



# Beskatning af udvalgte personalegoder

Forfatter: Pernille Doktor

---

Vejleder: Anders Lützhøft

Censor:

Cand. Merc. Aud.

Kandidatafhandling

Afleveret d. 15. september 2011

Institut for Regnskab og Revision

Copenhagen Business School – 2011

Anslag: 164.088

Sideantal: 72

## Indholdsfortegnelse

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INDLEDNING</b>                                   | <b>3</b>  |
| 1.1 EXECUTIVE SUMMARY                                 | 3         |
| 1.2 INDLEDNING                                        | 5         |
| 1.3 PROBLEMFORMULERING                                | 6         |
| 1.4 PROBLEMAFGRÆNSNING                                | 7         |
| 1.5 MODEL- OG METODEVALG                              | 8         |
| 1.5.1 KILDEKRITIK                                     | 10        |
| 1.5.2 FORKORTELSER                                    | 10        |
| 1.6 MÅLGRUPPE                                         | 11        |
| <b>2 PERSONALEGODER GENERELT</b>                      | <b>12</b> |
| 2.1 INDLEDNING                                        | 12        |
| 2.2 GENERELT OM PERSONALEGODER                        | 12        |
| 2.2.1 MOMS AF PERSONALEGODER                          | 13        |
| 2.3 VÆRDIANSÆTTELSE AF PERSONALEGODER                 | 14        |
| 2.4 BAGATELGRÆNSEN                                    | 16        |
| 2.5 INDBERETningsPLIGT                                | 19        |
| 2.6 DELKONKLUSION                                     | 21        |
| <b>3 BRUTTOTRÆKORDNINGER</b>                          | <b>23</b> |
| 3.1 INDLEDNING                                        | 23        |
| 3.2 GENERELT OM BRUTTOTRÆKORDNINGER                   | 23        |
| 3.3 BETINGELSER FOR ANVENDELSE AF BRUTTOTRÆKORDNINGER | 23        |
| 3.4 SKATTEMÆSSIGE FORDELE VED BRUTTOTRÆKORDNINGER     | 31        |
| 3.5 DELKONKLUSION                                     | 32        |
| <b>4 FRI BIL</b>                                      | <b>34</b> |
| 4.1 INDLEDNING                                        | 34        |
| 4.2 GENERELT OM FRI BIL                               | 34        |
| 4.3 BEREGNINGSGRUNDLAG FOR FRI BIL                    | 37        |
| 4.4 DEN SKATTEPLIGTIGE VÆRDI                          | 38        |
| 4.4.1 SKATTEPLIGTIG VÆRDI AF NYE BILER                | 38        |
| 4.4.2 SKATTEPLIGTIG VÆRDI AF BRUGTE BILER             | 39        |
| 4.4.3 DELVIS FRI BIL                                  | 40        |
| 4.4.4 EGENBETALING                                    | 40        |
| 4.4.5 DRIFTSUDGIFTER                                  | 42        |
| 4.4.6 PRIVAT ANVENDELSE                               | 42        |
| 4.4.6.1 Specialindrettede biler                       | 43        |
| 4.4.6.2 Tilkaldevagter                                | 44        |
| 4.4.7 GULPLADEBIL                                     | 45        |
| 4.4.8 LEASING                                         | 45        |
| 4.4.8.1 Leasing                                       | 45        |
| 4.4.8.2 Deleleasing                                   | 46        |
| 4.4.9 Momsmæssig behandling af fri bil                | 48        |
| 4.5 DELKONKLUSION                                     | 50        |
| <b>5 MULTIMEDIEBESKATNING</b>                         | <b>54</b> |

|                                                          |               |
|----------------------------------------------------------|---------------|
| <b>5.1 INDLEDNING.....</b>                               | <b>54</b>     |
| <b>5.2 GENERELT OM MULTIMEDIEBESKATNING .....</b>        | <b>54</b>     |
| 5.2.1 HVEM ER OMFATTET AF MULTIMEDIEBESKATNING.....      | 58            |
| <b>5.3 HVAD ER OMFATTET AF MULTIMEDIEBESKATNING.....</b> | <b>60</b>     |
| 5.3.1 TELEFON .....                                      | 60            |
| 5.3.2 COMPUTER.....                                      | 62            |
| 5.3.2.1 Tjenesterejser.....                              | 65            |
| 5.3.2.2 Arbejdsgiverbetalt uddannelse.....               | 67            |
| 5.3.2.3 Lån af computer med særligt programmel.....      | 67            |
| 5.3.3 INTERNETFORBINDELSE.....                           | 69            |
| <b>5.4 DELKONKLUSION .....</b>                           | <b>69</b>     |
| <br><b>6 KONKLUSION.....</b>                             | <br><b>72</b> |
| <br><b>7 PERSPEKTIVERING.....</b>                        | <br><b>78</b> |
| <br><b>8 LITTERATURLISTE .....</b>                       | <br><b>80</b> |
| <br><b>9 BILAG .....</b>                                 | <br><b>83</b> |

# 1 Indledning

## 1.1 Executive summary

This thesis aims to identify and analyze various alternatives to wage income, also called benefits. The tax in Denmark makes it interesting to see which employee benefits that could result in a partial or full tax exemption.

Fringe benefits are always a hot topic. The individual company and its employees naturally try to get as much out of the wages that are available. Therefore, many companies use the so-called flexible salary packages, where employees, to some extent, can choose one or more perks rather than cash salary.

The main rule is that all benefits are taxable and the taxable value represents the employer's expense. There is however a number of exceptions, which means that it for tax purposes can be an advantage to get, perk rather than cash salary.

The basis of the taxation in Denmark is State Taxation Law § 4. This law states that the taxable income is the taxpayer's total annual income, consisting of both money and property with monetary value, whether the income originates from Denmark or not. Which means that all economic benefits unless special laws expressly exempt them, shall be counted as taxable income.

The Assessment Act § 16 provides details concerning the taxation and valuation of taxable benefits. It specifies, among other things, that the valuation of benefits shall be at market value, i.e. an amount equal to the cost the employee would have had on the purchase of goods in free trade. If the benefits is covered by the minimum amount of DKK 5.500 (2011) or are otherwise exempt from taxation, the employee is not taxed on the value of the benefit.

From an employer's point of view, it must also be a demand that employee benefits, other than staff care, is financially attractive to offer its employees. State tax law § 6 says that the employer can deduct the costs of goods, if it is an operating cost, just as with the cash wage.

To get deductibility of an operating cost, as described in the state tax law § 6, it requires, that the goods are purchased with the purpose of acquiring, securing and maintaining income.

Viewed from the employee's eyes, it is interesting to see how the benefits will be taxed and whether this constitutes a tax savings for the employee.

An employee and an employer may enter into an agreement where the employee accepts a reduction in gross salary, in return for one or more fringe benefits. Such an arrangement is also called a gross reduction or a gross tensile scheme. One of the advantages of this scheme is that the employer will not have additional costs of providing the goods, as this is financed by the decline in wages. Likewise, this agreement will be a benefit for the employee, as a portion of the costs will be funded by saved taxes. To use this scheme there are six criteria's and two support criteria's, which must be followed, before the scheme can be accepted by TAX.

The introduction of tax reform spring package 2.0, led to some changes in the taxation of fringe benefits applicable from 1 January 2010. The purpose of this thesis is to identify and analyze various types of fringe benefits, and the topics multimedia and company car are selected. These are selected because they are among the most widespread. In addition company car is the benefit, which represents the highest value, while the multimedia taxation is a newer set of rules, and therefore is a much discussed topic.

The tax value of company car is calculated at the basis of a fixed schematic value. This value is calculated from a percentage of the price of the car, meaning the car's value at purchase plus usual equipment. When calculating the tax value of a company car, you have to look at, when the car was registered for the first time and if it is more or less then three years ago. In order to fully or partially avoid this tax, the employee shall prove, that the car is not being used for private purposes.

With the introduction of multimedia tax, this is a significant tightening of the rules, which applied until 31 December 2009. The significant tightening is seen by the fact that it is not only private use, as before, but now alone the fact that it is available for private use which will result in tax. No distinction is made anymore between a work-tool and a fringe benefit and this leads to that the new multimedia tax, affects a part of the situations where it previously would not have caused tax. It is interesting to look at how this newer law is being interpreted and used. There are still some uncertainties on the subject.

## 1.2 Indledning

En virksomheds konkurrenceevne afhænger i høj grad af evnen til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Denne generelle sandhed gælder også, når der ikke er decideret mangel på arbejdskraft.

Mange virksomheder tilbyder medarbejderne fleksible lønpakker, det vil sige en kombination af kontant løn og personalegoder. Denne fleksibilitet har den fordel, at virksomheden i vidt omfang kan imødekomme den enkelte medarbejders særlige ønsker og derved være en mere attraktiv arbejdsplads.

Bruttotrækordninger er interessante, når skatten af personalegodet er mindre end skatten af den alternative kontante løn. Fleksibiliteten over for medarbejderne behøver derfor ikke at betyde øgede udgifter for virksomheden. For medarbejderen har det den fordel, at ved at afholde visse udgifter i bruttolønnen, får man en lavere skattepligtig indkomst, og samtidig undgår man at skulle købe godet af allerede beskattede midler. Ud fra medarbejderens synspunkt, ønsker man at få så meget som muligt, og fra arbejdsgiveren synspunkt, ønsker man at skulle betale så lidt som muligt.

Efter regeringens vedtagelse af ”Forårspakken 2.0”<sup>1</sup> med ikrafttrædelse fra 1. januar 2010 har der været meget omtale i offentligheden, specielt omkring indførelsen af den såkaldte multimediebeskatning. Denne beskatning medfører blandt andet, at hidtil skattefrie personalegoder nu skal beskattes med et fast beløb pr. år.

For nogle medarbejdere kan personalegoder, der tillige kan anvendes privat, være en nødvendighed for at udføre arbejdet. Der er derfor en øget interesse fra arbejdsgivers side, for at kunne indføre disse personalegoder som en del af lønpakken.

Generelt vil personalegoder være et interessant emne, da de benyttes af mange mennesker. Samtidig har vi i Danmark et højt skattetryk<sup>2</sup>, hvorfor lønpakker er af stor interesse for mange, da det vil være muligt at få sin aflønning omlagt til et personalegode og derved opnå skattemæssige fordele.

---

<sup>1</sup> ”Forårspakke 2.0” er en skattereform der hovedsageligt træder i kraft i 2010 og 2011. En del af reformen

<sup>2</sup> Skattekommissionen, ”Lavere skat på arbejde”, s. 28

### 1.3 Problemformulering

I dag tilbyder mange virksomheder deres medarbejdere en række personalegoder, enten for at fastholde den nuværende arbejdskraft, eller for at tiltrække ny arbejdskraft. Disse personalegoder anses af mange medarbejdere for, at være en naturlig del af lønnen.

Som udgangspunkt er alle indtægter skattepligtige jf. SL § 4. Det fremgår således af SL § 4, at alle indtægter, uanset om indtægterne ydes i form af kontanter eller naturalier, skal medregnes i den skattepligtige indkomst.

Jf. LL § 16 er der nærmere redegjort for beskatning og værdiansættelse af personalegoder. Det fastlægges blandt andet, at værdiansættelse af naturalier skal ske til markedsværdi, det vil sige et beløb svarende til den udgift medarbejderen ville have haft, ved køb af godet i fri handel. Såfremt personalegodet er omfattet af bagatelgrænsen<sup>3</sup> eller i øvrigt er fritaget for beskatning, beskattes medarbejderen ikke af værdien af personalegodet.

Følgende problemstillinger behandles:

- Når en medarbejder får tilbudt et personalegode, vil godet udgøre en kontantværdi, sparet privatforbrug eller helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af arbejdsgiverens formuegoder, der som udgangspunkt beskattes efter SL § 4.

*”Hvorledes værdiansættes og beskattes personalegoder?”*

- Skatterådet har udarbejdet en række betingelser der skal overholdes for at kunne anvende bruttotrækordningen.

*”Hvilke betingelser er der for anvendelse af bruttotrækordningen, og hvilke skattemæssige betydninger har anvendelse heraf?”*

- Når en arbejdsgiver tilbyder personalegoder til medarbejderne, er det forbundet med en række skatteretlige problemstillinger.

*”Hvordan er den skattemæssige behandling af, de i afhandlingen udvalgte, personalegoder?”*

- *”Herunder hvilke skattemæssige fordele og ulemper er der forbundet med de udvalgte personalegoder, for både arbejdsgiver og medarbejdere?”*

---

<sup>3</sup> Se afsnit 2.4 ”Bagatelgrænsen”.

I afhandlingen er der valgt at fokusere på personalegoderne fri bil og multimediebeskatning.

Fri bil er interessant at behandle, da det er et af de mest anvendte personalegoder<sup>4</sup>, og mange virksomheder og medarbejdere anvender derfor disse regler.

Multimedieskat er en nyere beskatningsform med virkning fra 1. januar 2010. Det er derfor relevant at se på, hvorledes loven bliver fortolket og anvendt i praksis, samt hvilke usikkerheder der fortsat er på området. Der har været meget debat omkring emnet, og ligeledes mange afgørelser og fortolkninger omkring beskatningen, hvorfor det er interessant.

I afhandlingen beskrives og analyseres alternativerne indenfor personalegoder, herunder valg af personalegoder, beskatning heraf, momsmæssig behandling samt de medfølgende problemstillinger. Dette vil ske gennem behandling af de lovkrav, der stilles for at kunne tildele personalegoder, og derigennem vil der blive foretaget en vurdering af de skattemæssige konsekvenser for de forskellige alternativer.

#### 1.4 Problemafgrænsning

Formålet med denne afhandling er, at redegøre for hvilke typer personalegoder der findes, og hvordan disse beskattes. Det vil grundet den givne afgrænsning af afhandlingen, ikke være muligt at behandle samtlige personalegoder dybdegående, hvorfor der i afhandlingen er valgt at fokusere på en gennemgang af personalegoder generelt, bruttotrækordninger og en mere uddybende analyse af fri bil og multimediebeskatning.

Den skattemæssige behandling, gældende for hovedaktionærer og selvstændige erhvervsdrivende vil ikke blive behandlet i afhandlingen.

Afhandlingen vil ikke indeholde den skattemæssige behandling af personalegoder i udlandet og afgrænses dermed til kun at omhandle danske forhold.

---

<sup>4</sup> [http://www.skm.dk/tal\\_statistik/skatte\\_og Afgifter/8014.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/skatte_og Afgifter/8014.html)



### 1.5 Model- og metodevalg

Kapitel 2 i afhandlingen vil omhandle personalegoder generelt, herunder beskatnings- og værdiansættelsesproblemstillinger. Udgangspunktet for kapitlet er LL § 16, som finder anvendelse på formuegoder af pengeværdi, der ydes som led i ansættelsesforhold eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. Derudover beskrives LL § 16, stk. 3, bagatelgrænsen og betydningen af denne for arbejdsgiver og medarbejder.

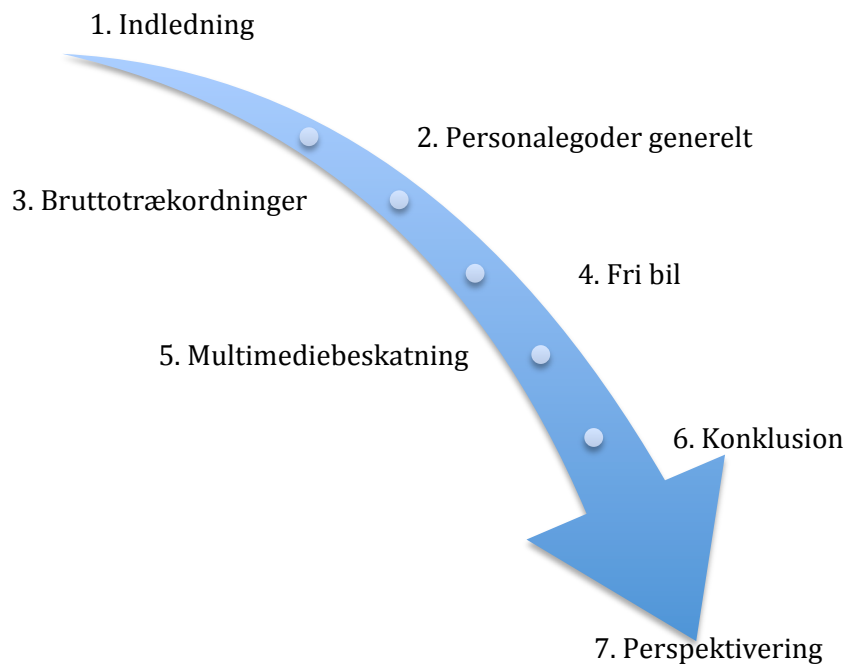
Kapitel 3 i afhandlingen omhandler bruttotrækordninger, herunder hvilke betingelser der er til ordningen for at opnå skattemyndighedernes accept heraf. Kapitlet gennemgår desuden, hvilke personalegoder der kan indeholdes i bruttotrækordningen.

Kapitel 4 og 5 tager udgangspunkt i udvalgte personalegodeordninger, og der vil blive foretaget en gennemgang og analyse af personalegoderne, multimedieskat og fri bil. Under gennemgangen af de enkelte personalegodeordninger vil emner som beskatning, forståelse og anvendelse af bestemmelserne blive behandlet og belyst. Gældende ret vil fastslås igennem love, lovforarbejde, domme, bekendtgørelser, cirkulærer, vejledninger, artikler samt fagbøger.

I kapitel 6 bliver der opsummeret og konkluderet på, hvad der er behandlet i afhandlingen hvor der tages udgangspunkt i problemformuleringen.

Kapitel 7 indeholder perspektivering, der omhandler efterfølgende ændring i bagatelgrænsen for mindre personalegoder, indberetning heraf, samt sponsorbilletter.

Dispositionen for afhandlingen ses illustreret her:



Figur 1: Disposition for afhandling.

Formålet med denne afhandling er, at skabe en forståelse for hvad et personalegode er, og hvordan dette beskattes, herunder hvilke fordele og ulemper der er i forbindelse med det pågældende personalegode.

Der vil i denne afhandling blive anvendt en juridisk metode til løsning af problemstillingen. Dette indebærer, at de retskilder der benyttes, som argumentation inden for et givent juridisk område, vil blive beskrevet og fortolket for at finde gældende ret på området. Der er dermed tale om en retsdogmatisk tilgang.

Afhandlingen tager udgangspunkt i kvalitative data, hvilket betyder, at gældende lovgivning, bekendtgørelser, domme og afgørelser, artikler og øvrig litteratur, vil anvendes til forståelse af afhandlingens problemstilling, og vil danne grundlag for analyser og konklusioner.

Der vil i afhandlingen som udgangspunkt blive anvendt sekundære data, da der er tale om en analyse af gældende retspraksis inden for bestemte områder. Derudover vil der blive anvendt materiale udarbejdet af fagfolk, hvorfor disse kilder vurderes pålidelige.

Fodnoter vil blive anvendt som bemærkninger og kildehenvisninger, hvorfra læseren kan finde yderligere information om de enkelte emner.

Dataindsamling er afsluttet d. 1. september 2011.

#### **1.5.1 Kildekritik**

Der er i forbindelse med kildeanvendelsen foretaget en løbende vurdering af kildematerialets troværdighed og relevans, i forhold til denne afhandling.

Troværdigheden af det anvendte materiale afhænger af kilden. Love, bekendtgørelser og domme m.v. der alle kommer fra officielle statslige kilder, anses for at have den højest mulige grad af troværdighed. Øvrig litteratur i form af publikationer og faglige artikler fra professionelle skatterådgivningsfirmaer anses også for troværdige, men i tilfælde af uoverensstemmelser med de officielle kilder, vil disse rangere lavest. Det tages i betragtning, at artikler fra aviser og lignende kan være påvirket af politiske holdninger. Det vil derfor ved anvendelse af sekundære kilder som artikler og tidsskrifter blive vurderet, om disse er i overensstemmelse med de primære kilder, samt om de har en objektiv tilgang til emnet.

#### **1.5.2 Forkortelser**

Der er i afhandlingen anvendt følgende forkortelser:

|     |                    |
|-----|--------------------|
| LL  | Ligningsloven      |
| SL  | Statsskatteloven   |
| SKL | Skattekontrolløven |

|     |                   |
|-----|-------------------|
| KSL | Kildeskatteloven  |
| PSL | Personskatteloven |
| ML  | Momsloven         |

### 1.6 Målgruppe

Afhandlingens målgruppe er revisorer der skal rådgive inden for økonomi og skatteforhold i virksomheder, der påtænker at bruge personalegoder til aflønning af ansatte. Afhandlingen kan benyttes som opslagsværk i rådgivningsmæssige situationer omkring bruttotrækordninger, fri bil og multimediebeskatning.

## 2 Personalegoder generelt

### 2.1 Indledning

Som beskrevet i indledningen har vi i Danmark en relativt høj beskatning, og der er derfor mange virksomheder, hvor det kan være fordelagtigt at benytte sig af reglerne omkring visse personalegoder, for at opnå en mildere beskatning for personalet.

Virksomheder benytter derfor personalegoder til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og til at fastholde de nuværende medarbejdere.

Den enkelte virksomhed og dens medarbejdere forsøger, at få så meget ud af de lønkroner der nu engang er til rådighed. Derfor anvender mange virksomheder fleksible lønpakker, hvor medarbejderne i et omfang kan vælge en eller flere personalegoder i stedet for kontant løn. Hovedreglen er, at alle personalegoder er skattepligtige, og den skattepligtige værdi udgør arbejdsgiverens udgift. Der gælder dog en række undtagelser, hvilket betyder, at det skattemæssigt kan være en fordel at få personalegoder i stedet for kontant løn.

### 2.2 Generelt om personalegoder

Personalegoder er ting eller ydelser, der stilles til rådighed for den ansatte, og som anvendes eller kan anvendes privat. Ting eller ydelser, der udelukkende stilles til rådighed for at den ansatte kan passe sit arbejde, anses ikke for at være personalegoder.

Der er to typer personalegoder, nemlig personalegoder der er skattefrie og personalegoder der er skattepligtige. Arbejdsgiveren vil oftest kunne fradrage personalegoder<sup>5</sup>.

For at en arbejdsgiver kan fratrække personalegoder i virksomhedens skattepligtige indkomst, skal de tilbudte goder leve op til SL § 6, stk. 1, litra a. Det vil sige, at udgiften skal være med til at erhverve, sikre og vedligeholde indkomsten. Er dette opfyldt, har arbejdsgiver ret til at fratrække udgiften som en driftsomkostning.

---

<sup>5</sup> Jf. SL § 6, stk. 1, Litra a.

Personalegoder såsom kaffe- og frugtordninger der tilbydes til de ansatte på arbejdspladsen, beskattes ikke, men bliver betragtet som almindelig personalepleje.

Personalegoder som årligt ikke overstiger kr. 5.500 (sats i 2011), såfremt det har været ydet af hensyn til den ansattes arbejde i overvejende grad<sup>6</sup>, beskattes ikke, da det derved er under bagatelgrænsen, som er nærmere beskrevet i afsnit 2.4.

Derudover er der en række personalegoder, der er omfattet af særlige beskatningsforhold:

- Multimedier, herunder telefon, computer og internetforbindelse
- Fri bil
- Fri bolig
- Fri undervisning
- Sundhedsbehandlinger og sundhedsforsikringer

Andre personalegoder der ikke er omfattet af særlig beskatning som ovenstående, vil blive beskattet til markedsværdien hos lønmodtageren<sup>6</sup>.

### 2.2.1 Moms af personalegoder

For at en virksomhed har fradragsret for moms i forbindelse med køb af varer og ydelser, kræver det, at goderne vedrører virksomhedens momspligtige aktiviteter. Der skelnes mellem fuld fradragsret, delvis fradragsret og ingen fradragsret. Fradragsretten afhænger af godets karakter og den erhvervsmæssige anvendelse.

Der vil være fuld fradragsret for moms på et gode, såfremt det udelukkende anvendes i forbindelse med virksomhedens momspligtige aktiviteter. Det kan være goder som computere, skriveborde og andre kontorredskaber.

Der er delvis fradragsret for moms, hvis der er tale om et gode der både anvendes til erhvervsmæssig momspligtig aktivitet og privat. Det kan være goder som mobiltelefoner eller computere, som er omfattet af multimediebeskatning (se afsnit 5). Hvor stor en del af momsen der er fradrag for, afhænger af hvilken type omkostninger der er tale om. Hovedreglen er dog at der skal

---

<sup>6</sup> Jf. LL § 16, stk. 3.

foretages et konkret skøn over fordelingen af erhvervsmæssig og privat benyttelse, og virksomheden skal dokumentere, hvorledes skønnet er fremkommet, jf. ML § 38, stk. 2.

Der er ingen fradragsret for moms på goder, når det har karakter af naturalaflønning, det vil sige hvis virksomheden betaler for mad, drikkevarer, gaver og lignende, jf. ML § 42. Der er derudover goder, som ikke er momsbelagte, såsom aviser, forsikringer, befordring m.v.

### 2.3 Værdiansættelse af personalegoder

Som udgangspunkt værdiansættes personalegoder til markedsværdien, altså den værdi en medarbejder selv skulle have betalt for den pågældende vare/ydelse i fri handel, jf. LL § 16, stk. 3.

Der er ikke altid tilstrækkeligt grundlag til at fastsætte markedsværdien for et gode, svarende til hvad det ville koste medarbejderen at købe godet i fri handel. I sådanne tilfælde vil godet i stedet blive værdiansat, efter den faktiske udgift arbejdsgiveren har haft.

Såfremt medarbejderen har betalt en del af godet med allerede beskattede midler, vil den skattepligtige værdi blive nedsat tilsvarende og arbejdsgiveren skal indtægtsføre betalingen. Dette ses eksempelvis i SKM2007.567.SR, hvor Skatterådet fandt, at medarbejderne ville være skattepligtige af adgang til motionscenter i koncernen. Medarbejderne skulle betale kr. 1.200 om året, der ville blive trukket af lønnen efter beskatning. Markedsprisen var kr. 3.600 pr. år. I denne sag ville medarbejderne være skattepligtige af kr. 2.400 om året, da de allerede havde betalt kr. 1.200 med allerede beskattede midler.

Dette gælder dog ikke for goder omfattet af multimediebeskatning. Der vil en egenbetaling ikke ændre på den skattepligtige værdi.

Den skattemæssige værdi af godet vil ikke blive nedsat, såfremt arbejdsgiver stiller arbejdsmæssige betingelser til godet, da det forudsættes, at medarbejderen bliver aflønnet herfor.

I de tilfælde hvor medarbejdere kan købe virksomhedens varer eller tjenesteydelser, og opnå en rabat ved købet, beskattes medarbejderen kun af den del der overstiger avancen hos arbejdsgiveren, jf. LL § 16, stk. 3, 2. pkt.

Opgørelse af markedsværdien afhænger af, om godet anses for sparet privatforbrug<sup>7</sup> eller for en overdragelse til eje eller til lån.

Har en medarbejder fået ret til at eje et gode, vil den skattemæssige værdiansættelse af godet ske til markedsværdien på overdragelsestidspunktet.

Har en medarbejder derimod lånt godet, vil værdien blive opgjort skattemæssigt til den lejeværdi, som godet kan lejes til på det frie marked i låneperioden.

Er der tale om sparet privatforbrug for en medarbejder, opgøres den skattemæssige værdi af forbruget, til den opnåede besparelse ved ikke selv at skulle afholde udgiften.

Goder til eje eller lån bliver dermed værdiansat, med udgangspunkt i adgangen til at råde over aktivet, hvorimod sparet privatforbrug bliver værdiansat med udgangspunkt i det faktiske forbrug.

Hovedreglen omkring beskatning af personalegoder til markedsværdien, fraviges dog i nogle tilfælde<sup>8</sup>:

1. Ved særlige regler for værdiansættelse, jf. LL § 16, stk. 4-9 og stk. 12 som omhandler følgende goder:

- Bil
- Sommerbolig
- Lystbåd
- Helårsbolig
- Multimedier
- Kost og logi for visse personalegrupper, angivet i bekendtgørelse nr. 1487 af 10. November 2010.

2. Ved særlig værdiansættelse efter Skatterådets anvisninger, der omhandler følgende<sup>9</sup>:

- Fri helårsbolig
- Privat kørsel i særlige køretøjer

---

<sup>7</sup> Sparet privatforbrug er forbrug i privatsfæren.

<sup>8</sup> Den juridiske vejledning 2011, afsnit C.A.5.1.2 værdiansættelse af personalegoder.

<sup>9</sup> Jf. SKM2009.771.SKAT, Værdiansættelse for 2010 af visse personalegoder.



- Personalelån
- Måltider i personalekantiner med arbejdsgiver tilskud.

Nogle få personalegoder er skattefrie, såsom kaffe, the m.v. stillet til rådighed på arbejdspladsen.

Anvendelse af værdiansættelsesprincipperne er med til at forenkle det administrative ved personaleordninger. Især ved blandede benyttede goder, hvor der skal foretages en skønsmæssig fordeling, kan det være vanskeligt at værdiansætte den private anvendelse i forhold til den erhvervsmæssige anvendelse. Ved at undgå disse tvivlsspørgsmål omkring værdiansættelse, forenkler det ordningen for både medarbejdere i form af deres retssikkerhed, arbejdsgivere i form af forenklet administration og kontrol samt for skattemyndighederne i form af kontrol.

## 2.4 Bagatelgrænsen

I forbindelse med skattereformen i 1993, blev der indført en bagatelgrænse, der havde til formål at lette virksomhedernes og skattemyndighedernes administration.

Indførelsen af bagatelgrænsen har gjort det relevant at sondre imellem<sup>10</sup>:

- Personalegoder der ikke beskattes, og dermed ikke er omfattet af bagatelgrænsen
- Personalegoder der beskattes, men som ikke er omfattet af bagatelgrænsen
- Personalegoder der beskattes, og som er omfattet af bagatelgrænsen.

Se bilag 1 for eksempler nævnt i Juridisk vejledning C.A.5.1.3.

Bagatelgrænsen gælder ikke for de personalegoder som i øvrigt er skattepligtige efter særlige beskatningsformer, såsom multimedier, fri bil m.v. Ligeledes er personalegoder, der efter praksis er skattefrie, såsom kaffe, the, og frugt stillet til rådighed for medarbejderen på arbejdspladsen, ikke omfattet af bagatelgrænsen. Generelt gælder det, at frynsegoder, der udelukkende anvendes privat, skal beskattes, og derved ikke falder ind under bagatelgrænsen.

---

<sup>10</sup> Jf. Den juridiske vejledning 2011, afsnit C.A.5.1.3.

Her er nogle eksempler på goder der er omfattet af bagatelgrænsen såfremt værdien ikke overstiger grænsen, jf. den juridiske vejledning 2011, afsnit C.A.5.1.3:

- Mad og drikke ved overarbejde.
- Avis til brug for arbejdet leveret på hjemmeadressen.
- Almindelig beklædning, forsynet med arbejdsgiverens logo, som er nødvendigt for arbejdet.
- Vaccination af medarbejdere, der er vanskeligere at undvære i tilfælde af en sygdomsepidemi.
- Afholdelse af ferie under eller i forlængelse af en forretningsrejse, når dette medfører en besparelse for arbejdsgiveren.
- Arbejdsgiverbetalt kørekort, som anvendes i forbindelse med arbejdets udførelse.

Den juridiske vejledning anvender følgende definition af bagatelgrænsen:

*”Personalegoder, som en eller flere arbejdsgivere i overvejende grad har ydet af hensyn til den ansattes arbejde, skal kun beskattes, hvis den samlede værdi af disse goder overstiger et grundbeløb på 5.500 kr. (2011-niveau)”<sup>11</sup>.*

Definitionen henviser til LL § 16, stk. 3, 3. pkt.

For at medarbejderen ikke skal være skattepligtig af goderne, lægges der vægt på om de i overvejende grad er stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, altså at der er en direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse.

SKM2011.433.SR omhandler netop denne problemstilling omkring hvorledes godet i overvejende grad er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Spørger ønsker at tilbyde sine medarbejdere en Microsoft Office-pakke, hvor udgiften afholdes af arbejdsgiver. Værdien af pakken vil udgøre kr. 3.400 inklusiv moms og er derfor under bagatelgrænsen. Spørger skal til at overgå til et nyt system, hvorfor de mener, at såfremt medarbejderne får mulighed for at blive fortrolige med Office-pakken inden overgangen, vil dette lette hele processen, da medarbejderne derved er mere fortrolige med systemet i form af deres kendskab til Office-pakken.

Skatterådet anser ikke Office-pakken for, at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet i tilstrækkelig grad til, at værdien falder ind under bagatelgrænsen, og at medarbejderne derfor vil

---

<sup>11</sup> Jf. Den juridiske vejledning 2011, afsnit C.A.5.1.3.

være skattefrie af værdien. Begrundelsen er, at der ikke er iværksat kurser for medarbejderne, medarbejderne vil ikke opnå bedre øvelse end ved almindelig dagligdags brug på arbejdet, samt at Office-pakken er så bred i anvendelsen, at det ikke kan anses for at anvendes specifikt til at forberede medarbejderne til overgangen til det nye system.

Skatterådet afviser derfor, at Office-pakken kan indgå i bagatelgrænsen, og medarbejderne vil hermed være skattepligtige af værdien heraf.

Goder der er stillet til rådighed for medarbejderens private interesser, kan således ikke omfattes af bagatelgrænsen. Det er ikke altid klart hvorledes privat karakter defineres, og det må derfor i det enkelte tilfælde vurderes, hvorvidt godet er arbejdsmæssigt begrundet. Derudover kan den skattemæssige behandling af et gode variere fra medarbejder til medarbejder, således at godet vil være omfattet af bagatelgrænsen for én medarbejder, og dermed være skattefrit, men ikke omfattet for en anden medarbejder, og dermed være skattepligtigt.

Der er tale om en bagatelgrænse og ikke en bundgrænse, hvilket betyder, at hvis den samlede værdi af de goder, som arbejdsgiver yder til en medarbejder af hensyn til arbejdets udførelse overstiger grænsen, skal godernes fulde værdi beskattes, og ikke kun den del der overstiger bagatelgrænsen.

Personalegoder omfattet af bagatelgrænsen, medregnes til markedsprisen ved opgørelsen af værdien af goder der er omfattet af bagatelgrænsen, på samme måde som ved opgørelsen af andre personalegoder, jf. LL § 16, stk. 3, 1. pkt.

SKM2010.372.SR og SKM2010.403.SR afgør, at netop det at godet er stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde i overvejende grad, er en vigtig faktor i vurderingen af, om et gode er omfattet af bagatelgrænsen. I begge sager ønskede arbejdsgiver at tilbyde alle medarbejderne fri avis mod en nedgang i bruttolønnen. Der var tale om mange ansatte i begge virksomheder med mange forskellige funktioner og arbejdsopgaver. Derfor afviste Skatterådet arbejdsgivers begrundelse om, at alle medarbejdere ville få stillet godet til rådighed af hensyn til arbejdet. Dog afviste Skatterådet ikke, at enkelte medarbejdere ville opfylde dette krav og dermed ville godet for netop disse medarbejdere falde ind under bagatelgrænsen. For en stor del af medarbejderne ville det dog blive anset for et skattepligtigt gode.

SKM2011.63.SR omhandler, at spørger ønsker at tilbyde medarbejderne mulighed for deltagelse i DHL stafetten, med dertilhørende betalt deltagergebyr, løbetrøje med firmalogo, mad og drikke, massør samt teltleje. Derudover ønsker virksomheden, at tilbyde de medarbejdere der ikke vil løbe, muligheden for at heppe under løbet og deltage i efterfølgende spisning mv. Skatterådet vurderer, ud fra de oplyste forventede udgifter af virksomheden, at hele arrangementet maksimalt vil løbe op i kr. 400-500 pr. medarbejder der deltager i løbet, og endnu mindre for dem der blot vil heppe. Udgiften vil således være i et naturligt omfang i forhold til arrangementets art og størrelse. Derfor vil denne udgift ikke være skattepligtig for virksomhedens medarbejdere, da det kan sidestilles med et skovtursarrangement, som er godkendt som en skattefri ydelse til medarbejdere, og derved omfattet af bagatelgrænsen. Det skal dog bemærkes, at arrangementet skal henvende sig til en bred kreds af medarbejdere. Det er således et krav, at det vil være muligt for mange medarbejdere at deltage i arrangementet uanset arrangementets art. Hvis det havde været eksempelvis et maraton eller en anden form for mere ekstrem sport, ville det umiddelbart begrænse mange medarbejdere i deltagelse, og det ville ikke blive betragtet som et tilbud udbudt til en bred kreds af medarbejdere.

Tidligere blev denne form for personalegoder anset for skattepligtige for medarbejderne, men efter denne afgørelse fortolkes reglerne anderledes, og derved er der åbnet op for at flere goder nu kan være omfattet af bagatelgrænsen.

## 2.5 Indberetningspligt

Før 1. januar 2010 var det medarbejderen selv, der skulle selvangive en række skattepligtige personalegoder.

Efter indførelsen af forårspakke 2.0, skal alle virksomheder, fra 1. januar 2010 foretage indberetning af personalegoder og skattepligtige fordele ydet i et ansættelsesforhold, aftaleforhold eller som led i valg til tillidspost, jf. SKL § 7 A, stk. 3. Arbejdsgiveren skal indberette godet med angivelse af værdi. Medmindre der gælder standardsatser for værdiansættelsen (se afsnit 2.2), vil det skattepligtige og indberetningspligtige beløb normalt være arbejdsgiverens udgift. Det eneste indberetningspligtige personalegode, hvor der ikke skal angives værdi, er frikort til offentlig befordring.

Denne ændring betyder, at hvor det tidligere var medarbejderens ansvar at indberette gaver eller anden form for goder modtaget fra arbejdsgiver, er dette nu arbejdsgivers pligt.

Dog er det fortsat medarbejderens pligt at foretage indberetning af goder der er omfattet af bagatelgrænsen, såfremt de overstiger den fastsatte grænse for året, se afsnit 2.4.

Som udgangspunkt skal der foretages indberetning af de enkelte personalegoder månedligt.

Alle andre skattepligtige personalegoder end de nedenfor nævnte, skal indberettes til indkomstregistret af arbejdsgiver.

Der gælder følgende undtagelser fra indberetningspligten<sup>12</sup>:

- Goder, som arbejdsgiver i overvejende grad stiller til rådighed af hensyn til medarbejderens arbejde (bagatelgræsegoder). Det gælder, uanset om den samlede årlige værdi af disse goder overstiger bagatelgrænsen, som i 2011 udgør kr. 5.500.
- Bonuspoint optjent i forbindelse med flyrejser og hotelovernatninger m.v.
- Firmabørnehave og firmavuggestue til rådighed.
- Privat benyttelse af goder, der stilles til rådighed af hensyn til arbejdet.
- Lejlighedsvis privat benyttelse af arbejdsredskaber m.v.
- Privat benyttelse af arbejdsgiverbetalt parkeringsplads i tilknytning til arbejdspladsen.

Selvom arbejdsgiveren ikke skal foretage indberetning af ovenstående personalegoder, ændrer det ikke på skattepligten for medarbejderen. Såfremt en medarbejder eksempelvis anvender optjente bonuspoint fra en arbejdsgiverbetalt rejse til en privat rejse, så vil medarbejderen være skattepligtig heraf, og skal selv indberette værdien.

Efter indførelsen af indberetningspligt for arbejdsgiver, har undersøgelser vist, at det har betydet en nedskæring af personalegoder både i offentlige og private virksomheder. Hver fjerde private virksomhed og lidt flere offentlige virksomheder har skåret ned på personalegoder i 2010 og forventer at skære yderligere ned i 2011 ifølge undersøgelsen. Dette skyldes, at det administrative i

---

<sup>12</sup> SKAT, ”Indberetning af personalegoder – nyt fra Forårspakken 2.0”, udgivet 7. april 2010.

forbindelse med indberetningen er omfattende, og derfor fravælger flere virksomheder at yde disse personalegoder til deres ansatte på dette grundlag<sup>13</sup>.

Disse krav til indberetning af personalegoder, stiller arbejdsgiver overfor nogle nye udfordringer i og med, at arbejdsgiver skal vide, om et givent gode skal indberettes, hvordan godet skal værdiansættes, og ligeledes hvornår indberetningen skal foretages. Samtidig øger det kravet til bogholderiet, da de skal sikre, at de får den korrekte information om hvilke medarbejdere det vedrører, og hvor stort et beløb den enkelte skal beskattes af. Det er ligeledes relevant for medarbejderne, at vide om de vil være skattepligtige af et gode, da dette bevirker, at modtagelse af personalegoder i nogle tilfælde ikke er så attraktivt, hvis medarbejderne alligevel bliver skattepligtige heraf. Der er ikke en ændring af reglerne, om hvilke personalegoder der er skattepligtige, men det må kunne formodes, at flere personalegoder vil blive indberettet, da det nu er arbejdsgivers pligt og ikke den enkelte medarbejders ansvar<sup>14</sup>.

Der er dog kommet nye regler omkring indberetningspligt for visse personalegoder, se afsnit 7 Perspektivering.

## 2.6 Delkonklusion

Ved indgåelse af aftaler mellem arbejdsgiver og medarbejderen, er der mange muligheder for hvordan arbejdsvederlaget kan sammensættes. Der kan benyttes udelukkende kontant løn, eller der kan være tale om en sammensætning af kontant løn og naturalier. Der er både skattefrie og skattepligtige personalegoder.

For arbejdsgiver er det interessant, om udgiften til personalegodet kan fratrækkes som en driftsomkostning i virksomheden efter SL § 6. Endvidere er det interessant, om arbejdsgiveren kan fratrække moms på personalegodet. Dette afhænger af, om godet bliver anvendt i forbindelse med virksomhedens momspligtige aktiviteter, i hvilket omfang, samt godets karakter. Ved delvis privat anvendelse af et personalegode skal der foretages et konkret skøn over fordelingen af den erhvervsmæssige anvendelse og den private anvendelse.

---

<sup>13</sup> <http://sondagsavisen.dk/2011/02/virksomheder-skruer-ned-for-personalegoder.aspx>

<sup>14</sup> PwC, Benyt mulighederne og overhold kravene, Ajour personalegoder 2010, s. 8.

For medarbejderen er det interessant hvordan det pågældende gode skal værdiansættes og dermed hvilken værdi medarbejderen bliver beskattet af.

Som udgangspunkt skal personalegoder beskattes til markedsværdien, er dette ikke muligt vil godet i stedet værdiansættes til den udgift arbejdsgiver har haft. Der skelnes imellem om godet er til eje eller til lån, eller om det er sparet privatforbrug. Goder til eje eller lån værdiansættes efter rådigheden over aktivet, hvorimod sparet privatforbrug værdiansættes efter det faktiske forbrug.

Der er dog tilfælde, hvor hovedreglen om værdiansættelse til markedsværdien fraviges. Dette gælder for goder, der har særlige regler om værdiansættelse efter SL § 16, stk. 4-9 og stk. 12, samt goder der har en særlig værdiansættelse efter Skatterådets anvisninger. Nogle personalegoder er helt skattefrie.

Der er dog nogle udvalgte personalegoder, der beskattes efter skematiske regler og faste satser. I disse tilfælde vil beskatningen ikke ske til markedsværdien, men derimod til en værdi der i nogle tilfælde ligger lavere en markedsværdien. I disse tilfælde vil medarbejderen opnå en gunstigere beskatning, og dermed en skattemæssig fordel ved at modtage disse personalegoder.

For mindre personalegoder som medarbejderen modtager i løbet af året, er der indført en skattefri bagatelgrænse der i 2011 var på kr. 5.500. Bagatelgrænsen anvendes udelukkende på goder der er stillet til rådighed for medarbejderen af hensyn til arbejdet. Såfremt medarbejderen modtager goder med en samlet værdi på mere end bagatelgrænsen for indkomståret, vil medarbejderen være fuldt skattepligtig af alle goderne. Det skal vurderes for den enkelte medarbejder, om et gode kan betragtes, som at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet.

Indberetningspligten er pr. 1. januar 2010 ændret, så det derfra er arbejdsgivers ansvar at foretage indberetning af alle personalegoder. Dog er det fortsat medarbejderens pligt, at indberette goder der er omfattet af bagatelgrænsen, såfremt de overstiger den fastsatte grænse for indkomståret. Denne indførelse har medvirket, at flere virksomheder har skåret ned på personalegoder, på grund af det administrative øgede besvær for virksomhederne.

### 3 Bruttotrækordninger

#### 3.1 Indledning

Personalegoder i stedet for kontant løn er kun interessant, når den skattepligtige værdi for medarbejderen er mindre end den faktiske udgift.

Når et personalegode beskattes lempeligere end kontant løn, har arbejdsgiveren og medarbejderen en fælles interesse i, at en del af medarbejderens løn udbetales i naturalier. Medarbejderen sparer derved skat, og arbejdsgiveren får en mere tilfreds medarbejder for den samme lønudgift.

#### 3.2 Generelt om bruttotrækordninger

Bruttotrækordninger bygger grundlæggende på et princip om, at medarbejderen kan vælge personalegoder frem for kontant løn. Det betyder, at medarbejderens kontante løn reduceres, og at medarbejderen i stedet får stillet et eller flere personalegoder til rådighed.

Som udgangspunkt kan alle personalegoder indgå i en bruttotrækordning, under forudsætning af at betingelserne i afsnit 3.3 er opfyldt. Dette gælder dog ikke for rejse- og kørselsgodtgørelse jf. LL § 9, stk. 4.

For at medarbejderen opnår en skattemæssig fordel, vil det ikke være interessant for medarbejderen at modtage personalegoder der beskattes til markedsværdien, da dette vil give samme skattemæssige udgift for medarbejderen, se afsnit 3.4. Derimod kan det være interessant, når medarbejderen bliver tilbudt personalegoder, der beskattes til en fast sats lavere end markedsværdien eller skattefrie personalegoder. Der vil dermed være tale om, at medarbejderen kan opnå en reel skattebesparelse ved denne type goder.

#### 3.3 Betingelser for anvendelse af bruttotrækordninger

I forbindelse med bruttotrækordninger er der visse betingelser, der skal opfyldes, for at ordningen ikke bliver tilsidesat af skattemyndighederne, hvorved at medarbejderen bliver skattepligtig af naturalierne i ordningen.



Disse betingelser er gældende for 2011, og erstatter de tidligere 6 betingelser og 2 støttebetingelser, der var opstillet. I stedet for de 6 betingelser, er der nu kun 3 betingelser, der skal være godkendt af SKAT, for at ordningen kan anerkendes.

En bruttotrækordning/lønomlægning skal opfylde følgende betingelser, for ikke at blive tilsidesat af skattemyndighederne, jf. Den Juridiske Vejledning afsnit C.A.5.1.7.3.1:

1. Aftalen om omlægning af lønnen skal være civilretlig gyldig.
2. Aftaletidspunktet, hvor der sker ændring i lønnens sammensætning, skal ligge før det tidspunkt, hvor man får ret til den løn, som aftalen vedrører.
3. Aftalen om omlægning af lønnen må ikke reelt indebære en modregning i bruttolønnen i strid med KSL § 46, stk. 3.

Er de tre betingelser ikke overholdt, så vil en bruttotrækordning ikke blive godkendt af SKAT. Dermed vil medarbejderen være skattepligtig af den oprindelige bruttoløn, og der skal dermed ses bort fra bruttolønsnedgangen ved beregning af A-skat.

Ad 1)

Der er ingen lovregler, der direkte regulerer området for bruttotrækordninger, men andre lovregler kan have indflydelse på, om aftalen mellem medarbejder og arbejdsgiver er gyldig og dermed anerkendes af SKAT.

Det er således de almindelige aftaleretlige regler og principper, der kan medføre, at en aftale anses for ugyldig, hvis ikke disse regler er overholdt. Hvis en aftale anses for gyldig efter de civilretlige regler, vil den være bindende for begge parter. Er aftalen derimod ugyldig, vil den ikke være bindende for nogen af parterne.

Arbejdsgiver og lønmodtager kan således være bundet af en overenskomst, som der ikke kan aftales ændringer i, hvorfor parterne ikke kan indgå en aftale om ændret lønsammensætning. Skattemyndighederne vil ikke godkende en aftale skattemæssigt, såfremt en overenskomst forhindrer lønmodtager og arbejdsgiver i, at indgå aftale om ændret lønsammensætning.

En sådan problemstilling har SKAT taget stilling til i SKM2008.710.SR, som omhandlede en medarbejderobligationsordning kombineret med en kontantlønnedgang.

Selskabet som påtænker at benytte ordningen, har ansatte med forskellige overenskomster, og for de fleste af disse overenskomster gælder, at det er muligt at lave aftaler om en kontantlønnedgang mod tildeling af medarbejderobligationer. Der er imidlertid to fagforeninger, som ikke har villet indgå en sådan aftale, hvorfor de ansatte omfattet af disse overenskomster ikke kan deltage i ordningen. Selskabet er af den opfattelse, at de stadig kan tilbyde ordningen til de resterende ansatte, da de fagforeninger der ikke ville indgå i aftalen, omfatter ca. 3 % af de ansatte. Derved har disse ansatte haft en reel mulighed for at deltage i medarbejderobligationsordningen, men har selv valgt at stå udenfor ved at benytte disse fagforeninger. Selskabet argumenterer for, at dette tilfælde ikke er anderledes end det tilfælde, hvor en medarbejder, der selv som aftalepart fuldt ud råder over sin ansættelseskontrakt, ikke ønsker at deltage i en medarbejderobligationsordning. SKAT er imidlertid af en anden opfattelse, og kan ikke acceptere ordningen. I sin begrundelse lægger SKAT vægt på, at nogle af de ansatte er omfattet af en overenskomst, som ikke kan rumme den ændrede vederlagsaftale, hvorfor den betingelse for at godkende en kontantlønnedgang ikke er opfyldt. Det er således uden betydning for, om kontantlønnedgangen kan godkendes, at det kun er en lille procentdel, der ikke kan deltage i ordningen. Skatterådet er dog ikke enige i SKATs indstilling og begrundelse. Efter Skatterådets vurdering er betingelsen for skattefritagelse efter LL § 7A, at adgangen til at erhverve obligationer skal stå åben for alle ansatte i virksomheden, opfyldt. Skatterådet mener endvidere, at de betingelser som skal opfyldes, for at en lønnedgang kan anerkendes med skattemæssig virkning, er opfyldt for de medarbejdere, der vælger at deltage i medarbejderobligationsordningen. Skatterådet ser således bort fra de 3 %, der ikke har mulighed for at deltage i ordningen som følge af deres overenskomst. Det vil sige at ordningen hermed blev godkendt.

Det at aftalen skal være civilretlig gyldig, gælder uanset, om man er ansat på en individuel kontrakt eller efter en kollektiv overenskomst. Der kan ud over overenskomster og lokalaftaler, være andet der sætter en grænse for, hvad medarbejdere og arbejdsgiver kan aftale. Dette kan i nogle tilfælde være lovgivning, såsom bekendtgørelser der begrænser medarbejderne i at forhandle deres løn, jf. SKM 2009.419.SR. I denne afgørelse afgjorde lovgivningen, at medarbejderne ikke havde ret til forhandling af deres løn, og de kunne derfor ikke indgå aftaler om bruttotrækordning.

Ad 2)

Denne betingelse medfører, at der skal foreligge en bindende aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren om en ændring af lønnen, før bruttotrækordningen sættes i gang.

For at vurdere om betingelsen er overholdt, ses der på aftaletidspunktet<sup>15</sup> og retserhvervestidspunktet.

De færreste medarbejdere vil acceptere en lønnedgang, uden det på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren, hvorfor denne betingelse sjældent vil give de store problemer. Det vil derfor være i tilfælde, hvor der er tale om en bonus, pension eller en anden speciel løndel, der bliver ændret til et gode, at der kan være tvivl om betingelsen er opfyldt. Her ser man på, hvornår eksempelvis bonussen er retserhvervet, da aftaletidspunktet skal ligge før dette tidspunkt.

Hvis der er tale om en bonus, der løbende erhverves ret til, så er det nødvendigt, at aftalen om at bonussen skal konverteres til et gode, indgås før medarbejderen har erhvervet ret til den første del af bonussen. Så derfor bør en medarbejder og arbejdsgiver aftale allerede ved fastsættelse af en bonusaftale, om denne bonus skal udbetales som et gode, kontant eller en kombination heraf.

I SKM2011.204.SR afgjorde Skatterådet, at en aftale om kontantlønnedgang ikke kunne godkendes, da der i sagen var tale om, at medarbejderne blev trukket af allerede retserhvervet løn. I sagen oplyser spørger, at de har oprettet en massageordning for medarbejderne. Ordningen løber fra 1/9 2010 til 31/8 2011, men at medarbejdernes bruttoløn først blev nedsat i lønnen for december, da spørger først modtog en faktura for massagen på dette tidspunkt. Derfor blev medarbejderne trukket for 4 måneders massageordning i december. På dette grundlag tilsidesatte Skatterådet ændringen i lønnens sammensætning.

Ligeledes afviste Skatterådet i SKM2010.261.SR, at en ordning hvor en andel af en kontant bonus skulle ændres til medarbejderaktier, ikke kunne godkendes som en bruttotrækordning, da medarbejderne allerede havde erhvervet ret til bonussen, inden det blev aftalt at ændre en del af bonussen til medarbejderaktier. Medarbejderne havde således i 2008 erhvervet ret til deres bonus, da det var på grundlag af deres arbejdsindsats dette år, at bonussen skulle udbetales. Medarbejderne skulle først have udbetalt deres bonus i 2009, og først ved udbetalingen blev medarbejderne informeret om, at en del af deres optjente bonus ville blive udbetalt i medarbejderaktier.

---

<sup>15</sup> Det tidspunkt hvor der indgås en bindende aftale.

Ad 3)

Denne betingelse stiller krav om, at man ikke finansierer naturalier via løntilbageholdenhed for allerede oppebåret løn før A-skat. Dette krav opstilles, fordi en sådan ordning ville være i strid med KSL § 46, stk. 3, der foreskriver, at indeholdelsen af A-skat i A-indkomsten går forud for andre krav mod den pågældende A-indkomst, herunder modkrav fra den indeholdelsespligtige. Den indeholdelsespligtige er som regel arbejdsgiver, da det er for arbejdsgiverens regning at A-indkomsten udbetales.

Dette betyder, at aftalen om nedgang i bruttolønnen skal være reel, og der må ikke være tale om betaling for et privat gode af ubeskattede midler.

For at vurdere, om der reelt er tale om betaling for et privat gode af ubeskattede midler, skal der ifølge Den juridiske Vejledning, afsnit C.A.5.1.7.3.5.2.1, foretages en vurdering af følgende:

- Er lønnedgangen uafhængig af eventuelt varierende udgifter.
- Hvor lang tid lønnedgangen varer.
- Fremstår lønnedgangen som et fradrag på lønsedlen.
- Er godet stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Disse 4 forhold er opstillet af SKAT, og anses for relevante, når de faktiske forhold ved en bruttotrækordning skal vurderes.

Ad er lønnedgangen uafhængig af eventuelt varierende udgifter)

Om lønnedgangen er uafhængig af eventuelt varierende udgifter, betyder at reduktionen af bruttolønnen skal være ens gennem hele den periode, hvor bruttotrækordning løber. Der må derfor ikke ske en større eller mindre reduktion af lønnedgangen den ene måned, i forhold til de resterende måneder.

Denne betingelse hænger sammen med den tidligere fastsatte betingelse omkring, at arbejdsgiver skulle have en vis økonomisk risiko, således at ændringer i prisen på et gode, ikke blot kan videresendes til medarbejderen. Det er dog ikke en direkte sammenhæng mellem denne vurdering og om arbejdsgiveren har en reel økonomisk risiko.

Det er ikke en betingelse at nedgangen i bruttolønnen, svarer til arbejdsgiverens reelle udgift. Bruttolønnedgangen kan uden problemer være større eller mindre end arbejdsgiverens samlede udgift, og arbejdsgiveren derved kun betaler en del af godet. Dette medfører samtidig at arbejdsgiveren vil have en form for økonomisk risiko, hvis udbyderen af det pågældende gode har mulighed for at ændre i aftalen mellem arbejdsgiveren og udbyderen, og derved ændre i arbejdsgiverens udgift til godet, uden at det påvirker medarbejderens betaling via bruttotræk i lønnen.

En situation hvor en egentlig modregning i bruttolønnen var i strid med KSL § 46, stk. 3, blev opstillet i SKM2006.289.SR. Der var tale om, at en arbejdsgiver gav sine medarbejdere mulighed for at modtage en massage-/zoneterapibehandling pr. person hver måned. Hvis medarbejderne herudover ønskede yderligere behandlinger skulle de selv betale for disse. Spørgsmålet var imidlertid, hvorvidt det var muligt at finansiere behandlinger ud over den første gratis behandling gennem en ændret vederlagsaftale, hvor medarbejderne skulle trækkes i bruttolønnen med et beløb tilsvarende en aftalt pris pr. behandling. Dette godkendte Skatterådet ikke, da det ansås som en betaling for et rent privat gode med ubeskattede midler, da kontantlønnedgangen dermed afhang af det faktiske forbrug.

Ad hvor lang tid varer lønnedgangen)

Hvis en medarbejder får en kortvarig nedgang i bruttolønnen mod at modtage et gode, vil der ikke være tale om en reel ændring af lønnens sammensætning. Derimod vil det indikere, at der er tale om en betaling af et privat gode med ubeskattede midler, og det vil derfor ikke blive godkendt af SKAT som en lønomlægning, da det strider imod KSL § 46, stk. 3.

Tidligere var betingelsen, at en bruttolønsordning skulle løbe over en hel overenskomstperiode. I dag er tommelfingerreglen dog, at en bruttotrækordning skal løbe over minimum 12 måneder. Dette er baseret på, at en medarbejder ofte forhandler løn en gang årligt, gældende for den næste 12 måneders periode. Samtidig er det SKATs opfattelse, at en aftale om bruttotrækordninger alene kan ske på det sædvanlige aftaletidspunkt, det vil altså sige i forbindelse med den sædvanlige lønforhandling. Indgås der derimod en aftale udenfor dette sædvanlige aftaletidspunkt, vil det afhænge af, om der er en relevant begrundelse for den ekstraordinære forhandling af lønnen.

Denne betingelse medfører umiddelbart, at en medarbejder, med en kontrakt over flere år, der på forhånd regulere lønnen for de omfattede år kontrakten løber over, på intet tidspunkt vil have mulighed for at indgå en aftale om en bruttotrækordning.

Dog kan der være omstændigheder der medfører, at en bruttotrækordning aftalt på et andet tidspunkt end ved den sædvanlige lønforhandling, vil blive accepteret, såfremt der er en tilstrækkelig relevant begrundelse for denne ekstraordinære lønforhandling. Dette kan blandt andet være ved nyansættelser, hvor medarbejderen skal deltage i allerede etablerede ordninger, eller i tilfælde hvor et gode ikke længere kan stilles til rådighed som følge af udefrakommende omstændigheder. Det er væsentligt, at det er udefrakommende omstændigheder, og derved ikke noget hverken medarbejder eller arbejdsgiver har indflydelse på.

I SKM2010.546.SR afgjorde Skatterådet, at ordninger med en varighed under 12 måneder kan godkendes, og det er den konkrete situation, der er afgørende for om varigheden af lønnedgangen anses for reel. I denne sag havde medarbejderne ansættelsesaftaler af forskellig varighed, og arbejdsgiveren ønskede at stille fri bolig til rådighed for medarbejderne i den periode de var ansat. Så selvom bruttotrækordningen kun gjaldt over perioder på mellem 3 og 6 måneder, bemærkede Skatterådet, at ordningen godt kunne anses for reel.

Det afhænger mere af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, end selve varigheden af aftalen. Der er derfor ingen grund for, at en bruttotrækordning ikke kan blive godkendt på trods af en varighed under 12 måneder, dog såfremt at ordningen kan anses for reel.

I SKM2010.56.SR ønsker spørger at vide, om en del af en MBA-uddannelse kan finansieres via en bruttotrækordning. Spørger oplyser, at der vil ske en reduktion i bruttolønnen i månederne september – december 2009, altså 4 måneder. Normalt har spørger, ifølge kontrakten, ret til lønforhandling en gang årligt, nemlig d. 1. juni hvert år. Skatterådet afviser, at denne uddannelse kan finansieres af en bruttotrækordning, da det betragtes som et usædvanligt tidspunkt, at medarbejderen har forhandlet lønnen, og det anses derfor som om, at denne lønforhandling kun er afholdt med henblik på at benytte sig af LL § 31, omkring skattefri uddannelse. Derfor betragtede Skatterådet denne situation for en betaling af et privat gode med ubeskattede midler, og godkendte ikke bruttotrækordningen.

Ad fremgår lønnen som et fradrag på lønsedlen)

Hvis opstillingen på lønsedlen viser, at der sker et fradrag i bruttolønnen, peger det hen imod, at lønnedgangen er i strid med modregningsforbuddet jf. KSL § 46, stk. 3, og derfor vil anses for ugyldig. Der skal i stedet indgås en skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at medarbejderen alene har krav på den lavere løn, mod at der stilles et gode til rådighed.

Ad er godet stillet til rådighed af arbejdsgiveren)

Såfremt et gode ikke er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, men derimod givet til en medarbejder til eje, så vil lønnedgangen betragtes som betaling for et privat gode med ubeskattede midler.

Ligeledes er det væsentligt at se på hvem som er forpligtet overfor udbyder. Såfremt det er medarbejderen, der er forpligtet, indikerer det, at det er medarbejderen selv, der er kontraktpart med tredjemand. Det er derfor vigtigt, at det er arbejdsgiver der indgår aftalen om det pågældende gode med udbyderen af godet. Dette er samme betingelse som tidligere, der sagde at kontraktforholdet vedrørende godet, skal være mellem arbejdsgiver og udbyder.

Ligeledes ser SKAT på, hvem der har taget kontakt og hvem der har forhandlet med udbyderen omkring godet. Såfremt medarbejderen har sørget for kontakten med udbyder, og herunder selv vælger godet, men arbejdsgiver indgår kontrakten med udbyder, vil det ikke længere blive godkendt af SKAT. Så en medarbejder kan ikke længere selv arrangere det hele med udbyder, og blot få stilet regningen til arbejdsgiver.

Der kan dog være enkelte tilfælde, hvor SKAT vil godkende, at medarbejderen har indgået aftalen med udbyderen af godet. Dette kan eksempelvis være ved arbejdsgiverbetalt uddannelse, da det ofte er et krav fra uddannelsesstedet, at der er medarbejderen selv, der indgår en aftale med denne.

Medarbejderen skal alene være frataget friheden til at disponere over de penge, der bliver overført fra arbejdsgiver til uddannelsesstedet. Det kan også være hvis arbejdsgiveren refundere telefoni og sundhedsforsikring, så vil dette sidestilles med, at godet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Det er ikke længere et krav, at arbejdsgiver har en økonomisk risiko ved indgåelse af en aftale med tredjemand. Såfremt prisen på en aftale stiger eller falder, og aftalen mellem medarbejder og arbejdsgiver forbliver det samme, vil der ikke nødvendigvis være en økonomisk risiko for arbejdsgiveren. Såfremt at man ændrer lønnedgangen, som følge af en ændring i prisen på aftalen,

vil det indikere, at godet ikke er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, og der er dermed tale om, at medarbejderen er forpligtet overfor udbyderen af godet.

Arbejdsgiver vil dog fortsat have en form for økonomisk risiko, i de tilfælde hvor prisen på et gode stiger, og arbejdsgiver ikke må regulere lønnedgangen tilsvarende. I dette tilfælde vil arbejdsgiver have en økonomisk risiko overfor udbyderen af godet.

### 3.4 Skattemæssige fordele ved bruttotrækordninger

For at opnå en skattebesparelse ved bruttotrækordningen, kræver det, at de personalegoder der tilbydes i ordningen, enten er skattefrie, omfattet af bagatelgrænsen eller er beskattet med en fast sats, der er lavere end markedsværdien.

Man kan anvende dette regneeksempel for at vurdere, om det for medarbejderen er en skattemæssig fordel:

|                                | Beskatning til<br>markedsværdi | Beskatning til<br>fast sats | Skattefri |
|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------|
| Udgiften til personalegodet    | 5.000                          | 5.000                       | 5.000     |
| - skattepligtig værdi af godet | -5.000                         | -3.000                      | 0         |
| Restbeløb                      | 0                              | 2.000                       | 5.000     |
| x marginalskatteprocent        | x 56,1 %                       | x 56,1 %                    | x 56,1 %  |
| = stigning i rådighedsbeløb    | 0                              | 1.122                       | 2.805     |

Figur 2: Sammenligning af forskellige bruttotrækordninger i forhold til medarbejderens skattemæssige forpligtelse.

I eksemplet er den anvendte skattesats den højeste marginalskat for 2011<sup>16</sup>.

Personalegode beskattet til markedsværdi:

Hvis et personalegode fastsættes til markedsværdien, vil det medføre, at den skattebesparelse medarbejderen har, vil svare til nedgangen i bruttolønnen. Dette betyder, at der umiddelbart ikke er en fordel ved at benytte ordningen i disse tilfælde.

Personalegode beskattet til fast sats:

Der kan opnås skattemæssige fordele for medarbejderen, ved at benytte bruttotrækordningen ved personalegoder der beskattes til en fast sats. Dette kunne eksempelvis være multimedier. Fordelen

<sup>16</sup> [http://www.skm.dk/tal\\_statistik/tidsserieoversigter/1292.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/tidsserieoversigter/1292.html)



ved at lade multimedier indgå er, at multimedieskatten udgør en fast beskatningen årligt. Hvis der derfor stilles multimedier til rådighed der overstiger den fastsatte beskatning, vil dette give en skattemæssig besparelse for medarbejderen.

Personalegoder der er skattefrie:

Den største økonomiske fordel for medarbejderen vil opnås, hvis der er mulighed for at vælge et eller flere skattefrie personalegoder. Dette kunne eksempelvis være sundhedsordninger eller arbejdsgiverbetalt uddannelse.

Arbejdsgiver kan fratrække personaleudgifter efter SL § 6 der siger, at de udgifter der er anvendt til at erhverve, sikre og vedligeholde indkomsten kan fratrækkes i den skattepligtige indkomst. Det vil derfor ikke betyde en øget udgift for arbejdsgiver, da medarbejderen går tilsvarende ned i kontantløn.

### 3.5 Delkonklusion

I forbindelse med sammensætning af lønpakker, kan det være en fordel at modtage personalegoder mod tilsvarende nedgang i kontantlønnen, såfremt goderne er lempeligere værdiansat ved beskatning end kontantlønnen.

Som udgangspunkt kan alle personalegoder indgå i en bruttotrækordning, såfremt de 3 betingelser er overholdt.

For at skattemyndighederne ikke skal tilsidesætte sådanne bruttotrækordninger og i stedet beskatter den oprindelige løn, er der opstillet 3 betingelser, som skal overholdes.

Betingelserne er, at aftalen om omlægning af lønnen skal være civilretlig gyldig. Aftaletidspunktet, hvor der sker ændring i lønnens sammensætning, skal ligge før det tidspunkt, hvor man får ret til den løn, som aftalen vedrører. Aftalen om omlægning af lønnen må ikke reelt indebære en modregning i bruttolønnen.

Ved vurdering af, om omlægning af lønnen reelt indebærer en modregning i bruttolønnen, og dermed anses for en betaling af et privat gode med ubeskattede midler, er der opstillet en række punkter der skal vurderes.

Dette er, om lønnedgangen er uafhængig af eventuelt varierende udgifter, hvor lang tid lønnedgangen varer, om lønnedgangen fremstår som et fradrag på lønsedlen og om godet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Såfremt de tre betingelser ikke er overholdt, så vil SKAT ikke godkende bruttotrækordningen, og dermed vil de pågældende medarbejdere være skattepligtige af den oprindelige bruttoløn.

For at opnå skattemæssige fordele ved en bruttotrækordning, kræver det, at de goder er tilbydes at indgå i ordningen, enten er skattefrie, er beskattet til en fast sats, der er lavere end markedsværdien, eller er omfattet af bagatelgrænsen.

Et personalegode der beskattes til markedsværdien vil ikke give medarbejderen nogen skattemæssig fordel.

For arbejdsgiver er det muligt at fratrække personalegoder efter SL § 6, såfremt udgiften er anvendt til at erhverve, sikre og vedligeholde indkomsten. Arbejdsgiver vil derfor ikke have øgede udgifter ved at tilbyde medarbejdere en bruttotrækordning, da medarbejderne derved går tilsvarende ned i løn.

## 4 Fri bil

### 4.1 Indledning

Et stigende antal personer er afhængige af bil, for at kunne bestride deres erhverv, og mange<sup>17</sup> har mulighed for at vælge mellem at bruge firmabil eller egen bil. Om det er mest fordelagtigt at benytte egen bil eller firmabil, afhænger af en række forhold, blandt andet af forholdet mellem den erhvervsmæssige kørsel og private kørsel og forholdet mellem beskatning af fri bil kontra beskatning af kontant aflønning. Vælger en medarbejder at få stillet en firmabil til rådighed, er det interessant at se på om bilen anvendes privat, herunder hvor meget, og om det dermed bliver et gode for medarbejderen.

### 4.2 Generelt om fri bil

En firmabil der bliver stillet til rådighed for en medarbejder, anses for at være et skattepligtigt personalegode, jf. LL § 16, stk. 4. Det er selve rådighedsretten, der skal beskattes, hvilket betyder at omfanget af privat kørsel er uden betydning for beregningen.

For arbejdsgivere er der to muligheder at tilbyde medarbejdere for deres erhvervsmæssige kørsel:

- Skattefri kørselsgodtgørelse
- Fri bil

#### **Skattefri kørselsgodtgørelse)**

Såfremt arbejdsgiver betaler medarbejderens udgifter til erhvervsmæssig kørsel i egen bil, vil det som udgangspunkt være skattepligtigt for medarbejderen. Dette gælder også selvom arbejdsgiver kun refunderer eksempelvis benzinudgifter.

For at arbejdsgiver kan udbetale skattefri kørselsgodtgørelse, er der nogle krav, der skal være opfyldt. Bilaget skal som minimum indeholde oplysninger omkring:

- Medarbejderens navn, adresse og CPR-nr.
- Kørselens erhvervsmæssige formål.
- Dato for kørslen.

---

<sup>17</sup> [http://www.skm.dk/tal\\_statistik/skatter\\_og Afgifter/8014.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/skatter_og Afgifter/8014.html)

- Kørlens mål med eventuelle delmål.
- Angivelse af antal kørte kilometer.
- De anvendte satser.
- Beregning af kørselsgodtgørelsen.

Der kan udbetales kørselsgodtgørelse skattefrit, hvis udbetalingen afregnes efter de gældende takster for erhvervsmæssig kørsel fastsat af Skatterådet.

Skattefri kørselsgodtgørelse kan udbetales til medarbejderen med kr. 3,56 pr. kørt kilometer i 2011. Dog kun kr. 2,00 for hver kilometer kørt ud over 20.000 kilometer.

Erhvervsmæssig kørsel betyder:

- Kørsel mellem hjem og arbejde maksimalt 60 arbejdsdage inden for de seneste 12 måneder (60-dagesreglen).
- Kørsel mellem to eller flere arbejdspladser for samme arbejdsgiver.
- Kørsel indenfor samme arbejdsplads.

Såfremt kørslen ikke falder ind under en af disse kategorier, vil kørslen blive anset for privat, og der kan således ikke ydes skattefri kørselsgodtgørelse.

#### *Ad 60-dagesreglen)*

De første 60 arbejdsdage, hvor en medarbejder kører mellem hjem og arbejde, anses for erhvervsmæssig kørsel. Fra arbejdsdag nr. 61 anses kørslen for privat, fordi man så betragter arbejdsstedet for at være fast. Alle arbejdsdage tælles med uanset længde.

Hvis medarbejderen kun kører den ene vej en dag, vil det stadig blive betragtet som en arbejdsdag. Ved optælling af kørsel mellem hjem og arbejdsplads, skal antallet af arbejdsdage i de forudgående 12 måneder lægges sammen.

Kørsel fra en arbejdsplads til en anden arbejdsplads, tæller ikke med i 60-dagesreglen, da kørsel mellem arbejdspladser altid bliver betragtet som erhvervsmæssig kørsel. Det er dermed mulig at komme på samme arbejdsplads i mere end 60 arbejdsdage, uden at arbejdspladsen bliver betragtet som fast, hvis blot ikke kørslen sker direkte fra hjemmet til arbejdspladsen eller omvendt.

60-dagesreglen gælder i princippet også for nyansatte medarbejdere på en fast arbejdsplads. De første 60 arbejdsdage anses kørsel mellem hjemmet og arbejdspladsen altid for erhvervsmæssig.

*Ad kørsel mellem flere arbejdspladser)*

Såfremt medarbejderen kører mellem flere arbejdspladser for samme arbejdsgiver, er der tale om erhvervsmæssig kørsel, hvorfor medarbejderen vil kunne opnå skattefri kørselsgodtgørelse.

*Ad kørsel indenfor samme arbejdsplads)*

Erhvervsmæssig kørsel indenfor samme arbejdsplads giver tilsvarende mulighed for skattefri kørselsgodtgørelse.

### **Fri bil**

Får en medarbejder fri bil stillet til rådighed til privat kørsel, skal medarbejderen beskattes heraf som anden lønindkomst. Beskatningen sker som personlig indkomst og der skal betales arbejdsmarkedsbidrag af beløbet. Fri bil beskrives i de efterfølgende afsnit.

I vurderingen af om det er mest fordelagtigt for en medarbejder at benytte enten skattefri kørselsgodtgørelse eller at blive beskattet af fri bil, er der ikke noget entydigt svar. Dette afhænger af en lang række forhold, som ved hvert tilfælde skal vurderes individuelt. Det afhænger blandt andet af behovet for kørsel både privat og erhvervsmæssigt, bilens anskaffelsessum, forrentning af købesummen, det forventede værditab m.v.

Det er derfor nødvendigt at foretage konkrete beregninger ved hvert tilfælde, for at vurdere om det for medarbejderen kan betale sig, at indgå en aftale med arbejdsgiveren omkring fri bil. En afgørende faktor i overvejelserne omkring fri bil eller ej er, hvordan fordelingen er mellem privat kørsel og erhvervsmæssig kørsel. Dette er afgørende i mange tilfælde for om det økonomisk kan betale sig at blive beskattet af fri bil, i stedet for at modtage skattefri kørselsgodtgørelse. Hvis man ser på det matematisk, vil de situationer hvor medarbejderen kører mange private kilometer og få erhvervsmæssige kilometer, være den mest eftertragtede løsning, hvis man har fri bil. Dette skyldes, at man derved får finansieret en del af den private kørsel, da værdien af fri bil er fastlagt ud fra skematiske værdier, og ikke vurderes ud fra mængden af privat kørsel. Hvis medarbejderen har et højt antal erhvervsmæssige kilometer i stedet, vil det blive en dyr ordning for medarbejderen, hvor det i stedet bedre kan betale sig at benytte den skattefrie kørselsgodtgørelse. Se bilag 2 for oversigt over hvornår det bedst kan betale sig at have fri bil kontra skattefri kørselsgodtgørelse. Som det

fremgår af bilag 2, er det som oftest rentabelt med fri bil i de situationer hvor medarbejderen kører flere private kilometer end erhvervsmæssige kilometer, også selvom prisen på bilen svinger mellem kr. 250.000 og kr. 500.000 i oversigten.

Medarbejderen har mulighed for en bruttotrækordning, hvor fri bil vil være det personalegode der erstatter lønnedgangen, og dette personalegode beskattes som udgangspunkt ikke til markedsværdien.

Set fra arbejdsgivers synspunkt i overvejelserne om fri bil eller udbetaling af skattefri kørselsgodtgørelse, er der en række andre forhold, som arbejdsgiver skal tage stilling til. Hvis arbejdsgiver vælger at tilbyde medarbejderen fri bil, skal arbejdsgiver afholde udgiften til bilkøbet og de tilhørende driftsudgifter på bilen (se afsnit 4.4.5 for nærmere beskrivelse). Dette skal opvejes mod den lønnedgang det svarer til, skattemæssige afskrivninger, mulighed for momsrefusion samt den besparelse der opnås ved ikke at skulle udbetale skattefri kørselsgodtgørelse. For arbejdsgiveren er det interessant om lønudgiften tillagt udgifterne til bilen, vil overstige den lønudgift tillagt skattefri kørselsgodtgørelse, man vil have til medarbejderen, såfremt der ikke benyttes fri bil. Dette skal sammenholdes med den værdi arbejdsgiver opnår, ved at tilbyde godet til medarbejderen, i forhold til at sikre og fastholde god arbejdskraft.

Man skal derfor foretage en samlet vurdering af både medarbejderens og arbejdsgivers forhold, før det besluttes hvilket scenarie der bedst kan betale sig for begge parter.

#### **4.3 Beregningsgrundlag for fri bil**

Ved opgørelsen af beregningsgrundlaget for fri bil, ses der på om arbejdsgiveren har anskaffet bilen højst 3 år efter bilens første indregistrering eller ej.

For nye biler, og biler som på anskaffelsestidspunktet er 3 år eller derunder, anvendes nyvognsprisen som beregningsgrundlag, dog mindst kr. 160.000. Dette gælder kun i det indkomstår, hvor bilen er indregistreret første gang samt de to følgende indkomstår. I det fjerde år og de efterfølgende indkomstår nedsættes værdien til 75 % af nyvognsprisen, dog mindst kr. 160.000. Det er vigtigt at være opmærksom på, at ejertiden af bilen ikke beregnes på grundlag af antal måneder, men på baggrund af antal indkomstår.

Når man sonderer mellem om fri bil skal beregnes efter reglerne om nye biler eller efter reglerne om brugte biler, er det vigtigt at se på anskaffelsesdatoen. Er en bil eksempelvis indregistreret d. 22. december 2007 og anskaffet d. 23. december 2010, er bilen over 3 år ved anskaffelsen og beskatningen af fri bil skal beregnes efter reglerne om brugt bil. Er bilen dog anskaffet d. 15. december 2010 i stedet, er betingelserne ikke opfyldt, og beskatningen sker efter reglerne for biler under 3 år, altså til nyvognsprisen og ikke til den lavere købesum.

I forbindelse med koncerninterne overdragelser af firmabiler er der en risiko for, at SKAT ikke anerkender, at et lavere beregningsgrundlag anvendes ved beregning af værdien af fri bil.

I SKM2002.585.LSR havde et selskab stillet en firmabil til rådighed for selskabets direktør.

Selskabet havde i første omgang købt bilen indenfor de første 3 år efter indregistrering. Selskabet havde, efter de første 3 år efter indregistrering var overstået, solgt bilen til et andet selskab med samme ejerkreds, og havde senere købt bilen tilbage til samme pris som salgsprisen.

Beregningsgrundlaget for fri bil blev derefter fastsat til den seneste købspris. Dette medvirkede, at beregningsgrundlaget for fri bil blev mindre for direktøren, end hvis de blot havde beholdt bilen og nedsat beregningsgrundlaget til 75 % efter de første 3 år efter indregistrering. Handlen mellem de to selskaber blev ikke tillagt betydning, med vægt på at det var samme ejerkreds og samme direktør i disse selskaber, og handlen derfor var uden forretningsmæssig begrundelse. Det blev derfor fastslået, at direktøren skulle beskattes af 75 % af bilens nyværdi i stedet for den lavere købspris der havde været selskaberne imellem.

## **4.4 Den skattepligtige værdi**

### **4.4.1 Skattepligtig værdi af nye biler**

Beregningsgrundlaget for nye biler er nyvognsprisen. Dette gælder også biler der er anskaffet af arbejdsgiveren senest 3 år efter første indregistrering.

Ved nyvognspris forstås den faktiske købspris inklusiv registreringsafgift, moms, leveringsomkostninger og alt normalt fabriksmonteret tilbehør. Hvis der er monteret ekstraudstyr af forhandleren og det fremgår særskilt på fakturaen, skal det ikke indgå i beregningsgrundlaget for værdi af fri bil.

I indregistreringsåret og de efterfølgende 2 år beregnes værdien af fri bil som 25 % af de første kr. 300.000 og 20 % af værdien ud over kr. 300.000. Der skal dog altid beregnes mindst 25 % af kr. 160.000 uanset bilens købspris. De efterfølgende år vil beregningsgrundlaget blive reduceret til 75 % af nyvognsprisen, dog gælder reglen om de mindst 25 % af kr. 160.000 stadig.

| År        | Grundlag                             | Beregning                                                            | Skattepligtig beløb<br>(ekskl. Miljøtillæg) |
|-----------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 2011-2013 | kr. 450.000                          | 25 % af kr. 300.000 = kr. 75.000<br>20 % af kr. 150.000 = kr. 30.000 | 105.000                                     |
| fra 2014  | 75 % af kr. 450.000<br>= kr. 337.500 | 25 % af kr. 300.000 = kr. 75.000<br>20 % af kr. 37.500 = kr. 7.500   | 82.500                                      |

Figur 3: Eksempel på beregning af fri bil ved nye biler

Det skattepligtige beløb på henholdsvis kr. 105.000 og kr. 82.500 skal tillægges miljøtillæg.

Miljøtillæg blev indført 1. januar 2010, og skal tillægges den skattepligtige værdi af fri bil. Miljøtillægget udgør den årlige ejerafgift for bilen. Hvis bilen ikke er omfattet af reglerne om ejerafgift, udgør miljøtillægget den årlige vægtafgift<sup>18</sup>.

#### 4.4.2 Skattepligtig værdi af brugte biler

Beregningsgrundlaget for en brugt bil, det vil sige en bil, der på anskaffelsestidspunktet er over 3 år gammel (siden første indregistrering), udgør arbejdsgiverens købspris. Såfremt bilen sættes i stand ved købet eller umiddelbart efter, skal disse udgifter tillægges bilens beregningsgrundlag.

Man benytter ikke beregningen med 75 % af nyvognsprisen ved køb af en brugt bil, man anvender derimod i hele brugsperioden købspris + eventuel istandsættelse + leveringsomkostninger. Som ved nye biler gælder der dog også, at værdien af fri bil beregnes som 25 % af de første kr. 300.000 og 20 % af værdien ud over kr. 300.000. Som minimum skal beregningsgrundlaget udgøre kr. 160.000 uanset bilens købspris.

<sup>18</sup> PWC, Ajour Firmabil, December 2009, s. 14.



| År             | Købspris inkl. istandsættelse og levering | Beregning                        | Skattepligtig beløb (ekskl. Miljøtillæg) |
|----------------|-------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|
| 2011- til salg | kr. 200.000                               | 25 % af kr. 200.000 = kr. 50.000 | 50.000                                   |
| 2011- til salg | kr. 100.000                               | 25 % af kr. 160.000 = kr. 40.000 | 40.000                                   |

Figur 4: Eksempel på beregning af fri bil ved brugte biler

Det skattepligtige beløb på henholdsvis kr. 50.000 og kr. 40.000 skal tillægges miljøtillæg. En firmabil kan kun overgå til beskatning som en brugt bil ved et reelt ejerskifte.

#### 4.4.3 Delvis fri bil

Hvis en medarbejder kun har haft fri bil til rådighed i en del af året, skal medarbejderen kun beskattes af et forholdsmæssigt beløb, jf. LL § 16, stk. 4, 8. pkt.

Den skattepligtige værdi beregnes ud fra det antal måneder, hvor bilen helt eller delvist har været til rådighed for medarbejderen. Har bilen kun været til rådighed en del af en måned, medregnes værdi af fri bil fortsat for hele måneden. Har bilen derimod ikke været til rådighed i en periode der overstiger 30 dage, vil der blive fratrukket det antal måneder (å 30 dage) det svarer til.

Såfremt en medarbejder skifter firmabil en eller flere gange inden for samme måned, vil beskatningen ske med 1/12 af den årlige værdi af den dyreste bil, for den pågældende bil for den enkelte måned. Har medarbejderen rådighed over begge biler samtidig, beskattes værdien af begge biler.

Skal en medarbejder undgå at blive beskattet af fri bil, så skal arbejdsgiveren sørge for at afskære medarbejderen fra at råde over bilen. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at medarbejderen ikke har haft bilen til rådighed i den pågældende periode. Perioden hvor bilen ikke er til rådighed, skal dog fortsat overstige 30 dage, for at medarbejderen ikke bliver skattepligtig af perioden.

#### 4.4.4 Egenbetaling

Når en medarbejder lader sig beskatte af fri bil, er der en formodning om at arbejdsgiveren afholder alle driftsomkostninger der vedrører firmabilen. Såfremt medarbejderen betaler til arbejdsgiveren

for at have firmabil til rådighed af allerede beskattet løn, vil den skattepligtige værdi af firmabilen blive nedsat tilsvarende med det betalte beløb. Virksomheden skal samtidig indtægtsføre medarbejderens betalinger for råderetten. Medarbejderens betaling kan ikke overstige den skattepligtige værdi af fri bil.

Den skattepligtige værdi af fri bil kan nedsættes på to måder:

Den ene måde er, at arbejdsgiver afholder alle driftsudgifter på bilen, og medarbejderen efterfølgende bliver trukket i løn efter skat for den del som arbejdsgiveren ikke ønsker at betale. Således bliver den skattepligtige værdi nedsat med det der svarer til medarbejderens betaling.

Den anden måde er, at medarbejderen eksempelvis selv betaler for benzinen og derefter overdrager originalbilagene til arbejdsgiveren, som samtidig indtægtsfører et tilsvarende beløb som modtaget egenbetaling fra medarbejderen. Egenbetalingen sker ved, at medarbejderen ikke direkte får refunderet udgifterne til benzinen. Medarbejderen har i stedet lagt ud for udgifterne for arbejdsgiveren. Der vil så ske en reduktion af beskatningsgrundlaget, svarende til de afholdte udgifter af medarbejderen. I dette tilfælde vil medarbejderen ikke blive trukket i løn, da udgifterne allerede er afholdt.

Hvis medarbejderen eksempelvis betaler kr. 1.500 om måneden til arbejdsgiveren for privat brug af firmabil til en værdi af kr. 450.000, skal den skattepligtige værdi pr. år af fri bil opgøres til:

$$\begin{aligned} &25 \% \text{ af kr. } 300.000 = \text{kr. } 75.000 \\ &+ 20 \% \text{ af kr. } 150.000 = \text{kr. } 30.000 \\ &+ \text{miljøtillæg eksempelvis kr. } 2.000 \\ &- \text{egenbetaling på kr. } 18.000 \\ &= \text{kr. } 89.000 \end{aligned}$$

Figur 5: Beregning af værdi af fri bil til beskatning

I eksemplet vil medarbejderen således blive beskattet årligt af kr. 89.000.

Beregningseksemplet vil være det samme for begge metoder, blot vil egenbetalingen svarer til de udgifter medarbejderen selv har betalt i stedet for det faste løntræk.

#### 4.4.5 Driftsudgifter

Beskatning af fri bil medfører, at arbejdsgiveren kan afholde alle udgifter af ordinær driftsmæssig karakter, det vil sige udgifter til forsikring, vægtafgift, benzin, reparationer og vedligeholdelse, olie, vask og sprinklervæske m.v. uden yderligere skattemæssige konsekvenser for medarbejderen.

Betaler medarbejderen selv nogle af disse udgifter med allerede beskattede midler, reduceres den skattepligtige værdi af fri bil.

Udgifter til parkering, parkeringsbøde, færgebillet og vej- og broafgift har ikke karakter af ordinær driftsmæssig udgift og er derfor ikke indeholdt i den skattemæssige værdi af fri bil. Såfremt arbejdsgiveren afholder sådanne udgifter, vil den skattemæssige behandling afhænge af om udgiften afholdes i forbindelse med privat eller erhvervsmæssig kørsel. Dog vil parkeringsbøder blive beskattet hos medarbejderen som A-indkomst, uanset om det var i forbindelse med erhvervsmæssig eller privat kørsel at bøden blev udstedt<sup>19</sup>.

Færgebillet, vej- og broafgifter m.v. i forbindelse med privat kørsel vil skattemæssigt blive betragtet som private udgifter, og medarbejderen er derfor skattepligtig heraf, såfremt udgiften er betalt af arbejdsgiveren. Ved kørsel mellem hjem og arbejde kan arbejdsgiver skattefrit dække udgifterne til brobizz. Dog under den forudsætning, at medarbejderen ikke tager fradrag for passagen over broen. Såfremt en medarbejder selv betaler for brobizzen, vil det ikke nedsætte beskatningsgrundlaget af fri bil.

Såfremt arbejdsgiveren betaler parkeringsbillerter, parkeringsplads ved arbejdsstedet eller i forbindelse med erhvervsmæssig kørsel, vil det være skattefrit for medarbejderen.

#### 4.4.6 Privat anvendelse

Der sker kun beskatning af en firmabil, hvis bilen er stillet til rådighed for privat anvendelse. Tages firmabilen med hjem, opstår der en formodning for, at bilen benyttes privat.

---

<sup>19</sup> Revisorgruppen Danmark, Biler – skat og moms, 2011/2012, s. 27.

For at undgå beskatning, skal medarbejderen kunne dokumentere, at firmabilen ikke benyttes privat. Det kræves som minimum, at der indgås en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren om, at firmabilen ikke må bruges til privat kørsel. Arbejdsgiveren har i så fald pligt til at påse at aftalen overholdes. Dette kan blandt andet gøres ved at kontrollere, at benzinudgifter og udgifter til service svarer til omfanget af den erhvervsmæssige kørsel.

Såfremt bilen tages med hjem, skal medarbejderen føre kørebog for at kunne dokumentere, at bilen ikke bruges privat.

Hvis bilen bruges til privat kørsel, skal medarbejderen beskattes af fri bil, uanset om der er ført kørebog eller der er indgået en skriftlig aftale med arbejdsgiver om rent erhvervsmæssig kørsel.

#### **4.4.6.1 Specialindrettede biler**

Er en bil specialindrettet, så den er uegnet til privat kørsel, vil der ikke ske beskatning af fri bil. Dette gælder for kørsel i kranvogne, lastvogne, lukkede kassevogne med fastmonterede hylder samt fastmonteret værktøjsindretning og andre specialindrettede biler der ikke er anvendelige til privat kørsel. Om en bil er specialindrettet, er en vurderingssag ved det konkrete tilfælde. Se bilag 3 for SKATs vurdering af hvad der taler for og imod at der er tale om en specialindrettet bil.

Når en medarbejder kører i et specialindrettet køretøj mellem hjem og arbejde, og derved ikke er omfattet af beskatning af fri bil, vil befordringsfradraget bortfalde, da man anser kørslen i den specialindrettede bil, for at være arbejdsgiverbetalt befordring.

Sker der privat kørsel i et specialindrettet køretøj i tilknytning til den erhvervsmæssige kørsel, vil det ikke udløse beskatning af fri bil. Kørslen vil i stedet blive beskattet som personlig indkomst, såfremt den personlige kørsel overstiger en bundgrænse på 1.000 km om året, og at værdien af den private kørsel sammenlagt med andre goder omfattet af bagatelgrænsen ikke overstiger bagatelgrænsen. Såfremt kørslen overskrider grænsen på 1.000 km, er satsen kr. 3,67 pr. km for 2011. Formålet med den private kørsel er uden betydning for beskatningen.

#### 4.4.6.2 Tilkaldevagter

Kørsel mellem hjem og arbejde som en del af en vagtordning, anses ikke som privat kørsel såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- Der skal være tale om kørsel med et klart forretningsmæssigt behov.
- Bilen skal være udstyret med værktøj og lignende, som de eventuelt forekommende skader kan repareres med.
- Medarbejderen har fået et klart forbud mod at bruge bilen privat.
- Der er lavet en vagtplan, og medarbejderen har rapporteringspligt over udkald.
- Det kan specificeres hvilken bil, der er anvendt til de enkelte vagter.
- Antallet af biler står i rimeligt forhold til vagtordningens omfang.
- Den vagthavende skal være til rådighed i hele vagtperioden. Det er ikke nok at den ansatte står på en telefonkæde, og kan lade mødepligten overgå til en anden på listen.

Ved tilkaldevagt anses kørsel mellem hjem og arbejde ikke for privat, hvis medarbejderen bliver kaldt ud til bare én adresse, som ikke er det faste arbejdssted. Der skal dog være pålagt krav til medarbejderen, om eksempelvis at kunne møde udhvilet og ædru op i rådighedsperioden.

En medarbejder der er omfattet af en vagtordning, hvor vedkommende skal være til rådighed i 24 timer i træk, kan tage med til familiefester og lignende arrangementer af enkeltstående art, uden at køretøjet anses for at være benyttet privat. Kørsel til almindelige familiebesøg og sport, anses for at være privat kørsel.

I SKM2006.481.HR, hvor en medarbejder havde en firmabil til rådighed til erhvervmæssig kørsel, da han gennem hans arbejde var tilkaldevagt hele døgnet, blev det anset for privat kørsel. Denne firmabil stod parkeret ved hans hjem hele døgnet, undtagen i ferier, enkelte weekender og ved fravær. Tilkaldevagten var en del af medarbejderens daglige opgaver, men grundet omfanget af rådigheden til privat kørsel, da bilen var til rådighed stort set hele året, samt omfanget af skatteyderens kørsel mellem hjemmet og arbejde anså Højesteret ikke kørslen for erhvervmæssig men derimod privat. Højesteret afgjorde dermed, at medarbejderen skulle beskattes af fri bil for hele indkomståret.

SKAT vægter betingelserne for skattefrihed højt, og man skal som medarbejder og arbejdsgiver ikke overskride betingelserne på nogen punkter ved tilkaldevagter, før at man vil blive beskattet af fri bil for hele året. Dette skyldes, at de biler der er benyttet ved tilkaldevagter, som oftest er fuldt ud anvendelige til privat kørsel, hvorfor det netop gør opfyldelse af betingelserne så afgørende for skattefriheden.

#### 4.4.7 Gulpladebil

Hvis en virksomhed har købt en firmabil på gule plader, og derved taget fradrag for momsen, og stiller bilen til rådighed for en medarbejder, så vil medarbejderen ikke blive beskattet af fri bil som udgangspunkt. Dette kræver dog, at kørslen er lovlig efter momsreglerne, det vil sige ren erhvervsmæssig kørsel, der vedrører virksomhedens momspligtige aktiviteter.

Hvis medarbejderen anvender bilen til privat kørsel, vil vedkommende blive skattepligtig af værdien af fri bil. For at medarbejderen kan undgå beskatning af fri bil, kræves det derfor at medarbejderen kun anvender bilen til erhvervsmæssig kørsel.

Det er tilladt at køre til spisning eller hente mad til brug i forbindelse med arbejdet, så længe det sker i arbejdstiden, uden at der sker beskatning af medarbejderen. Samtidig er det tilladt at hente eller afsætte kollegaer ved kørsel til eller fra et arbejdssted, såfremt det er beordret af arbejdsgiveren. Hvis bilen har været anvendt i erhvervsmæssig forbindelse tillades det også at køre mellem hjem og arbejde op til 25 dage om året.

Det er ikke afgørende for beskatning af fri bil, om bilen er indregistreret på hvide eller gule plader. Det afgørende er hvad den anvendes til, altså rent erhvervsmæssig kørsel eller også privat kørsel.

#### 4.4.8 Leasing

##### 4.4.8.1 Leasing

Såfremt arbejdsgiver leaser den bil, der bliver stillet til rådighed for medarbejderen, vil medarbejderen blive beskattet af fri bil, på samme måde som hvis bilen var købt af arbejdsgiveren.

Er leasingaftalen indgået højst 3 år efter bilens første indregistrering, skal medarbejderen beskattes af den nyvognspris leasingselskabet har i indregistreringsåret og de følgende 2 fulde indkomstår. Derefter bliver den skattemæssige værdi nedsat til 75 % af bilens nyværdi, dog skal den

skattemæssige værdi udgøre minimum kr. 160.000. Der skal også ved leasing tillægges miljøtillæg til værdien af fri bil.

Hvis bilen derimod først leases mere end 3 år efter den første indregistrering, så skal bilen værdiansættes til den værdi den har på leasingtidspunktet, altså til den reelle markedsværdi. Vælger arbejdsgiver på dette tidspunkt at købe bilen af leasingselskabet, er beregningsgrundlaget den faktiske købspris.

Ved leasing er det dog også nødvendigt at se på kontraktforholdene, da en indgåelse af en ny kontrakt, altså re-leasing, af SKAT vil blive betragtet som et nyt køb, selvom det omhandler den samme bil, som virksomheden allerede havde leaset tidligere.

I SKM2011.278.SR blev netop re-leasing af en firmabil behandlet. I denne afgørelse ønsker spørger at få af vide om en bil der re-leases efter 36 måneder, enten til samme eller til en ny leasingtager, skal beskattes med værdien af fri bil på 75 % af nyvognsprisen, altså som om bilen har været spørgers ejendom uden ophold efter de 36 måneder. Skatterådet afviser, at beregningsgrundlaget vil være 75 % af vognens nypris, og afgør at der i stedet skal beregnes værdi af fri bil på samme måde, som hvis der havde været foretaget et egentligt køb og salg af bilen. Altså det vil sige, at beregningsgrundlaget derfor vil være til markedsværdien på re-leasing tidspunktet. Til grundlag for Skatterådets afgørelse ligger de vægt på, at der ved re-leasing indgås et nyt kontraktforhold mellem leasinggiver og leasingtager, og derfor vil dette blive sidestillet med køb af en brugt firmabil, jf. LL § 16, stk. 4. 6. pkt. Beskatningsgrundlaget skal opgøres ud fra bilens markedsværdi på re-leasing tidspunktet, og Skatterådet siger der kan benyttes skøn ud fra DAF's brugtvognskatalog, bilannoncer og lignende.

#### **4.4.8.2 Deleleasing**

Medarbejdere med firmabil skal beskattes af rådighedsretten, og ikke af hvor meget de egentlig benytter bilen. Det betyder, at i tilfælde hvor den private anvendelse af bilen er begrænset, vil beskatningen af den private anvendelse blive meget høj.

Medarbejderen kan så med fordel benytte sig af deleleasing, hvor vedkommende selv betaler for den private benyttelse og arbejdsgiveren betaler for den erhvervmæssige benyttelse. Derved undgår medarbejderen beskatning af fri bil.

Dele-leasing betyder at medarbejderen betaler en leasingafgift for den private benyttelse af bilen, mens arbejdsgiveren betaler for den erhvervsmæssige benyttelse. Rent praktisk sker det ved at der indgås to aftaler med leasingselskabet.

For at medarbejderen kan undgå fuld beskatning af fri bil ved benyttelse af deleleasing, er der følgende betingelser<sup>20</sup>:

- Der skal indgås separate aftaler mellem henholdsvis leasingselskabet og arbejdsgiveren samt leasingselskabet og medarbejderen.
- Udgifter til bilens drift, afskrivning og forrentning, indeholdt i leasingydelsen, skal fordeles proportionalt mellem parterne på baggrund af de faktiske kørte kilometer, fordelt på henholdsvis den erhvervsmæssige og den private kørsel.
- Leasingydelsen for hver af parterne betales direkte til leasingselskabet.
- Hver af parterne hæfter alene for egne forpligtelser over for leasingselskabet.
- Der skal føres detaljeret kørselsregnskab, som viser den erhvervsmæssige og private kørsel, efter samme krav som ved skattefri kørselsgodtgørelse (se afsnit 4.2).
- Afregning skal ske regelmæssigt.

Hvis arbejdsgiverens leasingydelse overstiger den erhvervsmæssige anvendelse, vil medarbejderen som udgangspunkt blive beskattet af fri bil.

Det er derfor nødvendigt at foretage løbende vurdering af leasingaftalen, så den hele tiden svarer til den faktiske anvendelse, således at parterne ikke kommer i en situation, hvor skattemyndighederne kan hævde, at medarbejderen skulle være beskattet af fri bil.

Ud fra de ovenstående betingelser vurderes det, at deleleasing er tidskrævende og tungt at administrere, da der er mange ting der skal være på plads for at sikre at medarbejderen ikke ryger ind under beskatning af fri bil.

I SKM2001.420.LR blev en deleleasingordning ikke godkendt, da alle bilens driftsudgifter blev afholdt af arbejdsgiver, som så derefter afregnede med den ansatte hver måned ved fradrag i lønnen efter skat. Denne ordning blev af Ligningsrådet betragtet som om, at arbejdsgiver har stillet en

---

<sup>20</sup> SKM2001.255.LR, Ligningsrådet har beskrevet kravene til dele-leasing.



leaset bil til rådighed for medarbejderen, hvor medarbejderen betaler en del af udgiften med allerede beskattede midler.

SKM2007.155.SR omhandler deleleasing, hvor en arbejdsgiver og en medarbejder vil indgå separate kontrakter med leasingselskabet. Fordelingen af leasingydelse skal foretages ud fra et vægtet timetal, det vil sige, at der blev foretaget en vurdering af, hvor mange timer bilen blev brugt erhvervsmæssigt ud fra arbejdstiden, og privat den resterende del af tiden. Samtidig blev der taget hensyn til, hvor meget det forventedes at bilen blev brugt i de pågældende tidsrum. SKAT godkendte ikke denne ordning som deleleasing, da denne forholdsmæssige fordeling af timerne, ikke hang sammen med det faktiske forbrug af bilen. Så kravet om at udgifterne skal fordeles proportionalt efter de faktiske kørte kilometer, blev ikke opfyldt. Samtidig blev der ikke ført et detaljeret kørselsregnskab. Da arbejdsgiver hermed ikke kun betaler for de erhvervsmæssige kilometer, efter SKATs opfattelse, vil medarbejderen i dette tilfælde blive beskattet af fri bil efter LL § 16, stk. 4.

#### **4.4.9 Momsfølgende behandling af fri bil**

Ved den momsfølgende behandling af fri bil, i forbindelse med køb og drift, er det vigtigt at skelne mellem personbiler og varebiler, samt om der sker privat anvendelse af bilen.

Personbiler:

Virksomheder har som udgangspunkt ingen momsfradragsret ved anskaffelse af en personbil og ej heller på driften heraf. Der gælder dog særlige regler såfremt det er en leaset bil, hvor det er muligt at opnå 25 % momsfradrag på en del af leasingydelsen. Det er dog et krav, at den erhvervsmæssige anvendelse udgør minimum 10 %, og at bilen skal leases i minimum seks sammenhængende måneder. Dette momsfradrag skal særskilt fremgå af fakturaen fra leasingselskabet, for at virksomheden kan opnå dette momsfradrag.

Varebiler:

Hvis en virksomhed derimod anskaffer en varebil på gule plader, og udelukkende anvender bilen til erhvervsmæssig kørsel efter momsreglerne, så vil virksomheden have fuld fradragsret for momsen på anskaffelsen og den løbende drift, uanset om bilen er købt eller leaset.

Såfremt benyttelsen af varebilen ikke udelukkende er til erhvervsmæssig kørsel efter momsreglerne, men derimod også anvendes som fri bil, så vil der ske en begrænsning i fradragsretten, der afhænger af bilens tilladte totalvægt, dog ved leasing er der kun fradragsret for en tredjedel af momsen. Hvis bilen har en tilladt totalvægt på under 3 ton, er der ikke nogen fradragsret ved køb af bilen, men der vil dog være fuld fradragsret for de løbende driftsudgifter. Hvis bilen derimod har en tilladt totalvægt på mellem 3 og 4 ton, vil der være delvis fradragsret for momsen både på anskaffelse, drift og eventuel leasing. Denne delvise fradragsret vil blive beregnet på baggrund af et skøn over den erhvervsmæssige anvendelse.

For varebiler med en tilladt totalvægt **op til** 3 ton, kan der opstilles følgende skema:

| Varebilens anvendelse                       | Køb           | Leasing       | Drift         | Moms ved salg               | Privatbenyttelsesafgift |
|---------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------|-------------------------|
| Udelukkende erhvervsmæssig anvendelse       | Fuldt fradrag | Fuldt fradrag | Fuldt fradrag | Moms af den fulde salgspris | Nej                     |
| Blandet erhvervsmæssig og privat anvendelse | Intet fradrag | 1/3 fradrag   | Fuldt fradrag | Ingen moms                  | Ja                      |
| Både momspligtig og momsfri anvendelse      | Intet fradrag | 1/3 fradrag   | Fuldt fradrag | Ingen moms                  | Nej                     |

Figur 6: Fradragsret for en varevogn med en tilladt totalvægt op til 3 ton<sup>21</sup>.

For varebiler med en tilladt totalvægt **over** 3 ton, kan der opstilles følgende skema:

| Varebilens anvendelse                       | Køb                                                       | Leasing                                                   | Drift                                                     | Moms ved salg               | Privatbenyttelsesafgift |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Udelukkende erhvervsmæssig anvendelse       | Fuldt fradrag                                             | Fuldt fradrag                                             | Fuldt fradrag                                             | Moms af den fulde salgspris | Nej                     |
| Blandet erhvervsmæssig og privat anvendelse | Delvist fradrag (skøn)                                    | Delvist fradrag (skøn)                                    | Delvist fradrag (skøn)                                    | Moms af den fulde salgspris | Ja                      |
| Både momspligtig og momsfri anvendelse      | Delvist fradrag med den sats, som anvendes i virksomheden | Delvist fradrag med den sats, som anvendes i virksomheden | Delvist fradrag med den sats, som anvendes i virksomheden | Moms af den fulde salgspris | Nej                     |

Figur 7: Fradragsret for en varevogn med en tilladt totalvægt over 3 ton<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Revisorgruppen Danmark: Biler – skat og moms, 2011/2012, s. 45.

<sup>22</sup> Revisorgruppen Danmark: Biler – skat og moms, 2011/2012, s. 45.

Ud over en begrænsning i fradragsretten for momsen, skal der samtidig betales privatbenyttelsesafgift, såfremt bilen anvendes til private formål. Denne privatbenyttelsesafgift afhænger af, hvornår bilen er indregistreret første gang, bilens tilladte totalvægt, og om varebilen udelukkende eller kun delvist anvendes til private formål. Se figur 8.

| Varevognens totalvægt       | Registreret første gang mellem 3. juni 1998-24. april 2007 | Registreret første gang 25. april 2007 eller derefter |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Til og med 2 ton            | 900 kr.                                                    | 5040 kr.                                              |
| Over 2 ton til og med 3 ton | 5040 kr.                                                   | 5040 kr.                                              |
| Over 3 ton til og med 4 ton | 5040 kr.                                                   | 15.000 kr.                                            |

Figur 8: Oversigt over privatbenyttelsesafgift<sup>23</sup>.

Medarbejderen har mulighed for at betale halv privatbenyttelsesafgift af en varevogn på gule plader, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- Det er krævet af arbejdsgiver, at medarbejderen stiller bil til rådighed, og der er lavet en skriftlig aftale herom.
- Det er nødvendigt, at varevognen skal anvendes arbejdsmæssigt.
- Der skal være tale om et reelt behov, altså kørslen for arbejdsgiveren skal være af ikke uvæsentligt omfang.

Efter 1. januar 2009 skal alle indregistrerede eller omregistrerede varevogne med en tilladt totalvægt på op til 4 ton have en papegøjenummerplade, såfremt bilen skal anvendes både privat og erhvervsmæssigt. Tidligere var det nok med et klistermærke på disse varevogne, hvor der blev betalt privatbenyttelsesafgift, og disse klistermærker gælder fortsat, såfremt bilen ikke har været omregistreret efter 1. januar 2009.

#### 4.5 Delkonklusion

Mange er i dag afhængige af at have en bil til rådighed for at kunne udføre deres arbejde, og derfor tilbydes mange at vælge mellem at benytte egen bil eller en firmabil.

---

<sup>23</sup> Revisorgruppen Danmark: Biler – skat og moms, 2011/2012, s. 46.

En medarbejder har to muligheder for at arbejdsgiver betaler deres erhvervsmæssige kørsel. Enten kan medarbejderen vælge skattefri kørselsgodtgørelse, hvor der udbetales en fast sats pr. kørt erhvervsmæssig kilometer i privat bil. Ellers kan medarbejderen vælge firmabil, hvor bilen bliver stillet til rådighed for både privat og erhvervsmæssig kørsel, og hvor medarbejderen vil være skattepligtig af værdien af fri bil, og vil blive beskattet heraf som anden lønindkomst.

Når en medarbejder skal vurdere, om det kan betale sig at benytte fri bil eller skattefri kørselsgodtgørelse, er der en række forhold der skal tages i betragtning. Da fri bil bliver beskattet efter skematiske regler, og derved ikke af markedsværdien, er det muligt at foretage konkrete beregninger, for at vurdere hvad der er mest fordelagtigt. Som udgangspunkt vil det være mest rentabelt for medarbejderen med fri bil, i de situationer hvor medarbejderen kører mange private kilometer i forhold til de erhvervsmæssige kilometer.

Når en virksomhed skal vurdere, om de vil tilbyde medarbejdere fri bil, er der ligeledes en række forhold, der skal overvejes. Virksomheden skal især overveje det økonomiske perspektiv ved, at de afholder alle udgifter til bilen. Vil der således være øgede udgifter for arbejdsgiver forbundet med at tilbyde fri bil til medarbejderen, eller vil det svare til den lønudgift tillagt skattefri kørselsgodtgørelse, man ville have uden at tilbyde fri bil. Ligeledes skal virksomheden overveje det administrative aspekt i at tilbyde medarbejdere fri bil, da der både momsmæssigt og skattemæssigt er en række forhold, der skal overholdes. Endvidere kan der være ikke-økonomiske forhold som at fastholde og tillokke arbejdskraft der kan have betydning for virksomhedens valg.

Ved opgørelse af værdien af fri bil, skelner man mellem om bilen er over eller under 3 år ved anskaffelsen fra første indregistrering.

For biler som er under tre år fra første indregistrering, vil beregningsgrundlaget være nyvognsprisen inklusiv registreringsafgift, moms, leveringsomkostninger og alt normalt fabriksmonteret tilbehør. Fri bil beregnes som 25 % af beregningsgrundlaget for de første kr. 300.000 og 20 % af værdien ud over kr. 300.000, dog altid minimum 25 % af kr. 160.000. Efter de første tre år vil beregningsgrundlaget reduceres til 75 % af nyvognsprisen, dog minimum kr. 160.000.

For biler som er over tre år fra første indregistrering, vil beregningsgrundlaget være den faktiske købspris, tillagt eventuel istandsættelse gennem hele ejer tiden, dog stadig minimum kr. 160.000.

Såfremt en medarbejder kun har fri bil til rådighed en del af indkomståret, vil vedkommende kun være skattepligtig af de måneder, hvor bilen har været til rådighed.

En medarbejder har mulighed for at nedsætte den skattepligtige værdi af fri bil, ved at betale en del af bilens udgifter med allerede beskattede midler. Så vil den skattepligtige værdi af fri bil nedsættes tilsvarende med medarbejderens betaling.

Alle driftsudgifter kan afholdes af arbejdsgiver, når man har valgt beskatning af fri bil. Udgifter til parkering, parkeringsbøder, færgebillet og vej- og broafgifter anses dog ikke for at være almindelige driftsudgifter, og der skal her skelnes mellem, om udgifterne er tilknyttet privat eller erhvervsmæssig anvendelse, for at vurdere om det er skattefrit eller skattepligtigt for medarbejderen.

Beskatning af fri bil sker kun, såfremt bilen er stillet til rådighed for medarbejderens private anvendelse. For at en medarbejder kan undgå beskatning af fri bil, er det påkrævet, at medarbejderen skal kunne dokumentere, at bilen ikke er anvendt privat, samt at der er indgået en skriftlig aftale med arbejdsgiveren, om at bilen ikke må benyttes privat.

I det øjeblik bilen vil være stillet til rådighed for medarbejderen privat, altså ikke nødvendigvis benyttet privat, så vil medarbejderen være skattepligtig af fri bil.

Der gælder særlige regler for specialindrettede biler, da disse vil anses for uegnede til privat kørsel og medarbejderen anses derfor ikke for at have en bil til rådighed til privat benyttelse, selvom bilen benyttes til kørsel til og fra arbejde. Det samme er gældende for tilkaldevagter, hvor der dog er en række betingelser, der skal være overholdt, for at medarbejderen kan undgå beskatning af fri bil, da disse biler oftest er fuldt ud anvendelige til privat kørsel.

Såfremt en virksomhed stiller en gulpladebil til rådighed for medarbejderen, vil medarbejderen som udgangspunkt ikke være skattepligtig af fri bil, da bilen er anskaffet til ren erhvervsmæssig anvendelse. Det kræver dog, at medarbejderen helt undgår at anvende bilen til privat kørsel. Det er

ikke afgørende for beskatning af fri bil, om bilen er registreret på hvide eller gule plader, det er alene afgørende om bilen anvendes til ren erhvervsmæssig kørsel eller også til privat kørsel.

Får en medarbejder stillet en leaset bil til rådighed til både privat og erhvervsmæssig kørsel, gælder de samme regler som hvis arbejdsgiver havde købt bilen. Der skelnes fortsat mellem om bilen der er leaset, er over eller under tre år fra første indregistrering. Der ses dog også på tidspunktet for indgåelse af kontraktforholdet, det vil sige at såfremt der indgås et nyt kontraktforhold efter de første tre år, vil SKAT betragte dette som køb af en brugt bil, hvorfor reglerne for beregning af fri bil skal benyttes for en brugt bil over tre år fra første indregistrering.

Det er muligt at benytte en såkaldt deleleasingordning, hvor medarbejderen selv indgår en aftale med leasingselskabet der omfatter den private anvendelse af bilen, samtidig indgår arbejdsgiver en aftale med leasingselskabet der omfatter den erhvervsmæssige anvendelse. Dermed undgår medarbejderen at blive beskattet af fri bil. Der er dog en række betingelser, der skal være opfyldt for at medarbejderen kan undgå beskatning af fri bil ved dele-leasing. Det er administrativt tungt at benytte dele-leasing, da opfyldelse af de påkrævede betingelser er omfattende, og hvis blot en betingelse ikke er opfyldt, vil medarbejderen være skattepligtig af fri bil.

Den momsmæssige behandling af fri bil afhænger af en række forhold. Det er væsentligt, at se på om der er tale om en personbil eller en varebil, samt om bilen kun anvendes til erhvervsmæssig kørsel, eller om den også anvendes til privat kørsel. Samtidig skal man se på den tilladte totalvægt for bilen.

## 5 Multimediebeskatning

### 5.1 Indledning

Fra 1. januar 2010, som en del af ”Forårspakken 2.0”, blev der indført multimediebeskatning, der omfatter computer, telefon og adgang til og brug af internettet, der stilles til rådighed for medarbejdere til privat benyttelse og er betalt af arbejdsgiver.

Multimediebeskatning erstatter de tidligere regler om beskatning af fri telefon, internetforbindelse og anvendelse af computer med sædvanligt tilbehør.

Før skattereformen trådte i kraft, var det skattefrit for en medarbejder at få stillet en arbejdsgiverbetalt computer og internetforbindelse til rådighed, så længe medarbejderen havde adgang til arbejdsstedets netværk fra computeren, jf. den tidligere gældende LL § 16, stk. 13. Skattefriheden for arbejdsgiverbetalt computer og internetforbindelse er ikke længere mulig efter indførelsen af multimediebeskatning.

Fri telefon var skattepligtig før skattereformen, og skulle medregnes til den skattepligtige indkomst, jf. den tidligere gældende LL § 16. Stk.1.

Indførelsen af multimediebeskatning har derfor umiddelbart ikke nogen indflydelse på beskatning af medarbejdere, der tidligere havde fri telefon stillet til rådighed, men derimod vil beskatningen påvirke dem, der tidligere havde mulighed for, at anvende arbejdsgiverbetalt computer og internetforbindelse skattefrit.

### 5.2 Generelt om multimediebeskatning

Multimediebeskatning indebærer, at medarbejdere beskattes af en værdi af multimedier på kr. 3.000<sup>24</sup> om året. Satsen på kr. 3.000 er reguleret efter PSL § 20, men reguleres først efter 2013.

Beløbet der skal beskattes, er ikke afhængig af, om der stilles et eller flere af de omfattede goder til rådighed, og der skelnes ikke imellem de forskellige former for multimedier.

---

<sup>24</sup> Jf. LL § 16, stk. 12.

Så længe det kan begrundes arbejdsmæssigt, kan der blive stillet flere goder til rådighed. Der skal dog være en reel begrundelse for, at en medarbejder kan få stillet en eller flere computere eller telefoner til rådighed for privat brug. Det er arbejdsgiveren, der skal foretage en konkret vurdering af behovet for den enkelte medarbejder, for at få stillet goderne til rådighed til privat brug. Såfremt en medarbejder får stillet et multimedie til rådighed til den øvrige husstand, vil disse goder ikke kunne indgå i multimediebeskatningen. Der skal derimod ske en særskilt beskatning af disse.

I SKM2010.79.SR ville spørger vide om det er muligt for arbejdsgiver at stille både en stationær computer og en bærbar computer til rådighed for en ansat, uden at dette ville medføre yderligere beskatning end multimediebeskatning. Spørger oplyser, at de to computere stillet til rådighed for medarbejderne er arbejdsbegrundede, da mange foretrækker at arbejde ved en stationær computer, med stor skærm og mus i hjemmet, mens en bærbar computer er mere hensigtsmæssig ved rejser og skiftende opholdsadresse som bopæl og sommerhus. SKAT har anført, at denne løsning ikke vil medføre yderligere beskatning end multimediebeskatning. SKAT lægger i besvarelsen vægt på, at der skal være en reel begrundelse for, at arbejdsgiver ønsker at stille begge computere til rådighed for medarbejderne. SKAT anser de, af spørger, oplyste forhold for reelle. SKAT oplyser endvidere, at medarbejderens private rådighed også dækker over, at husstandens øvrige medlemmer har mulighed for at anvende de pågældende multimedier, men at det ikke må være medarbejderens hensigt direkte at stille multimedier til rådighed for den øvrige husstand.

Dette bindende svar åbner op for vide grænser for, hvornår der er en reel begrundelse for at få stillet to computere til rådighed. Hvis det som i ovenstående tilfælde er nok begrundelse, at en medarbejder gerne vil have en stor skærm og mus, og at den bærbare computer kan stilles til rådighed hvis medarbejderen har to bopæle, er kravet umiddelbart ikke så stort for, at der er en reel begrundelse. Det giver altså rig mulighed for, at medarbejdere kan få stillet to computere til rådighed, uden at blive beskattet yderligere, og derved også mulighed for at en medarbejder reelt set får stillet en computer til rådighed for den øvrige husstand, uden at der sker yderligere beskatning heraf.

I SKM2011.398.SR afgiver Skatterådet et bindende svar vedrørende flere multimedier stillet til rådighed på en gang. Blandt andet ønsker arbejdsgiver at tilbyde medarbejderne mulighed for at benytte iPad, iPhone og bærbar computer efter den enkelte medarbejders behov, ved en samtidig



kontantlønning. Spørger vil derfor vide, om disse multimedier kan stilles til rådighed samtidig, uden at medarbejderne vil blive beskattet yderligere end multimediebeskatningen. Skatterådet kan bekræfte, at alle de nævnte multimedier kan omfattes af multimediebeskatningen, de mener dog ikke der er grundlag for, at en medarbejder har behov for at benytte alle tre slags multimedier på en gang. En iPad og en bærbar computer bliver betragtet som multimedier med samme anvendelse, hvorfor der skal være en egentlig begrundelse for hvorfor en medarbejder har et arbejdsmæssigt behov for begge apparater, for at vedkommende kan undgå yderligere beskatning. Det samme gælder hvis en medarbejder allerede har en mobiltelefon, og derudover skal have en iPhone, så vil dette også blive betragtet som to apparater med samme anvendelse. Dette bindende svar fastslår altså, at de nyere multimedier som iPad og iPhone kan omfattes af multimediebeskatningen, men man skal dog være opmærksom på, at det sidestilles med henholdsvis en bærbar computer og en mobiltelefon.

Det er afgørende for værdien af multimediebeskatningen for medarbejderen, hvor mange multimedier man kan få betalt af sin arbejdsgiver, og det kan derfor være relevant for medarbejder og arbejdsgiver, at undersøge hvad der kan indgå som multimedier. Jo flere multimedier en medarbejder kan få ind under ordningen, jo større fordel vil medarbejderen opnå ved at lade sig multimediebeskatte. Omvendt er det ikke en fordel, hvis der kun stilles et enkelt multimedia til rådighed med en lavere værdi end multimedieskatten, da medarbejderen derved bliver skattepligtig af et større beløb, end det gode man rent faktisk har til rådighed.

Beskatning af de multimedier der er stillet til rådighed for medarbejderen, sker på månedsbasis og ikke pr. rådighedsdag. Det vil sige, at såfremt en medarbejder først har fået godet stillet til rådighed midt i en måned, så vil beskatningen gælde for hele måneden. Derimod bliver en medarbejder kun beskattet i de måneder, et eller flere multimedier har været stillet til rådighed.

Det er ikke afgørende om medarbejderen benytter godet. Blot det at godet er stillet til rådighed for medarbejderen uden for arbejdspladsen, og derved giver muligheden for at anvende dette privat, er nok til, at medarbejderen vil være skattepligtig af multimedier.

Såfremt multimedierne kun anvendes på arbejdspladsen, vil det ikke medføre beskatning, heller ikke selvom man på arbejdspladsen benytter multimedierne til private formål. Det afgørende er, at

medarbejderen ikke tager multimedierne med hjem, og derved medbringer disse i private omgivelser.

Som arbejdsgiver har man nogle forpligtelser i forbindelse med, at der bliver stillet multimedier til rådighed til medarbejderne. Det er således arbejdsgivers pligt at indberette multimediebeskatning som A-indkomst for hver enkelt medarbejder. Hermed skal der betales kildeskat af det indberettede, og såfremt der ikke er indeholdt kildeskat, vil arbejdsgiver hæfte for skatten.

Ved bærbare multimedier har arbejdsgiver følgende forpligtelser:

- Udarbejdelse af oversigt over bærbare multimedier
- Beskrivelse af virksomhedens multimediepolitik
- Indhentelse af tro- og loveerklæringer
- Gennemførelse af kontroller
- Udarbejdelse af dokumentation for gennemførte kontroller

Ad oversigt over bærbare multimedier)

Arbejdsgiver skal lave en oversigt over alle de bærbare multimedier, der er i brug i virksomheden. Det skal af oversigten fremgå, hvilke medarbejdere der benytter udstyret, om det tages med hjem, og af hvem det tages med hjem. Ved telefoner skal det fremgå, om de teknisk er begrænset, så de ikke kan anvendes til eksterne opkald. Ved computere skal det fremgå, om de er udstyret med særligt programmel, eller er til brug for uddannelse. Oversigten skal opdateres løbende.

Ad virksomhedens multimediepolitik)

Virksomheden skal udarbejde en multimediepolitik, der indeholder regler omkring brug af multimedier, herunder hvor udstyret skal befinde sig efter arbejdstid. Det skal ligeledes beskrives, hvorledes virksomheden påtænker at føre kontrol, for at sikre at reglerne bliver overholdt. Alle medarbejdere skal informeres om multimediepolitikken.

Ad tro- og loveerklæring)

For alle medarbejdere der har en mobiltelefon, en PDA eller lignende til rådighed, som de tager med hjem, skal der underskrives en tro- og loveerklæring om, at udstyret ikke anvendes privat. Denne skal kun udarbejdes, såfremt medarbejderne ikke skal beskattes af multimediebeskatning.

Der skal ikke laves tro- og loveerklæringer når det gælder bærbare computere.

Ad gennemførelse af kontroller)

Arbejdsgiver skal kontrollere om udstyr, der ikke er omfattet af multimediebeskatning, bliver taget med hjem af medarbejderne. Hvis udstyr tages med hjem, skal arbejdsgiver kontrollere, at det kun sker af arbejdsmæssige årsager. Derudover skal arbejdsgiver foretage kontrol af opkaldslistor for mobiltelefoner, for at sikre at telefonerne ikke bliver benyttet til private opkald. Arbejdsgiver skal foretage gennemgang af telefonregninger og opkaldslistor. Kontrol af opkaldslistor skal omfatte 5 % af telefonerne for en regningsperiode på en måned.

Ad dokumentation for kontrollen)

Virksomheden skal opbevare dokumentation for de udførte kontroller. Når det gælder bærbare multimedier på virksomhedens adresse, så skal der udarbejdes et notat med angivelse af datoer for kontrol af, at udstyret ikke medbringes til hjemmet.

For mobiltelefoner skal de gennemgåede opkaldslistor påføres dato og initialer, på den der har gennemgået dette.

Hvis en medarbejder har foretaget egenbetaling af den private benyttelse af telefonen af allerede beskattede midler, vil det ikke nedsætte multimedieskatten, som ellers er gældende ved andre personalegoder, jf. eksempelvis afsnit 4.4.4 omhandlende egenbetaling ved fri bil.

Multimedier der er stillet til rådighed for medarbejdere på arbejdspladsen, bliver som udgangspunkt ikke beskattet, så længe de ikke tages med hjem fra arbejdspladsen. Det er således muligt at anvende arbejdsgivers multimedier på arbejdspladsen til almindeligt privat brug, såsom at tjekke private mails, eller opkald til lægen eller lignende.

#### **5.2.1 Hvem er omfattet af multimediebeskatning**

Alle der har et eller flere multimedier stillet til rådighed af deres arbejdsgiver i led i et ansættelsesforhold, hvor der er mulighed for at anvende udstyret privat uden for arbejdspladsen, vil som udgangspunkt være omfattet af multimediebeskatning. Det vil sige, får eksempelvis ægtefæller

eller samboende hver især stillet multimedier til rådighed af deres arbejdsgivere, vil begge blive multimediebeskattet.

For indkomståret 2011 er der vedtaget en lempelse i forhold til multimediebeskatning for ægtefæller, såfremt begge ægtefæller er beskattet heraf. Er begge ægtefæller beskattet, vil de hver især få en rabat på 25 %<sup>25</sup> af de kr. 3.000, altså kr. 750 om året. Det er dog et krav, at ægtefællernes samlede skattepligtige værdi af multimedier udgør mindst kr. 4.000. Det betyder, at såfremt den ene eller begge ægtefæller kun har været multimediebeskattet i en del af året, skal den sammenlagte skattepligtige værdi overstige kr. 4.000. De kr. 4.000 er reguleret efter PSL § 20, men satsen er uændret for indkomstårene 2011-2013.

Ægtefæller skal være samlevende ved indkomstårets udgang for at opnå denne rabat. Såfremt man er blevet gift i løbet af året, og er samlevende ved årets udgang, så gælder ægtefællerabatten for hele indkomståret.

Skatterabatten kan dog ikke gives løbende, da en arbejdsgiver ikke har de fornødne oplysninger om ægtefællens multimedier og dermed ægtefællens skattepligtige værdi. Medarbejderen skal derfor selv sørge for at ændre årsopgørelsen. Tilsvarende skal årsopgørelsen ændres, hvis man har flere arbejdsgivere, som stiller multimedier til rådighed.

Multimediebeskatningen gælder også for selvstændigt erhvervsdrivende, der gennem deres virksomhed har multimedier til rådighed til privat benyttelse.

Personer, der er valgt som medlem af eller medhjælp til bestyrelser, udvalg, kommissioner, nævn, råd eller andre kollektive organer, herunder Folketinget, regionsråd og kommunalbestyrelser, og får stillet multimedier til rådighed til privat benyttelse, vil også være omfattet af multimediebeskatning<sup>26</sup>.

Ulønnede bestyrelsesmedlemmer og frivilligt ulønnede medarbejdere, som i forbindelse med deres arbejde, får stillet et multimedie til rådighed, vil ikke være omfattet af multimediebeskatning, jf. LL §7M. Det er altså som udgangspunkt kun ulønnede medarbejdere, som udfører frivilligt arbejde i en

---

<sup>25</sup> Jf. LL § 16, stk. 12, 5. pkt.

<sup>26</sup> LL § 16, stk. 1.

skattefri forening eller i hjemmeværnet, der er undtaget fra multimediebeskatning ved rådigheden over multimedier i private omgivelser.

Hvis en medarbejder får betalt en uddannelse af arbejdsgiver, der opfylder betingelserne for skattefrihed, kan der skattefrit stilles en computer til rådighed, på samme niveau som bøger og lignende til brug for uddannelsen. Det er dog vigtigt, at computeren ikke anvendes privat. Computeren skal samtidig være relevant for uddannelsen, og skal ved afsluttet uddannelse afleveres tilbage til arbejdsgiver. I sådanne tilfælde vil det være nok at underskrive en tro- og loverklæring, om at computeren ikke benyttes privat.

### 5.3 Hvad er omfattet af multimediebeskatning

#### 5.3.1 Telefon

Såfremt medarbejderen får stillet arbejdsgiverbetalt telefon til rådighed privat, helt eller delvist, vil det som hovedregel udløse multimediebeskatning. Dette gælder både for fastnettelefon og mobiltelefon. Arbejdsgiver kan betale både oprettelses-, abonnements og forbrugsudgifter og selve telefonen.

Spørgsmålet om en telefon er omfattet af multimediebeskatning, handler om hvorledes formodningen om privat rådighed kan afkræftes eller ej.

Det er muligt for medarbejderen at undgå multimediebeskatning af en arbejdsmobiltelefon, i tilfælde af at mobiltelefonen er nødvendig for at medarbejderen kan udføre sit arbejde. Det kan være, hvis medarbejderen har tilkaldevagt eller at arbejdstilrettelæggelsen i øvrigt kræver det. For at medarbejderen kan undgå beskatning, skal der underskrives en tro og love-erklæring om, at mobiltelefonen kun vil blive anvendt erhvervsmæssigt. Det er et krav, at telefonen kun anvendes rent erhvervsmæssigt, og at arbejdsgiveren herudover fører kontrol med, at telefonen kun bliver anvendt erhvervsmæssigt ved at kontrollere opkaldslistes. Dette betyder også, at medarbejderen ikke kan foretage private opkald, når vedkommende er på arbejdspladsen, da arbejdsgiver dermed ikke vil kunne afkræfte at mobiltelefonen benyttes privat. Det vil sige at tidligere praksis, omkring at enkeltstående opkald til hjemmet ikke udløser beskatning, bortfalder<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Jf. SKM2009.683.SR.

I SKM2009.680.SR kunne Skatterådet bekræfte, at den private rådighed over en mobiltelefon kunne afkræftes, selvom medarbejderen tog den med hjem og kun anvendte den til erhvervsmæssigt brug, da spørger havde oplyst, at der ville blive udarbejdet en tro- og loveerklæring og der ville blive ført kontrol med, at telefonen kun blev benyttet erhvervsmæssigt.

I SKM2009.685.SR ønsker spørger at undgå at opfylde disse krav for, at medarbejderne kan undgå multimediebeskatning. I sagen oplyser spørger, at telefonen der ønskes benyttet, vil være spærret for private opkald. Der er tale om, at mobilabonnementet vil være låst af teleudbyderen, til kun at kunne foretage opkald internt i virksomheden, samt eventuelt til andre samarbejdspartnere. Skatterådet mener, at spørger afskærer medarbejderne i at bruge mobiltelefonen privat, og derved ikke stiller en telefon til privat rådighed. På det grundlag skal medarbejderne ikke multimediebeskattes, og arbejdsgiver undgår at foretage yderligere kontroller.

Ligeledes i SKM2009.687.SR godkender Skatterådet, at kriterierne ikke opfyldes, uden at det betyder at medarbejderne vil være skattepligtige af multimedier. I denne sag vil arbejdsgiver indgå tro- og loveerklæringer om at medarbejderne aldrig hjemtager mobiltelefonerne til hjemmet. Det vil sige, at mobiltelefonerne anvendes som var det fastnettelefoner på arbejdspladsen. Det vil i dette tilfælde ikke anses som om, at telefonerne har været benyttet privat, da disse aldrig medbringes i medarbejdernes private hjem, og derfor vil medarbejderne ikke være omfattet af multimediebeskatning, selvom arbejdsgiver ikke fører yderligere kontroller. Lidt det samme gør sig gældende i SKM2009.800.SR, hvor der er tale om lastbilchauffører, der har skiftende lastbiler med hjem, som alle har fastmonterede mobiltelefoner, der ikke kan fjernes nemt fra lastbilerne. Her godkender Skatterådet ligeledes, at det er nok at arbejdsgiver og medarbejderne indgår en aftale om at mobiltelefonerne ikke må fjernes fra lastbilerne, eller må benyttes privat, for at medarbejderne undgår multimediebeskatning, uden at arbejdsgiver foretager yderligere kontroller.

De tidligere regler omkring fri telefon, gav mulighed for at nedsætte beskatningsgrundlaget ved at medarbejderen foretog en egenbetaling. Jf. SKM2009.680.SR kan den private rådighed ikke afkræftes ved, at medarbejderen afholder udgifter til de private opkald, og arbejdsgiver afholder udgifter til de erhvervsmæssige opkald samt abonnementsudgifter. Dette skyldes at det netop ikke er det faktiske forbrug der bliver beskattet, men alene værdien af den private rådighed som er fastsat til kr. 3.000 (2011).

Retningslinjerne for hvordan formodningen om privat rådighed kan afkræftes, er altså helt klare, og i praksis gælder disse retningslinjer.

Får en medarbejder et fast tilskud af arbejdsgiveren til dækning af telefonudgifter, vil dette ikke være omfattet af multimediebeskatning, men skal derimod beskattes som almindelig indkomst.

### 5.3.2 Computer

Før indførelse af multimediebeskatning, var det muligt for medarbejdere, at få arbejdsgiverbetalt computer og internetforbindelse stillet til rådighed skattefrit. Dette var muligt selvom computeren også anvendtes til private formål<sup>28</sup>. Med vedtagelsen af ”Forårspakken 2.0”, blev multimediebeskatning imidlertid indført, og afskaffede den tidligere skattefri arbejdscomputer og internetforbindelse.

Fra d. 1. januar 2010 skal man derfor multimediebeskattes, såfremt man får stillet arbejdsgiverbetalt computer til rådighed til privat brug. Det er nok til at udløse multimediebeskatning, at medarbejderen medbringer computeren til bopælen blot en enkelt gang.

En computer der bliver stillet til rådighed for medarbejderen uden for arbejdsstedet, er omfattet af multimediebeskatningen. Beskatningen af computer inkluderer sædvanligt tilbehør i form af skærm, printer, software mv.

Begrebet sædvanligt tilbehør ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling. Eksempelvis er gældende praksis, at en skærm på 26” med indbygget TV-tuner kan betragtes som almindeligt tilbehør til en computer, og medfører derfor ikke multimediebeskatning<sup>29</sup>. Skærme på 32” eller mere er indtil videre ikke godkendt som almindeligt tilbehør<sup>30</sup>. Konsekvensen heraf er, at en medarbejder ud over multimediebeskatning af computeren, skal beskattes af fjernsynets kostpris, da en skærm i den størrelse med indbygget tv-tuner kan benyttes til at se TV på. Derfor har skatterådet

---

<sup>28</sup> jf. LL § 16, stk. 2, gældende før 1. januar 2010.

<sup>29</sup> Jf. SKM2008.762.SR.

<sup>30</sup> Jf. SKM2009.675.SR.

fastsat denne begrænsning for at undgå at der købes store skærme til computeren, men med det formål at benytte skærmen som TV.

En printer der normalt indgår i sædvanligt tilbehør til en computer, har SKAT fastslået, at såfremt en medarbejder alene får stillet en printer til rådighed i hjemmet i forbindelse med en hjemmearbejdsplads, vil dette ikke være omfattet af multimediebeskatning<sup>31</sup>. Dette gælder udelukkende hvis medarbejderen ikke samtidig får stillet en computer til rådighed.

Hvis printeren benyttes privat, betyder det dog at medarbejderen skal beskattes af værdien som et personalegode. Er printeren i overvejende grad ydet af hensyn til medarbejderens arbejde, vil den falde ind under bagatelgrænsen såfremt værdien, tillagt eventuelt andre goder stillet til rådighed, ikke overstiger bagatelgrænsen, jf. LL § 16, stk. 3, 3. pkt.

En bærbar computer som medarbejderen tager med hjem, vil som alt overvejende hovedregel udløse multimediebeskatning. Beskatningen kan ikke undgås, selvom medarbejderen har underskrevet en tro og love-erklæring om at computeren ikke anvendes til private formål<sup>32</sup>. Dette skyldes, at arbejdsgiver ikke kan kontrollere computeren for privat anvendelse, som det er muligt ved telefon ved anvendelse af opkaldslistes. Selvom arbejdsgiveren foretager logning af medarbejderens brug af internet og mail, kan det ikke afkræftes, at medarbejderen har brugt regneark eller skriveprogrammer privat<sup>33</sup>.

Dette fremgår også af SKM2009.679.SR hvor Skatterådet ikke kunne bekræfte, at en ansat ikke skal multimediebeskattes af en computer, der medtages på bopælen, selvom der var underskrevet en tro- og loveerklæring om, at computeren ikke måtte anvendes privat, da der er en formodning om privat anvendelse, blot ved at computeren medtages på bopælen. Det er ikke muligt at foretage de samme kontroller som ved en mobiltelefon, hvor en kontrol af opkaldslistes kan afkræfte formodningen af privat brug, hvorfor Skatterådet netop afgjorde, at medarbejderne ville være omfattet af multimediebeskatning.

I SKM2010.181.SR afgør Skatterådet, at blot det at en medarbejder har muligheden for at medbringe computeren til bopælen, kan være nok til, at medarbejderen skal multimediebeskattes.

---

<sup>31</sup> Jf. SKM2011.74.SR.

<sup>32</sup> Jf. SKM2009.778.SR.

<sup>33</sup> Jf. SKM2009.780.SR.



Hvis arbejdsgiveren ikke udfører den fornødne kontrol og sikrer at computeren ikke medtages på bopælen, kan medarbejderen blive multimediebeskattet, til trods for at computeren aldrig har været medbragt til bopælen. Se afsnit 5.2 for specifikation af den fornødne kontrol.

I SKM2010.82.SR ville spørger vide, om man kunne undgå multimediebeskatning, hvis virksomhedens montører fik fastgjort deres WPA i bilen, således at den ikke kunne medbringes i privatboligen. SKAT fandt, at da computeren var fastmonteret i bilen, og dermed ikke kunne medbringes i privatboligen, skulle de ansatte ikke multimediebeskattes, såfremt medarbejderne og arbejdsgiveren indgik en aftale om, at computeren ikke måtte fjernes fra bilen, og at den ikke måtte benyttes privat. I begrundelsen lagde SKAT vægt på, at den ansatte ikke havde privat rådighed over multimediet. SKAT oplyste endvidere, at der ikke skulle føres yderligere kontrol af arbejdsgiver med de ansattes brug af computeren i denne sag.

På baggrund af disse svar, må det konkluderes, at det som SKAT tillægger vægt, ved formodning om privat rådighed, er om computeren rent fysisk kan medbringes i den private bolig. Det er altså muligt at medbringe en computer til sin bopæl og afkræfte formodningen om privat rådighed, såfremt det ikke er muligt at bringe computeren ind i hjemmet.

I SKM2009.799.SR, vil spørger gerne have svar på, om hvorvidt lægesekretærer, der er ansat som fjernskrivere, kan få dispensation for multimediebeskatningen, som følge af deres specielle forhold for deres ansættelse og begrænsninger i adgangen til at anvende arbejdsgivers multimedier, da der var installeret en sikret bredbåndsforbindelse i hjemmet, det vil sige, forbindelsen var låst til, at al trafik foregik gennem arbejdsgiverens netværk. SKAT kunne ikke tiltræde, at der kunne gives dispensation, og lagde til vægt for deres begrundelse, at spørger samtidig fik stillet en computer til rådighed for sit arbejde, hvorfor begrænsningerne i bredbåndsforbindelsen ikke havde betydning, da medarbejderen havde mulighed for at anvende computeren privat. SKAT tillægger det altså ikke vægt at der er specielle forhold i en medarbejders ansættelse, hvorfor karakteren af arbejdet ikke tillægges nogen betydning. SKAT anførte, at det ikke fremgår af hverken LL § 16, stk. 12, eller af L199<sup>34</sup>, at der er mulighed for at give bestemte grupper dispensation for multimediebeskatning, hvorfor spørger ikke kunne opnå sådan en dispensation.

---

<sup>34</sup> L199, "Forslag til Lov om ændring af Ligningsloven og forskellige andre love" af 22. april 2009.

På baggrund af ovenstående afgørelse, må det konkluderes, at det ikke er muligt at få dispensation fra multimediebeskatning på baggrund af arbejdets udførelse og art.

Der er dog en undtagelse til reglerne om multimediebeskatning, som er indført som en overgangsordning. Dette gælder i de tilfælde, hvor en medarbejder havde etableret en ordning med hjemme pc inden d. 22. april 2009. Medarbejderen vil i dette tilfælde først blive multimediebeskattet med virkning fra den 1. januar 2013, jf. L199.

Der er mulighed for at undgå beskatningen ved følgende:

- Tjenesterejser
- Arbejdsgiverbetalt uddannelse
- Lån af computer med særligt programmel.

#### **5.3.2.1 Tjenesterejser**

For at undgå multimediebeskatning ved tjenesterejser, er det vigtigt at sondre mellem tjenesterejser og skiftende arbejdssteder.

Tjenesterejser er, når arbejdsgiveren midlertidigt udsender medarbejderen til et andet arbejdssted end den sædvanlige arbejdsplads. Når en person ikke har en sædvanlig arbejdsplads, men derimod hele tiden arbejder på skiftende arbejdspladser, såsom håndværkere, er der ikke tale om en tjenesterejse i skattemæssig henseende.

Hvis en virksomhed har to adresser, hvor en medarbejder nogle dage om ugen arbejder det ene sted og de resterende dage det andet sted, vil der heller ikke være tale om tjenesterejser, men blot skiftende arbejdssteder.

Når der er tale om en tjenesterejse, kan medarbejderen undgå beskatning, selvom multimediet medtages til den private bopæl, hvis en række betingelser er opfyldt:

- Det er et arbejdsbetinget behov for medarbejderen at medtage et eller flere multimedier på tjenesterejsen
- De medbragte multimedier må kun anvendes på tjenesterejsen og kun til erhvervsmæssige formål

- Medarbejderen kan ikke uden unødigt besvær afhente/aflevere multimedierne på arbejdspladsen inden afrejse/ved hjemkomst.

Unødigt besvær er en vurderingssag i det konkrete eksempel, hvor det vurderes hvornår tidspunktet for afrejse eller hjemkomst er, rejsens længde, arbejdstidens længde, yderligere afstand osv.

I SKM2010.178.SR har SKAT slået fast, at *"den omstændighed, at multimediet/medierne ikke kan afleveres indenfor lønmodtagerens normale arbejdstid medfører ikke i sig selv, at disse så ikke uden unødigt besvær kan afleveres på den sædvanlige arbejdsplads, men det beror på en samlet vurdering af flere forhold."*

Landskatteretten har i december 2010 afgivet dom i en sag vedrørende tjenesterejser. Det handler om montører med skiftende arbejdspladser langt væk fra deres bopæl og virksomhedens adresse og i forbindelse hermed overnatter de på hoteller. De medbringer computere til at registrere aflæsninger og indrapportere disse, hvorfor det er nødvendigt for medarbejderne at medbringe disse. Virksomheden mener det er unødigt besvær, såfremt medarbejderne skal køre til virksomhedens adresse for at aflevere computere. Landskatteretten afgjorde, at når medarbejderne medbringer computeren og ikke afleverer dem ved slutningen af arbejdsdagen, så vil det udløse multimediebeskatning. Dette skyldes, at de har muligheden for at benytte computeren privat<sup>35</sup>.

I SKM2009.686.SR ønsker spørger blandt andet at vide, om det er muligt at undgå multimediebeskatning, hvis en bærbar computer er en nødvendig del ved udførelse af arbejdet, eller hvis arbejdsgiver kræver, at medarbejderne medtager computeren i hjemmet som en del af arbejdet, og medarbejderne ikke har en sædvanlig arbejdsplads, og derved starter og slutter arbejdsdagen hjemme. Medarbejderne arbejder som henholdsvis kørende sælgere og teknikere. Skatterådet anså det ikke for muligt at undgå multimediebeskatning. Som begrundelse blev der lagt vægt på, at såfremt en computer medtages på bopælen, er der allerede en formodning om, at denne anvendes privat. Dette er kun muligt at undgå ved, at medarbejderen har et arbejdsbetinget behov for at få stillet computeren til rådighed på en tjenesterejse, og at computeren samtidig kun må anvendes erhvervsmæssigt og rent faktisk kun anvendes erhvervsmæssigt. Samtidig kan medarbejderen ikke uden unødigt besvær, aflevere computeren på arbejdspladsen. Skatterådet mener dog ikke, at kravet

---

<sup>35</sup> Jf. SKM2010.780.LSR.

til en tjenesterejse er opfyldt, da der ikke er tale om en midlertidig udsendelse til et andet arbejdssted end medarbejderens sædvanlige arbejdsplads, og medarbejderen har fortsat mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl. Det anføres, at når en medarbejder ikke har en sædvanlig arbejdsplads, men hele tidende arbejder på skiftende arbejdssteder, er der ikke tale om tjenesterejser, hvorfor Skatterådet ikke kan bekræfte, at computeren ikke har været til privat rådighed, og medarbejderne vil i denne sag derfor være omfattet af multimediebeskatning.

#### **5.3.2.2 Arbejdsgiverbetalt uddannelse**

Hvis medarbejderen efter gældende regler er skattefri af arbejdsgiverbetalt uddannelse, er det endvidere en mulighed at stille en computer til rådighed for medarbejderen, uden at der skal ske multimediebeskatning. Det kræves dog, at computeren er nødvendig for uddannelsen, at der indgås en tro og love-erklæring om at computeren ikke anvendes privat og at computeren bliver afleveret tilbage til arbejdsgiveren ved uddannelsens afslutning.

#### **5.3.2.3 Lån af computer med særligt programmel**

Har man en bærbar computer stillet til rådighed på arbejdspladsen, vil hjemlån af denne udløse multimediebeskatning selvom computeren kun skal bruges i arbejdsøjemed.

Derimod hvis arbejdsgiveren kun har et begrænset antal computere, der kan lånes af medarbejderne i særlige tilfælde, skal der ikke ske beskatning. Det kunne eksempelvis være en lærer, der låner en af skolens computere med særligt programmel til brug for forberedelse og efterbehandling af undervisning. Det er dog en forudsætning for at undgå beskatning, at computeren kun lånes med hjem i ny og næ, når der er et særligt arbejdsmæssigt behov. Hvis en computer ofte befinder sig på lærerens bopæl, vil det udløse multimediebeskatning.

I SKM2009.780.SR ville spørger have oplyst om de ansatte undervisere var omfattet af multimediebeskatning, når de fik stillet en computer med særligt programmel til rådighed for forberedelse af undervisningen. Det var oplyst, at alle lærere fik en computer stillet til rådighed. Da der ikke var tale om et begrænset antal computere til hjemlån, var det SKAT's opfattelse, at computeren stod til rådighed for privat benyttelse, og derfor var lærerne omfattet af multimediebeskatning. I denne afgørelse havde det særlige programmel ingen betydning.

Det samme er tilfældet i SKM2010.99.SR, hvor de ansatte havde rådighedsvagt hver 5. uge i hjemmet, og det var påkrævet, at de hjemtog en computer til formålet. Spørger oplyste, at der var tale om computere med særligt programmel, og at alle medarbejdere havde en til rådighed. Som i SKM2009.780.SR skulle medarbejderne beskattes, selvom computerne indeholdt særligt programmel, da der ikke var et begrænset antal computere til rådighed.

I SKM2010.98.SR har SKAT afgivet bindende svar, om det er muligt at afkræfte formodningen om privat rådighed ved computere med særligt programmel. Spørger har oplyst, at de anvender såkaldte CAT-computere, som er meget stærkt krypterede og overvågede enheder. Enhederne er sikret kraftigt for at beskytte virksomhedens informationer og produkter mod omverdenen. Spørger oplyser endvidere, at langt de fleste af virksomhedens computere er udstyret med Office-pakken, internet, mailfunktion med videre. Spørger har dog også enkelte computere, der alene indeholder et testprogram, der kan teste vindmøller i udlandet. Som følge af at CAT-computeren kun må bruges erhvervsmæssigt, er det ikke tilladt for medarbejderne at installere nogen form for eksterne programmer og et brud på disse retningslinjer vil medføre bortvisning.

Angående de computere der indeholder Office-pakken, internet med videre, er det SKAT's opfattelse, at de er omfattet af multimediebeskatning. SKAT begrundet sin opfattelse med, at spørger alene kan kontrollere hvilke programmer der ligger på computeren, men derimod ikke kan føre en reel kontrol med, om computerne anvendes privat. At computeren ikke må anvendes privat, tillægges ingen betydning af SKAT. Dog kan de få computere, der udelukkende indeholder særligt programmel, og derfor ikke kan anvendes til andet end specifikke arbejdsopgaver, ikke anses for at være stillet til privat rådighed, hvorfor de ikke vil være omfattet af multimediebeskatning.

Der foreligger ingen egentlige beskrivelser af hvad særligt programmel er, men SKAT anfører, at programmet skal være til brug for vedkommendes arbejde. Almindelige tekstbehandlingsprogrammer, styresystemer mv. anses ikke for særligt programmel. Ligeledes er der heller ikke nogen direkte grænse for, hvornår man anser rådigheden for kun at omfatte i ny og næ, det er kun beskrevet at computeren ikke må befinde sig på bopælen ofte. Kravene til et begrænset antal computere til udlån er heller ikke nærmere specificeret.

Det er derfor ikke muligt at undgå multimediebeskatning, alene på det grundlag at computeren indeholder særligt programmel. Formodningen om privat rådighed kan ikke afkræftes, blot ved at

dette er opfyldt. Det skyldes, at computeren i flere tilfælde stadig kan benyttes privat, såsom brug af internet, Office-programmer m.v.

### 5.3.3 Internetforbindelse

Arbejdsgiverbetalt internetforbindelse, der er etableret på medarbejderens bopæl, er omfattet af multimediebeskatning. Dette gælder også selvom internetforbindelsen er etableret for, at medarbejderen kan arbejde hjemmefra, og har adgang til arbejdsgiverens netværk. Det er altså ikke muligt, at undgå multimediebeskatning ved at underskrive en tro og love-erklæring. Mobil internetforbindelse med mulighed for privat anvendelse udenfor arbejdstiden medfører ligeledes multimediebeskatning.

Arbejdsgivers betaling af udgiften til etablering af internetforbindelsen eller den mobile internetforbindelse, udløser ikke en særskilt beskatning for medarbejderen. Betaling af disse udgifter falder ind under det årlige skattepligtige beløb.

Medielicens og TV-programpakker er ikke omfattet af multimediebeskatning. Såfremt arbejdsgiver betaler disse udgifter for medarbejderen, vil det udløse særskilt beskatning af den af arbejdsgiveren afholdte udgift.

## 5.4 Delkonklusion

Ved gennemførelsen af skattereformen "Forårspakken 2,0", blev der indført multimediebeskatning på kr. 3.000 om året (2011-niveau), såfremt en medarbejder får stillet et eller flere multimedier til rådighed af arbejdsgiveren.

For at et gode kan omfattes af multimediebeskatningen, skal det kunne begrundes arbejdsmæssigt, at medarbejderen har behov for dette multimedie. Hvis dette kan begrundes, vil medarbejderen ikke være skattepligtig af markedsværdien af godet. Der er dog lagt op til med SKM 2010.79.SR, at grænsen for hvornår der er tale om en reel begrundelse, ikke er så hård. Dog godkender SKAT ikke alle kombinationer af multimedier som værende arbejdsmæssigt begrundet.

Det er afgørende for medarbejderen, at se på værdien af de multimedier der bliver stillet til rådighed fra arbejdsgiver, for at vurdere om det skattemæssigt kan betale sig at lade sig omfatte af

multimediebeskatningen. Såfremt værdien af multimedierne overstiger den skattemæssige værdi af multimedierne, så vil medarbejderen opnå en skattemæssig gevinst.

Det afgørende for om en medarbejder er skattepligtig af multimedier, afhænger alene af om multimediet er stillet til rådighed for medarbejderen til privat anvendelse uden for arbejdspladsen.

Der er for arbejdsgiver nogle forpligtelser i forbindelse med, at man stiller multimedier til rådighed for medarbejderne. Herunder at det er arbejdsgivers pligt at indberette multimediebeskatningen til SKAT på hver enkelt medarbejder. Derudover skal arbejdsgiver sørge for at udarbejde en oversigt over de pågældende multimedier, der skal foreligge en beskrivelse af virksomhedens multimediepolitik, der skal indhentes tro- og love erklæringer, arbejdsgiver skal føre kontrol med de multimedier der ikke er omfattet af multimediebeskatning for, at sikre at de ikke bliver benyttet privat, så der skal ske multimediebeskatning, og arbejdsgiver skal samtidig dokumentere disse kontroller.

Alle der får stillet multimedier til rådighed til privat benyttelse uden for arbejdspladsen, er som udgangspunkt omfattet af multimediebeskatning. Der findes dog særlige regler for ægtefæller der begge er omfattet af multimediebeskatning, hvor det er muligt at opnå 25 % rabat af de kr. 3.000 om året for begge.

Multimedier der er omfattet af beskatningen, er telefon, computer og internetforbindelse. Der er for hvert enkelt medie særlige krav til både medarbejder og arbejdsgiver for at undgå multimediebeskatning.

Hvis en medarbejder får stillet en mobiltelefon til rådighed, kan medarbejderen undgå multimediebeskatning såfremt telefonen kun er stillet til rådighed for arbejdsmæssig anvendelse. Medarbejderen skal underskrive en tro- og loveerklæring om, at telefonen kun anvendes erhvervsmæssigt, og arbejdsgiver skal føre kontrol med, at dette er overholdt. Har medarbejderen benyttet telefonen til private opkald, vil det udløse multimediebeskatning.

Får en medarbejder stillet en computer til rådighed, vil vedkommende være omfattet af multimediebeskatning, såfremt medarbejderen medbringer computeren uden for arbejdspladsen.

Der kan ikke underskrives en tro- og loveerklæring for at undgå beskatningen, da arbejdsgiver ikke kan føre den fornødne kontrol for at afkræfte privat anvendelse. Det er således nok, at medarbejderen medbringer den bærbare computer i privatsfæren, for at det udløser multimediebeskatning.

Der gælder dog særlige regler for computere når der er tale om tjenesterejser, arbejdsgiver betalt uddannelse samt lån af computer med særligt programmel.

En computer omfatter også sædvanligt tilbehør og dette begreb ændrer sig løbende i takt med den teknologiske udvikling.

Får en medarbejder stillet internetforbindelse til rådighed på bopælen, vil dette være omfattet af multimediebeskatning. Det er ikke muligt at undgå multimediebeskatning ved at underskrive en tro- og loveerklæring, heller ikke selvom internetforbindelsen er etableret for at medarbejderen kan arbejde hjemmefra og tilkoble sig arbejdsgiverens netværk.



## 6 Konklusion

Formålet med denne afhandling har været, at give en beskrivelse og analyse af de skattemæssige problemstillinger for udvalgte personalegoder for arbejdsgiveren og for medarbejderen, herunder værdiansættelse af personalegoder og anvendelse af bruttotrækordninger. Der er blevet sat fokus på beskatning af fri bil og multimedier.

Grundlaget for beskatning i Danmark er SL § 4, der fastslår, at den skattepligtige indkomst af den skattepligtiges samlede årsindtægt består af penge eller formuegoder af pengeværdi. Dette betyder, at samtlige økonomiske fordele medmindre de er undtaget ved særlige love, skal medregnes til den skattepligtige indkomst.

### *”Hvorledes værdiansættes og beskattes personalegoder?”*

Når en medarbejder og en arbejdsgiver indgår aftale om løn, er der flere muligheder for lønsammensætningen. Der kan vælges udelukkende at benyttes kontant løn, eller der kan indgås aftale omkring en kombination af kontant løn og naturalier.

Beskatning af personalegoder bliver behandlet i LL § 16. For at opgøre hvilken værdi medarbejderen er skattepligtig af, er det vigtigt at kigge på værdiansættelsen af det pågældende gode.

For arbejdsgiveren er det interessant at se på om udgiften til personalegodet kan fratrækkes efter SL § 6. Endvidere er det væsentligt for arbejdsgiveren, om momsen på personalegodet kan fratrækkes. Dette afhænger blandt andet af om godet bliver anvendt til virksomhedens momspligtige aktiviteter, i hvor stort et omfang og godets karakter. Såfremt et personalegode anvendes privat, skal der foretages et skøn over fordelingen mellem erhvervsmæssig anvendelse og privat anvendelse, for at afgøre hvor stor en del af momsen der kan fratrækkes.

For medarbejderen er det afgørende, hvorledes beskatningen af et personalegode skal værdiansættes.

Som udgangspunkt skal alle personalegoder værdiansættes til markedsværdien jf. LL § 16, stk. 1, eller til den udgift arbejdsgiver har haft, såfremt det ikke er muligt at vurdere markedsværdien. Der skelnes mellem om godet er til eje eller til lån, eller om der er tale om sparet privatforbrug.

Det er dog ikke altid at værdiansættelse til markedsværdien benyttes, da der ved nogle typer personalegoder gælder særlige regler efter Ligningsloven, særlige værdiansættelse efter Skatterådets anvisninger og nogle personalegoder er helt skattefrie. Andre personalegoder værdiansættes efter skematiske regler og faste satser. I de tilfælde hvor den skematiske eller fastsatte værdi ligger lavere end markedsværdien, vil medarbejderen opnå en skattemæssig besparelse ved at modtage disse goder.

For udvalgte personalegoder der er stillet til rådighed for arbejdet, gælder der en skattefri bagatelgrænse, der for 2011 er på kr. 5.500. Goder omfattet af bagatelgrænsen, skal være stillet til rådighed for medarbejderen af hensyn til arbejdet.

Indberetningspligten på personalegoder er pr. 1. januar 2010 ændret fra, at medarbejderen skulle indberette personalegoder, til at det nu er arbejdsgivers pligt at indberette alle personalegoder. Det er dog fortsat medarbejderens pligt at indberette goder der er omfattet af bagatelgrænsen, såfremt værdien af de årlige goder omfattet heraf, overstiger kr. 5.500.

***”Hvilke betingelser er der for anvendelse af bruttotrækordningen, og hvilke skattemæssige betydninger har anvendelsen heraf?”***

Når en nedgang i bruttolønnen sker i forbindelse med, at en medarbejder modtager goder, anses denne kontantlønnedgang for betaling af godet. Når et arbejdsgiverbetalt gode skal finansieres gennem en bruttotrækordning, er der visse betingelser, der skal overholdes. Hvis aftalen ikke opfylder disse betingelser, kan skattemyndighederne tilsidesætte aftalen og fortsat beskatte den oprindelige løn.

Udgangspunktet for vurderingen af om aftalen er reel, vurderes ud fra tre hovedkriterier. Disse kriterier indebærer, at aftalen om omlægning af lønnen skal være civilretlig gyldig, aftaletidspunktet, hvor der sker en ændring i lønnens sammensætning, skal ligge før det tidspunkt,

hvor man får ret til den løn, som aftalen vedrører, aftalen om omlægning af lønnen må ikke reelt indebære en modregning i bruttolønnen.

For at vurdere om den sidste betingelse er opfyldt, ses der yderligere på en række punkter, for at be- eller afkræfte om der er tale om betaling af et privat gode med ubeskattede midler. Disse punkter er, om lønnedgangen er uafhængig af eventuelt varierende udgifter, hvor lang tid en lønnedgang varer, om lønnedgangen fremgår som et fradrag på lønsedlen, samt om godet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Hvis en medarbejder skal opnå skattemæssige fordele ved en bruttotrækordning, er det afgørende, om de goder arbejdsgiver tilbyder som en del af ordningen, skal beskattes til markedsværdi, til en fast sats, er skattefrie, eller er omfattet af bagatelgrænsen. Skal et personalegode beskattes til markedsværdien, vil der ikke være nogen skattemæssig fordel ved at lade godet indgå i en bruttotrækordning, hvorimod goder beskattet til fast sats, skattefrie goder m.v. vil give en skattemæssig fordel for medarbejderen.

***”Hvordan er den skattemæssige behandling af, de i afhandlingen udvalgte, personalegoder?”***

***”Herunder hvilke skattemæssige fordele og ulemper er der forbundet med de udvalgte personalegoder, for både arbejdsgiver og medarbejdere?”***

### **Fri bil**

Fri bil bliver værdiansat efter skematiske regler jf. LL § 16, stk. 4, og beskatningen er derfor ikke nødvendigvis svarende til markedsværdien eller anvendelsesforholdet mellem erhvervsmæssig- eller privat kørsel.

Virksomheden kan vælge at betale medarbejderens erhvervsmæssige kørsel ved enten at udbetale skattefri kørselsgodtgørelse eller at tilbyde medarbejderen fri bil.

Vurderingen af om det kan betale sig at benytte skattefri kørselsgodtgørelse, eller om det kan betale sig for arbejdsgiver at tilbyde en medarbejder fri bil, samt om det kan betale sig for medarbejderen at lade sig beskatte af fri bil, afhænger af en lang række forhold der skal overvejes.

Da fri bil bliver beskattet efter skematiske værdier, er det nødvendigt at foretage konkrete beregninger for at vurdere, om det bedst kan svare sig at udbetale skattefri kørselsgodtgørelse, eller om medarbejderen skal have stillet fri bil til rådighed. Det er i denne vurdering nødvendigt at se på blandt andet fordelingen af erhvervsmæssig kørsel i forhold til den private kørsel. For medarbejderen vil det være mere rentabelt jo flere private kilometer der køres i forhold til erhvervsmæssige såfremt der er tale om fri bil.

Virksomheden skal overveje, om omkostningerne vil stige ved at tilbyde en medarbejder fri bil, og derved betale for både køb og drift af bilen. Såfremt det svarer til den nedgang i kontantlønnen, tillagt den skattefrie kørselsgodtgørelse medarbejderen allerede får udbetalt før tilbuddet om fri bil, vil det være omkostningsneutralt for virksomheden at tilbyde medarbejderen fri bil. Samtidig skal virksomheden overveje det administrative i forbindelse med fri bil, da der er nogle skattemæssige og momsmæssige regler der skal overholdes, og såfremt disse ikke overholdes kan det blive dyrt for både virksomheden og medarbejderen. Derudover er der en række ikke-økonomiske aspekter der skal overvejes, såsom at fastholde eksisterende arbejdskraft samt muligheden for at tillokke ny arbejdskraft.

Ved opgørelse af værdien af fri bil skelner man mellem om bilen er anskaffet over eller under tre år fra første indregistrering. Den skattepligtige værdi udgør 25 % af bilens værdi, der ikke overstiger kr. 300.000 og 20 % af den resterende værdi over kr. 300.000. Dog skal der altid beskattes minimum 25 % af kr. 160.000 uanset bilens værdi.

For biler anskaffet under tre år fra første indregistrering, udgør det skattemæssige beregningsgrundlag nyvognsprisen med tillæg af registreringsafgift, moms, leveringsomkostninger og alt normalt fabriksmonteret tilbehør. Beregningsgrundlagets værdi nedsættes til 75 % i det fjerde indkomstår efter første indregistrering.

For biler anskaffet efter tre år fra første indregistrering, anvendes købsprisen tillagt eventuel istandsættelse som beregningsgrundlag i hele beskatningsperioden.

Der skal tillægges miljøtillæg til beskatningen uanset hvornår bilen er indregistreret i forhold til købet.

I forbindelse med driften af bilen der er stillet til rådighed for medarbejderen som fri bil, kan arbejdsgiver afholde alle omkostninger til benzin, vægtafgift, forsikring samt reparation og vedligeholdelse, uden at dette får skattemæssige konsekvenser for medarbejderen. Andre udgifter i forbindelse med fri bil, såsom brobizz, parkering m.v. anses ikke for at være almindelige driftsudgifter, hvorfor beskatning af disse vurderes særskilt ud fra en betragtning af, om der er tale om privat eller erhvervsmæssig anvendelse. Disse udgifter er derfor ikke omfattet af LL § 16, stk. 4.

For at en medarbejder skal beskattes af fri bil, skal firmabilen være til rådighed for privat anvendelse. Omfanget af den private kørsel har altså ingen betydning for beskatningen. For helt eller delvist at kunne undgå denne beskatning, skal medarbejderen kunne godtgøre, at bilen ikke benyttes privat. Den skattepligtige værdi af fri bil beregnes ud fra det antal måneder hvor bilen har været til rådighed for privat anvendelse.

Der gælder særlige regler for kørsel i specialindrettede biler, samt kørsel ved tilkaldevagter hvorved man undgår beskatning af fri bil. Der er dog nogle krav, der skal overholdes for at en bil opfylder at være en specialindrettet bil, og ligeledes er en række betingelser, der skal være opfyldt, for at man undgår beskatning af fri bil ved tilkaldevagter.

Det er ikke afgørende for beskatning af fri bil, om bilen er registreret på gule eller hvide plader.

Den momsmæssige behandling af fri bil er afhængige af en række forhold, blandt andet er det afgørende om der er tale om en personbil eller en varebil, bilens tilladte totalvægt, samt om bilen anvendes både til privat og erhvervsmæssig kørsel.

### **Multimediebeskatning**

Som et led i regeringens skattereform fra 2009, blev der indført en såkaldt multimediebeskatning. Denne afskaffede de hidtidige regler vedrørende arbejdsgiverbetalt computer, bredbånd og telefoni, som nu alle er omfattet af multimediebeskatning. Fra 1. januar 2010 skal dette beskattes med kr. 3.000 om året, uanset om man har et eller flere multimedier stillet til rådighed. De kr. 3.000 reguleres årligt efter PSL § 20.

Det skal kunne begrundes arbejdsmæssigt, at en medarbejder har behov for et eller flere multimedier, for at medarbejderen undgår at være skattepligtig af markedsværdien af godet. Denne grænse for hvornår der er tale om en reel begrundelse, anses dog ikke for at være så hård. Det er dog væsentligt at se på kombinationen af multimedier, og på hvorvidt nogle typer multimedier anses for at opfylde samme behov.

For at medarbejderen opnår en skattemæssig fordel ved multimediebeskatning, er det væsentlig at se på værdien af de multimedier, der er stillet til rådighed, i forhold til den skattemæssige værdi.

Multimediebeskatning er en rådighedsbeskatning, hvorfor det ikke er afgørende om man rent faktisk benytter multimediet, men derimod om det er stillet til rådighed for privat benyttelse. SKAT har en formodning om at multimediet har været anvendt privat, såfremt multimediet medbringes på bopælen, og det er den skattepligtiges ansvar at afkræfte denne formodning om privat rådighed for at undgå beskatning.

Når man som arbejdsgiver stiller multimedier til rådighed for medarbejderne, følger der en række forpligtelser med i forbindelse hermed. Blandt andet skal arbejdsgiver sørge for at indberette multimediebeskatningen, samt føre en række kontroller og lister med de multimedier der er stillet til rådighed, uanset om de er omfattet af multimediebeskatning for medarbejderne eller ej.

Afhængig af om man som medarbejder får stillet computer, bredbånd eller telefon til rådighed, er der særlige krav der skal opfyldes for at undgå multimediebeskatning. Dette afhænger blandt andet af, om det er muligt at afkræfte medarbejderens private brug af multimediet, og om der er særlige forholdsregler der gør, at multimediet ikke kan benyttes privat.

I takt med den teknologiske udvikling, ændres standarden på multimedier også, og der sker derfor løbende en ændring af hvilke apparater der kan være omfattet af multimediebeskatning. Det er derfor en nødvendighed, at virksomheder, medarbejdere samt rådgivere løbende holder sig opdateret med eventuelle ændringer af godkendte multimedier.

## 7 Perspektivering

D. 27. april 2011 blev der fremsat et lovforslag vedrørende personalegoder. Dette lovforslag blev endeligt vedtaget d. 27. maj 2011.

Lovforslaget omhandler følgende:

- En bagatelgrænse på kr. 1.000 for mindre personalegoder, herunder ændring af indberetningspligten
- Sponsorbilletter fra arbejdsgiver til ansatte

Ad ny bagatelgrænse og indberetningspligt)

Det pågældende lovforslag omhandler en ny indført bagatelgrænse på kr. 1.000 med virkning for indkomståret 2011. Bagatelgrænsen betyder, at arbejdsgiver fremover kan give medarbejderne personalegoder og gaver til en værdi på op til kr. 1.000 årligt, uden at medarbejderne bliver skattepligtige af disse goder. Dette skal være med til at lette den administrative byrde for arbejdsgivere, da de derved ikke skal indberette personalegoder der kan omfattes af de kr. 1.000.

Bagatelgrænsen gælder udelukkende for goder, der er skattepligtige for medarbejderen, og hvor den skattepligtige værdi er markedsværdien af godet. Dette omfatter eksempelvis mindre gaver og påskønelser såsom vin, betaling af deltagergebyr til teater og årskort til zoologisk have.

Personalegoder såsom fri bil, fri bolig og multimedier vil ikke være omfattet af den nye bagatelgrænse. Ligeledes skal kontanter eller gavekort fortsat beskattes selvom om det udgør mindre end kr. 1.000.

Som for bagatelgrænsen beskrevet under afsnit 2.4 gælder det, at såfremt denne bagatelgrænse på kr. 1.000 overskrides, så skal der ske beskatning af hele beløbet og ikke kun den del der overstiger de kr. 1.000. Det er medarbejderens pligt at holde styr på om denne grænse overskrides. Ligeledes er det medarbejderens ansvar, at selvangive værdien af disse personalegoder til SKAT såfremt grænsen er overskredet. Dermed er arbejdsgivers pligt, til indberetning af disse goder omfattet af den nye bagatelgrænse, frafaldet. Hvis værdien af det enkelte gode overstiger kr. 1.000 er det fortsat arbejdsgivers pligt at indberette dette til SKAT.

Arbejdsgiver har ikke pligt til at oplyse værdien af de tildelte goder til medarbejderne og har heller ikke pligt til at holde styr på om grænsen på de kr. 1.000 er overskredet for den enkelte medarbejder. Medarbejderen skal selv fastsætte værdien set ud fra en betragtning af markedsværdien.

Julegaver vil blive medregnet i den nye bagatelgrænse, men vil dog ikke blive beskattet hvis den samlede værdi af julegaven ikke overstiger kr. 700. Dette betyder, at har en medarbejder eksempelvis fået en julegave til kr. 700 og samtidig fået andre goder til en værdi af kr. 500, så vil bagatelgrænsen samlet set være overskredet, men medarbejderen vil kun være skattepligtig af kr. 500. Julegaven vil i dette tilfælde forblive skattefri for medarbejderen.

Da lovændringen trådte i kraft allerede fra 1. januar 2011 og derved med tilbagevirkende kraft, har arbejdsgiver mulighed for at ændre tidligere indberetninger af personalegoder under kr. 1.000. Samtidig hvis en arbejdsgiver endnu ikke har indberettet værdien for et gode under kr. 1.000, kan dette nu undlades. Såfremt arbejdsgiver allerede har indberettet et gode og ikke ændrer indberetningen, og medarbejderen samlet set over året ikke har modtaget goder for mere end kr. 1.000, skal medarbejderen selv sørge for at selvangive lønindkomsten fratrullet det allerede indberettede gode.

Ad Sponsorbilletter fra arbejdsgiver til ansatte)

Såfremt virksomheden tilbyder medarbejderne fribilletter til privat benyttelse til et sportsligt eller kulturelt arrangement, vil disse billetter være fritaget for skattepligt, under forudsætning af, at virksomheden er sponsor for arrangementet. Det er dog en betingelse at fribilletterne modtages som led i et ansættelsesforhold, og at fribilletterne ikke udgør hovedydelsen i sponsorkontrakten mellem virksomheden og den sportslige eller kulturelle institution eller virksomhed.

Det er et krav, at medarbejderen modtager fribilletterne fra det selskab vedkommende er ansat i, for at skattefriheden er gældende. Det er således ikke skattefrit, hvis billetterne kommer fra et andet selskab i koncernen, hvor medarbejderen ikke er ansat. Dog kan disse billetter i stedet være omfattet af den tidligere beskrevet nye bagatelgrænse.

Værdien af skattefri sponsorbilletter skal ikke medregnes i bagatelgrænsen på kr. 1.000.



## 8 Litteraturliste

### Love:

Ligningsloven  
Statsskatteloven  
Skattekontrolloven  
Kildeskatteloven  
Personskatteloven  
Momsloven

### Domme:

Personalegoder:

|                |                  |                |
|----------------|------------------|----------------|
| SKM2007.567.SR | SKM2009.771,SKAT | SKM2010.372.SR |
| SKM2010.403.SR | SKM2011.63.SR    | SKM2011.433.SR |

Bruttotrækordning:

|                |                |                |
|----------------|----------------|----------------|
| SKM2006.289.SR | SKM2008.710.SR | SKM2009.419.SR |
| SKM2010.56.SR  | SKM2010.261.SR | SKM2010.546.SR |
| SKM2011.204.SR |                |                |

Fri bil:

|                |                |                 |
|----------------|----------------|-----------------|
| SKM2001.255.LR | SKM2001.420.LR | SKM2002.585.LSR |
| SKM2006.481.HR | SKM2007.155.SR | SKM2011.278.SR  |

Multimediebeskatning:

|                |                 |                 |
|----------------|-----------------|-----------------|
| SKM2008.762.SR | SKM2009.675.SR  | SKM2009.679.SR  |
| SKM2009.680.SR | SKM2009.683.SR  | SKM2009.685.SR  |
| SKM2009.686.SR | SSKM2009.687.SR | KM2009.778.SR   |
| SKM2009.780.SR | SKM2009.799.SR  | SKM2009.800.SR  |
| SKM2010.79.SR  | SKM2010.82.SR   | SKM2010.98.SR   |
| SKM2010.99.SR  | SKM2010.181.SR  | SKM2010.780.LSR |
| SKM2011.74.SR  | SKM2011.398.SR  |                 |

**Hjemmesider:**

[www.SKAT.dk](http://www.SKAT.dk)

[www.pwc.dk](http://www.pwc.dk)

[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

[www.kpmg.dk](http://www.kpmg.dk)

[www.erhvervsbladet.dk](http://www.erhvervsbladet.dk)

[www.sondagsavisen.dk](http://www.sondagsavisen.dk)

[www.skm.dk](http://www.skm.dk)

[www.revisorgruppen.dk](http://www.revisorgruppen.dk)

**Litteratur, publikationer, artikler mv.:**

Andersen, Ib; Den skinbarlige virkelighed; Forlaget Samfundslitteratur 2008

SKAT, ”Indberetning af personalegoder – nyt fra Forårspakken 2.0”, udgivet 7. april 2010

Den Juridiske Vejledning 2011

PwC, Ajour Firmabil, December 2009

<http://e-books.pwc.dk/PricewaterhouseCoopers/AjourFirmabildec2009/>

PwC, Benyt mulighederne og overhold kravene, Ajour Personalegoder 2010

<http://www.pwc.com/dk/da/publikationer/ajour-personalegoder.jhtml>

KPMG, Bilordninger 2011

<http://www.kpmg.com/DK/da/nyheder-og.indsigt/nyhedsbreve-og-publikationer/publikationer/tax/person-og-erhvervsbeskatning/Documents/bilordning-2011.pdf>

BDO, Biler – En guide til skat, moms og afgifter, 2011

[http://www.bdo.dk/Publikationer/Publikationer/Biler\\_www%20\(2\).pdf](http://www.bdo.dk/Publikationer/Publikationer/Biler_www%20(2).pdf)

BDO, Personalegoder 2011

[http://www.bdo.dk/Publikationer/Publikationer/Personalegoder2011\\_indhold\\_samlet\\_low.pdf](http://www.bdo.dk/Publikationer/Publikationer/Personalegoder2011_indhold_samlet_low.pdf)

Revisorgruppen Danmark, Personalegoder 2011

<http://www.revisorgruppen.dk/publikationer/personalegoder/vis/personalegoder-2011/>

Revisorgruppen Danmark, Biler – skat og moms, 2011/2012

<http://www.revisorgruppen.dk/publikationer/bilordninger/vis/biler-skat-og-moms-20112012/>

<http://sondagsavisen.dk/2011/02/virksomheder-skruer-ned-for-personalegoder.aspx>

<http://www.danskerhverv.dk/Raadgivning/Overenskomst/Hvad-er-en-overenskomst/Sider/Hvad-er-en-overenskomst.aspx>

## 9 Bilag

### Bilag 1

Ifølge den juridiske vejledning 2011, afsnit C.A.5.1.3:

***“Eksempler på goder, der er omfattet af bagatelgrænsen og beskattes, hvis værdien overstiger grundbeløbet***

*I forarbejderne til den lov, der indførte bagatelgrænsen (lov nr. 437 af 10. juni 1997), er nævnt en række eksempler på goder, som kan være stillet til rådighed af arbejdsgivere overvejende af hensyn til den ansattes arbejde. Disse goder er:*

- 1. Vaccination af medarbejdere, der vanskeligt kan undværes under en kommende spidsbelastning*
- 2. Gratis mad og drikkevarer i særlige tilfælde, fx i forbindelse med overarbejde*
- 3. Fri avis til brug for arbejdet*
- 4. Afholdelse af ferie under eller i forlængelse af en tjensterejse, fx når dette medfører en besparelse for arbejdsgiveren*
- 5. Ansattes private kørsel i en bil, der ikke er omfattet af LL § 16, stk. 4 (fx kranbil), der sker i tilknytning til en erhvervsmæssig kørsel. Se **A.B.1.9.2** om særlige køretøjer*
- 6. Vareafprøvning af virksomhedens nye produkter*
- 7. Et (delvist) arbejdsgiverbetalt kørekort, der skal bruges som led i arbejdets udførelse*
- 8. Frikort til offentlig befordring som er ydet af hensyn til erhvervsmæssig befordring og som anvendes privat ud over befordring mellem hjem og arbejde efter reglerne i LL § 9 C, stk. 7, om bortfald af befodringsfradrag*
- 9. Kreditkortordninger*
- 10. Beklædning, som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren, evt. med arbejdsgiverens logo. Se **C.A.5.7***

***Eksempler på goder, der ikke er omfattet af bagatelgrænsen, men som altid skal beskattes***

- Goder, der er stillet til rådighed for en ansat for at fremme arbejdsindsatsen i almindelighed, dvs. ydelser der alene tjener som belønning for den ansatte. Fx frirejser som ydes til udvalgte ansatte efter en længerevarende spidsbelastning som alternativ til et løntillæg.*
- Goder, der er omfattet af de særlige værdiansættelsesregler i LL § 16.*
- Goder for hvilke Skatterådet har fastsat normalværdier.*
- Goder, der er uden nogen erhvervsmæssig betydning eller som udelukkende eller hovedsagelig er til privat benyttelse.*

***Eksempler på goder, der ikke beskattes og dermed ikke er omfattet af bagatelgrænsen***

- Ydelser af begrænset omfang såsom tilskud til kaffe-, kantine- og kunstordninger samt tilsvarende ordninger, der kun er til rådighed på arbejdspladsen, og som har karakter af almindelig personalepleje.*
- Benyttelse af parkeringsplads der af hensyn til arbejdet er stillet til rådighed af arbejdsgiveren ved arbejdsstedet. Se LL § 16, stk. 10.”*

## Bilag 2

| Bilens værdi | Årlig erhvervs-mæssig kørsel | Årlig privat kørsel |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|------------------------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              |                              | 0                   | 5.000    | 10.000   | 15.000   | 20.000   | 25.000   | 30.000   | 35.000   |
| 250.000      | 0 km.                        | -                   | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  |
| 300.000      | 0 km.                        | -                   | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  |
| 350.000      | 0 km.                        | -                   | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |

| Bilens værdi | Årlig erhvervs-mæssig kørsel | Årlig privat kørsel |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|------------------------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              |                              | 0                   | 5.000    | 10.000   | 15.000   | 20.000   | 25.000   | 30.000   | 35.000   |
| 400.000      | 0 km.                        | -                   | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  |
| 450.000      | 0 km.                        | -                   | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |
| 500.000      | 0 km.                        | -                   | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 5.000 km.                    | Neutral             | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 10.000 km.                   | Egen bil            | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 15.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil | Firmabil | Firmabil |
|              | 20.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 25.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 30.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Firmabil |
|              | 35.000 km.                   | Egen bil            | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Egen bil | Neutral  | Neutral  | Neutral  |

Kilde:

PWC, Ajour Firmabil, December 2009

<http://e-books.pwc.dk/PricewaterhouseCoopers/AjourFirmabildec2009/>

Se publikation for nærmere beskrivelse af anvendte forudsætninger til beregningerne, såsom variable og faste udgifter, renteudgifter, kørselsgodtgørelse m.v.

## Bilag 3

<http://www.skat.dk/skat.aspx?oId=1748260&vId=0&i=1>

Oversigt over hvad der taler for og imod specialindrettede biler!!!

### Specialindrettet køretøj

Ved vurderingen af om der konkret er tale om et specialindrettet køretøj, skal der altid være tale om, at køretøjet ikke egner sig som alternativ til en privat bil. Og

11. at der er et erhvervmæssigt behov for, at køretøjet er indrettet på den specielle måde
  12. at det specialindrettede køretøj er nødvendigt for at du som bruger kan udføre dit arbejde
- I nedenstående skema er der anført forhold, der taler for og imod at et køretøj, der som udgangspunkt er egnet - bliver uegnet til at træde i stedet for et privat køretøj:

| Momenter der taler for specialindrettet:                                                                                   | Momenter der taler imod specialindrettet:                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Der er tale om et større køretøj                                                                                           | Køretøjet er smart og minder om biler, der normalt anvendes privat                    |
| Der er tale om en kassevogn                                                                                                | Køretøjet er rent og pænt indvendig, så man ikke behøver arbejdstøj for at køre i den |
| Der er ikke sideruder i køretøjets varerum                                                                                 | Køretøjet er en ladvogn uden nogen eller kun begrænset specialindretning              |
| Der er som følge af et erhvervmæssigt behov indrettet mange fastspændte reoler, der fylder det meste af køretøjets lastrum | Der er ikke et erhvervmæssigt behov for køretøjets indretning                         |
| Køretøjet er ud over de fastspændte reoler også fyldt med nødvendigt værktøj og materialer                                 | Der er ikke erhvervmæssigt behov for at medbringe det pågældende værktøj m.v.         |
| Køretøjet er beskidt som følge af den erhvervmæssige brug                                                                  | Køretøjet har firehjulstræk uden at den erhvervmæssige brug nødvendiggør dette        |
| Køretøjet lugter ubehageligt som følge af den erhvervmæssige brug                                                          | Køretøjets normale anvendelsesområde svarer ikke til den erhvervmæssige anvendelse    |
| Der er indrettet erhvervsbetingede installationer på sædet ved siden af føreren                                            |                                                                                       |
| Køretøjet bærer generelt præg af erhvervmæssig anvendelse                                                                  |                                                                                       |

Der skal normalt lægges vægt på flere af de momenter, der er nævnt i skemaet ud over de generelle betingelser, som er nævnt over skemaet. Der kan dog også være andre konkrete forhold, der har betydning for vurderingen.