



Bruttolønsordning

Af Skatterådgiver Thorbjørn Helmo Madsen, TaxMaster ApS

Den såkaldte bruttolønsordning går ud på, at en medarbejder får stillet et gode til rådighed, som vedkommende selv betaler ved nedgang i lønnen. Derved betaler vedkommende "kun" skatteværdien af godet.

Det lyder jo forjættende, men kan man anvende ordningen til alle goder?

I denne artikel vil jeg beskrive, hvilke goder, man kan anvende ordningen til og hvilke regler, der er for anvendelse af ordningen.

For det første, skal man være enig med arbejdsgiveren om, at denne vil administrere denne ordning. Der er en del administration i ordningen og – som det fremgår af nedenstående – vil arbejdsgiveren også løbe en økonomisk risiko.

Når Skattestyrelsen vurderer en aftale om lønomlægning, vil Skattestyrelsen afgøre, om aftalen er gyldig, og om den er i strid med skatteretlige regler eller principper. Det skal herunder vurderes, om lønnens sammensætning reelt er ændret, eller om der er tale om betaling for et rent privat gode. Det kan til tider være svært at afgøre, fordi personalegoder i deres natur går på tværs af skellet mellem det private og erhvervsmæssige, og når goderne bliver finansieret ved en nedgang i kontantlønnen, bliver skellet mellem det private og det erhvervsmæssige yderligere sløret.

De skattemæssige krav til en bruttolønsordning er:

Aftalen om omlægning af lønnen skal være civilretlig gyldig.

1. Aftaletidspunktet, hvor der sker ændring i lønnens sammensætning, skal ligge før det tidspunkt, hvor man får ret til den løn, som aftalen vedrører. Se retserhvervsprincipperne i SL § 4.
2. Aftalen om lønomlægning skal være en reel ændring af lønnens sammensætning og må ikke indebære en betaling for et rent privat gode med ubeskattede midler.

Ad 1: Det betyder at hvis lønnen er en del af en overenskomst-mæssig aftale, så er mulighederne for en bruttolønsaftale meget begrænsede, idet lønnen er aftalt centralt og bundet til en aftale mellem overenskomstparterne, og som den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager ikke kan ændre på.

Ad 2: Der kan således ikke indgås aftaler med tilbagevirkende kraft, og det betyder også, at udgangspunktet er, at når en lønaftale er indgået, så kan der ikke indgås bruttolønsaftaler, før løbetiden for denne aftaleperiode er udløbet. Det er et punkt, hvor mange bruttolønsordninger ikke helt opfylder betingelserne.

Ad 3: Der kan ikke ske modregning i allerede optjent løn.

Andre forhold der som hovedregel skal opfyldes:

- Kun personalegoder der er en naturlig del af en normal personalepleje (det betyder bl.a., at der ikke kan aftales lønnedgang på goder af privat karakter).
- Arbejdsgiveren skal som udgangspunkt være kontraktparten, og den der har kontakten med udbyderen, men i visse tilfælde accepteres at det er lønmodtageren, f.eks. ved uddannelsesudgifter hvor skolen kun kan indgå aftalen med eleven.

Revisortidende

- Det er arbejdsgiveren der bærer risikoen for prisen på det konkrete gode, således at ekstraudgifter eller besparelser ikke må påvirke lønmodtageren.
- Lønnedgangsperioden skal som hovedregel løbe i lønftaleperioden, men ved flerårige lønftaleperioder accepteres ordningen, hvis lønnedgangen omfatter en periode på mindst 12 måneder.
- Godet skal være stillet til rådighed for medarbejderen, det vil sige, at godet ikke må være overdraget til medarbejderen til eje, for så vil der naturligt være tale om betaling af et privat gode.

Hvad er konsekvenserne, hvis betingelserne ikke er opfyldt:

Hvis bruttolønsordningen ikke opfylder de nævnte krav, så er konsekvensen, at lønmodtageren bliver beskattet af den aftalte løn før nedgang som følge af bruttolønsordningen.

Hvordan sikrer man, at en bruttolønsaftale skattemæssigt kan godkendes:

Når der er planer om, at en virksomhed vil tilbyde personalegoder som bruttolønsordninger, kunne man indhente et bindende svar fra SKAT på, om den planlagte bruttolønsordning opfylder de skattemæssige krav. Det er gode penge at give ud, og så undgår man efterfølgende slagsmål med skattemyndighederne.

Hvorfor indgå en bruttolønordning:

De fleste bruttolønsordninger er båret af et ønske om, at medarbejderen ønsker at få tildelt et personalegode, men hvor arbejdsgiveren ikke umiddelbart er indstillet på at få forøgede personaleomkostninger.

Her kan en bruttolønsordning tilgodese både medarbejder og arbejdsgiver, idet medarbejderen selv betaler for sit personalegode i form af en lønnedgang, og hvor arbejdsgiveren erstatter noget af kontantlønnen med betaling af et personalegode.

Eks. 1: Det aftales at medarbejderen går ned i løn med 1.000 kr. om måneden mod at få betalt togkort mellem hjem og arbejdsplads. Medarbejderen har en marginalskat på 50 %. Arbejdsgiverens udgift forventes at være 1.000 kr. om måneden.

Resultat for medarbejderen pr. måned:

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| Lønnedgang | -1.000 |
| Nedgang i skattebetaling 50 % | <u>500</u> |
| Nettolønnedgang | - 500 |
| Sparet køb af togkort | <u>1.000</u> |
| Overskud ved en bruttolønsordning | <u>500</u> |

Arbejdsgiver:

| | |
|--------------------|---------------|
| Besparelse på løn | 1.000 |
| Udgift til togkort | <u>-1.000</u> |

Arbejdsgiver

nettoudgift
0



Revisortidende

Ved at indgå en bruttolønsordning kan medarbejderen således få et "overskud" på sin transport på 500 kr., således at transporten mellem hjem og arbejde kun koster medarbejderen netto 500 kr. Ovenstående eksempel er gældende i de tilfælde, hvor medarbejderen kan få det pågældende personalegode helt skattefrit, eller hvor godet er under bagatelgrænsen på 6.500 kr.

Hvis det pågældende personalegode derimod ikke er omfattet af bagatelgrænsen eller i øvrigt efter praksis ikke er skattefrit, så er der efter mine beregninger ingen fordel hverken for medarbejderen eller arbejdsgiveren i at indgå en bruttolønsordning. Årsagen er at medarbejderen skal beskattes med markedsværdien af det pågældende.

Eks. 2: Medarbejderen går 1.000 ned i løn mod at arbejdsgiveren betaler for medarbejderens fitnesskontingent, der også er på 1.000 kr.

Medarbejderen:

| | |
|------------------------------------|-------------|
| Lønnedgang | - 1.000 |
| Skattebesparelse | 500 |
| Beskatning af kontingent | 1.000 |
| Skat af værdi af betalt kontingent | <u>-500</u> |
| Overskud ved en bruttolønsordning | <u>0</u> |

For arbejdsgiveren er det samme forhold som i eks. 1.

Bruttolønsordninger der omfatter fuldt skattepligtige personalegoder har derfor ikke en særlig stor udbredelse, men er dog set i visse tilfælde, idet der for disse ikke vil være arbejdsmarkedsbidragspligt.

Hvilke personalegoder kan indgå i en bruttolønsordning:

- Bredbåndsforbindelse til hjemmet
- Pendlerkort til bus og/eller tog
- Fri telefon
- Massage
- Brobizz
- Aviser
- Uddannelser
- Parkering ved arbejdspladsen

Goder, der er omfattet af bagatelgrænsen kan ses i Juridisk vejledning.

Hvad kan ikke blive omfattet af bruttolønsordning:

Det overordnede udgangspunkt er, at alle anskaffelser af private formuegoder m.v. ikke kan anses for omfattet af en bruttolønsordning, idet betingelsen om at godet skal tilhøre arbejdsgiveren naturligt ikke er opfyldt. Sådanne udgifter falder således uden for bruttolønssområdet.

Fremtiden for bruttolønsordninger:

Det er min opfattelse at brugen af bruttolønsordninger er faldende.

Dette skyldes nok at mange får de skattefrie goder i forvejen, og det skyldes nok også, at mange arbejdsgivere har fundet ud af, at der er et betydeligt administrativt arbejde i ordningen. Endvidere er arbejdsgiveren bundet af evt. leverandøraftaler, selvom medarbejderen ophører, inden tidsperioden er udløbet.

Mange tror, at man kan aftale bruttolønsordning med alle goder – altså også private goder – men det går altså ikke!

Corona–momslån

Har du, i forbindelse med corona-hjælpepakker, modtaget momslån, er det vigtigt at være opmærksom på betalingsfristerne, som nu flere gange er ændret.

På Skats hjemmeside fremgår følgende frister:

- For virksomheder med halvårsafregninger skal lån af moms for 2. halvår 2019, 1. halvår 2020 og 2. halvår 2020 tilbagebetales 1/4 2022.
- For virksomheder med kvartalsafregning drejer det sig om lånet for 4. kvartal 2019, 3. kvartal 2020 og 4. kvartal 2020 der skal tilbagebetales 1/4 2022.
- Det sidste lån for 1. kvartal 2021 skal tilbagebetales den 1/11 2022.

For virksomheder med halvårsafregning betyder det, at den "almindelige moms for 2. halvår 2021 skal betales den 1/3 2022 og den 1/4 2022 forfalder 1 1/2 års moms – altså 2 års moms der skal betales indenfor 30 dage.

For virksomheder med kvartalsafregning skal der afregnes for 4. kvartal 2021 den 1/3 2022 og derefter skal der afregnes lån for 3 kvartaler den 1/4 2022—altså her afregning af et helt års moms i løbet af 30 dage.



Gaver

Der kan gives afgiftsfri gaver på op til kr. 68.700 til:

- Børn, stedbørn og børnebørn
- Forældre og bedsteforældre
- Stedforældre
- Samlevende, der har boet sammen i min. 2 år.
- Enke/enkemand til dit barn

Gaver til svigerbørn og stedbørns ægtefæller kan gives med op til kr. 24.000 afgiftsfrit.

Revisortidende

Gaver, fortsat

Til ægtefæller kan der gives ubegrænsede gaver uden afgift.

Alle disse gaver kan gives en gang hvert kalenderår, så det er vigtigt, at gaven gives senest den 31/12, hvis man også ønsker at give en gave i 2022.

Ægtefæller kan give hver deres gaver med ovenstående beløb.

Gaver til søskende, søskendes børn og børnebørn, svigerforældre eller ubeslægtede er ikke omfattet af afgiftsreglerne, men er skattepligtig indkomst for modtageren uanset beløbet størrelse.



Piet Hein

Julen er over os, rundt om os og i os.
Modstand er nytteløst, intet kan befri os.
Dog er der et, der hjælper en smule, simpelthen selv, at begynde at juble.

Nettoprisindeks

| | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2021 | 103,8 | 104,4 | 104,4 | 104,8 | 105,0 | 105,1 | 105,8 | 105,5 | 105,8 | 106,7 | 107,0 | |
| 2020 | 103,6 | 104,3 | 103,9 | 103,9 | 103,9 | 103,8 | 104,6 | 103,9 | 103,7 | 104,0 | 103,6 | 103,4 |
| 2019 | 102,6 | 103,3 | 103,4 | 103,7 | 103,6 | 103,4 | 104,1 | 103,7 | 103,4 | 103,8 | 103,6 | 103,4 |
| 2018 | 101,3 | 102,1 | 102,1 | 102,6 | 102,7 | 102,7 | 103,6 | 103,1 | 102,8 | 103,1 | 102,8 | 102,4 |
| 2017 | 100,5 | 101,4 | 101,4 | 101,8 | 101,6 | 101,5 | 102,5 | 102,2 | 102,1 | 102,3 | 101,9 | 101,6 |

Revisorgruppen Dania

Rugmarken 4, 4200 Slagelse * www.samdan.dk * sekretariat@samdan.dk

Bladet kan citeres med kildeangivelse.

Informationerne i Revisortidende tilbyder generel information.

Redaktion:

Registreret revisor Jes Larsen (ansvh.)
Registreret revisor Hannah Rasmussen

Redaktionen er afsluttet 20/12 2021.

Revisorgruppen Dania påtager sig ikke ansvar for tab foranlediget af anvendelsen af informationerne i denne publikation.