

Deloitte
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
CVR-nr. 24 21 37 14
Weidekampsgade 6
Postboks 1600
0900 København C
Telefon 36 10 20 30
Telefax 36 10 20 40
www.deloitte.dk

Vejledning om Fleksible Lønpakker Oktober 2006

Udarbejdet af:

Deloitte
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

i samarbejde med og for:

DANSKE ARK,
ARKITEKTFORBUNDET,
Konstruktørforeningen og
Teknisk Landsforbund

**DANSKE
ARK**

ARKITEKT
FORBUNDET

 **konstruktør
foreningen**



Forord

Med de seneste overenskomster pr. 1. april 2005 mellem Danske Arkitektvirksomheder (DANSKE ARK), og på den anden side ARKITEKTFORBUNDET, Konstruktørforeningen (KF), Teknisk Landsforbund (TL), er det nu i videre omfang blevet muligt for overenskomstsansatte i virksomheder under DANSKE ARK at indgå individuelle lønftaler med tilvalg af forskellige goder finansieret ved bruttolønnedgang.

Ændringen i overenskomsten indebærer, at en bruttolønnedgang nu også kan omfatte op til 5 % af skalalønnen udover et eventuelt løntillæg. Hidtil har det kun været muligt at aftale en bruttolønning med maksimalt et beløb svarende til et eventuelt løntillæg. Overenskomstparterne har i den anledning aftalt, at der gennem det statsautoriserede revisionsfirma Deloitte skal udarbejdes en vejledning om bruttolønning til DANSKE ARKs medlemsvirksomheder og til medlemmerne af de tre faglige organisationer. Det er denne vejledning, du står med i hånden nu.

Vejledningen gennemgår mulighederne for at indgå sådanne individuelle aftaler mellem den enkelte virksomhed og de enkelte ansatte om finansiering af goder ved bruttolønning.

Herudover har vi valgt at sætte begrebet "bruttolønning" ind i en lidt bredere sammenhæng, som kaldes "Fleksible lønpakker". Her beskrives andre former for supplement til den "klassiske løn i kroner og ører", herunder hvilke goder der typisk kan indgå i en sådan lønpakke.

Vejledningen er baseret på regler for beskattning af personalegoder, samt praksis for etablering af lønpakker med personalegoder finansieret ved en bruttolønning gældende pr. 1. oktober 2006.

Det er vigtigt at være yderst opmærksom på, at aftaler om lønpakker med skattebegünstigede elementer skal udformes, så de er i overensstemmelse med skattemyndighedernes krav. Det er også vigtigt at understrege, at reglerne på området hele tiden udvikler sig.

Derfor bør denne vejledning altid suppleres med rådgivning fra virksomhedens skatterådgiver, når der indgås aftaler om bruttolønning.

Hverken DANSKE ARK eller de faglige organisationer råder over den nødvendige skattemæssige ekspertise til at rådgive deres medlemmer inden for dette område. Det er derfor vigtigt at understrege, at behov for yderligere rådgivning alene kan dækkes gennem virksomhedens egen skatterådgiver.

København, oktober 2006

DANSKE ARK

ARKITEKTFORBUNDET

Konstruktørforeningen

Teknisk Landsforbund

Indhold

Indhold	3
1. Indledning	5
1.1 Vejledningen er til inspiration – den bør suppleres med råd fra egen skatterådgiver	5
1.2 Overenskomsterne	5
1.3. Beregningsgrundlag for pension og feriepenge	5
2. Grundlæggende begreber	7
2.1 Bruttolønnedgang eller nettoløntræk	7
2.2 Krav til bruttolønnedgang	7
2.3 Ny individuel lønftale	8
3. Elementer i lønpakken	8
3.1. Goder, der med fordel kan finansieres ved bruttolønnedgang	8
3.2 Goder, som ikke bør indgå i lønpakker	11
3.3 Goder, som betales med nettoløntræk	11
4. Praktiske råd og vejledning	11
4.1. Indledende overvejelser	11
4.2 Administration	11
4.3. Råd ved indgåelse af individuelle aftaler om lønpakker	11
5. Indberetning til SKAT	13
5.1 Oplysningspligt for arbejdsgiver	13
5.2 Selvangivelsespligt for medarbejderne	13
Tillæg til ansættelseskontrakt vedrørende bruttolønramme for medarbejdere omfattede af overenskomsterne mellem DANSKE ARK og ARKITEKTFORBUNDET/KF/TL	22

Bilag

- 1) Beregningseksempler på arbejdsgiverbetalt telefoni
 - a) Fri telefon
 - b) Medarbejderobligationsordning
- 2) Beregningseksempler på arbejdsgiverbetalt befordring (hjem-arbejde)
 - a) Intet befodringsfradrag (bundskat)
 - b) Med (mistet) befodringsfradrag (bundskat)
 - c) Intet befodringsfradrag (mellemskat)
 - d) Med (mistet) befodringsfradrag (mellemskat)
 - e) Intet befodringsfradrag (topskat)
 - f) Med (mistet) befodringsfradrag (topskat)
- 3) Eksempler på lønftaler/-tillæg
 - a) Bilag 3.1 Organisationers paradigma til lønftale, pr. oktober 2006
 - b) Bilag 3.2. Aftale vedrørende medarbejderbredbånd
- 4) Litteratur mv.:
 - a) Lov- og litteraturhenvisninger
 - b) Afgørelser

1. Indledning

1.1 Vejledningen er til inspiration – den bør suppleres med råd fra egen skatterådgiver

Formålet med vejledningen er

- at give et overblik over, hvad begrebet "*bruttolønnedgang*" betyder, samt hvilke særlige forhold og krav, man skal være opmærksom på, for at en bruttolønning kan accepteres af skattemyndighederne
- at beskrive, hvorfor nogle goder er mere attraktive end andre rent skattemæssigt
- at sætte den enkelte virksomhed og dens ansatte i stand til – i samarbejde med virksomhedens skatterådgiver – at indgå individuelle aftaler om finansiering af goder ved bruttolønning

1.2 Overenskomsterne

Ifølge den relevante bestemmelse i de 3 overenskomster kan den enkelte medarbejder maksimalt disponere over op til 5 % af skalalønnen i forbindelse med tilvalg af goder i en lønpakke. Herudover kan der individuelt og uden økonomisk begrænsning disponeres fra eventuelle personlige tillæg.

I overenskomsterne er der derudover aftalt en enkelt begrænsning: De goder, der kan finansieres ved bruttolønning, må ikke være til arbejdsmæssig brug/have karakter af arbejdsredskaber til brug ved løsning af den ansattes arbejdsopgaver i virksomheden. Et eksempel herpå er, at medarbejderen, der er koblet op på virksomhedens netværk hjemmefra, ikke kan finansiere bredbåndet via en ordning med bruttolønning, da der er tale om et arbejdsredskab.

Følgende opstilling viser den praktiske fortolkning af 5 %-reglen. I eksemplet udnyttes muligheden for bruttolønning maksimalt:

- 1) Nuværende skalaløn + personligt tillæg (før fleksibel lønpakke)
- 2) Maksimalt beløb til disposition til valg af goder under den fleksible lønpakke
- 3) Ny bruttoløn efter maksimal lønning, som vist i kolonne 2)

	1) kr.	2) kr.	3) kr.
Skalaløn	29.500	1.475	28.025
Personligt tillæg	3.000	3.000	0
I alt	32.500	4.475	28.025

Opstillingen viser i kolonne 1) udgangspunktet før fleksibel lønpakke, hvor skalalønnen 29.500 kr. og personligt tillæg 3.000 kr. i alt 32.500 kr. udgør den ferieberettigede A-indkomst.

I kolonne 2) er opgjort det maksimale beløb, den pågældende medarbejder jf. overenskomsten kan disponere over i forbindelse med tilvalg af goder i den fleksible lønpakke, 4.475 kr.

I kolonne 3) er de 28.025 kr. udtryk for den nye bruttoløn, hvis medarbejderen disponerer det maksimale beløb under den fleksible lønpakke. Hvis der ikke aftales andet, vil de 28.025 kr. også være udtryk for den nye ferieberettigede A-indkomst, jf. nedenfor.

1.3. Beregningsgrundlag for pension og feriepenge

Som det fremgår senere i vejledningen i bl.a. afsnit 2.2, kan det aftales, at værdien af de goder (svarende til lønning), der vælges for det disponible beløb (på 4.475 kr.), skal indgå i beregningsgrundlaget for f.eks. pension og feriepenge.

Med og uden påvirkning på pension

- 1) Ny bruttoløn efter lønning (fleksibel lønpakke) – uden særskilt aftale om pension
- 2) Ny bruttoløn efter lønning (fleksibel lønpakke) – med særskilt aftale om pension
- 3) Mistet pensionsbidrag af lønning, hvis ingen særskilt aftale

	1) kr.	2) kr.	3) kr.
Ny bruttoløn	28.025	28.025	
Særskilt aftale om, at værdien af tilvalgte goder tillægges beregningsgrundlaget	0	4.475	
Pensionsberegningsgrundlag	28.025	32.500	
Pensionsbidrag 4 %	1.121	1.300	179

2. Grundlæggende begreber

2.1 Bruttolønnedgang eller nettoløntræk

Den fleksible lønpakke kan bestå af to forskellige typer af elementer. Lønpakken kan dels bestå af elementer, der finansieres ved bruttolønnedgang, hvilket betyder, at man indgår aftale om at modtage godet mod at gå ned i løn *før* skat (hvilket som udgangspunkt påvirker alle lønafhængige elementer som f.eks. pensionsbidrag, ferietillæg og overarbejdsbetaling), dels af elementer der betales ved nettoløntræk, hvilket betyder, at der sker et træk/fradrag i lønnen *efter* skat (f.eks. egenbetaling til kantine-ordning).

Der kan mellem medarbejder og virksomhed ikke aftales en lavere løn, end den der står i overenskomsten. For at kunne benytte bruttolønnsprincippet, skal det derfor ske inden for de rammer, som overenskomsten sætter om lønpakker, jf. afsnit 1.2.

Vi gør også opmærksom på, at visse personalegoder, som stilles til rådighed (uanset om de finansieres via bruttolønnedgang eller ej), ifølge Ferieloven skal indgå i beregningen af feriegodtgørelse og feriepenge, herunder ved fratræden, hvis der er en skattemæssig værdiansættelse. Det gælder f.eks. ved fri telefon eller bredbånd (pt. 3.000 kr. pr. år), fri bil, fri bolig og fri kost.

2.2 Krav til bruttolønnedgang

De skattemæssige krav, som i dag stilles til accept af en bruttolønnedgang, kan ikke udledes af en enkelt afgørelse, men skal ses som en praksis, der løbende er uddybet, ændret og præciseret ved en række afgørelser (se oversigten i bilag 4b). Kun vedrørende hjemme-pc-ordninger findes et direkte forbud mod lønnedgang. Alle øvrige goder mv. kan som udgangspunkt finansieres via en lønnedgang.

Sammenfattende er der tale om følgende forhold, som pr. 1. april 2006 generelt er gældende for ordninger med bruttolønnedgang.

Generel og reel lønnedgang

Lønninggangen skal være reel og have generel virkning. Dvs. den nye reducerede løn skal som udgangspunkt være gældende i alle relationer og have virkning for alt, der beregnes som procentandele af lønnen. Det gælder f.eks. pension og ferietillæg, der beregnes på baggrund af den faste års-, måneds- eller timeløn.

Skatteministeriet er i august 2005 kommet med en kommentar, hvorefter man nu accepterer, at der generelt er aftalefrihed – også i forbindelse med indgåelse af lønaftaler. Det accepteres således nu, at det ikke nødvendigvis skal være den nye lavere løn, som udgør beregningsgrundlaget for bl.a. pension og feriepenge. Det kan nu frit aftales, at f.eks. værdien af et valgt gode skal indgå i beregningsgrundlaget, jf. afsnit 1.3.

Udgangspunktet er dog fortsat, at det er den nye reducerede løn, der udgør beregningsgrundlaget. Ønsker parterne et andet beregningsgrundlag, skal det derfor særskilt aftales. Det kræves således, at der indgås en ny lønaftale eller som minimum et tillæg til en eksisterende lønaftale, som opfylder kravene til lønaftaler (herunder oplysningskravene jf. "ansættelsesbevisloven").

Fradrag på lønsedlen

Skattemyndighederne har udtalt, at det forhold, at en aftalt lønnedgang vises på lønsedlen som særskilt linje, ikke i sig selv er diskvalificerende for at godkende en bruttolønnedgang. Det er dog ikke tilstrækkeligt "blot" at vise lønreduktionen som en særskilt linje. Der skal jf. ovenfor fortsat være tale om en generel og reel lønnedgang, hvilket kræver, at der foreligger en ny lønaftale.

Godet skal være stillet til rådighed af virksomheden

Virksomheden skal rent faktisk have stillet det pågældende naturaliegode til rådighed for medarbejderen. Heraf følger, at det er virksomheden, der skal være ejer af aktivet, eller virksomheden, der skal have indgået aftale med de relevante udenforstående kontraktparter, f.eks. leasingselskab, teleudbyder, forsikringselskab etc.

Vedrørende fri telefon og arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling, se afsnit 3.1, er det dog muligt at dække medarbejderens udgift direkte som refusion/udlæg efter regning. Det er dog fortsat en betingelse, at refusionen sker som led i en forudgående fremadrettet aftale om, at arbejdsgiveren afholder medarbejderens omkostninger.

Økonomisk risiko

Der skal være en økonomisk risiko for virksomheden i forbindelse med ordningen. Dvs. lønnedgangen påvirkes ikke, hvis de faktiske udgifter viser sig at blive større end forudsat, da aftalen blev indgået. Omvendt har medarbejderen en risiko, hvis udgiften viser sig at blive mindre.

Medarbejder skal kunne udtræde/frivillig aftale

Der skal være tale om en frivillig aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Både virksomheden og medarbejderen skal have mulighed for – med et overenskomstmæssigt varsel eller i forbindelse med den årlige lønregulering mv. – at træde ud af ordningen. Omfatter ordningen aftaler med tredjepart, vil virksomheden og medarbejderen dog være forpligtet til at respektere det med denne part aftalte varsel for ordningens ophør, dog højst et opsigelsesvarsel på 1 år.

Automatisk opregulering inden for en "lønperiode"

I modsætning til tidligere praksis kan der godt aftales en lønnedgang for en begrænset periode (så længe det pågældende gode er stillet til rådighed), og at lønnen herefter automatisk stiger til det niveau, lønnen ville have udgjort uden en fleksibel lønpakke (med lønnedgang).

Skattemyndighederne benytter begrebet "lønperiode" som ramme for en periode, hvor lønnen ikke må reguleres ved udtræden af en aftale. Det mest sikre vil være, at aftalen mellem medarbejder og virksomhed indgås for f.eks. et år eller for perioden mellem to lønreguleringstidspunkter, dvs. fra 1. april – 31. marts. Det optimale er naturligvis, at parterne sikrer sig at der er overensstemmelse mellem lønperioder og opsigelsesvarsler, herunder opsigelsesvarsel overfor tredjemand (leverandør af godet).

I aftaleperioden er parterne bundet af aftalen om lønnedgang, og hvis medarbejderen måtte fravælge f.eks. togkort eller bredbåndsforbindelse i aftaleperioden, kan der først ske regulering af lønnen efter aftaleperiodens udløb.

2.3 Ny individuel lønaftale

Hvis der tilbydes fleksible lønpakker, skal hver enkelt medarbejder kunne vælge, om han eller hun vil benytte sig af de tilbud, der foreligger, og der skal altid indgås en skriftlig aftale, hvis en medarbejder ønsker at benytte sig af et eller flere af elementerne i den fleksible lønpakke.

Der skal således indgås en ny fremadrettet lønaftale – og organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et nyt ansættelsesbevis – eller som minimum et tillæg til en eksisterende lønaftale/ansættelseskontrakt, som fastsætter den nye bruttoløn eller den aftalte lønnedgang i forhold til den oprindelige bruttoløn (skalaløn med eventuelle personlige tillæg).

Lønaftalen skal opfylde mindstekravene til ansættelsesbeviser og skal således indeholde en oversigt over de goder, som ifølge aftalen skal stilles til rådighed. Det bør fremgå, hvilke goder der er tale om (art, mærke, type, leverandør – og f.eks. hastighed på en bredbåndsforbindelse etc.). Det bør ligeledes aftales, hvordan parterne skal forholde sig ved særlige situationer som fratrædelse eller orlovsperioder mv. Organisationerne har lavet et paradigma til en sådan aftale (se bilag 3).

3. Elementer i lønpakken

Denne vejledning er ikke udtømmende for, hvilke elementer der kan (og ikke kan) indgå i lønpakker, men skal alene ses som en gennemgang af de mest almindelige – og ud fra en skattemæssig betragtning de mest oplagte – elementer i en fleksibel lønpakke.

Som udgangspunkt beskattes medarbejderen af personalegodets markedsværdi som B-indkomst. Da alternativet til personalegodet er "almindelig" løn, vil skattebesparelsen ved de fleste goder alene udgøre forskellen i marginalskatten på A-indkomst og B-indkomst, svarende til ca. 3%.

Det er derfor særligt de personalegoder, hvor værdiansættelsen er mindre end markedsværdien, eller hvor beskatningen er særlig lempelig – f.eks. goder, der positivt er fritaget for beskatning, der er skattemæssigt attraktive og oplagte at anvende i den fleksible lønpakke.

3.1. Goder, der med fordel kan finansieres ved bruttolønning

Der er en del goder, der som følge af enten en særlig lempelig beskatning eller en attraktiv værdiansættelse med fordel kan indgå i den fleksible lønpakke. Dette gælder f.eks. medarbejderbredbånd, telefoni, arbejdsgiverbetalt befordring til og fra arbejde og bolig samt medarbejderobligationer og –aktier.

Nedenfor har vi beskrevet den skattemæssige behandling af en række af de mest oplagte og anvendte goder. For øvrige goder henviser vi til, at der indhentes oplysninger om det konkrete gode f.eks. hos virksomhedens revisor.

Medarbejderbredbånd

Er der tale om et arbejdsredskab, f.eks. hvis medarbejderen fra sin computer i hjemmet har adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri datakommunikation), falder bredbånd uden for lønpakken, da der i henhold til overenskomsten er tale om et arbejdsredskab, der ikke kan finansieres ved bruttolønning.

Såfremt medarbejderen ikke har adgang til arbejdsstedets netværk, skal bredbåndsforbindelsen beskattes efter reglerne om fri telefon, jf. nedenfor.

Fri telefon

Er der tale om et arbejdsredskab, falder arbejdsgiverbetalt telefoni uden for denne vejledning og kan ikke indgå i en aftale om lønning.

Rent skattemæssigt sættes værdien af fri telefon/bredbåndsforbindelse til 3.000 kr. (for hele 2006) dog højst virksomhedens faktiske udgift. De 3.000 kr. er et totalbeløb for hele husstanden, og der er derfor ikke yderligere beskatning, hvis medarbejderen også får dækket udgifter til mobiltelefon og alm. fastnettelefon, eller hvis begge ægtefæller har fri telefon.

Værdien af fri telefon er B-indkomst (med AM-bidrag), og medarbejderen skal selv skrive beløbet på selvangivelsen. I værdien kan modregnes husstandens egne udgifter til telefon og datakommunikation, ligesom en evt. egenbetaling med beskattede midler kan modregnes. Da husstandens egne udgifter til almindelig telefoni meget let kan overstige 3.000 kr., kan man nemt komme i den situation, at forbindelsen ikke bliver beskattet.

Fri telefon kan enten være med loft – altså at det på forhånd aftales, hvor stor en del af telefonregningen, virksomheden betaler. Eller det kan aftales, at virksomheden betaler hele regningen.

Reglerne for fri telefon omfatter al telefoni. En aftale kan derfor omfatte såvel fastnettelefoni som mobiltelefoni og datakommunikation. Hvis man allerede har indgået aftale om medarbejderbredbånd, som beskattes som fri telefoni, vil det derfor være helt skattefrit at supplere med en aftale om fri fastnet telefoni og mobiltelefon finansieret ved en bruttolønning.

Befordring (hjem-arbejde)

Hvis virksomheden betaler for f.eks. månedskort til tog, bus, metro eller andet mod en bruttolønning, skal medarbejderen ikke betale skat af godet. Det er dog en forudsætning, at kortet ikke omfatter en længere/anden strækning end strækningen mellem hjem og arbejde.

Det forudsættes, at månedskortet primært benyttes til transport til og fra arbejde. Sporadisk (begrænset) privat brug medfører dog ikke beskatning. Medarbejderen kan ikke samtidig benytte det ligningsmæssige fradrag for befordring hjem-arbejde på selvangivelsen.

Arbejdsgiverbetalt befordring omfatter udover et månedskort f.eks. også færgebilletter og broafgifter (brobizz). Den skattemæssige betingelse er blot – som nævnt – at der alene er tale om befordring mellem hjem og arbejde. For færgebilletter, broafgifter mm. medfører selv begrænset privat brug, at der sker beskatning af medarbejderen.

Parkering

Arbejdsgiverbetalt parkering ved arbejdsstedet (til brug ved daglig transport hjem-arbejde) er skattefri for medarbejderen. Det er uden betydning, om parkeringspladsen er ejet eller lejet af arbejdsgiveren, og det er ligeledes uden betydning, om afgiften betales direkte eller refunderes som timepris eller pr. måned/år. Parkeringspladsen skal være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, men det er uden betydning, om bilen skal bruges i forbindelse med arbejds udførelse.

Det vil dog ikke være muligt at finansiere en variable udgift via en lønning, da en bruttolønning skal være et på forhånd fastsat beløb – gældende for en hel periode.

Uddannelse

Alle tre overenskomster indeholder bestemmelser vedrørende efteruddannelsesordning, hvor arbejdsgiveren afsætter midler til efteruddannelse. De nærmere regler samt de aktuelle efteruddannelsesbeløb fremgår af overenskomsterne. Der er i medfør af overenskomstens regler mulighed for

at skævdeler puljemidler, såfremt de individuelle midler ikke rækker til det ønskede uddannelsesforløb.

Såfremt den ansatte ønsker yderligere efteruddannelse, er der endelig mulighed for, at den ansatte selv betaler for efteruddannelse ved en aftalt bruttoløn nedgang.

Arbejdsgivers betaling af udgifter i forbindelse med uddannelse er skattefri. Skattefriheden omfatter grund-, efter- og videreuddannelse, men forudsætter, at uddannelsen ikke udelukkende har privat karakter. Uddannelse af erhvervsmæssig karakter kunne være f.eks. sprog, master, MBA eller lign.

Ved aftaler om arbejdsgiverbetalt uddannelse, der løber udover opsigelsesperioden/ fratrædelsestidspunktet i forbindelse med skift af arbejdsgiver, kan der indgås aftale om, at den nye arbejdsgiver indtræder i aftalen.

Avis

Hvis avisen bliver leveret på privatadressen, og den ydes under hensyntagen til arbejdet, behandles det under bagatelgrænsen. Den er dermed i praksis skattefri, hvis den samlede værdi af alle goder under bagatelgrænsen samlet set ikke er mere end 5.100 kr. om året (2006).

Sundhedsbehandling

Arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling (typisk tegnet som en hospitals- eller helbredsforikring mv.) er skattefri for medarbejderne, hvis der er tale om en generel ordning, som tilbydes alle medarbejdere på ens vilkår, og hvis der alene er tale om lægefagligt begrundet behandling.

Fri bil og fri bolig

Fri bil og fri bolig stillet til rådighed af arbejdsgiver er to af de mest "omkostningstunge" personalegoder. Set i forhold til formålet med denne vejledning og i forhold til finansieringsmulighederne inden for overenskomstens rammer, er der ikke medtaget yderligere beskrivelse af disse to goder i denne vejledning. Yderligere oplysninger om værdiansættelse og beskatning af fri bil kan hentes i publikationen "Firmabil/Egen bil 2006", og vedrørende fri bolig kan henvises til publikationen "Personalegoder 2006", som begge kan hentes på www.deloitte.dk.

Medarbejderobligationsordninger

Medarbejderobligationer kan indgå i en fleksibel og individuel lønpakke. Tildeler en virksomhed medarbejderobligationer til medarbejderne, modtager medarbejderne en fordring på virksomheden. Fordringen forrentes i løbetiden og indfries efter en bindingsperiode på 5 hele kalenderår. Medarbejderen beskattes ikke, men arbejdsgiver skal betale en afgift til staten. Afgiften udgør 45% af værdien af obligationen pr. medarbejder, der overstiger 4.700 kr. (2006). Arbejdsgiver har fradrag både for værdien af obligationen og afgiften, som enhver anden lønudgift. Omregnet svarer dette til en maksimal beskatning af medarbejderen på ca. 30%.

Reglerne kan benyttes af alle danske virksomheder, uanset om virksomheden drives via et selskab, andelsforening eller som en personligt drevet virksomhed.

Den attraktive skattemæssige behandling kræver bl.a., at følgende betingelser overholdes:

- muligheden for at modtage medarbejderobligationer skal stå åben for alle ansatte (med få undtagelser) og på ens vilkår
- medarbejderne skal på tildelingstidspunktet være i uopsagt stilling
- værdien af tildelte medarbejderobligationer inklusive arbejdsgivers afgift må ikke overstige 10% af medarbejderens årsløn
- de tildelte obligationer skal båndlægges i mindst 5 kalenderår
- arbejdsgiver skal afgive en række oplysninger til SKAT, som skal være forsynet en attest fra arbejdsgiverens revisor

I bilag 1b) er der en række eksempler, der viser forskellen på, hvad der er tilbage som nettoudbetaling af en kontant godtgørelse (eks. bonus eller lønregulering) og ved udlodning af det samme beløb som medarbejderobligationer.

Aktieordninger

De skattemæssige regler for værdiansættelse og beskatning af aktieordninger samt rettigheder til køb heraf er ikke omfattet af denne vejledning.

3.2 Goder, som ikke bør indgå i lønpakker

En række "frynsegoder" behandles i dag skattemæssigt under betegnelsen generel personalepleje og beskattes ifølge praksis ikke, fordi de anses for almindelige "velfærdsudgifter", som ikke har en betydelig værdi for den enkelte, og fordi det i praksis er svært at individualisere forbruget, dvs. at værdiansætte goderne pr. medarbejder.

Inddrages sådanne frynsegoder i en aftale om lønpakker, og sker der herved en "værdiansættelse" pr. gode og pr. medarbejder, kan det medføre beskatning. I praksis vil en administration heraf ydermere være vanskelig, og det er derfor ikke hensigtsmæssigt at lade sådanne frynsegoder indgå i en aftale om lønpakker.

Det gælder f.eks. arbejdsgivers tilskud til kaffe-, te-, frugt- og kantineordning samt arbejdstøj, firmabeklædning og motionsfaciliteter.

3.3 Goder, som betales med nettoløntræk

I denne gruppe er der to typer af goder. Dels goder, hvor der er tilknyttet særlige skattebegunstigelser - som eksempelvis hjemme-pc ordninger - og dels goder der har karakter af "indkøbsforening".

Da sådanne ordninger falder uden for formålet med denne vejledning, vil de ikke blive gennemgået yderligere.

4. Praktiske råd og vejledning

4.1. Indledende overvejelser

Alle virksomheder bør foretage de nødvendige analyser, inden der etableres fleksible lønpakker. Som nævnt i tidligere afsnit er det vigtigt, at ordningen opfylder de skattemæssige krav – som følger af lovgivningen og af en efterhånden ganske omfattende praksis – der justeres løbende.

Især er det helt afgørende ved etablering af fleksible lønpakker, at der for hver enkelt medarbejder indgås en ny fremadrettet lønaftale. Det er således ikke nok "bare" at reducere den kontante bruttoløn.

Dette gælder, uanset at det er blevet muligt at vise en lønreduktion direkte på lønsedlen som en reguleringspost, og uanset at det med den seneste ændring af praksis på området ikke længere er et krav, at beregningsgrundlaget for bl.a. pension og ferietillæg mv. nødvendigvis skal være lig den nye lavere kontante bruttoløn.

4.2 Administration

Implementering og administration er i mange tilfælde den største forhindring for succes! For det første skal indførelse af fleksible lønpakker spille sammen med allerede eksisterende ordninger i virksomheden. Det vil derfor være naturligt indledningsvist i processen at kortlægge disse ordninger.

For det andet skal arbejdsgiveren stå for aftaler og indkøb – for i det hele taget at kunne anvende reglerne om personalegoder. Det er vigtigt, at der ikke bare er tale om en refusion af medarbejderens egne/private udgifter, og derfor skal hele apparatet med leverandøraftaler og levering af goderne også være på plads. Endelig skal de personer eller den afdeling, som varetager personaleansvar, være gearet til at håndtere de nye lønaftaler.

Dette er ikke "bare lige" – og derfor vælger en del virksomheder også at outsource administrationen.

4.3. Råd ved indgåelse af individuelle aftaler om lønpakker

Generelt om aftaler med bruttoløn nedgang

Udover formalia vedrørende etableringen af den fleksible lønpakke, bør virksomheden og medarbejderne især være opmærksomme på følgende forhold, når man drøfter en aftale om fleksible lønpakker:

- At virksomheden, som følge af løn nedgangen, vil få mindre omkostninger til variable tillæg – idet f.eks. overarbejdsbetaling beregnes på grundlag af en lavere timeløn.
- At virksomheden kan have udgifter til at administrere ordningen – men som måske kan blive mindre ved, at leverandøren varetager en del heraf.

- At der i tilknytning til aftalen, der regulerer forholdet mellem medarbejderen og virksomheden, også hører en aftale mellem virksomheden og en leverandør, hvor det især er væsentligt at være opmærksom på, hvordan prisen på ydelsen reguleres med risiko for begge parter. Vær opmærksom på, at lønnedgangen (medarbejderens aftalte pris) ikke må reguleres i *lønperioden* – men der er intet, der hindrer, at ydelsen bliver reguleret! Begge parter kan derved komme til at betale mere end forudsat.
- At aftalen på denne baggrund bør revideres en gang om året med henblik på regulering af medarbejderens pris. Tidspunktet for "genforhandling" bør fremgå og finde sted, så medarbejderne eller arbejdsgiver inden fristen kan nå at tilvælge eller fravælge/opsige ordningen.
- At medarbejderne kan melde sig ud af ordningen – i overensstemmelse med overenskomstens ordlyd - uden for tidsfristerne, men ikke kan generhverve deres oprindelige løn (før lønreduktion) før i forbindelse med aftaleperiodens udløb – medmindre der er tale om væsentlige ændringer i medarbejderens private forhold. Således er det f.eks. et krav, at der indgås en ny aftale om arbejdsgiverbetalt befordring hjem-arbejde (f.eks. togkort), hvis medarbejderen i aftaleperioden flytter tættere på arbejdspladsen. Herudover kan man dog aftale, at indtræden kan ske uden for fristerne – f.eks. for nyansatte.
- Endelig bør det aftales, om eksempelvis pension og feriepenge skal beregnes af den nye løn, eller om værdien af de valgte goder skal indgå i beregningsgrundlaget.

Udover disse generelle forhold, er der også en række forhold, der knytter sig til det enkelte gode, som man bør være opmærksom på.

Aftaler om medarbejderbredbånd

Hvis leverandøren skal have særskilt betaling for installation, skal beløbet betales af medarbejderen **efter skat**, eller hvis virksomheden betaler, opgives som en del af medarbejderens løn.

I bilag 1 er medtaget beregningseksempler på de økonomiske konsekvenser for medarbejdere, der vælger at få stillet arbejdsgiverbetalt telefoni til rådighed finansieret via en lønnedgang.

Fri telefon

Der er samme bemærkninger til dette som til medarbejderbredbånd.

Befordring

Aftaler om at gå ned i løn og til gengæld få f.eks. et månedskort til offentlige transportmidler kan være fordelagtige for medarbejderen.

Da medarbejderen mister retten til befodringsfradraget, er det primært medarbejdere med relativ kort afstand mellem hjem og arbejde (dem som ikke har, eller dem som har et lille befodringsfradrag), der uden tvivl med fordel kan gøre brug af ordningen.

I bilag 2 er vist en række beregningseksempler på de økonomiske konsekvenser for medarbejderne, hvis de vælger et arbejdsgiverbetalt togkort til brug for befodrning mellem hjem og arbejde. Eksemplerne viser konsekvenserne med og uden mistet befodringsfradrag og for medarbejdere, der betaler hhv. bundskat, mellemskat og topskat.

5. Indberetning til SKAT

5.1 Oplysningspligt for arbejdsgiver

Som udgangspunkt har arbejdsgiveren ingen oplysningspligt på personalegoder, der ikke er A-indkomst. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren er pålagt oplysningspligt, hvilket er tilfældet for en række goder. Disse goder behandles nedenfor – og listen er udtømmende.

For en samlet oversigt over den skattemæssige behandling og arbejdsgiverens indeholdelses- og oplysningsforpligtelser for de enkelte goder henvises til Deloitte's publikation Personalegoder 2006, som kan ses eller downloades på www.deloitte.dk /publikationer.

Befordring

Ved arbejdsgiverbetalt befordring med offentlige transportmidler (togkort, bus og metro mm.) har arbejdsgiver oplysningspligt over for SKAT. Der skal anføres et kryds på oplysningssedlen (S74) for 2005 i rubrik 63: "Frikort off. befordring".

Telefoni

Ved arbejdsgiverbetalt telefoni har arbejdsgiver oplysningspligt over for SKAT. Der skal på oplysningssedlen anføres en værdi af fri telefon i rubrik 54 "Værdi af fri telefon" med 250 kr. pr. påbegyndt måned, maks. 3.000 kr. pr. år og maks. den faktiske udgift.

Datakommunikation med netværksadgang

Er datakommunikationsforbindelsen skattefri, fordi medarbejderen via sin computer har adgang til arbejdsstedets netværk, har arbejdsgiver ingen oplysningspligt. Skattefriheden omfatter også fast-nettelefoni i samme bolig, hvorfra der er netværksadgang – uanset den tekniske løsning.

En mobiltelefon kan være omfattet af skattefriheden, hvis mobiltelefonen i sig selv giver mulighed for netværksadgang.

5.2 Selvangivelsespligt for medarbejderne

Befordring

Har medarbejderen adgang til arbejdsgiverbetalt befordring mellem hjem og arbejde, vil dette være skattefrit, hvis medarbejderen undlader at tage det almindelige ligningsmæssige fradrag for befordring.

Hvis der tages fradrag for befordring for samme strækning, som er betalt via arbejdsgiver, skal medarbejderen beskattes af et tilsvarende beløb. Dette er dog en meget dyr løsning, fordi fradraget har en skatteværdi på ca. 33%, hvorimod beskatningen af fri befordring er personlig indkomst med fuld marginalskat på op til ca. 62%.

Telefoni

Værdi af fri telefon oplyses af arbejdsgiver med 250 kr. pr. påbegyndt måned, maks. 3.000 kr. pr. år og maks. den faktiske udgift.

Medarbejderen skal selv påføre den skattepligtige værdi på selvangivelsen. En husstand skal kun beskattes af én gang fri telefon. Så hvis begge ægtefæller får oplyst "fri telefon" fra hver deres arbejdsgiver, kan de frit vælge, hvem som skal beskattes – og evt. fordele værdien mellem sig.

Den skattepligtige værdi kan i øvrigt reduceres med husstandens egne udgifter til telefoni. Har begge ægtefæller fået oplyst fri telefon, og har husstanden egne udgifter på ca. 2.000 kr. på årsbasis (f.eks. mobiltelefoni til hjemmeboende børn), skal der kun ske beskatning med 1.000 kr., og beløbet kan fordeles frit mellem ægtefællerne.

Avis

Værdien af fri avis er skattepligtig, medmindre avisen leveres på arbejdspladsen. Er avisen stillet til rådighed til brug for arbejdet, vil værdien være omfattet af bagatelgrænsen.

Hvis værdien af avisen sammen med øvrige goder, som er omfattet af bagatelgrænsen, ikke overstiger 5.100 kr. (2006), skal beløbet ikke selvangives. Overstiger værdien 5.100 kr., skal den samlede værdi (og ikke kun det overskydende beløb) selvangives.

Bilag 1 a)

Eksempler

Følgende eksempel kan opstilles ved et årligt husstandsforbrug på henholdsvis 12.000 kr. og 8.000 kr.:

Årsforbrug på telefoni og telefonsamtaler mv.	12.000 kr.	8.000 kr.
---	------------	-----------

	Egen telefon	Fri telefon (lønnedgang på 12.000 kr.)	Egen telefon	Fri telefon (lønnedgang på 8.000 kr.)
Bruttoløn	350.000 kr.	338.000 kr.	350.000 kr.	342.000 kr.
Skattemæssig værdi af fri telefon ¹⁾	0 kr.	3.000 kr.	0 kr.	3.000 kr.
A-indkomst i alt	350.000 kr.	341.000 kr.	350.000 kr.	345.000 kr.
Skat i alt	154.842 kr.	149.128 kr.	154.842 kr.	151.667 kr.
Nettoløn, udbetalt – Egen telefonudgift	195.158 kr. 12.000 kr.	188.872 kr. 0 kr.	195.158 kr. 8.000 kr.	190.333 kr. 0 kr.
Rest til forbrug	183.158 kr.	188.872 kr.	187.158 kr.	190.333 kr.
Besparelse pr. år		5.714 kr.		3.175 kr.

¹⁾ Eneste B-indkomstbeskattede personalegode, hvor modtager efterfølgende skal betale AM-bidrag.

Bemærk, at den samlede besparelse kan blive 1.500-1.900 kr. større, hvis der i husstanden måtte være andre telefonudgifter, end de i aftalen indeholdte. Det skyldes, at medarbejderen selv kan modregne disse telefoniudgifter i skatteværdien af fri telefon på p.t. 3.000 kr.

Bilag 1 b)

Nedenfor er nogle eksempler, som viser forskellen på, hvad der er tilbage som nettoudbetaling ved udbetaling af en kontant godtgørelse (eks. bonus eller lønregulering) og ved udlodningen af det samme beløb som en medarbejderobligation. Eksemplet viser 3 medarbejder-grupper med forskellig lønniveau, som betaler henholdsvis bundskat, mellemskat og topskat. Eksemplet tager udgangspunkt i, at arbejdsgiverens udgift efter skat skal være den samme, uanset om udbetalingen sker kontant eller som en medarbejderobligation.

	kr.	kr.	kr.	kr.
Personen betaler:	bundskat	bundskat	mellemskat	topskat
Marginalskat:	42.9%	42.9%	49.2%	62.9%
Udbetalt som alm. løn	4.700	25.000	30.000	40.000
Skat	(2.016)	(10.725)	(14.760)	(25.160)
Netto tilbage efter skat	2.684	14.275	15.240	14.840
Udbetalt som Medarbejderobligation	4.700	25.000	30.000	40.000
Afgift	0	(6.300)	(7.852)	(10.955)
Netto til udbetaling	4.700	18.700	22.148	29.045

Bilag 2 a)

Intet befordringsfradrag (bundskat)

Bruttoløn: 20.000 kr./måned = 240.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: under 12 km

Udgift til zone kort: 390 kr. pr. måned. Lønnedgang = 4.680 kr.

Der betales hverken mellemskat eller topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	240.000	235.320
Skat (marginalskat uden fradrag)	(87.898)	(85.892)
Netto til udbetaling	152.102	149.428
Udgift til befordring	(4.680)	0
Netto til rådighed	147.422	149.428
Alm. befordringsfradrag	0	
Sparet skat af lønnedgang, 42,9 % *)		2.006

For personen i dette eksempel er det fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring. Fordi der ikke mistes en skatteværdi af et befordringsfradrag, er "fortjenesten" derfor lig med skattebesparelsen af lønnedgangen.

*) Det særlige beskæftigelsesfradrag ændres en lille smule i denne situation og påvirker skatten.

Bilag 2 b)

Med (mistet) befordringsfradrag (bundskat)

Bruttoløn: 20.000 kr./måned = 240.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: 35 km

Udgift til bus/togkort: 995 kr. pr. måned, lønnedgang = 11.940 kr.

Der betales hverken mellemskat eller topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	240.000	228.060
Skat (marginalskat uden fradrag)	(80.729)	(82.782)
Netto til udbetaling	159.271	145.278
Udgift til befordring	(11.940)	0
Netto til rådighed	147.331	145.278
Alm. befordringsfradrag (70-24=46 km*1,78 kr.*220 dage)	(18.014)	
Ekstra befordringsfradrag	(3.513)	
Skatteværdi af fradrag, 33,3%	7.169	
Sparet skat af lønnedgang, 42,8 % *)		5.116

For personen i dette eksempel er det ikke fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring, fordi skatteværdien af det mistede befordringsfradrag er større end skattebesparelsen af lønnedgangen.

*) Det særlige beskæftigelsesfradrag ændres en lille smule i denne situation og påvirker skatten.

Bilag 2 c)

Intet befordringsfradrag (mellemskat)

Bruttoløn: 27.500 kr./måned = 330.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: under 12 km

Udgift til zone kort: 390 kr. pr. måned. Lønnedgang = 4.680 kr.

Der betales mellemskat, men ikke topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	330.000	325.320
Skat (marginalskat uden fradrag)	(129.061)	(126.758)
Netto til udbetaling	200.939	198.562
Udgift til befordring	(4.680)	0
Netto til rådighed	196.259	198.562
Alm. befordringsfradrag	0	
Sparet skat af lønnedgang, 49,2%		2.303

For personen i dette eksempel er det fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring. Fordi der ikke mistes en skatteværdi af et befordringsfradrag, er "fortjenesten" derfor lig med skattebesparelsen af lønnedgangen.

Bilag 2 d)

Med (mistet) befordringsfradrag (mellemskat)

Bruttoløn: 27.500 kr./måned = 330.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: 35 km

Udgift til zone kort: 995 kr. pr. måned. Lønnedgang = 11.940 kr.

Der betales mellemskat, men ikke topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	330.000	318.060
Skat (marginalskat uden fradrag)	(123.062)	(123.186)
Netto til udbetaling	206.938	194.874
Udgift til befordring	(11.940)	0
Netto til rådighed	194.998	194.874
Alm. befordringsfradrag (70-24=46 km*1,78 kr.*220 dage)	(18.014)	
Ekstra befordringsfradrag	0	
Skatteværdi af fradrag; 33,3%	5.999	
Sparet skat af lønnedgang, 49,2%		5.874

For personen i dette eksempel er det ikke fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring, fordi skatteværdien af det mistede befordringsfradrag er en lille smule større end skattebesparelsen af lønnedgangen.

Bilag 2 e)

Intet befordringsfradrag (topskat)

Bruttoløn: 40.000 kr./måned = 480.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: under 12 km

Udgift til zone kort: 390 kr. pr. måned. Lønnedgang = 4.680 kr.

Der betales både mellemskat og topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	480.000	475.320
Skat (marginalskat uden fradrag)	(221.194)	(218.249)
Netto til udbetaling	258.806	257.071
Udgift til befordring	(4.680)	0
Netto til rådighed	254.126	257.071
Alm. befordringsfradrag	0	
Sparet skat af lønnedgang, 62,9%		2.945

For personen i dette eksempel er det fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring. Fordi der ikke mistes en skatteværdi af et befordringsfradrag, er "fortjenesten" derfor lig med skattebesparelsen af lønnedgangen.

Bilag 2 f)

Med (mistet) befordringsfradrag (topskat)

Bruttoløn: 40.000 kr./måned = 480.000 kr./år

Befordring hjem – arbejde: 35 km

Udgift til zone kort: 995 kr. pr. måned. Lønnedgang = 11.940 kr.

Der betales både mellemskat og topskat.

Eksempel på tilvalg af arbejdsgiverbetalt befordring mod en lønnedgang svarende til udgiften.

	før kr.	efter kr.
Årsindkomst	480.000	468.060
Skat (marginalskat uden fradrag)	(215.195)	(213.681)
netto til udbetaling	264.805	254.379
Udgift til befordring	(11.940)	0
Netto til rådighed	252.865	254.379
Alm. befordringsfradrag (70-24=46 km*1,78 kr.*220 dage)	(18.014)	
Ekstra befordringsfradrag	0	
Skatteværdi af fradrag; 33,3%	5.999	
Sparet skat af lønnedgang, 62,9%		7.513

For personen i dette eksempel er det fordelagtigt at få arbejdsgiverbetalt befordring, fordi skatteværdien af det mistede befordringsfradrag er mindre end skattebesparelsen af lønnedgangen.

Tillæg til ansættelseskontrakt vedrørende bruttolønramme for medarbejdere omfattede af overenskomsterne mellem DANSKE ARK og ARKITEKTFORBUNDET/KF/TL

Mellem

Arbejdsgiver navn og adresse

(arbejdsgivers navn og adresse), herefter benævnt virksomheden,

og

Medarbejders navn og adresse

(medarbejders navn og adresse),

er der indgået følgende tillæg til den mellem parterne indgåede ansættelseskontrakt:

§ 1 Bruttoløn

For perioden 1. april **Årstal** til 31. marts **Årstal**, er aftalt en bruttolønramme på kr. **Beløb** pr. måned.

Bruttolønrammen træder i stedet for medarbejderens hidtidige vederlag.

Den samlede bruttoløn i perioden ændres ved eventuelle anciennitetsbetingede reguleringer i aftaleperioden.

§ 2 Personalegoder

Virksomheden stiller i aftaleperioden følgende personalegode til rådighed for medarbejderen:

Beskrivelse af godet/goderne: **Beskrivelse af godet/goderne**

Medarbejderens disposition og benyttelse af godet/goderne er undergivet følgende betingelser og vilkår

Medarbejderens disposition og benyttelse af...

§ 3 Ændringer i aftaleperioden

Såfremt medarbejderen i aftaleperioden grundet orlov, barsel eller lignende ikke modtager løn fra arbejdsgiveren, påhviler det medarbejderen at aflevere goderne tilbage for den periode, hvor der ikke udføres arbejde.

Medarbejderen har dog ret til at beholde det pågældende gode i den ulønnede orlov mod betaling af godets værdi, der udgøres af forskellen mellem det hidtidige vederlag og den nuværende bruttolønramme.

§ 4 Bruttolønrammen som beregningsgrundlag for accessoriske ydelser

Mellem parterne er følgende beregningsgrundlag aftalt for beregning af pensionsbidrag, overtidbetaling og ferietillæg.

Den gældende bruttolønramme (dvs. eksklusive personalegoder)

Det hidtidige vederlag

Andet:

§ 5 Opsigelse af aftalen

Nærværende aftale er uopsigelig i aftaleperioden

Denne aftale kan opsiges med måneders varsel

Denne aftale er opsigelig med respekt af opsigelsesvarsel fra tredjemand, som udgør måneder

§ 6 Aftalens ophør

Denne lønaftale ophører automatisk ved udløbet af aftaleperioden, medmindre der er sket opsigelse jf. § 5.

Aftalen ophører endvidere automatisk ved fratræden.

Denne aftale forventes genforhandlet i måned 200

§ 7 Øvrige vilkår

Ansættelsesvilkår, der ikke er fraveget ved nærværende aftale, består uændrede.

Der henvises i øvrigt til overenskomsternes bestemmelser om bruttoløn.

Parternes underskrift:

Dato:

Dato:

For virksomheden:

Som medarbejder:

Dette tillæg til ansættelseskontrakten er udfærdiget i 2 eksemplarer, hvoraf hver af parterne be- holder 1.

Tillæg til lønftale vedrørende medarbejderbredbånd uden opkobling til virksomhedens netværk

1. Rådighed over ADSL-forbindelse

Virksomheden stiller en bredbåndsforbindelse leveret af (teleudbyderens navn) til rådighed på medarbejderens private adresse på denne aftales vilkår.

Herudover er de almindelige leveringsvilkår hos (teleudbyderens navn) gældende for bredbåndsforbindelsen. Ved modstrid går nærværende aftale forud.

Virksomheden indgår aftale om bredbåndsforbindelsen med (teleudbyderens navn), mens medarbejderen registreres som bruger af forbindelsen.

2. Lønreduktion

Bredbåndsforbindelsen stilles til medarbejderens rådighed mod, at medarbejderen ved tiltræden af nærværende aftale accepterer en reduktion af sin årsløn. Reduktionen foretages i årslønnen før beregning af skat og udgør et fast beløb, der årligt udgør (prisen for den pågældende medarbejder). Medarbejderens månedsløn udgør herefter pr. ikrafttrædelsesdatoen kr. .

Såfremt medarbejderen udtræder af ordningen, vil lønnen ikke automatisk stige til det beløb, lønnen ville have udgjort, hvis medarbejderen ikke havde været omfattet af bredbåndsordningen. En tilbageregulering til den oprindelige lønftale vil først kunne finde sted efter aftaleperiodens udløb.

Da medarbejderen ikke har adgang til virksomhedens netværk, er virksomheden forpligtet til at oplyse ligningsmyndighederne om værdien af fri telefon på medarbejderens årsoplysningsseddel. Medarbejderen vil i denne situation blive sat i skat efter reglerne om fri telefon og skal i den forbindelse selv være opmærksom på sin selvangivelsespligt over for skattemyndighederne. Medarbejderen har mulighed for at fratække husstandens øvrige udgifter til telefoni i det beløb som skal selvangives.

3. Teleudbyderens bredbåndsforbindelser

Her beskrives fremgangsmåde og betingelser, som udarbejdes i samarbejde med leverandøren – herunder eventuelle forhold omkring installation.

4. ADSL-udstyr

Her beskrives medarbejderens forpligtelser over for det udleverede udstyr.

5. Misligholdelse

Såvel medarbejderen som virksomheden har misligholdelsesbeføjelser i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler ved misligholdelse af denne aftale.

6. Ikrafttræden og ophør

Denne aftale træder i kraft, når nærværende aftalevilkår er accepteret af medarbejderen. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til genforhandling/bortfald med udgangen af marts, dog tidligst med udgangen af marts 2007. Opsigelsesvarslets længde hænger sammen med aftalen med leverandøren, og genforhandlingstidspunktet bør svare til, hvad der i virksomheden er fastlagt som en naturlig lønperiode.

Her skal også beskrives, hvad der gælder, hvis medarbejderen fratræder i aftaleperioden.

For virksomheden

Medarbejderen

Bilag 4 a)**Lov- og litteraturhenvisninger vedrørende: "Fleksible Lønpakker" og personalegoder**

- Ligningsloven § 7A, § 16, § 30, § 30A og § 31
- SKAT's Ligningsvejledningen 2006, afsnit A.B.1.9; Personalegoder
- SKAT's Vejledning om arbejdsgiverbetalt sundhedsydelse, E nr. 138, 14.09.2005
- Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, Skatteministeriet december 2005
- Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, Skatteministeriet november 2004
- Beskatning af personalegoder/naturalieydelse, Rapport fra Skatteministeriet 24.10.2003
- Personalegoder – er det bedre end kontanter? Artikel i Skat, Juni 2005
- Personalegoder 2006, publikation fra Deloitte, Januar 2006
- Firmabil / Egen bil 2006, publikation fra Deloitte, Januar 2006-01-24

Praksis (udvalgte afgørelser) om "Fleksible Lønpakker"

Nedenstående afgørelser kan findes på www.skat.dk under: "rådgiver" / "afgørelser" som SKM.

Henvisning:

Emne:

SKM:

Tfs:

2006.632 SR		Medarbejderobligationer, lønnedgang
2006.514 SR		Medarbejderobligationer, lønnedgang
2006.441 SR	2006.766	MBA, uddannelsesorlov, lønnedgang
2006.426 SR	2006.747	Medarbejderaktier, "årsløn" inkl. pension
2006.369 SR	2006.676	Arb.giverbetalt færgeabonnement, lønnedgang
2006.314 SR	2006.627	Køb af bøger, lønnedgang (krav jf. 6 punkter)
2006.289 SR	2006.550	Massage/zoneterapi, lønnedgang
2006.272 SR	2006.519	PDA – telefon/hjemmepc, lønnedgang
2006.185 SR	2006.410	Bredbånd, lønnedgang, genforhandling aftale
2006.184 SR	2006.412	Bredbånd, lønnedgang, lønsedlen, timelønnede
2005.412 LR	2005.840	Hjemme-pc, fladskærme mv.
2005.382 LR	2005.761	Medarbejderobligationer, deltidsansatte
2005.356 DEP	2005.705	Skatteministeriet ændret vederlags sammensætning
2005.287 LR	2005.630	Medarbejderobligation, lønnedgang % af fastløn, ok at vise "reservationsbeløbet"
2005.203 LR	2005.479	Sundhedstjek ok, ikke helbredsundersøgelse
2005.176 LR	2005.449	Fri brobizz, egen bil
2005.174 LR	2005.396	Medarb.obl, mulighed for kontant godtgør. i stedet for
2005.157 LR	2005.382	Lønnedgang ok, 5/6 ferieuger/overarb.betaling
2005.105 LR	2005.263	Lønnedgang, timelønnede, faste beløb, lønseddel
2005.104 LR	2005.243	Lønnedgang, journalister, lønseddel
2004.522 LR	2005.50	Firmabeklædning, synlig firmanavn/-logo
2004.462 LR	2004.911	Lønnedgang, tyverialarm
2004.456 LR	2004.912	Lønnedgang, fri avis, bagatelgrænsen
2004.442 LSR	2004.864	Momsfradrag, pc-ordning
2004.440 LSR	2004.887	Momsfradrag, pc-ordning
2004.418 LSR		(tidl. SKM2003.183 LR)
2004.417 LSR	2004.808	Arbejdsgiverbetalt broafgift (brobizz)
2004.415 LR	2004.833	Lønnedgang fordelt over hele perioden, gratis-aktier
		Træk i et hug/mdr. => ikke generel, ikke 7A
2004.371 LR	2004.739	Arbejdsgiverbetalt sundhedsundersøgelse
2004.346 LR	2004.691	Lønnedgang, timelønnede, faste tillæg
2004.345 LR	2004.666	Kombination, pc-ordning/bredbånd m/bruttotræk
2004.343 LR	2004.665	Lønnedgang, arbejdsgiverbetalt periodekort tog/bus
2004.342 LR	2004.668	Lønnedgang, tjenestemandspension
2004.217 LR	2004.470	Arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling
2004.200 LR	2004.401	Medarbejderobligationer, lønnedgang
2004.46 LSR	2004.151	MBA, lønnedgang, automatisk tilbageregulering ok
2004.28 LR	2004.141	Telefoni, lønnedgang
2003.417 LR	2003.787	Arbejdsgiverbetalt sundhedsordning
2003.345 LSR	2003.678	Momsfradrag ADSL/ISDN v/hjemmearb.plads
2003.323 TSS	2003.573	Skattefri datakommunikation, mobiltelefoni
2003.182 LR	2003.416	Bredbånd, lønnedgang
2003.183 LR	2003.415	Arbejdsgiverbetalt brobizz (ændret SKM2004.418+417)
2003.67 TSS	2003.218	Skattefri datakommunikation, teknologi neutral
2003.60 LR	2003.226	Lønnedgang, MBA
2002.450 TSS	2002.840	Skattefri datakommunikation, indberetning
2001.254 LR	2001.603	Arbejdsgiverbetalt akupunktur
2001.253 LR	2001.605	Arbejdsgiverbetalt zoneterapi
2001.252 LR	2001.602	Arbejdsgiverbetalt læge- og helseservice