrørende fritiden er skattefri, hvis forsikringssummen højst udgør 500.000 kr. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Vaccination i overvejende grad af hensyn til arbejdet.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 3, 3. pkt. (bagatelgrænsen/grundbeløbsgrænsen).	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.
Adgang til motionsrum uden instruktør.	Skattefrit jf. bl.a. SKM2001.253.LR (generel velfærdsforanstaltning af bagatel karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.

Sundhedsydelse (fortsat):

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Firmaidrætsarrangementer	Skattefrit. Det er ikke truffet afgørelser, der udstikker, hvor langt skattefritagelsen rækker. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.

Tele- og datakommunikation:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
Telefoni- og datakommunikation.	SKAT (tidligere Ligningsrådet) har i gennem en årrække fastsat et standardbeløb for den årlige værdi af arbejdstagerens private brug til arbejdsgiverens udgift, dog højst 3.000 kr. Der er ydermere adgang til at fratække husstandens øvrige private telefoni- og datakommunikationsudgifter i det skattepligtige beløb. Indberetningspligt med værdi.	LL § 16, stk. 3, og praksis i form af SKAT's (tidligere Ligningsrådets) årlige værdiansættelse af værdien af privat telefoni- og datakommunikation.	Der har i praksis været opereret med SKAT's (tidligere Ligningsrådets) fastsættelse af et standardbeløb for den private værdi af telefoni- og datakommunikation igennem en årrække. Denne praksis er i lov nr. 483 af 30. juni 1993 forudsat videreført uændret.
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk.	Skattefrit. Skattefriheden omfatter også telefoni gennem dataforbindelsen, der har adgang til arbejdsstedets netværk. Indberetningspligt med værdi, hvis dataforbindelsen ikke giver adgang til arbejdsstedets netværk.	LL § 16, stk. 13.	Lov nr. 263 af 8. maj 2002.

Uddannelse og kurser:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Skattefrit - uanset om der er tale om en grund-, videre- eller efteruddannelse. Skattefriheden omfatter dog ikke uddannelse og kurser, der udelukkende har privat karakter for modtageren. Skattefriheden omfatter bl.a. lønmodtagere, konsulenter, revisorer mv., medlemmer af bestyrelser, udvalg og andre kollegiale organer, personer, der modtager uddannelsesydelser fra A-kasse og fagforening mv. Tidligere, men nu afskedigede medarbejdere, er også omfattet af skattefrihedsbestemmelsen, når aftalen om ydelser til dækning af uddannelsesudgifter er indgået ved ophøret af ansættelsesforholdet. Skattefriheden omfatter skole- og deltagerbetaling, relevante bog- og materialeudgifter. Skattefriheden omfatter tillige godtgørelser efter satsene i LL §§ 9 A og 9 C til dækning af hhv. udgifter til kost, små fornødenheder og logi samt befordringsgodtgørelser.</p> <p>Ingen indberetningspligt. Der er dog indberetningspligt med værdi for udbetaling af godtgørelser til dækning af udgifter til logi mv. og befordringsgodtgørelse.</p>	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.

Værktøj/værksted – adgang til benyttelse heraf:

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	<p>Skattefrit. Ingen indberetningspligt.</p>	Praksis.	Se note.

Øvrigt – goder, der i overvejende grad er ydet af hensyn til den ansattes arbejde, indtil et årligt reguleret beløb på 3.000 kr. (5.200 i 2007) (bagatelgrænsen):

Type	Bemærkninger	Hjemmelgrundlag	Indført hvornår
	Skattefrit, hvis grænsen ikke overskrides (5.200 kr. i 2007). Hvis grænsen overskrides, beskattes hele beløbet. Grundbeløbet omfatter alle goder omfattet af bestemmelsen fra alle arbejdsgivere. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.

Note: Det præcise indførelsestidspunkt er ikke identificeret.

Appendix B - Beregning af marginalskatteprocenter

Kilde: Egen beregning. Alle beløbsgrænser og satser er fra 2007.

Marginalskatter med AM-bidrag:	Bund- grænser	Procent- satser		Indeks
Indeks				100
Arbejdsmarkedsbidrag		8,00%	a)	-8
Grundlag for beregning af skatter				92
Kommuneskat (gennemsnit).....	¹⁾ 39.500	24,60%	b)	-23
Kirkeskat (gennemsnit).....	¹⁾ 39.500	0,70%	c)	-1
Sundhedsbidrag	¹⁾ 39.500	8,00%	d)	-7
Bundskat	¹⁾ 39.500	5,48%	e)	-5
Mellemskat	272.600	6,00%	f)	-6
Topskat	327.200	15,00%	g)	-14
Nedslag skatteloft ²⁾	327.200	-0,08%	h)	0
				36
Marginalskat ved topskat.....	a + b + c + d + e + f + g + h			64
Marginalskat ved mellemskat.....	a + b + c + d + e + f			50
Marginalskat ved bundskat.....	a + b + c + d + e			44

Marginalskatter uden AM-bidrag:	Bund- grænser	Procent- satser		Indeks
Indeks = grundlag for beregning af skatter				100
Kommuneskat (gennemsnit).....	¹⁾ 39.500	24,60%	a)	-25
Kirkeskat (gennemsnit).....	¹⁾ 39.500	0,70%	b)	-1
Sundhedsbidrag	¹⁾ 39.500	8,00%	c)	-8
Bundskat	¹⁾ 39.500	5,48%	d)	-5
Mellemskat	272.600	6,00%	e)	-6
Topskat	327.200	15,00%	f)	-15
Nedslag skatteloft ²⁾	327.200	-0,08%	g)	0
				40
Marginalskat ved topskat eksklusiv arbejds- markedsbidrag	a + b + c + d + e + f + g			60
Marginalskat ved mellemskat eksklusiv ar- bejdsmarkedsbidrag	a + b + c + d + e			45
Marginalskat ved bundskat eksklusiv ar- bejdsmarkedsbidrag	a + b + c + d			39

1) Svarer til personfradraget.

2) Nedslag skatteloft sker, når summen af skatteprocenterne for kommuneskat, sundhedsbidrag, bundskat, mellemskat og topskat overstiger 59,00%. Nedslaget sker i topskatten.

Appendix C - Personalegoder omfattet af grundbeløbet i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.

Kilde: LvA 2007-3 A.B.1.9.1

Goder, der beskattes og er omfattet af bagatelgrænsen (= grundbeløbet - udgør kr. 5.200 i 2007):

- Vaccination af medarbejdere, der vanskeligt kan undværes under en kommende spidsbelastning.
- Gratis mad og drikkevarer i særlige tilfælde, f.eks. i forbindelse med overarbejde.
- Fri avis til brug for arbejdet.
- Afholdelse af ferie under eller i forlængelse af en tjenesterejse, f.eks. når dette medfører en besparelse for arbejdsgiveren.
- Ansattes private kørsel i en bil, der ikke er omfattet af LL § 16, stk. 4 (f.eks. kranbil), der sker i tilknytning til en erhvervmæssig kørsel.
- Vareafprøvning af virksomhedens nye produkter.
- Et (delvist) arbejdsgiverbetalt kørekort, der skal bruges som led i arbejdets udførelse.
- Frikort til offentlig befordring, som er ydet af hensyn til erhvervmæssig befordring, og som anvendes privat ud over befordringen mellem hjem og arbejde, jf. reglerne i LL § 9 C, stk. 7, om bortfald af befordringsfradraget.
- Enkeltstående opkald til hjemmet fra en mobiltelefon, som er stillet til rådighed under en tjenesterejse.
- Kreditkortordninger.
- Beklædning som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren, evt. med arbejdsgiverens logo.