



Bruttotrækordning med et udvalgt personalegode



Af: Adnan Fejzic

Vejleder: John Engsig

Indholdsfortegnelse

1	Resume	4
2	Forord	6
3	Disposition af afhandlingen.....	7
4	Indledning.....	8
4.1	Problemformulering	9
4.2	Afgrænsning.....	9
4.3	Metode	10
5	Personalegoder	11
5.1	Udbredelsen af personalegoder	12
6	Betingelser for anvendelse af bruttotrækordninger	14
6.1	Ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang.....	14
6.2	Overenskomster skal kunne rumme ændret vederlagsaftale.....	16
6.3	Allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse	17
6.4	Lønreduktion skal løbe over hele overenskomstperioden.....	18
6.5	Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko med ordningen.	18
6.6	Arbejdsgiveren skal stille personalegodet til rådighed	19
6.7	Støttekriterier	19
7	Beskatning af personalegoder	21
7.1	Skattemæssig behandling af personalegoder	23
7.2	Personalegoder som led i en bruttotrækordning	24
8	Hvilke personalegoder kan med fordelagtighed etableres som bruttotrækordning.....	27
8.1	Medarbejderobligationer	28
8.1.1	Medarbejderobligationsordning skal tilbydes alle arbejdsmodtagere.....	31
8.1.2	Attestation og indsendelse til skattemyndighederne	34
8.1.3	Uopsagt stilling	35
8.1.4	Båndlæggelse af medarbejderobligationer.....	35

8.1.5	Maksimalt 10 % af bruttolønnen	36
8.2	Eksempel på en medarbejderobligationsordning	38
9	Konklusion.....	42
10	Litteraturliste	46
10.1	Artikler:.....	46
10.2	Internet:	46
10.3	Publikationer:	46
10.4	SKATS afgørelser:	47
10.5	Vejledninger:.....	47
10.6	Anvendte forkortelser:	47
11	Bilag 1.....	48
12	Bilag 2.....	49

1 Resume

This thesis is focused on salary sacrifice schemes where employee bonds are analyzed as a part of the salary sacrifice concept. The salary sacrifice concept is an agreement between the employer and the employee, where the employee is reducing his/her salary in order to get the fringe benefit from the employer. The salary sacrifice concept is a very popular choice among the employees. Congruently the employee finances the fringe benefit by reducing his/her salary.

It is fiscally legal that an employer and an employee agree a lower gross pay, and that an employer bears the cost of fringe benefits, which are considered the employee's private consumption and called salary sacrifice schemes.

The tax authorities require certain criteria to be fulfilled, if the fringe benefits are to be a part of salary sacrifice schemes. These criteria are accounted for in the thesis. In short, the tax authorities have put the following six criteria as well as two supporting criteria for all fringe benefits which can be a part of salary sacrifice schemes:

- 1.) There must be a revised salary agreement which includes a reduction in future gross salary.
- 2.) The collective agreement, which all parties are part of, must comply with the revised salary agreement.
- 3.) An already acquired claim on salary cannot be converted into fringe benefits.
- 4.) The reduction in salary must continue throughout the whole agreement period.
- 5.) The employer must take the financial risk entailed by the scheme.
- 6.) The employer must make the fringe benefits available to the employee.

Supporting criteria

- 1.) A voluntary agreement between employee and employer must be made in connection to establishment of salary sacrifice schemes.
- 2.) The employee must have an opportunity to withdraw the salary sacrifice schemes with a reasonable notice.

In principle, all fringe benefits can be part of salary sacrifice schemes, but not all fringe benefits are advantageous to employees. Usually the fringe benefits are taxed at market value as salary. Fringe benefits are given preferential treatment in proportion to taxation of paid salary. Accordingly, there are four different ways in how to get this preferential treatment:

- 1.) Fringe benefits are fiscally valued lower than the market value, since the salary is always fiscally valued at the market value.
- 2.) The fringe benefits which are exempted from labor market contributions, because the salary is not exempted from labor market contributions.
- 3.) Fringe benefits from which the employer can tax deduct the value-added-tax, because the salary, which does not contain VAT, is being replaced by the fringe benefits, which contain VAT.
- 4.) The employer does not pay the payroll tax of the fringe benefit, because it is exempted from the payroll tax. However, the payroll tax is paid from the salary.

In addition to the above-mentioned requirements, the tax authorities require further five criteria to be fulfilled in order to accept a scheme with employee bonds:

- 1) Significant information about employee bonds must be attested by a lawyer or an accountant and sent to the tax authorities.
- 2) Employee bonds must not exceed 10% of an employee's annual wage.
- 3) Employee bonds must be offered to every employee in the company.
- 4) Employee bonds must be tied for a duration of five years.
- 5) The employee must be permanently employed.

The employee bonds are an advanced fringe benefit seen from an employee's perspective, because the employee can save tax, if he or she is part of employee bonds scheme. Employees with high annual wages have the biggest fiscal benefits. A higher marginal rate of taxation makes the tax benefit biggest if maximum income tax is being paid. The employee bonds are valued at a lower value than the market value at income taxation, because employee bonds are tax free, when all the above-mentioned criteria are fulfilled.

2 Forord

Denne afhandling er skrevet som det afsluttede projekt på den teoretiske del af uddannelsen til registreret revisor fra Aalborg Universitet.

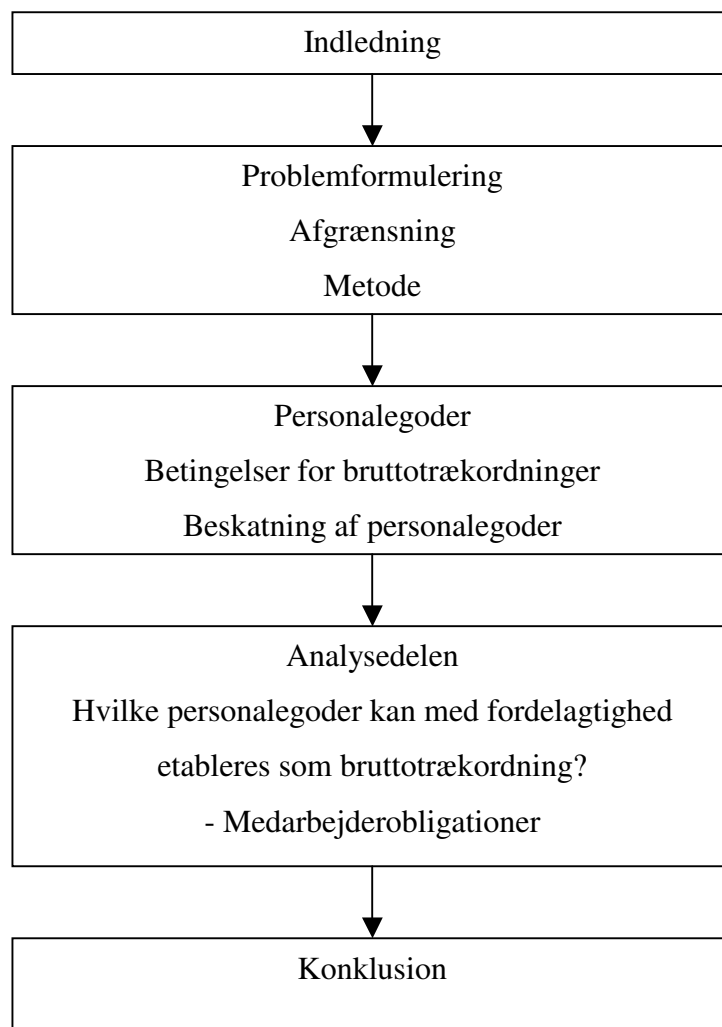
Den afhandling omhandler bruttotrækordninger med fokus på medarbejderobligationer. Jeg synes, at emnet er interessant for en afhandling, da det er meget begrænset, hvad der tidligere er blevet skrevet om emnet.

Jeg vil takke min kollega hos Nielsen & Christensen, John Børding, som har været behjælpelig med råd og vejledning gennem hele processen.

Løgstør, den. 21. november 2008

Adnan Fejzic

3 Disposition af afhandlingen



4 Indledning

Der er ikke nogen lovmæssig definition på personalegoder. Ved betegnelsen personalegoder, også såkaldte frynsegoder, forstås en naturalieydelse, som ydes af arbejdsgiveren til arbejdstageren som følge af dennes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren. Denne naturalieydelse opfylder i et vist omfang et privatforbrugsformål hos arbejdstageren. Privatforbrugsformålet kan variere, dvs. at det godt kan være lille, men det afgørende er, at der er et sådan.

Personalegoder er blevet mere udbredte, både hvad angår omfang og udbud. Mange virksomheder bruger personalegoder som en del af deres rekrutteringspolitik og fastholdelsespolitik. Specielt i år 2008, hvor arbejdsløsheden er lav, er det en god måde at tiltrække og fastholde medarbejderne og at tilbyde lønpakker, hvor personalegoder er en del af den samlede lønpakke. Trods administrationsomkostninger ved etablering af fleksible lønpakker kan personalegoder udgøre et konkurrenceparameter for virksomheden. En fleksibel sammensætning af lønpakken kan motivere arbejdstageren til at identificere sig med virksomheden til gavn for virksomhedens indtjening.

En række personalegoder begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt kontant løn. Fleksible lønpakker har været en af årsagerne til udbredelsen af personalegoderne, som tillader et valg mellem forskellige løndelev, herunder personalegoder. Her har arbejdstageren valgfrihed mht. aflønning af sin arbejdskraft. Lønpakken består af forskellige løndelev, herunder pension, ferie, men kan også indeholde andre former for personalegoder. Omfanget af valgfriheden til at sammensætte lønpakken, afhænger af de konkrete aftaler på arbejdspladsen og overenskomstområdet.

Tesen bag lønpakkerne er at anvende lønkronerne der, hvor de skaber størst mulig indtjening og medarbejdertilfredshed for virksomheden. Det er i de seneste år blevet mere og mere brugt at sammensætte lønpakker på en måde, hvor personalegoderne kombineres med en bruttotrækordning. En bruttotrækordning er en aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdsmodtageren, hvor arbejdsmodtageren accepterer en lønnedgang i sin bruttoløn ved at få stillet et gode til rådighed fra sin arbejdsgiver. Da en række personalegoder begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt kontantløn, har arbejdsgiveren og arbejdsmodtageren en fælles interesse i, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag udbetales i et skattebegunstiget naturaliegode. Arbejdsgiveren vil

bortset fra øgede administrationsomkostninger, holdes omkostningsfri, idet omkostningen til personalegodet modsvares af lønnedgangen.

Det er en forsimplet beskrivelse af bruttotrækordningen, da der er flere forhold, der skal tages i betragtning ved beskatningen, værdiansættelsen mv. af personalegodet. Det vil afhandlingen behandle mere detaljeret i analysedelen.

4.1 Problemformulering

I min afhandling vil jeg gennemgå og analysere begrebet personalegoder som bruttotrækordning set ud fra lønmodtagerens synsvinkel. Jeg vil indsnævre mit emne til delproblemer for derved at besvare problemstillingen konkret. For at analysere begrebet personalegoder som bruttotrækordning vil afhandlingen besvare følgende problemstillinger.

Hvad ligger der i begrebet bruttotrækordning?

Hvilke personalegoder kan med skattemæssig fordel etableres som bruttotrækordning?

Hvilke betingelser skal opfyldes for at en bruttotrækordning kan godkendes af SKAT på udvalgte områder?

4.2 Afgrænsning

Afhandlingens formål er at belyse personalegoder som bruttotrækordninger set ud fra lønmodtagerens side. Der vil ikke blive set på selvstændige erhvervsdrivendes muligheder for at fratække sådanne personalegoder i virksomhedernes overskud før skat. Jeg har valgt at se problemstillingen ud fra lønmodtagerens side. Der vil kun i begrænset omfang nævnes, hvorledes personalegoder har indvirkning på selvstændige erhvervsdrivende.

I min afhandling har jeg valgt kun at analysere medarbejderobligationer, da afhandlingen ellers vil være for omfattende sidemæssigt og mindre konkret.

Denne afhandling vil tage udgangspunkt i ubegrænset skattepligtige lønmodtagere, som er lønmodtagere i danske virksomheder, og hvor arbejdet udføres i Danmark. Udenlandske og danske lønmodtagere, som ikke er fuldt skattepligtige til Danmark, og som er ansat under specielle stillinger, hvor arbejdet udføres i Danmark, vil ikke blive inddraget i afhandlingen.

Der vil primært blive taget udgangspunkt i nugældende lovgivning og praksis på området.

4.3 Metode

Den indledende del af afhandlingen vil bestå af en kort beskrivelse af personalegoder. Herunder vil der blive undersøgt, hvilke betingelser der generelt skal opfyldes for at medarbejderobligationer kan indgå i en bruttotrækordning. Herefter vil afhandlingen behandle den skattelovgivning, der generelt er gældende for personalegoder, for at få en dybere forståelse af, hvad der ligger i begrebet bruttotrækordning, samt hvordan disse kan indgå i en bruttotrækordning. Dette vil blive illustreret med eksempler.

I analysedelen vil der blive undersøgt, hvilke personalegoder der er fordelagtige som bruttotrækordning.

Til besvarelse af min afhandling vil jeg tage udgangspunkt i gældende dansk skattelovgivning. Herudover vil jeg tage udgangspunkt i praksis på området, dvs. domme, bindende svar fra SKAT og seneste forhåndsbeskeder, som er blevet offentliggjort. Jeg vil fokusere på at tage den mest relevante praksis på området, da det pga. opgavens omfang er nødvendigt at afgrænse opgaven.

Andre publikationer fra SKAT, skatteministeriet mv. vil blive inddraget i besvarelsen, såfremt det har relevans for afhandlingen.

5 Personalegoder

Som omtalt i indledningen er der ikke nogen lovmæssig definition på personalegoder. Ved personalegoder forstås almindeligvis en naturalieydelse, der ydes af arbejdsgiver til arbejdsmodtager som følge af dennes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren. Dette personalegode vil i et vist omfang opfylde et privatforbrugsformål hos arbejdstageren. Denne naturalieydelse kan bestå i overdragelse af fysiske aktiver, adgang til brug og forbrug af fysiske aktiver samt adgang til tjenesteydelser, herunder kurser, uddannelse mm.

Ydelser, der gives arbejdsmodtageren, der udelukkende kan og skal anvendes til opfyldelse af arbejdstagerens opgaver for arbejdsgiver, er ikke personalegoder. Som et eksempel kan nævnes en maskine, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for sin arbejdsmodtager, som denne så skal udføre sit arbejde med¹.

Der er flere undergrupper af naturalieydelse inden for den beskrevne definition af personalegoder. Der sondres imellem, om personalegodet tjener som et arbejdsredskab for en arbejdsmodtager til udførelse af opgaver for dennes arbejdsgiver, og som i et vist omfang opfylder et privatforbrugsformål hos arbejdsmodtageren, såsom fri telefon eller fri bil, – eller om personalegodet udelukkende tjener privatforbrugsformål hos arbejdsmodtageren. Det kan for eksempel være tale om fri bolig, mens fri bil og fri telefon også kan høre under denne kategori. Der er også personalegoder, som kun er tilgængelige på arbejdspladsen, såsom kantinetilskud. Der er typisk tale om personalegoder af begrænset værdi².

En arbejdsgiver kan have flere begrundelser for at yde sine ansatte personalegoder. Hvis vi tager de personalegoder, der tjener som et arbejdsredskab for en arbejdsmodtager, kan det være af praktiske grunde, da arbejdsmodtageren herved får nemmere ved at udføre sit arbejde. Hvis personalegodet derimod udelukkende tjener privatforbrugsformål hos arbejdsmodtageren, kan disse ydes i form af belønning fra arbejdsgiveren. For de personalegoder, der er til rådighed på arbejdspladsen, kan begrundelsen være at beholde eller tiltrække nye medarbejdere.

¹ Skatteministeriet – Personalegoder - er det bedre end kontanter? - juni 2005.

² Skatteministeriet – Personalegoder - er det bedre end kontanter? - juni 2005.

5.1 Udbredelsen af personalegoder

Udbredelsen af personalegoder har været stigende i de seneste par år. Der er mulighed for yderligere udbredelse af personalegoder. Der er sket en lempelse af de krav, som Ligningsrådet opstillede i 2003, for at man skattemæssigt kan acceptere, at kontantløn bliver udskiftet med naturaliegoder. En arbejdsmodtager har fået en større valgfrihed til at sammensætte sin aflønningsform. De såkaldte lønpakker kan bestå af forskellige løndelev, såsom pension, ferie og personalegoder. Disse lønpakker kan være fordelagtige for såvel arbejdsgiveren som for de ansatte³.

Arbejdsgiver

- En virksomhed kan have den fordel, at den bliver mere attraktiv for de ansatte mht. fastholdelse af de nuværende ansatte og rekruttering af nye ansatte.
- En valgfri lønpakke kan motivere den ansatte, og kan hjælpe dem i højere grad til at identificere sig med virksomheden, som er gavn for virksomhedens indtjening
- Lønpakker kan være et effektivt styringsredskab i form af introduktion af nye måder at arbejde på.

Arbejdsmodtager

- Frihed mht. valget mellem kontantløn, ferie, pensioner, personalegoder.
- Der er forskelligt skattemæssigt behandling af lønpakkeelementerne her og nu.
- Fleksibel tilpasning af lønnen i forskellige dele af arbejdslivet, såsom ønske om større frihed her og nu, mens man senere ønsker større disponibel indkomst⁴.

Der er i bilag 1 vedlagt en oversigt over udbredelsen af personalegoder. Oversigten over udbredelsen af personalegoder er den nyeste offentliggjorte statusrapport fra Folketinget. Bilag 1 giver et indtryk af, hvilke personalegoder, der mest anvendes. Der oplyses ikke i bilaget, hvor stor

³ Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 10.

⁴ Beskatning af personalegoder/naturalieydelse, oktober 2003 s. 40.

en indkomst den enkelte arbejdsmodtager har. Det er en ulempe, da man ikke kan konstatere, hvilken indkomst den enkelte arbejdsmodtager har set i forhold til valget af personalegodet.

6 Betingelser for anvendelse af bruttotrækordninger

For at personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning er der en række betingelser og to støttekriterier, som skal være opfyldt. Disse betingelser er generelle for bruttotrækordninger, uanset hvilke personalegoder der indgår i en bruttotrækordning. I dette afsnit vil afhandlingen uddybe, hvilke grundlæggende betingelser og støttekriterier skattemyndighederne stiller for at et personalegode kan indgå i en bruttotrækordning. Afhandlingen vil i de enkelte afsnit blive suppleret af konkrete afgørelser, der har været i forbindelse med medarbejderobligationerne.

Ud over de grundlæggende betingelser og støttekriterier, som skattemyndighederne kræver for at medarbejderobligationer kan indgå i en bruttotrækordning, er der yderligere konkrete betingelser, som skattemyndighederne kræver for at en medarbejderobligationsordning kan anses som gyldig. Disse yderligere betingelser vil blive behandlet i analysedelen.

De grundlæggende betingelser, som skattemyndighederne stiller, er følgende⁵:

- Der skal være ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang.
- Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
- Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse.
- Lønreduktion skal løbe over hele overenskomstperioden.
- Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko med ordningen.
- Arbejdsgiveren skal stille personalegode til rådighed.

6.1 Ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang

Den første betingelse har følgende ordlyd ”*der skal foreligge en ny fremadrettet ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet kontantlønnedgang*”⁶. Som det er omtalt tidligere, er der aftalefrihed for, hvordan en arbejdsmodtager vælger at blive aflønnet, dvs. at der

⁵ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 5-8.

⁶ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 4.

ikke er et krav om at arbejdsmodtageren kun kan blive aflønnet i form af kontanter. Men hvis en arbejdsmodtager har aftalt med sin arbejdsgiver, at vedkommende aflønnes i form af kontanter, kan de ikke konvertere et allerede erhvervet krav på kontantløn til en naturalieydelse. Der skal i hvert fald foreligge en ændret aftale, ellers vil dette stride imod ksl § 46 stk. 3.

Der kan opstå 3 situationer for, hvornår en vederlagsaftale kan ændres mellem en arbejdsgiver og arbejdsmodtager, således at kontantløn erstattes med et personalegode⁷:

- *Hvis arbejdsmodtageren i forbindelse med nyansættelse aftaler med arbejdsgiveren, at en eller flere naturalieydelser er en del af vederlaget.*
- *Hvis arbejdsmodtageren i forbindelse med forhandlinger om en fremtidig lønstigning aftaler med arbejdsgiveren om et eller flere naturalieydelser*
- *Hvis arbejdsmodtageren genforhandler med arbejdsgiveren en allerede indgået aftale, hvor så arbejdsmodtageren får ændret vederlagssammensætning i den nye aftale, således at naturalieydelserne i de nye aftaler fylder en større andel af kontantlønnen.*

Den nye reelle kontantlønsnedgang behøver ikke at være beregningsgrundlag for pension og feriepenge. Dette har Skatteministeriet bekræftet i nogle sager. I en af sagerne indebar en ændret vederlagsaftale, at arbejdsmodtageren fik en lavere kontantløn mod at få stillet firmabil til rådighed, men hvor feriepenge og pension blev beregnet af kontantlønnen samt værdien af firmabilen, dvs. at pensionsopsparingen for arbejdstageren blev den samme som før. Der er således aftalefrihed mellem arbejdsgiver og arbejdsmodtager mht størrelsen og beregningsgrundlaget for pensioner⁸. Beregningsgrundlag for A-skat og Am-bidrag vil efter en ændret vederlagsaftale mellem arbejdsgiver og arbejdsmodtageren blive den nye kontantløn, hvis også de øvrige betingelser er opfyldte.

⁷ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 6.

⁸ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 6-7.

6.2 Overenskomster skal kunne rumme ændret vederlagsaftale

Den anden betingelse har følgende ordlyd: ”Overenskomster som arbejdsgiver og arbejdstager er bundet af, rent faktisk skal kunne rumme den nye ændrede vederlagsaftale”⁹. Denne betingelse hænger sammen med den første, fordi hvis arbejdsmodtageren og arbejdsgiveren på grund af overordnet overenskomst ikke kan indgå aftale om ændret sammensætning af vederlaget af arbejdet, så vil skattemyndighederne heller ikke acceptere aftalen skattemæssigt. Der er aftalefrihed mellem arbejdsmodtageren og arbejdsgiveren for, hvordan en arbejdsmodtager vælger at blive aflønnet. Men denne frihed må ikke stride imod de overenskomster, som arbejdsgiveren og arbejdsmodtageren er bundet af på arbejdsmarkedet¹⁰.

I SKM2008.710.SR har en virksomhed valgt at tilbyde alle sine arbejdsmodtagere med 1 års anciennitet og mindst 8 timers ugentligt arbejde mulighed for at deltage i en medarbejderobligationsordning. Nogle af arbejdsmodtagerne har været omfattet af normallønoverenskomster. Arbejdsgiveren og nogle arbejdsmodtagere har således været bundet af en kollektiv overenskomst, som de ikke kunne lave ændringer i. Derfor kunne de ikke indgå en aftale om ændret vederlagssammensætning, selvom medarbejderobligationsordningen stod åben over for alle arbejdsmodtagere. Men dette har ikke forhindre andre arbejdsmodtagere, som ikke har været bundet af denne overenskomst, at indgå i en medarbejderobligationsordning.

Formålet med ligningsloven § 7 A er, at arbejdsgiveren ikke vilkårligt skal kunne afskære nogle arbejdsmodtagere fra at deltage i en medarbejderobligationsordning, mens andre godt må deltage. Hvis en arbejdsmodtager har lavet en ansættelsesaftale med virksomheden, som indebærer, at arbejdsmodtageren bliver undergivet en kollektiv overenskomst, der hindrer, at den pågældende arbejdsmodtager deltager i en medarbejderobligationsordning, betyder dette ikke, at arbejdsgiveren ønsker vilkårligt at afskære denne arbejdsmodtager fra at deltage i en medarbejderobligationsordning. Denne arbejdsmodtager har frivilligt accepteret at blive undergivet denne kollektive overenskomst, hvilket ikke skal afskære andre arbejdsmodtagere fra at deltage i en medarbejderobligationsordning¹¹.

⁹ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 6-7.

¹⁰ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 6.

¹¹ SKM2008.710.SR.

6.3 Allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse

Den tredje betingelse har følgende ordlyd: *”Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med ksl § 46. stk. 3”*¹². Der er forbud mod modregning i løn før indeholdelse af A-skat, jf. ksl § 46 stk. 1 jf. stk 3.:

”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. Indeholdelsen¹³ foretages ved, at den indeholdelsespligtige beregner det beløb, der skal indeholdes, og tilbageholder dette beløb i A-indkomsten.

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

Formålet med denne regel er, at der ikke sker udhulning af skattekrav fra A-indkomst. Derfor har man sørget for, at A-skat går forud for andre krav, som arbejdsgiveren måtte have mod arbejdsmodtagerens A-indkomst, hvorved grundlaget for beregning af A-skat vil blive nedbragt.

I forbindelse med ksl § 46 stk. 3 er det vigtig, at der foreligger en A-indkomst, som arbejdsgiveren skal indeholde A-skat af. Der erhverves ret til A-indkomst, når denne er indtjent, dvs. når indtjeningsperiode er udført. Arbejdsgiverens indeholdelse af A-skat sker ved udbetalingen af A-indkomst jf. ksl § 46, stk. 2. 2. pkt. En fremtidig og endnu ikke optjent A-indkomst vil ikke være i strid med ksl § 46. stk. 3, da denne ikke er indtjent og derfor ikke er indholdspligtig for A-skat.

Ifølge SKM2008.176.SR kunne arbejdsmodtagere vælge, at få udbetalt bonus i form af kontanter eller i form af medarbejderobligationer. Arbejdsmodtageren skulle opfylde nogle minimumsbetingelser for at kunne være berettiget til bonussen. Disse minimumsbetingelser var ens for alle arbejdsmodtagere. Bonusberegning afhang af arbejdsmodtagerens performance¹⁴. Skatterådet har anerkendt en medarbejderobligationsordning, der er betinget af en vis performance,

¹² Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 6.

¹³ ”Indeholdelsen” hentyder til den foreløbige skat (A-skat) i det udbetalte beløb, jf. KSL § 46 stk. 3.

¹⁴ En vurdering som tager udgangspunkt i arbejdsmodtagerens arbejdsområder og stillingsbeskrivelse i forhold til de forventninger, som selskabets direktion har stillet inden for stillingsbeskrivelsen. En arbejdsmodtager kan forvente en bonus fra selskabet, såfremt denne varetager sit arbejde, som det må kunne forventes.

da medarbejderobligationsordningen stod åben for alle arbejdermodtagere og dermed ligger inden for begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier jf. LL 7 A, stk. 2, 2. pkt. Denne ordning måtte ikke være i strid med ksl § 46. stk. 3. Derfor var det nødvendigt, at arbejdsmodtagerne skulle træffe valget mellem kontanter eller medarbejderobligationer inden der erhverves ret til bonussen. I praksis betyder dette, at arbejdsmodtagere måtte træffe valget forud for det tidspunkt, der ligger til grund for beregningen af bonussen¹⁵.

6.4 Lønreduktion skal løbe over hele overenskomstperioden

Den fjerde betingelse har følgende ordlyd: *”Kontantlønnsreduktion skal fordeles over hele overenskomstperioden¹⁶”*. Ifølge SKM2004.415.LR blev denne betingelse slået helt fast af ligningsrådet. Overenskomstperioden skal som minimum løbe over en periode på 12 mdr., men den må også være længere end 12 mdr. jf. SKM2006.185.SR.

Ifølge skatterådets afgørelser skal kontantlønnedgang vedrørende medarbejderobligationer mindst vedrøre en periode på 12 mdr. Der må godt udstedes medarbejderobligationer hvert halve år jf. ligningslov § 7 A stk. 1. nr. 3., men aftalen om kontantlønnedgang skal mindst vedrøre en periode på 12 mdr.¹⁷.

6.5 Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko med ordningen.

Den femte betingelse har følgende ordlyd: *”Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Hermed må forstås, at arbejdstagerens kontantlønnedgang skal være på forhånd fastsat beløb, der ikke er afhængig af arbejdstagerens forbrug af naturaliegodet henholdsvis udviklingen i de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille naturaliegodet til rådighed¹⁸”*. Betingelsen nævner, at der skal være et på forhånd fastsat beløb, men der kan også være tale om en procentsats. Det vigtige er, at beløbet ikke reguleres i takt med forbruget af personalegodet¹⁹.

¹⁵ SKM2008.176.SR.

¹⁶ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008 s. 7.

¹⁷ SKM2008.744.SR.

¹⁸ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, s. 7.

¹⁹ SKM2007.460.LR og SKM2003.182.LR.

Mht. medarbejderobligationer er det et krav, at medarbejderobligationen inklusiv afgiften ikke må udgøre mere end 10 % af arbejdsmodtagerens årsløn²⁰. Dvs. at arbejdsmodtagerens kontantlønnedgang skal være en procentsats af årsløn. Kontantlønnedgang skal ikke være afhængig af de administrationsomkostninger, som arbejdsgiveren måtte have ved at etablere medarbejderobligationsordning.

6.6 Arbejdsgiveren skal stille personalegodet til rådighed

Den sjette og sidste betingelse vedr. de generelle betingelser har følgende ordlyd: *”Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren i almindelig skattemæssig forstand, således at det er arbejdsgiveren, der er ejer af godet eller er kontraktpart i forhold til eksterne leverandører af godet²¹”.*

Denne betingelse er indlysende i sig selv, fordi hvis personalegodet ikke var stillet til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdsmodtageren, ville der ikke være tale om et personalegode. Hvis arbejdsmodtageren selv var ejer eller kontraktspart i forhold til eksterne leverandører, ville der heller ikke være tale om et personalegode. I forbindelse med medarbejderobligationer bliver disse stillet til rådighed 5 år efter båndlæggelsen uanset løbende administrationsomkostninger, som arbejdsgiveren måtte have ved at stille personalegodet til rådighed. Det er arbejdsgiveren, der vælger pengeinstituttet, dvs. arbejdsgiveren er kontraktpart i forhold til pengeinstituttet²². En mere detaljeret gennemgang af medarbejderobligationer vil blive behandlet i analysedelen.

6.7 Støttekriterier

Tilbage er der to støttekriterier, der skal opfyldes i forbindelse med etablering af en bruttotrækordning. De to støttekriterier har følgende indhold²³:

- Der skal være en frivillig aftale mellem arbejdsmodtager og arbejdsgiver i forbindelse med etablering af sådan en bruttotrækordning.

²⁰ LL § 7 A stk. 1. nr. 3.

²¹ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 7.

²² Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.B.1.10.3.

²³ SKM2006.185.SR.

- Arbejdsmodtageren skal have mulighed for at udtræde af ordningen med et rimeligt varsel.

Disse to kriterier opfattes som en selvfølge i forbindelse med etablering af en bruttotrækordning, fordi det ville være ulogisk, hvis aftalen ikke er frivillig, og hvis arbejdsmodtageren ikke har mulighed for at træde ud af ordningen med et rimeligt varsel. Skatterådet har ikke nævnt disse to støttekriterier i årsberetning 2005/2006, hvilket kan betyde, at disse ikke tillægges væsentlig betydning, for at en bruttotrækordning kan accepteres.

7 Beskatning af personalegoder

Når de grundlæggende betingelser er opfyldte, er det vigtigt for arbejdsmodtageren at forstå, hvad der ligger bag begrebet bruttotrækordning. Dette afsnit har til formål at belyse den gældende skattelovgivning, der generelt er gældende for personalegoder, for at få en dybere forståelse af, hvad der ligger i begrebet bruttotrækordning samt hvordan personalegoderne kan indgå i en bruttotrækordning.

Grundlaget for beskatningen af personalegoder fremgår af SL § 4, hvor der står følgende:

”Som skattepligtig indkomst betragtes med de i det følgende fastsatte Undtagelser og begrænsninger den skattepligtiges samlede årsindtægter, hvad enten de hidrører her fra Landet eller ikke, bestående i Penge eller Formuegoder af Pengeværdi...”

Det fremgår, at alle indtægter beskattes uanset deres fremtrædelsesform. Dvs. både løn og andre formuegoder i form af personalegoder af pengeværdi. Det vil sige, at personalegoder er skattepligtig indkomst for arbejdsmodtageren.

SL § 4 er fra 1922 og retspraksis har efterfølgende udviklet sig på en måde, hvor man har lagt vægt på subjektiv værdiansættelse af personalegoder. Værdiansættelsen tog tidligere udgangspunkt i det sparede privatforbrug, som arbejdsmodtageren måtte have i forbindelse med personalegodet, dvs. det var nytteværdien, som var afgørende for værdiansættelsen af personalegodet. Nytteværdien kunne være forskellig afhængig af, hvilket personalegode arbejdsmodtageren fik stillet til rådighed²⁴.

Folketinget vedtog LL § 16 i 1993, idet de ønskede at ændre den subjektive værdiansættelse af personalegoder. Ifølge LL § 16 blev udgangspunktet for værdiansættelse af personalegoderne den objektive markedsværdi. Hermed gjorde man op med den subjektive værdiansættelse af personalegoder, da der i LL § 16 stk. 3 1. pkt. står følgende:

²⁴ Skatteministeriet - Gældende retstilstand - oktober 2003.

”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”²⁵.

I dag har vi således det objektive værdiansættelsesprincip til værdiansættelse af personalegoder, medmindre andet følger af andre bestemmelser i LL. Skattepligten og værdiansættelsesprincipper kan alene fravige SL § 4 og LL § 16 i de tilfælde, hvor der ligger andre specielle lovbestemmelser eller en praksis, der konkret regulerer beskatningsforholdene for netop dette personalegode.

LL § 16 stk. 3, 3. pkt. består af en beløbsgrænse. Her bliver personalegoderne beskattet i de tilfælde, de overstiger en samlet værdi fra flere arbejdsgiver på 5.000 kr. (2008 niveau). Der er tale om personalegoder, som en arbejdsgiver yder sin arbejdsmodtager af hensyn til dennes arbejde.

LL § 16 stk. 3-9, indeholder en skematisk værdifastsættelse af diverse personalegoder. Nogle af dem er f.eks. fri bil, sommerbolig mv. Disse personalegoder stilles til rådighed til arbejdsmodtageren af arbejdsgiveren, hvor så arbejdsmodtageren bliver beskattet efter de skematiske værdier. Der er andre skærpede regler for personer, der har indflydelse på sin egen aflønningsform.

I LL § 16 stk. 3 og stk. 10-13 er der personalegoder, som under visse betingelser er skattefrie for arbejdsmodtageren. Det drejer sig blandt andet om anvendelse af datakommunikation mv., der af hensyn til arbejdet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

LL § 16 gælder for de arbejdsmodtagere, som modtager personalegoder i forbindelse med ansættelsesforhold. De personer, som modtager personalegoder uden for ansættelsesforhold, bliver ikke omfattet af LL § 16, men derimod af SL § 4.

De nuværende personalegoder, som er skattemæssigt begunstigede, er som sagt indført enten ved lovgivning eller indført ved praksis. De fleste af de personalegoder, som er fraveget princippet om markedsværdi, er primært fastsat i ligningsloven § 7 A, § 7 H, § 9 C, § 28, § 30 og § 31 samt § 16,

²⁵ Skatteministeriet - Gældende retstilstand - oktober 2003.

som lige er blevet gennemgået²⁶. De ovennævnte personalegoder vil ikke blive gennemgået, da afhandlingen udelukkende er afgrænset til at behandle medarbejderobligationer.

7.1 Skattemæssig behandling af personalegoder

Formålet med afsnittet er at beskrive, at det spiller en rolle, om personalegodet er omfattet af A eller B – indkomst, da disse behandles forskelligt skattemæssigt.

Skattemæssig behandling af personalegoder afhænger af, om personalegodet er A-indkomst eller B – indkomst. Hvis et personalegode er A-indkomst, såsom fri bil²⁷, er det arbejdsgiveren som har indberetningspligt og skal indeholde A-skat og AM-bidrag af personalegodet. A-indkomst er vederlag i penge for personligt arbejde udført i tjenesteforhold. Fri bil er også A-indkomst, selvom den ikke udbetales i penge²⁸.

Det fremgår direkte af ksl § 43. stk. 1, hvad der omfattes af A-indkomst

”Til A-indkomst henregnes enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost logi for personligt arbejde i tjenesteforhold, herunder løn, feriegodtgørelse, honorar, tantieme, provision, drikkepenge og lignende ydelser”.

Dette er ikke et udtømmende udsagn for, hvad der kan henregnes under A-indkomst. Skatteministeren kan endvidere bestemme, hvilke indkomstarter der kan henregnes under A-indkomst. Disse andre indkomstarter vil ikke blive gennemgået, men der henvises til ksl. § 43. stk. 2.

Der er også personalegoder, der er defineret som værende B-indkomst personalegoder. Hvis personalegodet er B-indkomst, skal arbejdsgiveren ikke indeholde A-skat og AM-bidrag af personalegodet. Arbejdsgiveren har pligt til over for visse af B-indkomstpligtige personalegoder at opgive visse oplysninger ved indsendelse af de årlige oplysningssedler. F.eks. har arbejdsgiveren pligt til at oplyse på oplysningssedlen, hvilke personalegoder arbejdsmodtageren har fået stillet til

²⁶ Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, s. 4.

²⁷ Cirkulær - Danske skattelove - nr. 1 af 2. jan 2001.

²⁸ KSL § 46 stk. 1. og Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.I.1.1.1 – A.I.1.1.2

rådighed. Arbejdsmodtageren har ansvar for at selvangive B-indkomstpligtige personalegoder med dets værdi på sin selvangivelse, hvor så arbejdsmodtageren bliver beskattet af godets værdi som personligt indkomst. Nogle B-indkomst personalegoder er fritaget for AM-bidrag, såsom fri bolig, og fri licens, mens andre såsom fri telefon ikke er. Arbejdsmodtageren skal således betale både personlig indkomstskat og AM-bidrag af telefonens værdi, som er kr. 3.000²⁹.

Om et personalegode er A eller B indkomst afhænger af, hvem der hæfter for betalingen af godet. Hvis det er arbejdsgiveren, der hæfter for betalingen af personalegodet, er det som udgangspunkt B-indkomst, men hvis det er arbejdstageren, der hæfter for betalingen, er der tale om A-indkomst. En nærmere detaljeret beskrivelse findes i ligningsvejledning.³⁰

7.2 Personalegoder som led i en bruttotrækordning

De fleste af ovennævnte personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning. Ved begrebet bruttotræk forstås, at arbejdstageren går ned i sin bruttoløn ved at få et personalegode stillet til rådighed af sin arbejdsgiver. Det anerkendes skattemæssigt at arbejdsgiveren og arbejdsmodtageren kan aftale en lavere bruttoløn, hvor arbejdsgiveren påtager sig de udgifter, som vedrører medarbejdernes privatsfære, dvs. de såkaldte bruttotrækordninger³¹. Når arbejdsmodtageren gennem en reduktion i bruttoløn får stillet et personalegode til rådighed, betyder dette, at grundlaget for indeholdelse af A-skat og AM-bidrag bliver mindre, end hvis personalegodet ikke var stillet til rådighed. Hermed kan man sige, at arbejdsmodtageren får et indirekte offentligt tilskud ved at få personalegodet stillet til rådighed af sin arbejdsgiver. Arbejdsmodtageren vil spare i skat ved at få stillet personalegodet til rådighed.

I en bruttotrækordning sker betalingen af personalegodet som sagt brutto, dvs. at arbejdstageren trækkes i løn før fradrag af skat³². Jeg vil opstille et forenklet eksempel for at vise, hvad der menes ved bruttotrækordning³³.

²⁹ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.I.1.1.2 – A.I.1.1.2.2. og KPMG - Personalegoder 2008 - januar 2008, s. 6-7 og s. 31.

³⁰ KPMG - Personalegoder 2008 - januar 2008, s. 6-7.

³¹ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-4, A.B.1.9.

³² Begrebet skat omfatter arbejdsmarkedsbidrag, a-skat, som skal indeholdes af arbejdsgiveren før man får udbetalt sin arbejds løn.

³³ I mit forenkede beregningseksempel tager jeg ikke udgangspunkt i reglerne for skatteberegningen jf. KSL, samt evt. andre regler der måtte forhindre et bruttotræk.

Eksempel 1

Bruttotræk

Bruttoløn:	245.000
Fri telefon:	5.000
Lønudgift for arbejdsgiveren:	250.000
Skat 50 % af bruttolønnen:	122.500
Fri telefon (50 % i skat af kr. 3.000)	1.500
Skat i alt:	124.000
Samlet nettoindkomst inkl. fri telefon:	126.000

I mit eksempel har arbejdsmodtageren aftalt med arbejdsgiveren at få stillet fri telefon til rådighed. Arbejdsgiveren har aftalt med arbejdsmodtageren en samlet bruttoløn på kr. 250.000. De har også aftalt, at arbejdsmodtageren får stillet fri telefon til rådighed, ved at arbejdsmodtageren går kr. 5.000 ned i sin bruttoløn. Dvs. i mit eksempel skal arbejdsgiveren indeholde A-skat og AM-bidrag af kr. 245.000, da den samlede bruttoløn bliver reduceret med kr. 5.000 jf. ovenstående aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdsmodtageren.

Arbejdsmodtageren har som ansvar at selvangive B-indkomst personalegode med dets værdi på sin selvangivelse, hvor så arbejdsmodtageren bliver beskattet af godets værdi som personligt indkomst. I mit eksempel vil arbejdsmodtageren blive beskattet af fri telefon, som er 3.000 før skat. Arbejdsmodtageren skal betale både personlig indkomstskat og AM-bidrag af telefonens værdi, som er kr. 3.000. Hvis vi forudsætter, at skatten er på 50 %, vil arbejdsmodtageren have en samlet nettoindkomst på kr. 126.000 efter skat.

I det næste forenklede eksempel vil der blive illustreret, om en arbejdsmodtager kan spare penge ved at få stillet fri telefon til rådighed af sin arbejdsgiver. Eksemplet skal illustrere, hvad der menes med at en arbejdsmodtager bliver skattemæssigt begunstiget ved få stillet et personalegodet til rådighed. Eksemplet viser fri telefon som led i en bruttotrækordning og uden bruttotrækordning.

Vi har en cand.merc.aud. studerende A, som er ansat hos et revisionsfirma B. A får stillet fri telefon til rådighed af sin arbejdsgiver ved at gå kr. 5.000 ned i sin bruttoløn. Den samlede bruttoløn for arbejdsgiveren er jf. ovenstående eksempel kr. 250.000. Arbejdsgiveren aftaler med A, at A får stillet fri telefon til rådighed ved at gå kr. 5.000 ned i sin bruttoløn, dvs. den samlede bruttoløn bliver reduceret med kr. 5.000. A's årsløn er således før indeholdelse af A-skat og AM-bidrag kr. 245.000. Vi antager at skatteprocenten er på 50 %. A's lønseddel vil se således ud for hele året:

Eksempel 2

	Bruttotræk	Nettotræk
Bruttoløn:	245.000	250.000
Fri telefon:	5.000	-
Lønudgift for arbejdsgiveren:	250.000	250.000
Skat 50 % af bruttolønnen:	122.500	125.000
Fri telefon (50 % i skat af kr. 3.000)	1.500	-
Skat i alt:	124.000	125.000
Samlet nettoindkomst incl. fri telefon:	126.000	125.000

I eksempelet bliver A skattemæssigt begunstiget, ved at få fri telefon stillet til rådighed af sin arbejdsgiver. Hvis A ikke havde fået stillet personalegodet til rådighed gennem en bruttotrækordning, ville A have haft kr. 125.000 i nettoindkomst. En kombination af bruttotrækordning med den skattemæssigt begunstige personalegode, som værdiansættes under markedsværdi, kan være en skattemæssig fordel for A. I mit eksempel har A fået en gevinst på kr. 1.000 ved at kombinere personalegodet sammen med bruttotrækordningen. Uanset hvor store telefonudgifter A måtte have, ville A stadig blive beskattet af fri telefon på kr. 3.000. Arbejdsgiveren betaler A's telefonudgifter uanset udgiftens størrelse, fordi de har indgået en aftale om, at A skal gå kr. 5.000 ned i sin bruttoløn ved at få fri telefon stillet til rådighed.

8 Hvilke personalegoder kan med fordelagtighed etableres som bruttotrækordning

I princippet kan alle personalegoder anvendes i en bruttotrækordning, men det er ikke alle personalegoder, der er fordelagtige at anvende i en bruttotrækordning³⁴.

Personalegoder, som begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt kontantløn, vil være en fordel at deltage i set ud fra arbejdsmodtagerens synsvinkel. Disse skattemæssige begunstigelser opstår i følgende tilfælde³⁵:

- *Personalegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien, idet kontantløn værdiansættes altid skattemæssigt til markedsværdien.*
- *Personalegoder der ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtige, da der altid skal betales arbejdsmarkedsbidrag af kontantløn*
- *Personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren, fordi lønnen, der ikke er momsbelagt, erstattes af et momsbelagt personalegode.*
- *Der betales ikke lønsumsafgift af personalegodet, da personalegodet ikke er lønsumsafgiftspligtig, mens der betales lønsumsafgift af kontantløn.*

De personalegoder, som begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt løn, er indført via praksis eller gennemført gennem lovgivning af de siddende regeringer. Baggrunden for de skattemæssige begunstigelser kan henføres til to forskellige forhold eller kombination af dem. Disse to forhold er følgende³⁶:

- 1.) *”Regeringens ønske om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse, f.eks. styrkelse af arbejdstagernes IT-kompetenceniveau og geografiske fleksibilitet ved hjælp af adgang til hjemme-pc og bredbåndsadgang,*

³⁴ BDO ScanRevision - Personalegoder og bruttotræk - januar 2008.

³⁵ Skatteministeriet - Gældende retstilstand - oktober 2003 og Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, s. 2.

³⁶ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, s. 3.

sundhedsbehandlinger og forsikringer, herunder alkoholbehandling med henblik på at mindske sygefraværet og dermed produktionstab, opkvalificering af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau ved arbejdsgiverbetalt uddannelse med henblik på forøgelse af samfundsproduktion og Danmarks konkurrenceevne etc”.

2.) *”et ønske om at begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder i forbindelse med indkomstopgørelsen og værdiansættelsen af erhvervsmæssig henholdsvis privat anvendelse af blandet benyttede naturalier ”.*

Det næste afsnit vil kort beskrive, hvad der forstås ved medarbejderobligationer. Udover de grundlæggende betingelser, som SKAT kræver i forbindelse med en bruttotrækordning, er der yderligere betingelser, som vil blive gennemgået og uddybet i det næste afsnit for at give en bredere forståelse af betingelserne. Afslutningsvis vil afhandlingen behandle den fordelagtighed, der evt. foreligger bag en medarbejderobligationsordning. Dette vil blive illustreret med eksempler for evt. at vise den besparelse, en arbejdsmodtager kan opnå i skat ved at deltage i en medarbejderobligationsordning.

8.1 Medarbejderobligationer

Ved medarbejderobligationer får en arbejdsmodtager en fordring hos virksomheden i stedet for almindelig løn, dvs. arbejdsmodtageren får udstedt en medarbejdersobligation af virksomheden ved at gå højst 10 % ned i sin bruttoløn³⁷.

Den udstedte medarbejderobligation skal ikke medregnes til arbejdsmodtagerens skattepligtige indkomst, da værdien af medarbejderobligationen bliver trukket i bruttolønnen, dvs. før indeholdelse af A-skat og AM-bidrag. Det er en betingelse for skattefriheden, at værdien af den tildelte medarbejderobligation båndlægges i 5 år. Arbejdsgiveren skal betale en afgift til staten af obligationens værdi. Denne afgift udgør 45 % af værdien over bundfradraget, som i 2008 er kr. 5.000³⁸.

³⁷ Ligningsvejledning; Almidelig del, 2008-1, A.B.1.10 – A.B.1.10.3.

³⁸ Ligningsvejledning; Almidelig del, 2008-1, A.B.1.10 – A.B.1.10.3.

Når arbejdsmodtageren tilbydes en medarbejderobligation, vil der ikke være nogen skattemæssige konsekvenser udover den rente, som arbejdsmodtageren vil modtage løbende fra virksomheden, da en medarbejderobligationsordning reelt er et lån til virksomheden. Jf. psl § 4 stk. 1. nr. 1 skal der betales skat af eventuel kapitalindkomst, der modtages i form af renteindtægter. Da renteindtægterne ikke er båndlagt som obligationerne, kan disse udbetales løbende.

Ved værdiansættelsen af obligationerne skal kursværdien af obligationen lægges til grund, når der skal beregnes afgift til staten. Denne beregning tager udgangspunkt i den gennemsnitlige, effektive obligationsrente, som opfylder kravet til mindsterenten i kursgevinstloven for obligationerne på udstedelsestidspunktet³⁹. For perioden 1. januar til 30. juni 2008 er mindsterenten 4 pct⁴⁰. Kursen på obligationen bestemmes som 100 gange forholdet mellem den beregnede nutidsværdi af obligationen og obligationens nominelle værdi. Kursen afrundes nedad til den nærmeste kurs, der er delelig med fem⁴¹. I forbindelse med værdiansættelsen af en medarbejderobligation er det vigtigt, at mindstekravsrente jf. kgl. § 38 bliver overholdt, da en kursgevinst bliver skattepligtig for arbejdsmodtageren, hvis obligationen er sortstempelt⁴² på udstedelsestidspunktet⁴³.

Medarbejderobligationer er et personalegode, som er et af de nyeste, som anvendes i forbindelse med bruttotrækordninger. Med afgørelsen i SKM2004.200LR godkendte skatterådet for første gang en bruttotrækordning vedrørende medarbejderobligationer. I den konkrete sag ønskede en virksomhed at tildele sine ansatte medarbejderobligationer efter reglerne i LL § 7A stk. 1. nr. 3, som har følgende indhold:

§ 7A. Følgende ydelser skal ikke medregnes til skattepligtig indkomst:

- 3) *Ydelser af værdien af udbytteandele eller lignede, som udloddes til de ansatte i form af obligationer udstedt af virksomheden. - Hvis værdien for en eller flere af de ansatte overstiger et grundbeløb pr 2.800., skal virksomheden for den ansatte senest en måned efter tildelingen af obligationerne til statskassen indbetale en*

³⁹ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.B.1.10.3.

⁴⁰ Skatteministeriet - Skatten i Danmark 2008 - skatteministeriet 2008.

⁴¹ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.B.1.10.3.

⁴² Opfylder en obligation ikke mindsterentekravet, når den bliver udstedt, kaldes obligationen for *sortstempelt*. Det betyder, at kursgevinster er skattepligtige for obligationsejeren og for senere erhverver af den sortstempledte obligation.

⁴³ Skatteministeriet - Skatten i Danmark 2008 - skatteministeriet 2008.

afgift på 45 pct. af det beløb, hvormed ydelsens værdi overstiger et grundbeløb på 2.800 kr. Det er en betingelse, at der ikke kan ske overdragelse, pantsætning eller sådan anden råden over obligationerne m.v. før 5 år efter udløbet af det kalenderår, hvor erhvervelsen har fundet sted. Det er endvidere en betingelse, at værdien af obligationen inklusive afgift efter 2. pkt. ikke må overstige 10 pct. af den ansattes løn. Virksomheden kan fradrage en eventuel afgift efter 2. pkt. ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Beløbet i 2. pkt. reguleres efter personskattelovens § 20.

For at en medarbejderobligationsordning kan etableres skal følgende 5 betingelser være opfyldt for, at ordningen kan anses som gyldig⁴⁴:

- 6) Der er krav om indberetning af en række oplysninger til SKAT. En advokat eller revisor skal attestere oplysningerne for at bekræfte rigtigheden heraf og sende dem til skattemyndighederne.
- 7) Den medarbejderobligation, der bliver tildelt en arbejdsmodtager, må ikke overstige 10 % af dennes årsløn.
- 8) Medarbejderobligationsordningen skal tilbydes til alle virksomhedens ansatte.
- 9) Medarbejderobligationen skal være båndlagt i 5 år.
- 10) Arbejdsmodtager skal være ansat i uopsagt stilling.

Hvis en af ovenstående betingelser ikke er opfyldt, kan medarbejderobligationsordningen blive annulleret af SKAT. Således vil arbejdsmodtageren blive beskattet af værdien af den tildelte medarbejderobligation som et løntillæg, dvs. værdien af medarbejderobligationen bliver beskattet som almindelig indkomst⁴⁵.

I det følgende afsnit vil afhandlingen uddybe ovennævnte betingelser for at give en dybere forståelse af, hvad disse betingelser indebærer.

⁴⁴ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, november 2004, s. 4-5 og Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1 A.B.1.10.3.

⁴⁵ www.khl.dk - Medarbejderobligationer - august 2008.

8.1.1 Medarbejderobligationsordning skal tilbydes alle arbejdsmodtagere

En medarbejderobligation skal tilbydes alle arbejdsmodtagere i virksomheden jf. LL § 7 A stk. 2, dvs. at en medarbejderobligationsordning skal stå åben for alle arbejdsmodtagere i virksomheden. Der er dog adgang efter almene kriterier til at begrænse en vis gruppe af arbejdsmodtagere til at erhverve ret til en medarbejderobligation. Et alment kriterium kan være f.eks. at man erhverver retten til at modtage en medarbejderobligation efter anciennitet, krav om et vist arbejdstimer pr. uge, mv. En medarbejderobligationsordning kan godt anerkendes efter et alment kriterium, men under forudsætning af at dette kriterium ikke favoriserer en bestemt gruppe af arbejdsmodtagere. I det følgende vil afhandlingen gennemgå nogle afgørelser for at præcisere, hvad der opfattes som et alment kriterium. Selve ordet alment kriterium gør det vanskeligt at fortolke, hvornår en medarbejderobligationsordning mister sine almene kriterier og dermed ikke kan godkendes⁴⁶.

Efter praksis på området er det ikke tilladt at holde deltidsansatte uden for en medarbejderobligationsordning, jf. SKM.2005.174 LR og SKM2008.348. SR. Tidligere skulle en arbejdsmodtager arbejde mere end 18 timer pr. uge for at kunne blive omfattet af ordningen. Denne praksis har ligningsrådet ændret, da dette var i strid med deltidsloven, som ikke tillod forskelsbehandling af deltidsansatte, dvs. at andre arbejdsmodtagere ikke må være mere begunstiget end deltidsansatte⁴⁷. Der vil være tale om forskelsbehandling af arbejdsmodtagere, såfremt virksomheden kun tilbyder fuldtidsansatte en medarbejderobligationsordning. Ansættelsesvilkåret for en deltidsansat vil således blive mindre gunstigt, sammenlignet med de vilkår der gælder for en fuldtidsansat⁴⁸.

Ifølge SKM 2005.174 tillader Ligningsrådet ikke at udelukke tidsbegrænsede arbejdsmodtagere fra at deltage i en medarbejderobligationsordning. Det er blevet godkendt, at arbejdsmodtagere, der arbejder under 8. timer gennemsnitlig pr. uge, kan deltage i en medarbejderobligationsordning, jf. SKM2005.382.LR. Hvis en deltidsansat afskæres fra at deltage i en medarbejderobligationsordning, vil det ikke være foreneligt med formålet bag Ligningslovens § 7 A, da lovgivningens formål er at

⁴⁶ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1, A.B.1.10 og LL § 7 A stk. 2.

⁴⁷ Cirkulær – Danske skattelove 2006 - lov nr. 443, juni 2001 og SKM.2005.174.LR.

⁴⁸ SKM2008.751.SR.

medarbejderobligationsordningen skal stå åben for alle arbejdsmodtagere, således at deltidsansatte skal have samme mulighed for deltagelse som fuldtidsansatte⁴⁹.

Arbejdsmodtagere, som arbejder under 8. timer pr. uge, vil i de fleste tilfælde være uinteresserede i at deltage i sådan en medarbejderobligationsordning, da der er tale om et beskedent beløb de kommer til at båndlægge, fordi båndlæggelsen højst må udgøre 10 % af deres bruttoløn.

En virksomhed kan også vælge at tilbyde sine arbejdsmodtagere medarbejderobligationer efter anciennitet. Efter praksis er det godkendt af regionale told – og skattemyndigheder at tilbyde medarbejderobligationer kun til dem, som har minimum 36 måneders anciennitet. Dvs. arbejdsmodtageren skal have været ansat i virksomheden eller i koncernforbundne virksomheder i en periode op til 3 år for at kunne deltage i en medarbejderobligationsordning. Her kan virksomheden stille krav til sine arbejdsmodtagere, der ønsker at tilslutte sig medarbejderobligationsordningen⁵⁰.

Når man tildeler sine arbejdsmodtagere medarbejderobligationer, kan man godt differentiere størrelsen på obligationen, som man vil tilbyde til den enkelte arbejdsmodtager. Man har fra Skatterådet tilladt at differentiere obligationens størrelse i forhold til arbejdsmodtagerens timetal, hvis obligationen gives i form af en bonus eller lignende. Denne fordeling var i overensstemmelse med deltidsloven og betingelserne i ligningsloven § 7A, således at størrelsen på bonussen kan variere i forhold til den enkelte arbejdsmodtagerens arbejdstid. Fordelingen af medarbejderobligationens størrelse i forhold de timer man har arbejdet i det pågældende år skal være proportional. I den konkrete sag fik de arbejdsmodtagere, der arbejdede 37 timer om ugen det maksimale beløb, mens de arbejdsmodtagere, der har arbejdet under de 37 timer om ugen, fik et mindre forholdsmæssigt beløb⁵¹.

I SKM 2008.176.SR blev det fastslået at arbejdsmodtagere ved opfyldelse af minimums performance⁵² kunne deltage i en medarbejderobligationsordning. Denne minimumsperformance

⁴⁹ SKM2008.751.SR.

⁵⁰ Ligningsvejledningen; Almindelig del, 2008-1-A.B.1.10.

⁵¹ SKM2006.356.SR.

⁵² En vurdering af selskabets direktion som tager udgangspunkt i arbejdsmodtagerens arbejdsområder og stillingsbeskrivelse i forhold til de forventninger inden for stillingsbeskrivelsen. En arbejdsmodtager kan forvente en bonus fra selskabet, såfremt denne varetager sit arbejde, som det må kunne forventes af selskabets direktion.

stod åben for alle arbejdsmodtagere, og den gik kort ud på, at arbejdsmodtagere kunne deltage i en medarbejderobligationsordning, hvis de opfyldte en minimumsindsats. Hvis performance er høj, får arbejdsmodtageren dermed også en højere bonus, hvilket resulterer i en differentiering af størrelsen af obligationstildelingen. Skatterådet har anerkendt en medarbejderobligationsordning, der er betinget af en vis performance, da medarbejderobligationsordningen stod åben for alle arbejdsmodtagere, og dermed ligger inden for begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier jf. LL 7 A, stk. 2, 2. pkt⁵³.

Arbejdsmodtagere, som er på orlov, kan heller ikke afskæres fra at deltage i en medarbejderobligationsordning, hvis arbejdsmodtageren har en lovfæstet ret til at afholde orloven, såsom barselsorlov, forældreorlov mv. Det er en ufravigelig betingelse at arbejdsmodtageren er i uopsagt stilling på erhvervelsestidspunktet af en medarbejderobligation. Hvis arbejdsmodtageren derimod afholder en orlov, der individuelt aftales med arbejdsgiveren, dvs. selvvalgt orlov, kan arbejdsmodtageren afskæres i at deltage i medarbejderobligationsordning eller, at deres deltagelse gradueres⁵⁴.

Ligningsrådet har truffet en afgørelse, hvor det er fastslået, at en medarbejderordning kan opdeles over flere år. Alle arbejdsmodtagere skulle have 1 års anciennitet for at kunne deltage i en medarbejderobligationsordning. De arbejdsmodtagere, der i det efterfølgende år havde opnået 1 års anciennitet, kunne også deltage i en medarbejderobligationsordning, da virksomheden lavede tillægsordninger for de arbejdsmodtagere, der inden for det seneste år havde opnået 1 års anciennitet. Formålet med denne tillægsordning var at alle arbejdsmodtagere skulle tildeles mulighed for at deltage i en medarbejderordning⁵⁵.

I forbindelse med Skatterådets afgørelser vedrørende medarbejderobligationer er der en række almene kriterier, der skal opfyldes for, at disse kan godkendes.

⁵³ SKM2008.176.SR.

⁵⁴ SKM2001.229.LR.

⁵⁵ SKM2001.250.LR.

Det følger af LL § 7 A stk. 2. 1. pkt., at adgang til at erhverve obligationer skal stå åben for alle ansatte i virksomheden. Begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier, kan dog anerkendes, jf. § 7 A, stk. 2, 2. pkt⁵⁶.

Praksis i forbindelse med fastsættelse af praksis for almene kriterier er fastsat i forbindelse med skatterådets afgørelser. En medarbejderobligationsordning må ikke favorisere en bestemt gruppe af personer, men de betingelser, som opstilles over for de arbejdsmodtagere, der vil være med i en medarbejderobligationsordning, skal være ens for alle arbejdsmodtagere. Dvs. en given virksomhed kan godt fastsætte nogle begrænsninger til, hvornår arbejdsmodtagere kan være en del af en medarbejderobligationsordning.

Tegningsrettens omfang kan også variere for forskellige grupper af arbejdsmodtagere. Grupperne kan opdeles efter arbejdets omfang (heltid/deltid), efter aflønning, efter anciennitet eller en kombination af disse. Her har skattemyndighederne anerkendt nogle almene kriterier, som ikke favoriserer en bestemt gruppe arbejdsmodtagere, men hvor alle arbejdsmodtagere kan være med. Omfanget af tegningsretten bliver ligelig fordelt blandt arbejdsmodtagerne.

8.1.2 Attestation og indsendelse til skattemyndighederne

For at en medarbejdsobligationsordning bliver skattefritaget efter LL § 7 A, er det en betingelse, at oplysningerne bliver attesteret af virksomhedens revisor eller advokat. Denne attestation skal indsendes til skattemyndighederne senest den 20. januar i året efter tildelingen. Hvis den 20. januar er en lørdag eller søndag skal attestationen indsendes senest den efterfølgende hverdag jf. LL § 7 A stk. 4. Denne attestation skal indeholde de oplysninger, som er nødvendige til at vurdere, om medarbejderobligationsordning opfylder de betingelser i LL § 7 A⁵⁷. I bilag 2 er der vedlagt en mere detaljeret beskrivelse af, hvilke oplysninger der skal indsendes til skattemyndighederne.

⁵⁶ SKM 2008.176.SR.

⁵⁷ www.tax.dk - medarbejderobligationer og andre medarbejderordninger - september 2008, s. 6. og LL § 7 A stk. 4.

8.1.3 Uopsagt stilling

Det er en hovedregel, at det kun er ansatte i uopsagt stilling, der har ret til at deltage i en medarbejderobligationsordning, dvs. arbejdsmodtagere der på erhvervelsestidspunktet er ansat i uopsagt stilling i virksomheden. Dette gælder dog ikke de arbejdsmodtagere, der er ansat på erhvervelsestidspunktet, men som på grund af alder er opsagt til pensionering. Disse arbejdermodtagere har ret, men ikke pligt til at deltage i medarbejderobligationsordning. Hvis man på grund af alder er opsagt til pensionering, kan man stadigvæk deltage i medarbejderobligationsordningen, så længe der foreligger ansættelse på erhvervelsestidspunktet. Sæsonarbejdere, såsom gartnere der er opsagt om vinteren, kan også deltage i medarbejderobligationsordning, selvom den pågældende ikke er ansat på erhvervelsestidspunktet. Efter ligningsloven § 7 A stk. 1. kan medarbejderobligationsordning omfatte arbejdsmodtager, der er opsagt på erhvervelsestidspunkt på grund af virksomhedens aktivitet, men som forventes genansat pga. sæsonarbejder. Dvs. at praksis lægger vægt på, at arbejdsmodtageren ikke må være opsagt eller have sagt op på det tidspunkt, hvor obligationerne tildeles. Det er uden betydning at ansættelsesforholdet ophører efter tildeling af en medarbejderobligationsordning⁵⁸.

8.1.4 Båndlæggelse af medarbejderobligationer

Medarbejderobligationerne skal båndlægges i tildelingsåret. Hovedstolen af medarbejderobligationerne skal være båndlagt i 5 indkomstår, og de skal være båndlagt i samme pengeinstitut. Pengeinstituttet skal være inden for EU eller EØS lande. Det er arbejdsgiveren, der vælger pengeinstituttet. Båndlæggelsen kan enten ske samlet for samtlige arbejdsmodtagere eller særskilt i depoter for den enkelte arbejdsmodtager⁵⁹.

Ved en båndlæggelse forstås, at der ikke må ske pantsætning, overdragelse eller en anden form for råden over medarbejderobligationen. Det er af samme grund ikke tilladt, at båndlæggelsen af medarbejderobligationerne kan ske i de enkelte arbejdsmodtageres pengeinstitut.

⁵⁸ INSPI - Tidsskrift for revision, økonomi og ledelse - nr. 3 2007, LL § 7 A stk. 2, og SKM2008.751.SR.

⁵⁹ Ligningsvejledning; Almindelig del 2008-1 A.B.1.10.3.

Båndlæggelse skal som udgangspunkt respekteres, selvom ens ansættelsesforhold er ophørt, inden der er gået 5 år. Det er kun i forbindelse med dødsfald eller førtidspensionen, at båndlæggelsen kan ophæves uden skattemæssige konsekvenser⁶⁰.

8.1.5 Maksimalt 10 % af bruttolønnen

Det er jf. LL § 7 A stk. 1. nr. 3. et krav at medarbejderobligationen inklusiv afgiften ikke udgør mere end 10 % af arbejdsmodtagerens årsløn.

Der er ikke i loven angivet, hvordan årslønnen skal opgøres. Ifølge ligningsvejledningen tilstræber man at værdiansætte årslønnen efter objektive kriterier, dvs. at årslønnen skal være realistisk i det år, hvor en medarbejderobligation tilbydes⁶¹. Efter skattemyndighedernes praksis har årslønnen følgende definition⁶²:

"Ved årsløn forstås løn, der modtages fra arbejdsgiverselskabet eller et selskab, der er koncernforbundet hermed, jf. KGL § 4, stk. 2. Årslønnen skal opgøres efter objektive kriterier, der sikrer en realistisk opgørelse af lønnen for det år, hvori ordningen udbydes. Årslønnen er indkomstskattepligtig løn, tillagt værdien af eventuelle indkomstskattepligtige personalegoder, selskabets og egne pensionsbidrag samt feriepengeindbetalinger".

Hvis man opgør årslønnen efter realistiske kriterier, vil en overskridelse af 10 % reglen ikke afskære arbejdsmodtageren i at deltage i en medarbejderobligationsordning, så længe fejlen korrigeres, således at obligationens værdi ikke overskrider de 10 % af årets bruttoløn⁶³.

Skattemyndighederne har efter praksis godkendt flere måder at opgøre sin års lønindkomst på. I det følgende vil nogle af disse afgørelser blive gennemgået.

⁶⁰ INSPI - Tidsskrift for revision, økonomi og ledelse - nr. 3 2007.

⁶¹ Ligningsvejledningen; Almindelig del, 2008-1 A.B.1.10.1.

⁶² SKM2006.725SR og SKM2007.744.SR.

⁶³ SKM2006.725.SR.

Skattemyndighederne har godkendt, at arbejdsmodtageren tager sin månedsløn i den måned, hvor medarbejdsobligationen tilbydes og ganger den med 12⁶⁴. I den konkrete sag havde alle arbejdsmodtagere en fast månedsløn, dvs. at der ikke har været sæsonarbejdere eller provisionslønnede. Der har heller ikke været udbetalt nogle bonusordninger i den måned, der lå til grund ved beregningen af årslønnen. Selve bruttolønnen var opgjort som bruttoløn før fradrag af AM-bidrag, A-skat, ATP og eventuelt en lønmodtagerbidrag til pensionsordning.

Skatterådet har i en lignende afgørelse godkendt, at arbejdsmodtageren tager sin månedsløn i den måned, hvor medarbejderobligationen tilbydes og ganger den med 12. Her havde arbejdsmodtagerne en variabel månedsløn og ikke en fast månedsløn, som er tilfældet i ovennævnte afgørelser. Denne variable løn skyldes, at arbejdsmodtagere også var akkordlønnede. Skatterådets afgørelse går kort ud på, at månedslønnen ikke må variere meget fra måned til måned, da opgørelsen ikke vil være realistisk for hele året⁶⁵.

Ligningsrådet har også godkendt, at den pågældende arbejdsmodtager kan opgøre sin årsløn ved at omregne årets til dato bruttoløn til helårsindkomst. Lovregulerede personalegoder, såsom fri bil kan også medregnes ved opgørelsen af den årlige bruttoløn. Derimod kan ekstraordinære indtægter, som f.eks. en form for bonus eller lignende ikke indgå i beregningen⁶⁶.

I opgørelsen af årets indkomst kan arbejdsmodtageren medregne virksomhedens indbetaling til arbejdsgiverbetalt pensionsordning samt feriepengeindbetalinger⁶⁷.

Skatterådets afgørelser bygger på, at man ved hjælp af objektive kriterier kan opgøre en realistisk års bruttoløn. I ovenstående afgørelser beskriver skattemyndighederne de objektive kriterier, der kan anvendes ved opgørelsen af årets bruttoløn. De nævner blandt andet, hvilke indkomstarter der må inddrages ved opgørelsen af den årlige bruttoløn. I ovennævnte afgørelser skal den årlige bruttoløn være realistisk og repræsentativ for hele året.

⁶⁴ SKM2001.3.LR.

⁶⁵ SKM2007.744.SR.

⁶⁶ SKM2001.4.LR og INSPI - Tidsskrift for revision, økonomi og ledelse - nr. 3 2007.

⁶⁷ SKM2001.3.LR. og SKM2006.426.SR.

8.2 Eksempel på en medarbejderobligationsordning

Hvis ovenstående betingelser er opfyldt, vil en medarbejderobligationsordning blive godkendt. I dette afsnit vil der blive opstillet 2 konkrete eksempler, hvor der vil blive illustreret, hvilke skattemæssige fordele en given arbejdsmodtager kan opnå ved at deltage i en medarbejderobligationsordning. Disse to eksempler vil illustrere forskelle i skattemæssige konsekvenser, alt afhængig af om den pågældende arbejdsmodtager deltager henholdsvis ikke deltager i en medarbejderobligationsordning. Til sidst vil der blive vist hvilken effekt en eventuel inflation vil kunne have på medarbejderobligationerne.

I det følgende eksempel vil afhandlingen illustrere konsekvenserne af en medarbejderobligationsordning for en given arbejdsmodtager. Arbejdsmodtagerens lønnedgang vil afhænge af den årlige bruttoløn. I det følgende eksempel vil der blive taget udgangspunkt i 3 forskellige bruttolønninger. Bruttolønningerne er opdelt efter den indkomstskat, som den pågældende arbejdsmodtager betaler, dvs. bundskat, mellemskat eller topskat. De 3 forskellige bruttolønninger er før lønreduktion følgende: kr. 550.000, kr. 330.000 og kr. 275.000 pr år. Disse 3 bruttolønninger reduceres med kr. 50.000, kr. 30.000 og kr. 25.000, mod tildeling af medarbejderobligationer.

Afhandlingen vil illustrere, hvor meget arbejdsmodtageren skal betale i skat ved en almindelig lønudbetaling i stedet for en lønreduktion, dvs. hvor arbejdsmodtageren ikke deltager i en medarbejderobligationsordning.

Eksempel 3

	Topskat	Mellemskat	Bundskat
Løn:	50.000	30.000	25.000
Skat:	31.140 ⁶⁸	14.814 ⁶⁹	10.965 ⁷⁰
Rådighedsbeløb ved lønudbetaling:	18.860	15.186	14.035
Effektiv skat:	63 %	49 %	44 %

⁶⁸ www.skm.dk - Skatteberegning - august 2008.

⁶⁹ www.skm.dk - Skatteberegning - august 2008.

⁷⁰ www.skm.dk - Skatteberegning - august 2008.

Skatteberegning er opgjort alt afhængig af, om arbejdsmodtageren skal betale bundskat, mellemskat eller topskat. De skattesatser, der er anvendt, gælder for 2008. Kommuneskatteprocenten svarer til den samlede skatteprocent i en gennemsnitskommune. Der er ikke taget højde for kirkeskat i beregningen af den effektive skat.

I eksempel nr. 4 vil afhandlingen vise en illustration, hvor arbejdsmodtageren i stedet for at få udbetalt lønnen vælger at konvertere de 3 forskellige lønninger til medarbejderobligationer. Medarbejderobligationsordning skal være omkostningsneutral for arbejdsgiveren, således at lønnedgangen svarer til obligations kursværdi tillagt den afgift, der skal betales staten. Arbejdsmodtageren vil alt afhængig af lønnen modtage medarbejderobligationerne til følgende værdier:

Eksempel 4

	Topskat	Mellemskat	Bundskat
Medarbejderobligationens kursværdi:	36.035	22.242	18.793
Afgift til staten: ⁷¹	13.965	7.758	6.207
Arbejdsgiverens udgift:	50.000	30.000	25.000

Den samlede gevinst som arbejdsmodtageren kunne opnå ved at vælge en medarbejderobligation i stedet for en lønudbetaling er følgende:

Modtaget medarbejderobligation, (jf. eks. nr. 4)	36.035	22.242	18.793
Rådighedsbeløb ved lønudbetaling, (jf. eks. nr. 3)	18.860	15.186	14.035
Samlet gevinst:	17.175	7.056	4.758

Disse medarbejderobligationer skal være båndlagt i et pengeinstitut i en periode på 5 år. I løbet af de 5 år vil der blive udbetalt en årlig renteindtægt, og der vil også være stigning i inflationen i denne periode. Gevinsten af medarbejderobligationen udbetales først efter 5 år, mens lønnen ville have været udbetalt med det samme, hvis arbejdsmodtageren ikke deltog i en medarbejderobligationsordning. Derfor er det nødvendigt at omregne medarbejderobligationen til

⁷¹ 45 % af obligationens kursværdi, der overstiger kr. 5.000 (2008 niveau).

nutidsværdi for at få en korrekt sammenligning af de to beløb. Hvis vi forudsætter, at den årlige rente er på 4 %, og inflationsstigning på 3 % vil den samlede gevinst være følgende for den pågældende arbejdsmodtager.

Eksempel 5

	Topskat	Mellemskat	Bundskat
Renteindtægter efter skat:	2.667	2.269	2.105
Medarbejderobligationens kursværdi:	36.035	22.242	18.793
Tilbagediskontering til nutidsværdi:	-5.317	-3.368	-2.871
Rådighedsbeløb ved lønudbetaling:	-18.860	-15.186	-14.035
Samlet gevinst:	14.525	5.957	3.992

Den samlede gevinst vil afhænge af, om den pågældende arbejdsmodtager betaler topskat, mellemskat eller bundskat. Medarbejderobligationsordningen er en fordelagtig ordning for arbejdsmodtageren, da den pågældende arbejdsmodtager kan spare i skat ved at deltage i en medarbejderobligationsordning. Den største besparelse opnår arbejdsmodtagere, der er højtlønnede, som betaler topskat. Det er den marginalt højere skatteprocent, der gør, at gevinsten er større ved topskat.

Det er ud fra ovenstående gevinst meget tillokkende for en given arbejdsmodtager at deltage i en medarbejderobligationsordning, men der er flere forhold, som arbejdsmodtageren bør overveje, inden vedkommende anvender 10 % af sin bruttoløn på en medarbejderobligationsordning.

Arbejdsmodtageren skal blandt andet overveje om der er luft i økonomien til, at man kan undvære de penge, som man ellers ville have fået udbetalt, hvis man ikke havde deltaget i medarbejderobligationsordningen.

Der vil blive udbetalt løbende renteindtægter af medarbejderobligationen, da disse ikke er båndlagte i en periode på 5 år. Disse renteindtægter skal sammenholdes med eventuelt ekstra renteomkostning ved et eventuelt ekstra træk på den pågældendes kassekredit.

Båndlæggelsen af medarbejderobligationen i 5 år, er en lang periode, som arbejdsmodtageren skal tage i betragtning. Blandt andet skal arbejdsmodtageren overveje, om det er værd at vente i 5 år for at få udbetalt en skattefri gevinst af en vis størrelse jf. ovenstående eksempel.

Arbejdsmodtageren bør ligeledes overveje, om der er risiko for, at virksomheden kan gå konkurs og dermed ikke kan indfri medarbejderobligationen. Hvis virksomheden eventuelt går konkurs, vil medarbejderobligationen ikke være dækket af lønmodtagernes garantifond, fordi der ikke er tale om en lønfordring, men i stedet en simpel fordring. Hvis arbejdsmodtageren har bidraget til en medarbejderobligationsordning i 5 år, kan der blive opbygget en anelig fordring hos virksomheden. F.eks. hvis vi antager at arbejdsmodtageren får tildelt en medarbejderobligation, som har en kursværdi på kr. 35.000 hvert år, kan der efter 5 år opbygges en fordring på kr. 175.000 hos virksomheden. Derfor kan det være betryggende for arbejdsmodtageren, at virksomheden stiller en bankgaranti for de tildelte medarbejderobligationer.

9 Konklusion

Formålet med denne afhandling har været at gennemgå og analysere begrebet bruttotrækordning med et udvalgt personalegode, set ud fra lønmodtagerens synsvinkel. For at besvare denne problemstilling har jeg indsnævret min afhandling til delproblemer, og det er følgende:

Hvad ligger der i begrebet bruttotrækordning?

Ved begrebet bruttotræk forstås, at arbejdstageren går ned i sin bruttoløn ved i stedet at få et personalegode stillet til rådighed af sin arbejdsgiver. Det er anerkendt skattemæssigt, at arbejdsmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere bruttoløn, hvor arbejdsgiveren påtager sig de udgifter, som vedrører medarbejdernes privatsfære, dvs. de såkaldte bruttotrækordninger. Alle personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning, hvis de gældende regler for det pågældende personalegode er overholdte.

Hvilke personalegoder kan med skattemæssig fordel etableres som bruttotrækordning?

De fleste personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning, men det er ikke alle personalegoder, som medfører en skattemæssig fordel, set ud fra lønmodtagerens synsvinkel. Et personalegode skal være skattemæssigt begunstiget for, at dette kan anses som fordelagtigt for arbejdsmodtageren. Med skattemæssigt begunstiget personalegode forstås, at der i skattelovgivningen er bestemt, at et givet personalegode beskattes delvis eller slet ikke beskattes. Dette sker i følgende tilfælde:

- 1.) Hvis personalegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien, fordi kontantlønnen værdiansættes altid skattemæssigt til markedsværdien. Personalegodet beskattes delvis, da den skattemæssige værdiansættelse er lavere end markedsværdien.
- 2.) Hvis personalegoder ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtige, fordi kontantlønnen er arbejdsmarkedspligtig. Hvis en del af kontantlønnen gennem et bruttotræk erstattes med et personalegode, der ikke er arbejdsmarkedspligtig, skal der ikke betales arbejdsmarkedsbidrag af den del, der vedrører personalegodet.

- 3.) Hvis personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren, fordi kontantlønnen ikke er momsmæssigt fradragsberettiget. Hvis en del af kontantlønnen gennem et bruttotræk erstattes med et personalegode, der er momsmæssigt fradragsberettiget, kan arbejdsgiveren momsmæssigt fradrage den del, der vedrører personalegodet.
- 4.) Hvis der ikke betales lønsumsafgift af personalegodet, fordi der betales lønsumsafgift af kontantlønnen. Hvis en del af kontantlønnen gennem et bruttotræk erstattes med et personalegode, skal der ikke betales lønsumsafgiftspligtig, af den del, der vedrører personalegodet.

Da afhandlingen udelukkende behandler medarbejderobligationer, kan det konkluderes, at medarbejderobligationer er skattemæssigt fordelagtige, set ud fra arbejdsmodtagerens synsvinkel. Den enkelte arbejdsmodtager kan spare i skat ved at deltage i en medarbejderobligationsordning. Den samlede gevinst vil afhænge af, hvilken marginalskat den enkelte arbejdsmodtager betaler jf. eksempel 5. Ifølge eksempel 5 opnår arbejdsmodtageren, der er højtlønnet og som betaler topskat, den største skattemæssige besparelse. Det er den marginalt højere skatteprocent, der gør, at skattebesparelsen er større ved topskat.

Medarbejderobligationer er et personalegode, som skattemæssigt værdiansættes lavere end kontantlønnen, fordi medarbejderobligationer er skattefrie, blot at der betales en afgift til staten på 45 % af obligationens kursværdi, der overstiger 5.000 kr. (2008 niveau).

For at medarbejderobligationer bliver skattefrie, kræves det, at disse båndlægges i en periode på 5 år, samt de øvrige betingelser som afhandlingen vil besvare i det næste delproblem.

Hvilke betingelser skal opfyldes for at en bruttotrækordning kan godkendes af SKAT på udvalgte områder?

For at medarbejderobligationer kan etableres som led i en bruttotrækordning, kræver SKAT, at der opfyldes 6 grundbetingelser samt 2 støttekriterier. Disse grundbetingelser er lovkrævende for alle personalegoder, og det er følgende:

- 1.) Der skal være ændret vederlagsaftale med reel fremadrettet kontantlønnedgang.
- 2.) Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
- 3.) Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse.
- 4.) Lønreduktion skal løbe over hele overenskomstperioden.
- 5.) Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Hermed må forstås, at arbejdstagerens kontantlønnedgang skal være på forhånd fastsat beløb, der ikke er afhængig af arbejdstagerens forbrug af naturaliegodet henholdsvis udviklingen i de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille naturaliegodet til rådighed
- 6.) Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren i almindelig skattemæssig forstand, således at det er arbejdsgiveren, der er ejer af godet eller er kontraktpart i forhold til eksterne leverandører af godet.

SKAT kræver, at aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdsmodtager skal opfylde 2 støttekriterier udover de ovennævnte 6 grundbetingelser:

- 1.) Der skal være en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdsmodtager.
- 2.) Arbejdsmodtager skal have mulighed for med et rimeligt varsel at udtræde af ordningen.

I forbindelse med medarbejderobligationer kræver SKAT, at der udover ovennævnte 6 betingelser og 2 støttekriterier skal opfyldes flere betingelser for, at en medarbejderobligationsordning kan anses som gyldig. De 5 betingelser der yderligere skal opfyldes er følgende:

- 1.) Der er krav om indberetning af en række oplysninger til SKAT. En advokat eller revisor skal attestere for at bekræfte rigtigheden heraf og sende det til skattemyndighederne.

- 2.) Den medarbejderobligation, der bliver tildelt en arbejdsmodtager, må ikke overstige 10 % af dennes årsløn.
- 3.) Medarbejderobligationsordningen skal tilbydes til alle virksomhedens ansatte.
- 4.) Medarbejderobligationen skal være båndlagt i 5 år.
- 5.) Arbejdsmodtager skal være ansat i uopsagt stilling.

Det skal bemærkes, at regler om personalegoder er baseret dels på Ligningsloven samt den praksis, der er opstået gennem årene. De generelle grundbetingelser samt støttekriterier for bruttotrækordninger er udelukkende baseret på praksis. På nuværende tidspunkt findes der ikke lovfæstede regler for de generelle grundbetingelser samt støttekriterier. Der er ikke noget, der tyder på, at praksis i fremtiden vil ændre sig for medarbejderobligationer og for bruttotrækordninger. Der er afgivet mange forhåndsbeskeder/svar, og praksis er klar på området.

10 Litteraturliste

10.1 Artikler:

Skatteministeriet - Personalegoder – er det bedre end kontanter? - juni 2005.

Skatteministeriet - Gældende retstilstand - oktober 2003.

BDO ScanRevision - Personalegoder og bruttotræk - januar 2008.

10.2 Internet:

www.khl.dk. - Medarbejderobligationer – august 2008.

www.tax.dk. - Medarbejderobligationer og andre medarbejderordninger - september 2008.

<http://www.skm.dk>. - Skatteberegning - 2008.

10.3 Publikationer:

Cirkulærer - Danske skattelove 2006 - Magnus Informatik, 17. udgave, 1. oplag.

INSPI - Tidsskrift for revision, økonomi og ledelse – 37. årgang nr. 3 2007

KMPG - Personalegoder 2008 - KPMG, 2008

Retsinformation - Lov om gennemførelse af deltidsdirektivet - lov nr. 433, juni 2001.

Skatteministeriet - Skatten i Danmark 2008 – skatteministeriet 2008.

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

Økonomi og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, og skatteministeriet
- Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, november 2004

Økonomi og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, og skatteministeriet
- Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser - Skatteministeriet, januar 2008.

10.4 SKATS afgørelser:

SKM2008.751.SR	SKM2007.744.SR	SKM2006.185.SR	SKM2003.182.LR
SKM2008.744.SR	SKM2007.460.LR	SKM2005.382.LR	SKM2001.250.LR
SKM2008.710. SR	SKM2006.725.SR	SKM2005.174 LR	SKM2001.229.LR
SKM2008.348.SR	SKM2006.426.SR	SKM2004.200.LR	SKM2001.4.LR
SKM2008.176.SR	SKM2006.356.SR	SKM2004.415.LR	SKM2001.3.LR

10.5 Vejledninger:

SKAT - Ligningsvejledning Almindelig del 2008-4 – SKAT, oktober 2008.

SKAT - Ligningsvejledning Almindelig del 2008-1 - SKAT, januar 2008.

10.6 Anvendte forkortelser:

KSL	Kildeskatteloven
KGL	Kursgevinstloven
LL	Ligningsloven
SL	Statskasseloven
SKM	SKAT-meddelelser
TfS	Tidsskrift for Skatter og Afgifter
PSL	Personskatteloven

11 Bilag 1

Der er fra statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse fra januar 2008 opgjort følgende udbredelse af personalegoder:

Gode	Antal personer	Gns. Beløb i kr.	Samlet beløb mio. kr.
Fri bil	86.486	50.415	4.360
Fri kost og logi	15.639	4.705	74
Fri helårsbolig	4.990	24.085	120
Fri sommerbolig	11.745	2.550	30
Fri lystbåd	11	9.735	-
Fri tv-licens	1.755	2.305	4
Fri telefon	180.590	2.470	446
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	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	-	-
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:			
Sundhedsforsikring (skattefri)	550.800	1.125	620
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	80.000	6.000	480
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	240.000	3.500	840
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	140.000	6.000	840
Fra andre kilder:			
Købe- go 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: Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse - januar 2008.

12 Bilag 2

Attesterede oplysninger til skattemyndighederne

For ordninger omfattet af LL § 7 A, stk. 1 nr. 3 kan der indsendes oplysninger om:

- Løbetid, forrentning og indfrielse af obligationer
- Kursværdi på erhvervestidspunktet af obligationer samt den nominelle værdi af den tildelte obligationsbeløb.
- Principper for opgørelse af medarbejderens årsløn.
- Den tildelte værdi i forhold til medarbejdernes årsløn.
- Eventuelle begrænsninger i retten til at erhverve obligationer.
- Hvorvidt medarbejderen på erhvervestidspunktet er ansat i det selskab, hvorfra obligationer erhverves eller modtages, eller i dette selskabs datter- eller datterdatterselskab, herunder disses udenlandske filialer.
- Tidspunkt for båndlæggelsen, båndlæggelsens omfang og det pengeinstitut, hvor obligationerne er båndlagt.

Kilde: Ligningsvejledning, Almindelig del 2008-1, A.B.1.10.3.