

# Personalegoder

*Den skattemæssige behandling af udvalgte personalegoder*

**Udarbejdet af:**

Lone Andersen

---

**Vejleder:**

Anders Lützhøft

---

**Censor:**

---

---

<b>1. INDLEDNING, PROBLEMFORMULERING OG METODEVALG</b>	<b>1</b>
1.1. INDLEDNING	1
1.2. PROBLEMFORMULERING	2
1.2.1. PROBLEMAFGRÆNSNING	4
1.3. MODEL- OG METODEVALG	4
1.3.1. DATAINDSAMLING	5
1.3.2. KILDEKRITIK	5
1.3.3. MÅLGRUPPE	6
1.3.4. BESVARELSENS STRUKTUR	6
1.3.5. FORKORTELSER	7
<b>2. GENERELT OM PERSONALEGODER</b>	<b>8</b>
2.1. INDLEDNING	8
2.2. HVAD ER PERSONALEGODER	8
2.3. HVEM KAN MODTAGE PERSONALEGODER EFTER LL § 16	10
2.4. VÆRDIANSÆTTELSE OG BESKATNING AF PERSONALEGODER	11
2.4.1. UNDTAGELSER TIL VÆRDIANSÆTTELSE TIL MARKEDSVÆRDI	12
2.5. DEN SKATTEFRIE BAGATELGRÆNSE	13
2.6. MOMS AF PERSONALEGODER GENERELT	14
2.7. INDBERETNING AF PERSONALEGODER	15
2.7.1. ÆNDRINGER SOM FØLGE AF SKATTEREFORMEN	16
2.8. DELKONKLUSION	18
<b>3. BRUTTOTRÆKORDNINGER</b>	<b>20</b>
3.2. BETINGELSER FOR ANVENDELSE AF BRUTTOTRÆKORDNINGER	21
3.3. MULIGHEDER FOR SKATTEMÆSSIG BEGUNSTIGELSE	22
3.4. PERSONALEGODER DER KAN ANVENDES I BRUTTOTRÆKORDNINGER	25
3.5. OVERVEJELSER OMKRING ANVENDELSE AF BRUTTOTRÆKORDNINGER	25
3.6. DELKONKLUSION	26
<b>4. FRI BIL</b>	<b>28</b>
4.1. INDLEDNING	28
4.2. MEDARBEJDERENS OVERVEJELSER OMKRING FRI BIL ELLER EGEN BIL	28
4.3. VIRKSOMHEDENS OVERVEJELSER OMKRING FRI BIL ELLER EGEN BIL	31
4.4. DEN SKATTEMÆSSIGE BEHANDLING AF FIRMABIL	32
4.4.1. OPGØRELSE AF DEN SKATTEPLIGTIGE VÆRDI	33
4.4.1.1 BESKATNINGSGRUNDLAGET FOR NYE BILER	33
4.4.1.2 BESKATNINGSGRUNDLAGET FOR BRUGTE BILER	35
4.4.1.3 EGENBETALING	35
4.4.2. DRIFTSOMKOSTNINGER	36
4.4.3. DELVIS FRI BIL	36
4.4.4. PRIVAT ANVENDELSE AF FIRMABILEN	37
4.4.4.1. SKIFTENDE ARBEJDSPLADSER – 60-DAGES REGLEN	38
4.4.4.2. KUNDEOPSØGENDE ARBEJDE	39
4.4.4.3. UNDTAGELSESVIS KØRSEL	39
4.4.5. FIRMABIL PÅ GULE PLADER	40

---

---

4.4.5.1. KØRSEL I FORBINDELSE MED TILKALDEVAGTER	41
4.4.5.2. SPECIALINDRETTEDE BILER	42
4.4.5.3. DAGSBEVISER	43
4.4.6. LEASING	43
4.5. ÆNDRINGER SOM FØLGE AF SKATTEREFORMEN	44
4.6. DELKONKLUSION	45
<u>5. MULTIMEDIEBESKATNING</u>	<u>47</u>
5.1. INDLEDNING	47
5.2. HVEM ER OMFATTET AF MULTIMEDIEBESKATNING	47
5.2.1. UNDTAGET FRA MULTIMEDIEBESKATNING	47
5.3. BESKATNINGSGRUNDLAGET	48
5.4. BESKATNING AF RÅDIGHEDEN	49
5.5. HVILKE GODER ER OMFATTET	49
5.5.1. TELEFON	49
5.5.2. COMPUTER MED SÆDVANLIGT TILBEHØR	51
5.5.2.1 HJEMME PC-ORDNING	53
5.5.3. INTERNETFORBINDELSE	53
5.6. TJENESTEREJSER	54
5.7. FLERE MULTIMEDIER AF SAMME SLAGS TIL RÅDIGHED	55
5.8. ARBEJDSGIVERS FORPLIGTELSE	55
5.8.1. KONTROLFORPLIGTELSE	55
5.8.2. INDBERETNINGS- OG INDEHOLDELSFORPLIGTELSE	57
5.9. KONSEKVENSER VED INDFØRELSE AF MULTIMEDIEBESKATNINGEN	57
5.9.1. SKÆRPENDE ÆNDRINGER	58
5.9.2. LEMPENDE ÆNDRINGER	62
5.10. DELKONKLUSION	66
<u>6. KONKLUSION</u>	<u>68</u>
<u>7. PERSPEKTIVERING</u>	<u>75</u>
<u>8. EXECUTIVE SUMMARY</u>	<u>78</u>
<u>9. LITTERATURLISTE</u>	<u>79</u>
<u>BILAG 1. BAGATELGRÆNSEN</u>	<u>81</u>
<u>BILAG 2. INDBERETNING AF PERSONALEGODER</u>	<u>82</u>
<u>BILAG 3. FRI BIL, BEREGNINGSGRUNDLAG FOR EN NY BIL</u>	<u>85</u>
<u>BILAG 4. FRI BIL MED EGENBETALING</u>	<u>86</u>
<u>BILAG 5. SPECIALINDRETTEDE BILER</u>	<u>87</u>
<u>BILAG 6. MEDARBEJDEROBLIGATIONER – ET BEREGNINGSEKSEMPEL</u>	<u>88</u>

# 1. Indledning, problemformulering og metodevalg

## 1.1. Indledning

Personalegoder har de seneste år haft en stigende udbredelse<sup>1</sup>, og dermed også en stigende interesse, hos en større del af befolkningen. Beskatningen af personalegoder er ofte et omdiskuteret emne i medierne. Det seneste eksempel herpå, ses med den nye skattereform, der har indført ændrede betingelser for en del personalegoder<sup>2</sup>. Især indførelsen af multimediebeskatningen har medført, og medfører stadig, en massiv diskussion i offentligheden og medierne. Antallet af artikler i aviser og blade, hvoraf mange af dem er kritiske, viser at personalegoder stadig er et emne, der kan skabe stor debat<sup>3</sup>.

Grunden til den store interesse for personalegoder, skal blandt andet ses i lyset af den høje beskatning i Danmark<sup>4</sup>. Med visse former for personalegoder, som en del af medarbejderens aflønning, er der mulighed for at der kan opnås en gunstigere beskatning, end den traditionelle kontante aflønning giver. Virksomheden og medarbejderen har dermed mulighed for, at sammensætte en aflønning der gør, at medarbejderen kan få øget værdien af deres løn.

For virksomhederne kræver det dog en del administration, at kunne tilbyde personalegoder. Især for mindre virksomheder, der ikke har en egentlig personaleafdeling, kan det betyde, at de fravælger at tilbyde deres medarbejdere personalegoder, fordi det vurderes for administrativt tungt, og dermed for dyrt at tilbyde. Det kan medføre, at de får sværere ved at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere.

Aflønning med visse former for personalegoder er blevet et konkurrenceparameter, der kan hjælpe virksomhederne med at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere, som de har brug for til at sikre den fremtidige udvikling og konkurrenceevne.

---

<sup>1</sup> Jf. Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010 (der afløser Folketingets årlige statusrapporter fremover) fremgår, at antallet af personer, der modtager personalegoder er steget.

<sup>2</sup> De største ændringer er indførelse af en ny multimediebeskatning, der ændrer beskatningen af fri telefon, computer og internetforbindelse, og at skattefordelen ved medarbejderobligationer er fjernet.

<sup>3</sup> Især multimediebeskatningen har været omtalt i et bredt udvalg af aviser, der rammer flere målgrupper, herunder gratisaviser som f.eks. Søndagsavisen, hvilket viser en interesse i en bredere del af befolkningen.

<sup>4</sup> Jf. Skattekommissionens forslag til skattereform, "Lavere skat på arbejde", side 28, var marginalsatten i Danmark før skattereformen blandt de højeste i OECD. Efter skattereformen ligger Danmark i midterfeltet.

De seneste mange år, indtil den finansielle krise, så man en stor udbredelse af fleksible lønpakker, og virksomhederne konkurrerede om at kunne tilbyde de bedste muligheder. Det skyldes at der var kamp om medarbejderne, og den rette lønpakke kunne gøre udslaget for hvilken arbejdsplads medarbejderne valgte. Den større udbredelse har medført, at flere medarbejdere har fået tildelt personalegoder. Mange medarbejdere er således blevet vant til, og betragter det som en selvfølge, at få et eller flere personalegoder, som en del af lønnen.

Virksomhederne har derfor en interesse i, at tilbyde personalegoder til medarbejderne. Hertil kommer, at nogle goder som f.eks. fri bil og telefon, der kan anvendes privat, samtidig kan være nødvendige for arbejdets udførelse. Dette er yderligere et incitament for arbejdsgiveren til, at indføre goderne som en del af lønpakken.

Markedet i dag er, og har de seneste par år været, præget af den finansielle krise. På trods af krisetider, har virksomhederne dog stadig brug for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft nu og fremover<sup>5</sup>. Derfor er personalegoder stadig et aktuelt emne.

Formålet med denne afhandling er at beskrive og analysere hvordan personalegoder, og herunder visse særligt udvalgte personalegoder, beskattes.

## 1.2. Problemformulering

Som udgangspunkt er al indkomst skattepligtig. Dette følger af SL § 4 der angiver, at alle indtægter er skattepligtige, hvad enten de udbetales i kontanter eller naturalier, og uanset om der er tale om en engangsindtægt eller indtægter af tilbagevendende karakter.

Beskatningen og værdiansættelsen af personalegoder, er præciseret med regler for de enkelte goder i LL § 16, der fastslår, at hovedreglen for værdiansættelsen er markedsværdien af godet, dvs. den værdi det vil koste medarbejderen, at købe godet i fri handel.

---

<sup>5</sup>Jf. Skattekommissionens forslag til skattereform "Lavere skat på arbejde", vil arbejdsudbuddet falde over de næste årtier, og det vil medføre mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Nogle personalegoder værdiansættes dog til en værdi under markedsværdien. Dette er begrundet i dels, at mindske det administrative arbejde i at værdiansætte personalegoder, og dels et ønske fra skiftende regeringers side om, at fremme bestemte formål af samfundsmæssig interesse<sup>6</sup>. Hermed opstår der nogle muligheder for, at beskatningen kan blive mere gunstig, end den traditionelle kontante aflønning.

Nogle personalegoder er omfattet af en bagatelgrænse<sup>7</sup>, hvorved de bliver skattefrie, såfremt værdien er under en vis beløbsgrænse. Andre personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning<sup>8</sup>, hvor medarbejderen, som en del af lønnen, får stillet et personalegode til rådighed i stedet for kontanter.

Det er afhandlingens hovedproblemstilling, med udgangspunkt i ovenstående, at beskrive og analysere hvordan personalegoder, og herunder to særligt udvalgte personalegoder, beskattes, samt hvilke fordele og ulemper, der er forbundet med de to udvalgte personalegoder for medarbejderen. Herudover beskrives og analyseres, hvilke fordele og ulemper aflønning med personalegoder generelt har for virksomhederne.

Problemstillingen vil blive behandlet ved besvarelse af følgende spørgsmål:

- Hvordan værdiansættes og beskattes personalegoder?
- Hvilke personalegoder er omfattet af bagatelgrænsen?
- Hvilke personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning, og hvilke betingelser skal være opfyldt, for at ordningen kan accepteres skattemæssigt?
- Hvordan værdiansættes og beskattes de i afhandlingen to udvalgte personalegoder, og hvilke fordele og ulemper er der forbundet med dem, for medarbejderen?
- Hvilke fordele og ulemper er der forbundet, med aflønning af medarbejdere med personalegoder, for virksomhederne?

---

<sup>6</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, s.3

<sup>7</sup> Bagatelgrænsen behandles i kapitel 2.5.

<sup>8</sup> Bruttotrækordninger behandles i kapitel 3.

### 1.2.1. Problemafgrænsning

Det er i afhandlingen ikke muligt, at beskrive og analysere alle personalegoder, som følge af en begrænsning på omfanget af afhandlingen. Der er derfor udvalgt to personalegoder, som vil blive behandlet mere indgående. De udvalgte personalegoder er:

- fri bil
- multimediebeskatning

Disse to personalegoder er valgt, da de er blandt de mest udbredte<sup>9</sup>, og dermed må antages, at omfatte flest mulige interessenter. Hertil kommer, at fri bil samtidig er det personalegode, der repræsenterer den største værdi<sup>10</sup>, mens multimediebeskatningen er et nyt regelsæt med virkning fra 1. januar 2010, hvorfor det er meget aktuelt.

Afhandlingens formål er, at beskrive og analysere den skattemæssige behandling af udvalgte personalegoder for medarbejdere i et ansættelsesforhold, i form af lønmodtagere og honorarmodtagere. Den skattemæssige behandling, der gælder særligt for selvstændigt erhvervsdrivende, og hovedaktionærer der har mulighed for at påvirke deres egen aflønning, vil ikke blive behandlet i afhandlingen.

Afhandlingen vil kun omhandle danske forhold.

De momsmæssige forhold for personalegoder, vil kun blive behandlet kort i generelle regler, og ikke specifikt, for de to udvalgte personalegoder. Det skyldes, at fokus i afhandlingen er på den skattemæssige behandling.

I kapitlet om fri bil afgrænses fra, at beskrive de særlige leasingarrangementer, der de senere år er kommet frem på markedet, herunder f.eks. deleleasing og flexleasing, men leasing beskrives overordnet.

## 1.3. Model- og metodevalg

Afhandlingens problemstilling befinder sig indenfor skattejura. Problembehandlingen vil derfor blive foretaget ved anvendelse af den retsdogmatiske (juridiske) metode, som ifølge

---

<sup>9</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 11, samt Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010 (afløser statusrapporterne fremover).

<sup>10</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 11.

retsteorien, både angiver hvilket kildemateriale der er relevant for at fastslå, hvad der er gældende ret, samt giver anvisninger således, at det kan føre frem til holdbare opfattelser af hvad der er gældende ret<sup>11</sup>. Den retsdogmatiske metode er sprogligt funderet, analyserende og fortolkende.

I afhandlingen beskrives og analyseres de gældende regler, for den skattemæssige behandling af personalegoder, generelt. Herudover foretages en mere uddybende beskrivelse og analyse, indeholdende beregningseksempler, af to særligt udvalgte personalegoder. Der tages udgangspunkt i gældende lovgivning m.v., som vil danne grundlag for afhandlingens analyser og konklusioner. Hvert kapitel afrundes med en delkonklusion, der i hovedtræk opsamler kapitlets indhold.

Afhandlingen vil afslutningsvist blive perspektiveret med en drøftelse af forventninger til den nærmeste fremtid på området.

### **1.3.1. Dataindsamling**

Besvarelsen tager udgangspunkt i kvalitative data<sup>12</sup> i tekstformat, hvorved gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer og fortolkninger heraf, domme og afgørelser, administrativ praksis, artikler og øvrig litteratur, indsamles og anvendes til forståelse af afhandlingens problemstillinger.

Kildehenvisninger og forklarende kommentarer m.v. angives i fodnoter nederst på den aktuelle side, hvor anvendelsen finder sted.

Dataindsamlingen er afsluttet den 8. april 2010.

### **1.3.2. Kildekritik**

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

---

<sup>11</sup> Nielsen Ruth m.fl., Retskilder og retsteorier, Jurist- og Økonomforbundet, 2005

<sup>12</sup> Andersen Ib, Den skinbarlige virkelighed, Samfundslitteratur, 2006, side 150



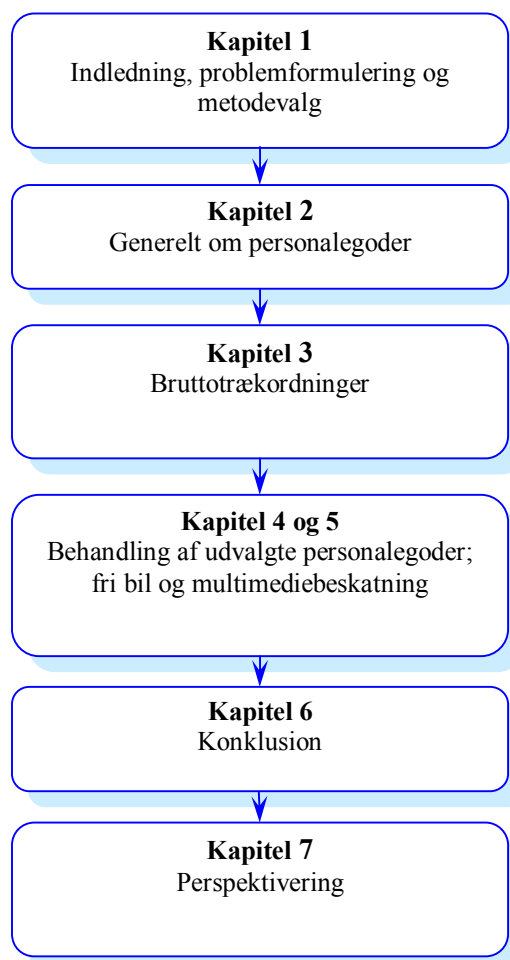
Troværdigheden af materialet afhænger af kilden. Love, bekendtgørelser og domme m.v., der kommer fra officielle statslige kilder, anses for at have den højst mulige grad af troværdighed. Øvrig litteratur i form af publikationer og fagartikler fra professionelle skatterådgivningsfirmaer anses også for troværdige, men rangerer under officielle kilder i tilfælde af uoverensstemmelser. Det tages i betragtning, at artikler fra aviser og blade samt tidsskriftindlæg kan være politisk farvede, og til dels skrevet mere for at promovere forfatteren, end for indlæggets saglige værdi.

### 1.3.3. Målgruppe

Afhandlingens målgruppe er revisorer, der skal rådgive om personalegoder.

### 1.3.4. Besvarelsens struktur

Besvarelsens struktur kan illustreres således:



I kapitel 2 beskrives og analyseres de gældende skatteregler for personalegoder generelt, herunder beskatnings- og værdiansættelsesproblemstillinger. Udgangspunktet for kapitlet er LL § 16. I kapitlet beskrives og analyseres endvidere den skattefrie bagatelgrænse og hvilke goder der er omfattet heraf, samt virksomhedernes indberetningsforpligtelser for personalegoder. Herudover foretages en beskrivelse af de momsmæssige regler for personalegoder generelt.

I kapitel 3 beskrives og analyseres bruttotrækordninger, herunder hvilke muligheder ordningerne giver, hvilke personalegoder der kan anvendes i ordningerne, samt skattemyndighedernes betingelser for at acceptere ordningerne.

I kapitel 4 og 5 behandles de to særligt udvalgte personalegoder; fri bil og multimediebeskatning. I kapitlet beskrives og analyseres de gældende skatteregler for området, samt værdiansættelsen og beskatningen af medarbejderen, herunder fordele og ulemper ved personalegoderne.

Kapitel 6 indeholder konklusionen, hvor de i problemformuleringen stillede spørgsmål vil blive besvaret.

I kapitel 7 foretages en perspektivering, hvor forventninger til den fremtidige udvikling på området vil blive behandlet.

### **1.3.5. Forkortelser**

Der er i afhandlingen anvendt følgende forkortelser:

LL	Ligningsloven
ML	Momsloven
PSL	Personskatteloven
SKL	Skattekontrolloven
SKM	Skatteministeriet
SL	Statsskatteloven
TfS	Tidsskrift for Skatter og Afgifter

Herudover anvendes ordet ”skattereformen”, som en overordnet henvisning til de regler, der blev vedtaget i forbindelse med den såkaldte Forårspakke 2.0 henover foråret og sommeren 2009.

## 2. Generelt om personalegoder

### 2.1. Indledning

I Danmark er der aftalefrihed således, at vederlag for udført arbejde frit kan aflønnes med kontanter eller personalegoder. De seneste år har udbredelsen af personalegoder været stigende<sup>13</sup>. Dette er sket i takt med, at konkurrencen om kvalificeret arbejdskraft har været stigende, samtidig med, at der i mange år har været en god økonomisk vækst.

Aflønning med personalegoder er ikke noget nyt, idet der i dansk historie har været en udbredt tradition for aflønning med personalegoder<sup>14</sup>. I dag ses en tendens til, som følge af den finansielle krise, at nogle virksomheder vælger at skære ned på antallet af personalegoder, der tilbydes medarbejderne.

Personalegoders udbredelse har derfor været svingende, og det må antages at fortsætte, ligesom udbredelsen formentlig vil afhænge af markedets udvikling, behovet for arbejdskraft samt beskatningen. Især beskatningen af personalegoder er et parameter der påvirker udbredelsen, idet der som udgangspunkt kun er incitament til en aflønning med personalegoder, såfremt der kan opnås en mere gunstig beskatning.

### 2.2. Hvad er personalegoder

Der findes ingen lovmæssig definition af personalegoder<sup>15</sup>. Almindeligvis forstås personalegoder som naturalieydelse, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren til en ansat, som følge af et ansættelsesforhold, samtidig med, at det opfylder et privatforbrugsformål for modtageren<sup>16</sup>.

Omfanget af privatforbrugsandelen for modtageren kan variere, afhængig af hvilke goder der stilles til rådighed. Afgørende er det dog, at der er et privat moment i godet. Det kan f.eks. være transport, telefon, faglige kontingenter eller lignende omkostninger.

---

<sup>13</sup> Jf. Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010 (der afløser Folketingets årlige statusrapporter fremover) ses, at antallet af personer der modtager de i rapporten behandlede personalegoder alle er steget fra 2003-2008, der pt. er det seneste år med pålidelige statistiske oplysninger.

<sup>14</sup> Personalegoder – er det bedre end kontanter?, Skatteministeriet, 2005

<sup>15</sup> Personalegoder – er det bedre end kontanter?, Skatteministeriet, 2005

<sup>16</sup> Personalegoder – er det bedre end kontanter?, Skatteministeriet, 2005

Goder, der udelukkende skal og kan anvendes til brug for arbejdets udførelse, anses ikke som et personalegode, og skal ikke beskattes.

Personalegoder kan derfor opdeles i to undergrupper:

1. Goder, der stilles til rådighed til brug for både arbejdsrelateret og privat anvendelse, som f.eks. bil og telefon (blandet benyttelse).
2. Goder, der alene stilles til rådighed til privat anvendelse, som f.eks. bolig.

Personalegoder der både kan anvendes privat og erhvervsmæssigt, har ofte givet anledning til problemer i praksis. Især anvendelsen af firmabiler har medført utilsigtet beskatning af medarbejdere, der ikke har kunne bevise overfor skattemyndighederne, at bilen ikke har været anvendt privat<sup>17</sup>. Såfremt der er mulighed for privat anvendelse, er der en formodning for, at goderne også bliver anvendt privat.

Skattemyndighedernes vejledning til personalegodebegrebet findes i Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.1, der har følgende definition på et personalegode:

*”LL § 16 finder anvendelse på økonomiske fordele (goder), der ydes som led i arbejdsaftaler, når fordelene har en anden form end penge. Sådanne økonomiske fordele sidestilles efter bestemmelsen med arbejdsvederlag, og værdien af fordelene medregnes ved opgørelsen af den ansattes skattepligtige indkomst. Bestemmelsen omfatter ikke de arbejdsredskaber/-hjælpemidler, der på arbejdspladsen stilles til rådighed for arbejdets udførelse. Er arbejdsredskabet m.v. også til rådighed for privat brug, eller bruges det privat, foreligger der principielt et skattepligtigt gode. Bestemmelsen omfatter ikke goder uden væsentlig værdi, der ydes på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje, fx kaffe-, kantine-, kunst- eller lignende ordninger.*

*LL § 16 omtaler vederlag i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder. Formuegoder af pengeværdi er ikke kun omsættelige aktiver som fx fast ejendom, løsøre, værdipapirer og*

---

<sup>17</sup> Jf. f.eks. SKM2009.239.HR hvor en ansat ikke kunne afkræfte formodningen for privat anvendelse af firmabil idet der ikke var ført kørselsregnskab.

*lignende, men enhver form for formueforøgende eller formuebevarende ydelse. Helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder er lån af andres aktiver, fx bolig, løsøre, pengelån (kredit) og lignende.*

*Sparet privatforbrug er forbrug i privatsfæren, fx forbrug af kost, el, lys, telefon, transport og lignende, i modsætning til forbrug i erhvervssfæren.”*

### **2.3. Hvem kan modtage personalegoder efter LL § 16**

Reglerne i LL § 16 finder anvendelse på personalegoder, der ydes som led i et ansættelsesforhold, eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. Reglerne finder således både anvendelse for lønmodtagere og honorarmodtagere, herunder f.eks. bestyrelsesmedlemmer, når personalegodet gives som led i en arbejdsaftale.

Ansatte hovedaktionærer eller hovedaktionærer der alene bestrider en bestyrelsespost, kan tilsvarende anvende reglerne. Nogle personalegoder er dog underlagt skærpede regler for beskatning, når de tildeles hovedaktionærer, direktører eller andre ansatte, med væsentlig indflydelse på egen aflønning. Det gælder bl.a. for fri bolig og sommerhus.

Reglerne finder ligeledes anvendelse i de tilfælde, hvor goderne ydes til en medarbejders familie eller pårørende, når goderne er ydet som følge af arbejdsaftalen. Goderne skal i disse tilfælde indtægtsføres hos medarbejderen, som om godet var ydet til denne<sup>18</sup>.

Det er ikke en forudsætning, at arbejdsgiveren ejer godet eller har købt godet til den ansatte. Hvis arbejdsgiveren alene har bestemmende indflydelse over hvem godet gives til, finder reglerne i LL § 16 tilsvarende anvendelse.

Såfremt der ydes goder i situationer, der ikke er omfattet af LL § 16, finder de almindelige bestemmelser i SL §§ 4-6 anvendelse<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.1.

<sup>19</sup> Cirkulære nr. 72 af 17/04-1996 om ligningsloven, afsnit 12.4.3

## 2.4. Værdiansættelse og beskatning af personalegoder

Hovedreglen for beskatning af personalegoder er, ifølge LL § 16, stk. 3, markedsværdien af godet. Det betyder, at medarbejderen vil blive beskattet med det beløb, som det koster at købe godet i almindelig fri handel. Personalegoder beskattes som personlig indkomst. Hvis personalegodet skal medregnes til A-indkomsten<sup>20</sup>, skal arbejdsgiveren indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. De fleste personalegoder er dog B-indkomst, hvor der som hovedregel ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

Værdiansættelsen til markedsværdi, opgøres afhængigt af hvordan godet er ydet, og på hvilket tidspunkt.

Et personalegode der overdrages til den ansattes ejendom, værdiansættes skattemæssigt til den værdi, godet kan købes for på overdragelsestidspunktet på det frie marked.

Et personalegode der ydes som lån i en periode, værdiansættes skattemæssigt til den lejeværdi, som godet kan lejes til på det frie marked i låneperioden.

Har godet karakter af sparet privatforbrug<sup>21</sup>, opgøres den skattemæssige værdi af forbruget, som den opnåede besparelse ved ikke selv at afholde udgiften.

Der er således forskel på, om et personalegode overdrages til eje eller til lån, eller om der sker forbrug af et personalegode. Værdiansættelse af aktiver der overdrages til eje eller til lån, værdiansættes med udgangspunkt i adgangen til at råde over aktivet, mens værdiansættelsen af forbrug af et personalegode, tager udgangspunkt i det faktiske forbrug.

Såfremt der er arbejdsmæssige betingelser forbundet med ydelsen af personalegodet, reducerer det ikke den skattemæssige værdi af godet, idet det forudsættes, at den ansatte bliver vederlagt herfor i den almindelige løn.

Hvis medarbejderen tilbydes rabat ved køb af virksomhedens produkter, beskattes dette kun, såfremt prisen der betales af medarbejderen, er lavere end virksomhedens

---

<sup>20</sup> Fri bil, multimedier og fri kost og logi, omfattet af Skatterådets satser, er A-indkomst. Refusion af medarbejderens private udgifter anses også som A-indkomst.

<sup>21</sup> F.eks. betalt rengøringshjælp, gartner eller barnepige.

omkostninger til at producere eller købe varen eller tjenesteydelsen. Beskatningen skal i de tilfælde ske af virksomhedens omkostninger til produktion inklusiv eventuelle afgifter, fratrukket den faktiske betaling for godet<sup>22</sup>.

Betaler medarbejderen, med beskattede midler, et beløb til virksomheden, for at få stillet personalegodet til rådighed, skal dette beløb fratrækkes i værdien. Dette gælder dog ikke for multimedier, hvilket fremgår af kapitel 5 om multimediebeskatning.

Værdiansættelse af personalegoder til markedsværdi, anvendes for i højere grad, at tilnærme beskatningen, til de omkostninger der er forbundet med selv at købe personalegodet med beskattede midler<sup>23</sup>.

#### **2.4.1. Undtagelser til værdiansættelse til markedsværdi**

Hovedreglen for beskatning af personalegoder til markedsværdi fraviges i nogle tilfælde.

1. Ved særlig værdiansættelse efter skematiske regler i LL § 16.
2. Ved særlig værdiansættelse efter Skatterådets anvisninger.

LL § 16, stk. 4-6 angiver nogle særlige skematiske værdiansættelsesregler for goderne fri bil, fri sommerbolig og fri lystbåd. I LL § 16, stk. 7-9 er der særlige regler for beskatning af ansatte med rådighed over hel- eller delvis fri bolig med bopæls- og/eller fraflytningspligt. I LL § 16, stk. 12 findes reglerne for multimediebeskatning.

Herudover har Skatterådet fastsat nogle særlige anvisninger, for værdiansættelse af visse personalegoder, der beskrives i en årlig vejledning. Følgende personalegoder er omfattet af vejledningen<sup>24</sup>; Multimedier, fri helårsbolig, personalelån og privat kørsel i særligt køretøj. Værdiansættelsen af fri kost og logi er angivet i bekendtgørelse nr. 1487 af 10/11-2009<sup>25</sup>.

Nogle få personalegoder er helt skattefrie<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Cirkulære nr. 72 af 17/04-1996 om ligningsloven, afsnit 12.4.3

<sup>23</sup> Cirkulære nr. 72 af 17/04-1996 om ligningsloven, afsnit 12.4.3

<sup>24</sup> SKM2009.771.SKAT, Værdiansættelse for 2010 af visse personalegoder.

<sup>25</sup> Lønmodtagergrupper omfattet heraf omfatter bl.a. medhjælpere ved landbrug m.v., hushjælp og sygehuspersonale med fri bolig og kost på ansættelsesstedet

<sup>26</sup> Det gælder bl.a. arbejdsgiverbetalt sundhedsordning og uddannelse.

Årsagen til at der er fastsat særlige værdiansættelsesregler for visse personalegoder, kan bl.a. være begrundet i politiske ønsker og motiver om, at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse<sup>27</sup>.

Herudover skyldes det et ønske om at begrænse de administrative byrder, der kan være forbundet med at opgøre markedsværdien<sup>28</sup>. I nogle tilfælde kan det være vanskeligt at opgøre den korrekte markedsværdi, og der kan opstå tvivl om den rette metode er anvendt. Det kan f.eks. være tilfældet for værdiansættelse af blandede benyttede goder, hvor der skal foretages en skønmæssig vurdering, af henholdsvis den erhvervsmæssige og private anvendelse.

Ved anvendelse af særlige værdiansættelsesregler undgås tvivlsspørgsmål om værdiansættelsen, og de administrative byrder til kontrol heraf reduceres. De særlige værdiansættelsesregler medvirker dermed til en mere enkel og lettere administrativ ordning, for såvel arbejdsgivere, medarbejdere og skattemyndigheder.

For medarbejderne er der herudover den fordel, at der opnås en større retssikkerhed for konsekvenserne af de valg der træffes, i relation til at modtage visse personalegoder.

## 2.5. Den skattefrie bagatelgrænse

Nogle personalegoder er, jf. LL § 16, stk. 3, 3. pkt., skattefrie i det omfang, at den samlede værdi af goderne ikke overstiger et grundbeløb, der i 2010 udgør kr. 5.500. Beløbsgrænsen reguleres efter PSL § 20.

Såfremt den samlede værdi af goderne overstiger beløbsgrænsen, beskattes godernes fulde værdi. Der er således ikke tale om en bundgrænse, og overskridelse af grænsen medfører derfor, at der skal betales skat af alle de omfattede personalegoder, og ikke kun det overskydende beløb. Goder omfattet af bagatelgrænsen værdiansættes til markedsværdi.

Bagatelgrænsen finder anvendelse på goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, og der skal være en direkte

---

<sup>27</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 3

<sup>28</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 3



sammenhæng mellem personalegodet og arbejdets udførelse<sup>29</sup>. Goder, der er stillet til rådighed for den ansattes private interesser, kan således ikke omfattes 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<sup>30</sup>, er ikke omfattet af bagatelgrænsen.

Personalegoder der er omfattet af de skematiske værdiansættelsesregler, samt de goder som Skatterådet har fastsat særlige værdiansættelsesansvisninger for, er heller ikke omfattet af bagatelgrænsen.

I bilag 1 er angivet en række eksempler på goder, der kan høre ind under bagatelgrænsen.

Det er fortsat den enkelte medarbejders ansvar, at foretage indberetning af personalegoder omfattet af bagatelgrænsen, såfremt beløbsgrænsen overskrides. Der henvises til kapitel 2.7. for en yderligere beskrivelse og analyse af indberetning af personalegoder.

## 2.6. Moms af personalegoder generelt

Personaleomkostninger berettiger i princippet virksomheden til momsfradrag på tilsvarende måde, som alle andre momsbærende omkostninger virksomheden afholder<sup>31</sup>.

Virksomhedens adgang til momsfradrag er som udgangspunkt betinget af, at godet tilhører virksomheden, og at al fakturering sker til virksomheden.

Generelt kan fradragsretten inddeles i tre niveauer:

- Fuld fradragsret – udelukkende erhvervmæssig benyttelse
- Delvis fradragsret – både privat og erhvervmæssig benyttelse (blandet benyttelse)
- Ingen fradragsret – udelukkende privat benyttelse

---

<sup>29</sup> Se f.eks. SKM2008.1034.SR, hvor et medlemskab af en golfklub ikke blev anset for, i overvejende grad at have den direkte og nødvendige sammenhæng der skal til, for at medlemskontingentet kan anses for i overvejende grad, at være stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde. Dette uanset, at det var et krav for ansættelsen hos golfgrossisten, at medarbejderen spillede golf. Værdien af golfmedlemskabet var derfor ikke omfattet af bagatelgrænsen.

<sup>30</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.1.

<sup>31</sup> Personalegoder, BDO, 2010, s. 6.

Der er generelt en formodning for, at der er privat anvendelse af goder, der stilles til rådighed for en medarbejder. Fuldt fradrag for moms vil derfor normalt kun kunne opnås i de tilfælde, hvor beskatning af goderne kan undgås, f.eks. ved udfyldelse af en tro og love erklæring<sup>32</sup>

Såfremt medarbejderen foretager egenbetaling til virksomheden, for de goder der stilles til rådighed, beskæres virksomhedens momsfradragsret, idet der kun kan opnås momsfradrag for den faktisk afholdte udgift.

Såfremt goderne både anvendes erhvervmæssigt og privat, og dermed ikke udelukkende anvendes til brug for virksomhedens momspligtige aktiviteter, kan virksomheden ikke fradrage moms fuldt ud. For disse goder, skal momsfradragsretten opgøres som et skøn over den erhvervmæssige anvendelse af goderne. Skønnet skal baseres på konkrete omstændigheder, og da virksomheden har bevisbyrden for, at det udøvede skøn er korrekt, er det vigtigt, at der udarbejdes dokumentation der underbygger det udøvede skøn.

For nogle typer af omkostninger kan moms imidlertid fradrages med faste satser. Hvis en medarbejder eksempelvis får stillet en stationær telefon eller ISDN-forbindelse til rådighed i hjemmet, med henblik på erhvervmæssig benyttelse, kan virksomheden som udgangspunkt fratække 50% af moms<sup>33</sup>. Fradraget er uafhængigt af omfanget af den private og erhvervmæssige anvendelse. Det er dog et krav, at fakturaen er stilet til og betalt af virksomheden.

Dette gælder ikke tilsvarende for mobiltelefoner og ADSL-forbindelser, hvor momsfradragsretten skal opgøres efter et skøn over den faktiske anvendelse. Denne sondring i momsfradragsretten har hyppigt givet anledning til problemer<sup>34</sup>.

## 2.7. Indberetning af personalegoder

Virksomheder der tilbyder personalegoder, har pligt til at indberette disse. Ifølge SKL § 7A, stk. 3 skal enhver, der som led i et ansættelses- eller aftaleforhold i en kalendermåned

---

<sup>32</sup> ”Moms og multimedier”, BDO den 17/2-2010.

<sup>33</sup> ”Moms og multimedier”, BDO den 17/2-2010 og ML§ 40, stk. 2 vedr. telefoner.

<sup>34</sup> Johansen Lind Flemming m.fl., Moms 1 Fradragsret, Thomson 2007, side 118

har ydet skattepligtige fordele, omfattet af ligningslovens § 16, uden at der er betalt fuldt vederlag derfor, foretage indberetning herom<sup>35</sup>.

I forbindelse med skattereformen, er reglerne for arbejdsgivers indberetning af personalegoder blevet skærpet. Virksomhederne skal fremover, med enkelte undtagelser, indberette alle personalegoder, som de i en måned har ydet til medarbejdere<sup>36</sup>, herunder alle frynsegoder, der ikke har en direkte relation til arbejdets udførelse<sup>37</sup>. Der skal som udgangspunkt ske en månedlig indberetning af personalegoderne<sup>38</sup>.

I § 13 i Bekendtgørelse nr. 1198 af 9. december 2009 om indberetningspligter m.v. efter skattekontrolloven, er angivet hvilke personalegoder der skal indberettes og hvordan. Denne bestemmelse er angivet i bilag 2 i afhandlingen.

### **2.7.1. Ændringer som følge af skattereformen**

I forbindelse med skattereformen, er reglerne for arbejdsgivers indberetning af personalegoder som nævnt blevet skærpet, idet indberetningspligten er blevet udvidet til at omfatte flere goder end tidligere. Den øgede indberetningspligt har konsekvenser for både virksomheden og medarbejderen.

Hvor det tidligere har været medarbejderens ansvar, at sørge for indberetning til skattemyndighederne, såfremt de modtog f.eks. en gave eller anden belønning fra virksomheden, er det nu arbejdsgiverens ansvar.

Det vil medføre en større administration for arbejdsgiveren end tidligere. Såfremt virksomheden eksempelvis ønsker at give en belønningsgave til månedens medarbejder, skal det fremover først indberettes til lønkontoret, og derefter til SKAT. For at undgå dette besvær kan det tænkes, at virksomhederne fremover vil være tilbøjelige til, at reducere disse belønninger til medarbejderne. Nogle medarbejdere kan også tænkes, at ville takke nej til at modtage en gave, for at undgå at betale skatten<sup>39</sup>. De nye indberetningsregler

---

<sup>35</sup> Bekendtgørelse nr. 1198 af 9/12-2009 om indberetningspligter m.v. efter skattekontrolloven, § 13.

<sup>36</sup> Personalegoder, BDO, 2010, s. 72.

<sup>37</sup> Det kan f.eks. være betalte ferierejser, kunst, privat rengøring, fitness ud af huset og belønninger som f.eks. koncertbilletter m.v., jf. artiklen ”Skat bøjer sig i sag om frynsegoder”, Børsen, den 10/11-2009.

<sup>38</sup> Vejledning fra SKAT: Indberetning af Personalegoder – nyt fra Forårspakke 2.0.

<sup>39</sup> ”Skatteekspert: Gavefesten er slut”, [www.epn.dk](http://www.epn.dk) den 6/1-2010 (udtalelse fra seniorskatterådgiver, BDO)

ændrer dog ikke på beskatningen af personalegoder, så de modtagne gaver skulle også beskattes efter de tidligere regler. Dog var det tidligere medarbejderens ansvar, at sørge for indberetningen, og nogle medarbejdere har formentlig undladt at foretage indberetningen.

Opgørelsen af godets værdi, må også antages, i nogle tilfælde, at kunne give anledning til uoverensstemmelser. Det kan tænkes, at medarbejderen og virksomheden har forskellige opfattelser af værdien af det pågældende gode, som skal indberettes og som medarbejderens skal beskattes af. Det er virksomheden der har indberetningspligten, og som derfor skal indberette værdien af godet. Den situation vil kunne medføre, at medarbejderen bliver ringere stillet, idet det må formodes at en indberetning fra virksomheden, vil blive tillagt en større værdi. Såfremt ”feltlåsnings”<sup>40</sup>, hvormed medarbejderen ikke umiddelbart selv kan rette i de indberettede oplysninger, fremover udvides til at omfatte disse områder, vil den ansattes retssikkerhed kunne svækkes. Det skyldes en formodning om, at mange almindelige lønmodtagere, ikke vil have lysten til at skulle kontakte SKAT, og gennemføre et længerevarende forløb, for at få rettet feltet.

For skattemyndighederne må den øgede indberetningspligt medføre en fordel. Det må antages, at der fremover opnås en højere grad af indberetning og et større skatteprovenu, når flere goder fremover skal indberettes af virksomhederne.

En større undersøgelse<sup>41</sup>, foretaget af SKAT, har bl.a. konkluderet, at de fleste fejl i borgernes selvangivelser, generelt sker i de tilfælde, hvor indberetningen ikke sker fra tredjeparter, dvs. når borgeren selv skal sørge for indberetning. Hidtil har nogle medarbejdere undladt indberetning, enten bevidst, eller fordi de har haft svært ved at afgøre, i hvilke tilfælde, der skulle ske indberetning.

Der var oprindeligt stillet forslag om en endnu mere skærpet indberetning, der også inkluderede indberetning af goder omfattet af bagatelgrænsen. Forslaget til den mere omfattende indberetning skyldes, en antagelse om, at lønmodtagerne årligt unddrager

---

<sup>40</sup> Ved feltlåsnings kan visse oplysninger fra indberetningspligtige til SKAT om indkomster og fradrag, som udgangspunkt ikke ændres af borgerne, men kun af den indberetningspligtige eller SKAT.

<sup>41</sup> Borgernes efterlevelse af skattereglerne af 14/4-2009.

skattemyndighederne for omkring 25 mio. kr., fordi de undlader at indberette sådanne skattepligtige goder,<sup>42</sup> som hører under bagatelgrænsen.

Flere brancheorganisationer<sup>43</sup> hvortil forslaget var sendt i høring, kritiserede dog forslaget. De argumenterede for, at det måtte antages at være forbundet med betydelige omkostninger for en arbejdsgiver, at skulle etablere registrerings- og kontrolsystemer, der kunne håndtere den foreslåede indberetningspligt. Det blev vurderet, at de øgede administrative omkostninger for virksomhederne, ville overstige provenuet ved den mulige øgede skat hos medarbejderne<sup>44</sup>.

Som følge af den omfattende kritik, blev forslaget, om at pålægge arbejdsgiveren forpligtelsen til, at føre kontrol med medarbejdernes overskridelse af bagatelgrænsen, frafaldet. Fremover påhviler det fortsat den enkelte medarbejder selv at kontrollere, om den samlede værdi af goderne overstiger beløbsgrænsen, der udløser fuld beskatning.

## 2.8. Delkonklusion

I Danmark er der aftalefrihed, således at vederlag for udført arbejde frit kan aflønnes med kontanter eller personalegoder. Udbredelsen af personalegoder har været stigende, og anvendes af virksomhederne som et konkurrenceparameter, for at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Der findes ingen lovmæssig definition af personalegoder. Almindeligvis forstås personalegoder som naturalieydelse, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren til en ansat, som følge af et ansættelsesforhold, samtidig med, at det opfylder et privatforbrugsformål for modtageren.

Når arbejdsgiveren tilbyder medarbejderen et personalegode, udgør godet en pengeværdi, sparet privatforbrug eller helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af arbejdsgiverens formuegode.

---

<sup>42</sup> ”Skat bøjer sig i sag om frynsegoder”, Børsen den 10/11-2009.

<sup>43</sup> Bl.a. DI og Dansk Erhverv jf. artiklen ”Skat bøjer sig i sag om frynsegoder”, Børsen den 10/11-2009.

<sup>44</sup> FSR om Udkast til bekendtgørelse om indberetningspligter m.v. efter skattekontrolloven H144-09.

Hovedreglen for beskatning af personalegoder er markedsværdien. For nogle goder kan det dog være vanskeligt, at opgøre denne værdi korrekt. For bl.a. at begrænse de administrative byrder forbundet hermed, er der i Ligningsloven angivet skematiske værdiansættelsesregler for nogle goder. Herudover har Skatterådet fastsat særlige anvisninger, med faste satser for hvorledes udvalgte personalegoder beskattes.

For personalegoder, der beskattes efter skematiske regler og faste satser, er det i nogle tilfælde gældende, at beskatningen ikke sker til markedsværdi, men derimod en værdi der er lavere end markedsværdien. I disse tilfælde opnås en gunstigere beskatning for medarbejderen, hvilket medfører en fordel ved at modtage personalegoder.

For mindre personalegoder som medarbejderen modtager i løbet af året, er der indført en skattefri bagatelgrænse. Bagatelgrænsen finder anvendelse på goder, der i overvejende grad er stillet til rådighed for medarbejderen af hensyn til arbejdet. Såfremt medarbejderen modtager goder for en værdi der overskrider bagatelgrænsen, skal medarbejderen fortsat selv indberette den fulde værdi på selvangivelsen og beskattes heraf.

Virksomheder der tilbyder personalegoder til medarbejderne, skal være opmærksomme på SKL § 7A, stk. 3, som angiver hvilke personalegoder, der skal indberettes til skattemyndighederne.

I forbindelse med skattereformen, er virksomhedernes indberetningsforpligtelser udvidet til, at omfatte flere personalegoder end tidligere. Således skal virksomhederne fremover, med enkelte undtagelser, indberette alle personalegoder som de har ydet til medarbejderne.

Den skærpede indberetningspligt kan antages at påvirke virksomhedernes lyst til, at uddele visse former for personalegoder, som f.eks. belønningsgaver, idet det fremover kræver mere administration. Herudover kan nogle medarbejdere tænkes at takke nej til disse gaver, for at spare skatten.

Den samlede virkning af en større indberetningspligt for virksomhederne, må antages at medføre en højere grad af indberetning end tidligere, idet virksomhederne nu har ansvaret.

### 3. Bruttotrækordninger

Bruttotrækordninger<sup>45</sup> giver mulighed for, at en medarbejder og en virksomhed kan sammensætte en aflønning, der medfører en mere gunstig beskatning for medarbejderen, end aflønning i kontanter giver.

En bruttotrækordning indebærer, at medarbejderen kan vælge personalegoder som aflønning, i stedet for kontant løn. Medarbejderen accepterer en kontantlønsnedgang, mod at få stillet et eller flere personalegoder til rådighed fra arbejdsgiveren. Reduktionen i bruttolønnen, vil ofte svare til arbejdsgiverens udgift til personalegodet, enten helt eller delvist. Denne konvertering af kontant løn, vil ofte medføre en skattebesparelse for modtageren. Besparelsen afhænger bl.a. af, hvordan det pågældende personalegode bliver beskattet. Dette beskrives nærmere i kapitel 3.3.

Bruttotrækordninger er blevet et af de parametre, der kan anvendes af virksomhederne, for at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere. Ved at tilbyde fleksibel løn, kan virksomheden fremstå som en attraktiv arbejdsplads med tilfredse medarbejdere, der selv har indflydelse på sammensætningen af lønnen. Samtidig giver det mulighed for, at virksomheden får mest muligt ud af personaleomkostningerne, idet der kan tilbydes de goder, som medarbejderne sætter størst pris på.

En yderligere fordel for virksomheden, kan være i de situationer hvor personalegoder, der er en nødvendighed for arbejdets udførelse, kombineres med en bruttotrækordning. Hermed betaler medarbejderen selv, helt eller delvist, for at få stillet godet til rådighed. Arbejdsgiveren opnår i den forbindelse en besparelse, i forhold til hvis goderne alligevel skulle stilles til rådighed for medarbejderen.

Der er dog ikke alene fordele forbundet med bruttotrækordningerne. For virksomhederne er det forbundet med en del administration at tilbyde personalegoder som en del af lønnen. Omkostningerne forbundet med administration, afhænger af hvilke personalegoder der tilbydes. Virksomhedens størrelse og antallet af ansatte har også betydning for vurderingen. Større virksomheder med mange ansatte har ofte flere ressourcer i personaleafdelingen til at håndtere ordningerne. Samtidig er der flere medarbejdere at

---

<sup>45</sup> Også kaldet kontantlønsnedgang og fleksibel løn.

fordele administrationsomkostningerne ud på, i vurderingen af omkostningernes størrelse pr. medarbejder.

Især for mindre virksomheder, der ikke har en egentlig personaleafdeling, kan det betyde at de fravælger at tilbyde deres medarbejdere personalegoder, fordi det vurderes for administrativt tungt og dermed for dyrt at tilbyde. Det kan betyde, at de får sværere ved at fastholde og tiltrække de rette medarbejdere, idet aflønning med visse former for personalegoder efterhånden bliver taget for givet, af mange medarbejdere.

### **3.2. Betingelser for anvendelse af bruttotrækordninger**

Det er vigtigt, at virksomheden ved implementering af bruttotrækordninger sikrer sig, at aftalen ikke tilsidesættes af SKAT, da dette kan have store økonomiske og administrative konsekvenser, for både medarbejdere og for virksomheden.

Bruttotrækordninger er ikke direkte reguleret i lovgivningen. Afgørelser fra SKAT og Skatterådet, de senere år, har dog medført, at praksis på området er blevet mere klar<sup>46</sup>.

Efter praksis skal en bruttotrækordning opfylde følgende betingelser, for at skattemyndighederne skattemæssigt anerkender ordningen<sup>47</sup>:

- Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn, dvs. aftalen må ikke være bagudrettet.
- Overenskomster som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
- Den aftalte lønreduktion af den kontante løn skal løbe over en hel lønperiode. Som hovedregel må perioden ikke være under 12 måneder.

---

<sup>46</sup> Der er de senere år ikke sket afgørende ændring til hvilke betingelser skattemyndighederne kræver opfyldt førend myndighederne skattemæssigt anerkender en bruttotrækordning.

<sup>47</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.1.



- Et allerede erhvervet krav på kontant løn, kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3, der fastslår, at indeholdelse af skat går forud for andre krav mod A-indkomsten.
- Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at medarbejderens kontante lønning skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med medarbejderens forbrug af godet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.
- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for medarbejderen. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktspart i forhold til den eksterne leverandør af godet. Det betyder, at arbejdsgiveren skal have alle forpligtelser overfor udbyderen, herunder hæftelse for betalinger.
- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderen.
- Medarbejderen skal have mulighed for, at udtræde af ordningen (evt. med rimeligt varsel). Dette skal ses som et supplement til kravet om, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko ved ordningen. Medarbejderen skal således kunne udtræde af ordningen selvom arbejdsgiveren fortsat er bundet til kontrakten med leverandøren.

SKAT har accepteret, at nedgangen i bruttoløn kan vises på lønsedlen. Det er også accepteret, at det mellem arbejdsgiver og medarbejderen kan aftales, at pensionsbidrag og feriepenge beregnes af den oprindelige bruttoløn frem for den reducerede bruttoløn.

### **3.3. Muligheder for skattemæssig begunstiggelse**

Nogle former for personalegoder giver som tidligere nævnt mulighed for, at medarbejderen kan opnå en mere gunstig beskatning, end aflønning i kontanter giver. Hermed kan medarbejderen få øget værdien af deres løn. Virksomheden kan også have nogle fordele ved at konvertere aflønningen til personalegoder.

De tilfælde hvor der er mulighed for skattemæssig begunstiging, er de tilfælde hvor<sup>48</sup>:

- Personalegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien (kontant løn værdiansættes altid til markedsværdien)
- Personalegodet ikke er arbejdsmarkedsbidragspligtigt (der skal betales arbejdsmarkedsbidrag af kontant løn)
- Personalegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren (der kan være en momsmæssig fordel for virksomheden, når kontant løn, der ikke er momsrelevant, konverteres til et moms bærende personalegode)

For medarbejderen, som modtager af personalegoder, vil det primært være en økonomisk fordel, såfremt personalegodet værdiansættes under markedsværdi. De øvrige muligheder for besparelser, antages ikke i sig selv at medføre besparelser, der er store nok til at opveje de øgede omkostninger, som virksomheden skal afholde for at administrere ordningerne<sup>49</sup>.

Nedenstående beregningseksempel viser forskellen i beskatningen og rådighedsbeløbet, når en medarbejder alene modtager kontant løn, eller i stedet får stillet et personalegode til rådighed, hvor personalegodet beskattes til henholdsvis markedsværdi, under markedsværdi og når personalegodet er helt skattefrit.

Medarbejderen i eksemplet modtager kr. 45.000 i månedsløn. Der er mulighed for at konvertere kontant løn til et personalegode, der koster virksomheden kr. 6.000. Den skattemæssige værdi af personalegodet er forskellig afhængigt af, om det beskattes til markedsværdien på kr. 6.000, under markedsværdi (ansat til kr. 3.000 i eksemplet) eller er skattefrit. Medarbejderens marginalskatteprocent er 56,1%<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 2.

<sup>49</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 3.

<sup>50</sup> Den højeste marginalskatteprocent i 2010 efter skattereformen, Skatteministeriet, ”Marginalskatteprocenter 1993 og 1998-2010” på [www.skm.dk/tal\\_statistik/tidsserieoversigter/1292.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/tidsserieoversigter/1292.html)

	Eksempel 1	Eksempel 2	Eksempel 3	Eksempel 4
Kr.	<u>Ingen goder</u>	<u>Skattemæssig værdiansættelse af personalegodet:</u>		
		Markedsværdi	Under markedsværdi	Skattefrit
<u>Lønomskostning for virksomheden:</u>				
Kontant løn	45.000	39.000	39.000	39.000
Omkostning til personalegode	0	6.000	6.000	6.000
Samlet lønomkostning	45.000	45.000	45.000	45.000
<u>Medarbejderens beskatning:</u>				
Kontant bruttoløn før lønnedgang	45.000	45.000	45.000	45.000
Nedgang i bruttoløn	0	-6.000	-6.000	-6.000
Skattemæssig værdi af personalegode	0	6.000	3.000	0
I alt til beskatning	45.000	45.000	42.000	39.000
Skat, 56,1%	25.245	25.245	23.562	21.879
Kontant løn til udbetaling efter skat	19.755	13.755	15.438	17.121
Egne omkostninger til køb af godet	-6.000	0	0	0
Nettoindkomst efter betaling af godet	13.755	13.755	15.438	17.121
Effektiv skattesats udgør	56,1%	56,1%	52,4%	48,6%
Besparelse i skat / større nettoløn	0	0	1.683	3.366

Figur 3.1.: Beregningseksempel af forskellen i beskatning og rådighedsbeløb ved konvertering af kontant løn til personalegoder, ved forskellig skattemæssig værdiansættelse.  
Kilde: Egen tilvirkning.

Ovenstående beregning viser, at medarbejderen ikke opnår nogen skattemæssig begunstiggelse, når personalegodet værdiansættes til markedsværdien. Skattebetalingen og rådighedsbeløbet er det samme som ved kontant løn. Er den skattemæssige værdi af personalegodet derimod mindre end markedsværdien, kr. 3.000, opnår medarbejderen et fald i skattebetalingen og dermed en stigning i rådighedsbeløbet på kr. 1.683. Såfremt personalegodet er helt undtaget for beskatning, falder skattebetalingen yderligere og rådighedsbeløbet stiger med kr. 3.366.

### 3.4. Personalegoder der kan anvendes i bruttotrækordninger

Bruttotrækordninger kan som udgangspunkt finde anvendelse på alle former for personalegoder<sup>51</sup>, når betingelserne er opfyldt. Dog kan rejse- og kørselsgodtgørelse ikke indgå jf. LL § 9, stk. 4.

Skatteretligt anerkendes det, at en arbejdsgiver og en arbejdstager kan aftale en lavere bruttoløn, og at arbejdsgiveren i den forbindelse kan påtage sig udgifter, som egentlig vedrører medarbejderens privatsfære<sup>52</sup>.

Som det ses af beregningseksemplet i figur 3.1, har det dog ingen skattemæssig betydning for medarbejderen, at arbejdsgiveren betaler for en række af medarbejderens private udgifter, som f.eks. rengøring i hjemmet, barnepige, medlemskab af fitnesscenter m.v., hvis de pågældende personalegoder beskattes til markedsværdien.

I praksis vil anvendelsen af vederlagsaftaler om højere andel af personalegoder og lavere andel af kontant løn, derfor formentlig alene omfatte de personalegoder, hvor den skattemæssige værdiansættelse er lavere end markedsværdien<sup>53</sup>.

I de efterfølgende kapitler om fri bil og multimediebeskatning, vil fordelene ved anvendelse af bruttotrækordninger for disse personalegoder, blive nærmere gennemgået.

### 3.5. Overvejelser omkring anvendelse af bruttotrækordninger

Inden der indgås aftaler om anvendelse af personalegoder som en del af medarbejderens samlede aflønning, er det vigtigt, at begge parter overvejer konsekvenserne ved indgåelse af sådanne vederlagsaftaler. Der er i den forbindelse en række forhold, som bør overvejes.

For arbejdsgiveren kan det f.eks. være<sup>54</sup>:

- Hvad er omkostningerne ved at tilvejebringe personalegodet.

---

<sup>51</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 9

<sup>52</sup> Personalegoder, BDO, 2010.

<sup>53</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 9

<sup>54</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 21.

- Hvad er omkostningerne ved at administrere vederlagsordninger med personalegoder frem for kontant løn, herunder overvejelser om funktionen skal outsources, eller om det er nødvendigt, at ansætte yderligere personale.
- Overvejelser omkring medarbejdertilfredshed, eller mangel på samme, f.eks. i de tilfælde hvor et personalegode ikke tilbydes alle medarbejdere.

For medarbejderen kan det f.eks. være:

- Afvejningen af interessen for personalegoder generelt frem for kontant løn, fritid og skattebegünstigede pensionsordninger.
- Interessen i det specifikke personalegode, herunder at godet i et eller andet omfang skal opfylde et privatforbrugsformål, som den enkelte lønmodtager har interesse i.
- Hvor stor er skattebegünstigelsen. De helt skattefrie goder er mere økonomisk attraktive end de goder, som i mindre omfang er skattebegünstigede.
- Måtningspunktet for personalegodet. Det vil være mindre interessant, at få tilbudt personalegoder som f.eks. sundhedsforsikring og bredbånd, hvis der eksisterer gode skattefrie alternativer<sup>55</sup>, eller såfremt husstanden i forvejen har de tilbudte personalegoder.

Ovenstående forhold bør overvejes af såvel arbejdsgiveren som medarbejderen, inden der tages stilling til, om indgåelse af en bruttotrækordning er attraktivt. Arbejdsgiverens tilbud om personalegoder som en del af aflønningen er ikke omkostningsfrit for virksomheden, og det er ikke altid ensbetydende med, at det er en fordel for medarbejderen.

### 3.6. Delkonklusion

Bruttotrækordninger indebærer, at der mellem arbejdsgiveren og medarbejderen indgås en fremadrettet aftale om at nedsætte medarbejderens bruttoløn mod, at medarbejderen til

---

<sup>55</sup> En sundhedsforsikring skal f.eks. afvejes i forhold til de muligheder der er i det offentlige sundhedssystem.

gengæld får stillet et personalegode til rådighed. Bruttolønnen reduceres, enten helt eller delvist, med et beløb svarende til arbejdsgiverens omkostninger til personalegodet.

Skattefordelen for medarbejderen afhænger af hvordan personalegodet beskattes. Er personalegodet værdiansat til markedsværdien, opnår medarbejderen ingen skattefordel ved at indgå i en bruttotrækordning. Skattefordelen opnås alene i de tilfælde, hvor personalegodet værdiansættes og beskattes til under markedsværdien, eller er helt fritaget for beskatning.

For at skattemyndighederne ikke tilsidesætter en bruttotrækordning, er der en række betingelser, som skal være opfyldt. Bruttotrækordninger er ikke direkte reguleret i lovgivningen, men en række afgørelser har medført, at praksis på området er blevet mere klar.

Nogle af de betingelser der skal være opfyldt er bl.a., at der skal foreligge en ændret vederlagsaftale om en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn. Aftalen må dermed ikke være bagudrettet, og et allerede erhvervet krav på kontant løn kan ikke konverteres til en naturalieydelse.

Herudover skal aftalen kunne indeholdes af en eventuel overenskomst, og den aftalte lønreduktion skal løbe over en hel lønperiode. Arbejdsgiveren skal stille det pågældende gode til rådighed, og skal have den økonomiske risiko og alle forpligtelser i forbindelse med ordningen. Endelig skal der være tale om en frivillig aftale, og medarbejderen skal have mulighed for, at træde ud af ordningen med rimeligt varsel.

Alle personalegoder kan som udgangspunkt indgå i en bruttotrækordning, når betingelserne er opfyldt. Dog kan rejse- og kørselsgodtgørelse ikke indgå, da der er lovgivet særskilt herom.

Inden der tages stilling til, om bruttotrækordninger er attraktive, er der en række forhold som bør vurderes af såvel medarbejderen som arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens tilbud om personalegoder som en del af lønnen, er ikke omkostningsfrit for virksomheden, og det er ikke altid ensbetydende med, at det er en fordel for medarbejderen.

## 4. Fri bil

### 4.1. Indledning

Fri bil er et personalegode, der gennem flere år har haft en stor udbredelse<sup>56</sup>. Dette skal formentlig ses i sammenhæng med, at bilen i flere erhverv anses som en nødvendighed for arbejdets udførelse. Samtidig har mange medarbejdere et privat behov for en bil, bl.a. til transport mellem hjem og arbejdsplads.

Vurderingen af, om det er fri bil eller egen bil, der er mest fordelagtigt, afhænger af en række forhold. De efterfølgende kapitler vil gennemgå hvilke overvejelser virksomheden og medarbejderen bør forholde sig til, samt lovgivningsmæssige krav og andre forhold, der er relevante ved beslutninger omkring fri bil.

### 4.2. Medarbejderens overvejelser omkring fri bil eller egen bil

Arbejdsgivere der ønsker at godtgøre deres medarbejdere for erhvervmæssig kørsel, kan gøre det ved to metoder:

1. Hvis medarbejderen kører erhvervmæssigt i egen bil, kan arbejdsgiveren udbetale skattefri kørselsgodtgørelse med op til kr. 3,56 (2010) pr. km. for kørsel indtil 20.000 km. årligt. For kørsel over 20.000 km. årligt er satsen 1,90 pr. km<sup>57</sup> (2010).
2. Medarbejderen kan tilbydes firmabil, herunder fri bil.

De medarbejdere der overvejer at få fri bil, vil som udgangspunkt have et privat behov for en bil. Medarbejderen skal derfor i vurderingen sammenholde fri bil med at have egen bil.

Hvad der er den mest optimale løsning for medarbejderen, kan ikke besvares entydigt. Det afhænger af en række forhold, som bl.a. kørselsbehov privat og erhvervmæssigt, bilens anskaffelsessum og forventet værditab, renten på et eventuelt billån, benzinprisen, bilens brændstoføkonomi, udgifter til reparationer, størrelsen af en eventuel nedgang i bruttoløn.

---

<sup>56</sup> Jf. Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010 (der afløser Folketingets årlige statusrapporter fremover) ses, at antallet af personer, der modtager fri bil er steget gennem årene fra t.kr. 86 personer i 2003 til t.kr. 107 personer i 2008, der pt. er det seneste år, med pålidelige statistiske oplysninger.

<sup>57</sup> Der er i den forbindelse en række formalia som skal overholdes overfor SKAT.

Omkostningerne ved at have en bil, er ofte en væsentlig post på en families budget. En af fordelene ved at få stillet fri bil til rådighed er, at arbejdsgiveren som regel afholder alle driftsomkostninger på bilen. Medarbejderen skal dermed ikke bekymre sig om uforudsete omkostninger til reparationer. Beskatning af fri bil sker med en fast sats, og medarbejderen kender derfor på forhånd omkostningerne forbundet med at have bilen.

Hvis medarbejderen derimod har egen bil skal medarbejderen sørge for, at der er råd til at afholde de løbende driftsomkostninger. Herudover skal der spares op til en senere udskiftning af bilen, og i den forbindelse tages højde for eventuelle uforudsete værditab.

Fri bil kombineres ofte med en bruttotrækordning, hvorved medarbejderens bruttoløn reduceres, helt eller delvist, med et beløb svarende til arbejdsgiverens omkostninger til bilen. Denne løsning får betydning for medarbejderens nettoløn, og skal derfor indgå i vurderingen.

Når medarbejderen får fri bil, er det ikke længere muligt, at få udbetalt skattefri kørselsgodtgørelse eller få ligningsmæssigt fradrag for befordring mellem hjem og arbejde.

I vurderingen af den bedste løsning indgår dermed flere forhold, hvorfor det er nødvendigt at foretage konkrete beregninger, for at kunne vurdere hvad der er mest fordelagtigt.

Der foretages i det følgende et beregningseksempel af omkostningerne ved fri bil i forhold til omkostningerne ved egen bil, hvor medarbejderens bruttoløn reduceres med et beløb svarende til arbejdsgiverens udgift ved at tilbyde fri bil:



Forudsætninger:

Bilens anskaffelsessum	365.000
Miljøtillæg, årligt	5.000
Beskatning ved fri bil: $300.000 \times 25\% + 65.000 \times 20\% +$ miljøtillæg	93.000
Skat af fri bil: 56,1% af 93.000 kr.	52.173
Kørsel: 30.000 km. heraf 20.000 erhvervsmæssigt	
Skattefri kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil ( $20.000 \times 3,56$ )	71.200
Driftsomkostninger inkl. værditab og renteudgifter, anslået årligt	125.000
Lønnedgang pr. år svarer til driftsomkostninger fratrukket udgifter til skattefri kørselsgodtgørelse således, at valget mellem egen bil og firmabil er omkostningsneutralt for arbejdsgiveren ( $125.000 - 71.200$ )	53.800
Lønnedgang efter skat på 56,1% ( $53.800 \times 43,9\%$ )	23.618

Konsekvensberegningen for medarbejderen kan herefter opstilles således:

	<u>Egen bil</u>	<u>Fri bil</u>
Driftsomkostninger, inkl. værditab	-125.000	
Skattefri kørselsgodtgørelse	71.200	
Skattebesparelse på renteudgifter, netto efter skat <sup>58</sup>	6.000	
Lønnedgang, netto efter skat		-23.618
Skat af fri bil, inkl. miljøtillæg		-52.173
Samlede omkostninger	<u>-47.800</u>	<u>-75.791</u>

Figur 4.1 Konsekvensberegning mellem egen bil og fri bil.

Kilde: Egen tilvirkning.

Af beregningen ses, at det ikke altid er økonomisk mest fordelagtigt for medarbejderen, at vælge fri bil. I beregningseksemplet vil medarbejderen have kr. 27.991 mere til rådighed om året, ved at vælge egen bil med udbetaling af skattefri kørselsgodtgørelse. Det er derfor altid nødvendigt, at foretage konkrete beregninger inden valget træffes.

Som udgangspunkt gælder, at i den situation hvor der, i modsætning til ovenstående eksempel, køres mange kilometer privat og få kilometer erhvervsmæssigt, rent matematisk er den økonomisk mest fordelagtige hvis man har fri bil. Det skyldes den skematiske

<sup>58</sup> Anslået ved en skatteværdi af rentefradrag på 33% og en rentesats på ca. 5% af et lån svarende til bilens anskaffelsessum.

værdiansættelse af fri bil, der sker med en fast sats uafhængigt af omfanget af den private kørsel. Skattemyndighederne er dermed indirekte med til at finansiere kørslen.

Vurderingen heraf kan dog også være påvirket af bilens anskaffelsessum og driftsomkostningerne. Hvis medarbejderen eksempelvis vælger en billig bil med god brændstoføkonomi og lave driftsomkostninger, vil det oftest være mest fordelagtigt at have egen bil. Det skyldes, at den skattefrie kørselsgodtgørelse i mange tilfælde vil være nok til at dække omkostningerne på bilen<sup>59</sup>. Har bilen derimod høje driftsomkostninger taler det for, at der er større fordele ved at få fri bil, hvor alle omkostninger betales af arbejdsgiveren, frem for at afholde udgifterne privat.

### **4.3. Virksomhedens overvejelser omkring fri bil eller egen bil**

Når arbejdsgiveren skal vælge mellem at tilbyde medarbejderen fri bil eller udbetale skattefrie kørselsgodtgørelse, skal der tages stilling til en række forhold. Dels er der økonomiske overvejelser, der ofte har stor betydning, men også virksomhedens muligheder for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, bør overvejes i den forbindelse.

Arbejdsgiveren kan vælge at lease eller købe bilen. Omkostninger ved at eje bilen omfatter bl.a. omkostninger til anskaffelsen, samt de dertil hørende driftsomkostninger som benzin, forsikring, ejerafgift, service- og vedligeholdelse, værditab, renteomkostninger m.v. Vælger virksomheden at lease bilen, vil værditabsrisiko og renteomkostninger samt service- og vedligeholdelsesomkostninger ofte være indeholdt i den månedlige leasingydelse.

Virksomhedens omkostninger til administration af fri bil skal også tages i betragtning. Omkostningerne skal opvejes mod de modsat rettede besparelser, ved at stille fri bil til rådighed. Det kan bl.a. være reducerede lønomkostninger, idet fri bil ofte vil medføre en kontant lønnedgang eller en lavere lønstigning, besparelse ved udbetaling af kørselsgodtgørelse for den erhvervsmæssige kørsel, skattemæssige afskrivninger samt muligheder for momsfradrag<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Firmabilanalysen 2010, [www.bilpriser.dk](http://www.bilpriser.dk).

<sup>60</sup> Der er ingen momsfradrag for personbiler på hvide plader.

For at finde frem til den mest optimale løsning er det nødvendigt, at der opstilles forudsætninger og budget for de forventede omkostninger. På baggrund heraf kan det bedste valg foretages.

I den endelige vurdering skal det også tages i betragtning, at tilbud om personalegoder er et konkurrenceparameter, der kan tiltrække og fastholde de rette medarbejdere. Virksomheden skal derfor også overveje, hvordan deres personalepolitik for området skal udformes. Her bør mulighederne for at tilbyde fri bil som en bruttotrækordning indgå.

#### **4.4. Den skattemæssige behandling af firmabil**

Hvis en arbejdsgiver stiller en bil til rådighed for en medarbejder til privat benyttelse, foreligger der et skattepligtigt personalegode, jf. LL § 16, stk. 4.

Det er rådigheden over bilen til privat benyttelse, der beskattes. Det faktiske omfang af privatkørslen har derfor ingen betydning for beskatningen.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at blive beskattet af fri bil, er det op til medarbejderen at bevise overfor SKAT, at der ikke køres privat i bilen, der er stillet til rådighed fra arbejdsgiveren. I SKAT's bedømmelse af hvorvidt der er tale om fri bil, indgår bl.a. bopælsens beliggenhed i forhold til dagligvareforretninger, om familien har egen bil, familiens størrelse m.v., samt om der foreligger en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at bilen ikke må anvendes til privat kørsel, herunder kørsel mellem hjem og arbejde<sup>61</sup>. Hvis medarbejderen dagligt fører registreringer med specificeret angivelse af den daglige kørsel, og registreringerne alene udviser erhvervmæssig kørsel, har den ansatte normalt løftet bevisbyrden for, at bilen ikke bruges privat<sup>62</sup>.

Fri bil til rådighed medfører, at det ikke er muligt at få udbetalt skattefri kørselsgodtgørelse for erhvervmæssig kørsel. En eventuel udbetaling, vil derfor være almindelig skattepligtig indkomst for medarbejderen.

---

<sup>61</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2

<sup>62</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2

Som udgangspunkt er der heller ikke fradrag for befordring mellem hjem og arbejde, jf. LL § 9C, stk. 7. Såfremt medarbejderen alligevel har foretaget et ligningsmæssigt fradrag for befordring, skal et tilsvarende beløb medregnes til den personlige indkomst, som en skattepligtig værdi af arbejdsgiverbetalt befordring.

#### **4.4.1. Opgørelse af den skattepligtige værdi**

Ifølge LL § 16, stk. 4 skal den skattepligtige værdi af en bil, der af arbejdsgiveren er stillet til rådighed for medarbejderens private benyttelse, sættes til en årlig værdi på 25 pct. af den del af bilens værdi, der ikke overstiger kr. 300.000, og 20 pct. af den del der overstiger kr. 300.000. Den skattepligtige værdi beregnes dog mindst som 25% af kr. 160.000, uanset bilens faktiske værdi. Opgørelsen af bilens værdi gennemgås i kapitel 4.4.1.1. og 4.4.1.2.

Til den skattepligtige værdi skal medregnes et miljøtillæg. Miljøtillægget er indført i forbindelse med skattereformen, og gælder fra den 1. januar 2010. Miljøtillægget udgør den årlige ejerafgift for bilen. Hvis bilen ikke er omfattet af reglerne om ejerafgift, udgør miljøtillægget den årlige vægtafgift for bilen. Miljøtillægget medfører således et højere beskatningsgrundlag for værdi af fri bil end tidligere.

Beskatningen af fri bil sker som personlige indkomst, der skal betales A-skat og arbejdsmarkedsbidrag af.

Beskatning efter ovenstående kriterier medfører, at der ikke skal foretages nogen opgørelse over antallet af private og erhvervsmæssigt kørte kilometer.

Ved opgørelse af det skattemæssige beregningsgrundlag har det betydning, om bilen er mere eller mindre end tre år gammel på anskaffelsestidspunktet. De nærmere regler herom beskrives i de efterfølgende kapitler.

##### **4.4.1.1 Beskatningsgrundlaget for nye biler**

For biler, der anskaffes højst tre år efter første indregistrering i Centralregisteret for Motorkøretøjer, opgøres det skattemæssige beregningsgrundlag til den oprindelige nyvognspris. Nyvognsprisen anvendes som beregningsgrundlag, i det indkomstår hvori

første indregistrering er sket, og de to følgende indkomstår. I det fjerde indkomstår nedsættes værdien til 75% af nyvognsprisen, dog ikke under kr. 160.000.

Ejertiden beregnes på baggrund af antal indkomstår og ikke på grundlag af antal måneder. Det indebærer, at perioden hvor beskatningsgrundlaget udgør 100%, kan variere med næsten et år, afhængig af hvornår på året bilen først indregistreres. For medarbejderen vil det derfor være en fordel, at bilen anskaffes i december måned. Hermed skal medarbejderen alene beskattes af den høje sats i 25 måneder. Hvis bilen indregistreres i december 2009, nedsættes beskatningsgrundlaget pr. 1. januar 2012. Bliver bilen i stedet indregistreret i januar 2009, nedsættes beskatningsgrundlaget også pr. 1. januar 2012.

Nedenstående beregning af fri bil og skat heraf, viser forskellen i skatten fra og med år 4, hvor beskatningsgrundlaget reduceres. Bilens anskaffelsessum udgør i eksemplet kr. 300.000 og miljøtillægget kr. 5.000. Skatteprocenten udgør 56,1%. De underliggende beregninger er vist i bilag 3.

#### Medarbejderens beskatning:

År	<u>Ved køb 1/12-2009</u>		<u>Ved køb 1/1-2010</u>		<u>Forskel i skat</u>
	Grundlag	Skat	Grundlag	Skat	
2009 (en måned; 1/12)	6.250	3.938	0	0	-3.938
2010	80.000	44.880	80.000	44.880	0
2011	80.000	44.880	80.000	44.880	0
2012	61.250	34.361	80.000	44.880	10.519
2013	61.250	34.361	61.250	34.361	0
Besparelse i alt i skat					<u>6.581</u>

Figur 4.2 Beregningseksempel, beskatning af fri bil.

Kilde: Egen tilvirkning.

Af ovenstående beregning ses, at det for medarbejderen er mest hensigtsmæssigt, at bilen indregistreres så sent på året som muligt. I eksemplet betaler medarbejderen ved køb 1/12-2009 kun den høje skat i 25 måneder. Dermed opnås der en besparelse i skat på i alt kr. 6.581, og herudover har medarbejderen også bilen til rådighed en måned længere.

Nyvognsprisen opgøres som bilens fakturapris inkl. moms, registreringsafgift og leveringsomkostninger, samt normalt registreringsafgiftspligtigt tilbehør og ekstraudstyr.

Ved normalt tilbehør forstås tilbehør der forekommer i privatejede biler, herunder navigationsanlæg, men ikke særligt virksomhedstilbehør som f.eks. trækspil<sup>63</sup>.

Tilbehør og ekstraudstyr som vinterdæk, alufælge og aftageligt anhængertræk skal alene medregnes til beregningsgrundlaget, hvis det er registreringsafgiftspligtigt udstyr. Eftermonteret udstyr indgår som udgangspunkt ikke i beregningsgrundlaget, når monteringen foretages af andre end fabrikations- eller importørvirksomheden.

#### **4.4.1.2 Beskatningsgrundlaget for brugte biler**

For biler der på anskaffelsestidspunktet er over 3 år, regnet fra datoen for første indregistrering, anvendes købsprisen inkl. moms jf. LL § 16, stk. 4, 6. pkt. Denne værdi reguleres ikke de følgende år.

I beregningsgrundlaget medregnes eventuelle leveringsomkostninger, udgifter til normalt tilbehør, samt istandsættelsesudgifter der afholdes i forbindelse med købet. Der kan ikke opstilles en generel frist, for den tidsmæssige sammenhæng mellem erhvervelsen og istandsættelsen. Det må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, om istandsættelsen har en så naturlig sammenhæng med erhvervelsen, at den skal indgå i beregningsgrundlaget<sup>64</sup>.

#### **4.4.1.3 Egenbetaling**

Udgangspunktet for beskatning af fri bil er, at arbejdsgiveren afholder alle driftsomkostninger vedrørende bilen. Såfremt medarbejderen af sin nettoløn, dvs. med beskattede midler, betaler et beløb til arbejdsgiveren for at have bilen til rådighed, reduceres beskatningsgrundlaget med det indbetalte beløb jf. LL § 16, stk. 4, 11. pkt.

Det er en betingelse for at modregne egenbetalingen, at indbetalingen sker til arbejdsgiveren, der skal indtægtsføre beløbet. Betalingen kan ske løbende eller som en samlet betaling en gang om året, dog senest den 31. december.

---

<sup>63</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2.

<sup>64</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2.

Øvrige omkostninger, som medarbejderen selv afholder privat til bilen, f.eks. køb af benzin, kan som udgangspunkt ikke nedsætte beskatningsgrundlaget<sup>65</sup>. Såfremt medarbejderen afleverer de originale bilag til arbejdsgiveren, der udgiftsfører beløbet som en driftsomkostning i sit regnskab, og samtidig indtægtsfører et tilsvarende beløb som egenbetaling fra medarbejderen, kan beskatningsgrundlaget dog reduceres<sup>66</sup>.

Såfremt en medarbejder får stillet fri bil til rådighed ved anvendelse af en bruttotrækordning, kan bruttolønsreduktionen ikke anses som en egenbetaling, der nedsætter beskatningsgrundlaget. Det skyldes, at betalingen ikke sker af beskattede midler. I bilag 4 er vist et eksempel på opgørelse af beskatningsgrundlaget med egenbetaling.

#### **4.4.2. Driftsomkostninger**

Driftsomkostninger der er forbundet med brugen af en fri bil, kan afholdes af arbejdsgiveren, uden at det får skattemæssige konsekvenser for medarbejderen. Ved driftsomkostninger forstås ordinære omkostninger, som f.eks. forsikring, vægtafgift, benzin, nødvendige reparationer og vedligeholdelse, herunder omkostninger til olie, vask, sprinklervæske m.v. Disse omkostninger anses for indeholdt i den skattepligtige værdi af fri bil.

Omkostninger der ikke har en direkte tilknytning til driften af bilen, som f.eks. udgifter til garage og parkeringsafgifter m.v. er ikke indeholdt i den skattepligtige værdi af fri bil. Hvis arbejdsgiveren afholder disse typer af omkostninger for medarbejderen må de skattemæssige konsekvenser bedømmes særskilt. Som udgangspunkt gælder, at såfremt arbejdsgiveren afholder omkostninger, der ikke er erhvervmæssige eller som ikke vedrører driften af bilen, er der tale om et skattepligtigt gode, der skal beskattes særskilt ud over værdien af fri bil<sup>67</sup>.

#### **4.4.3. Delvis fri bil**

Hvis bilen kun er til rådighed for privat brug en del af året, nedsættes den skattepligtige værdi forholdsmæssigt, svarende til det antal hele måneder, hvori bilen ikke har været til

---

<sup>65</sup> TfS 1997.658.LSR

<sup>66</sup> TfS 1996.488.TSS

<sup>67</sup> Det gælder f.eks. køb af barnestol eller skiboks til bilen.

rådighed, jf. LL § 16, stk. 4, 8. pkt. Hele måneder opgøres i denne forbindelse, som antallet af 30-dages perioder og ikke kalendermåneder. Har bilen kun været til rådighed en del af måneden, skal medarbejderen beskattes for hele måneden. Såfremt rådighedsperioden starter i en måned og slutter midt i en anden måned, sker beskatningen for hver påbegyndt 30-dages periode.

For at medarbejderen kan undgå beskatning af fri bil for en periode, skal arbejdsgiveren afskære medarbejderen fra at råde over bilen. Det kan f.eks. ske ved, at medarbejderen efter aftale med arbejdsgiveren afleverer bilen på arbejdspladsen. Hvis det sker i forbindelse med en forretningsrejse, skal perioden være på mindst en måned for at beskatningen kan nedsættes.

Hvis en medarbejder skifter bil indenfor samme kalendermåned, er det accepteret, at medarbejderen kun beskattes af den dyreste bil i denne måned, forudsat at der ikke er rådighed over begge biler samtidig. Hvis medarbejderen har rådighed over flere biler til privat brug, skal der ske beskatning af hver enkelt bil.

#### **4.4.4. Privat anvendelse af firmabilen**

Som tidligere nævnt, er det alene rådigheden over en bil til privat benyttelse, der medfører beskatning af fri bil. Der kan være nogle tilfælde, hvor medarbejderen ikke har noget privat behov for en bil, men har et arbejde, der kræver erhvervmæssig kørsel. I disse situationer, kan arbejdsgiveren stille en firmabil til rådighed, udelukkende til erhvervmæssig brug.

I den forbindelse er der nogle forhold, der skal tages højde for, hvis medarbejderen skal undgå at blive beskattet af fri bil.

Hvis medarbejderen har en firmabil til rådighed udenfor normal arbejdstid, er der en formodning for, at den også er til rådighed for privat benyttelse. For at undgå beskatning, skal medarbejderen godtgøre, at firmabilen ikke anvendes privat eller alternativt, at bilen ikke er egnet til privat kørsel.

Som minimum kræver det, at der indgås en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at firmabilen ikke må anvendes til privat kørsel. Arbejdsgiveren har



pligt til at sikre, at aftalen overholdes. Det kan f.eks. ske ved, at arbejdsgiveren jævnligt foretager en vurdering af udgifterne til benzin og service, i forhold til omfanget af den erhvervsmæssige kørsel, eller ved at pålægge medarbejderen at føre et kilometerregnskab over kørslen.

Hvis en firmabil holder parkeret ved medarbejderens private bopæl udenfor normal arbejdstid, skal medarbejderen bevise, at bilen ikke har været anvendt privat, for at undgå beskatning. Dette kan som udgangspunkt kun ske ved, at medarbejderen kan fremlægge et fuldstændigt kørselsregnskab der dokumenterer, at bilen udelukkende har kørt erhvervsmæssigt<sup>68</sup>.

#### **4.4.4.1. Skiftende arbejdspladser – 60-dages reglen**

Anvendelse af firmabilen til transport mellem bopælen og arbejdspladsen anses normalt som privat kørsel, der vil udløse beskatning af fri bil.

Kørsel mellem bopælen og en midlertidig arbejdsplads, hvortil der højst køres i 60 dage indenfor de forudgående 12 måneder, anses derimod for erhvervsmæssig kørsel, jf. LL § 9B, stk. 1, litra a.

Fra og med den 61. dag anses arbejdsstedet ikke længere som midlertidigt, og fortsat kørsel betragtes som privat kørsel, der vil medføre beskatning af fri bil. De 60 dage behøver ikke at ligge i forlængelse af hinanden. Al kørsel indenfor perioden på 12 måneder medregnes, ved opgørelsen af antal kørte dage til den midlertidige arbejdsplads.

Sammentællingen af dagene afbrydes, hvis medarbejderen ikke kører mellem hjemmet og den midlertidige arbejdsplads i 60 sammenhængende arbejdsdage. Det betyder, at arbejdspladsen på ny kan blive en midlertidig arbejdsplads.

Hvis medarbejderen har et særligt kørselsmønster, er der jf. LL § 9B, stk. 3 en formodningsregel om, at kørslen er erhvervsmæssig. Denne formodning gælder, hvis medarbejderen har et arbejde, der medfører kørsel til så mange forskellige arbejdspladser,

---

<sup>68</sup> SKM2009.239.HR, der stadfæster SKM.2007.522.VLR

at det ikke er sandsynligt, at der køres mellem den sædvanlige bopæl og en arbejdsplads i mere end 60 dage indenfor de forudgående 12 måneder.

Som eksempel på medarbejdere omfattet af reglen kan f.eks. være håndværkere, der arbejder på projekter af kortere varighed, vinduespuddere, der kommer få gange om året hos den samme kunde eller sælgere der kører ud til nye kunder hver dag.

SKAT kan med fremadrettet virkning pålægge medarbejderen at føre et kørselsregnskab, der dokumenterer, at kørslen er erhvervsmæssig og overholder 60-dages reglen.

#### **4.4.4.2. Kundeopsøgende arbejde**

Medarbejdere med kundeopsøgende arbejde, f.eks. sælgere, kan køre mellem hjemmet og arbejdspladsen højst en gang om ugen, eller i indtil 60 arbejdsdage indenfor de forudgående 12 måneder, uden at det anses for privat kørsel jf. LL § 16, stk. 4. Det kundeopsøgende arbejde skal have en vis fast karakter over året, for at kunne omfattes af reglen<sup>69</sup>. Det er en betingelse, at bilen i øvrigt ikke er stillet til rådighed for privat kørsel. For sådanne medarbejdere er det som udgangspunkt ikke nødvendigt, at der føres et kørselsregnskab, idet den samme formodningsregel gælder, som beskrevet i kapitel 4.4.4.1.

#### **4.4.4.3. Undtagelsesvis kørsel**

Undtagelsesvis kørsel mellem hjemmet og arbejdspladsen, vil ikke udløse beskatning af fri bil i de tilfælde, hvor bilen den følgende dag udelukkende anvendes erhvervsmæssigt<sup>70</sup>. Det kan f.eks. være til kundebesøg eller kørsel til lufthavnen. Det gælder også, hvis medarbejderen efter at have anvendt bilen udelukkende erhvervsmæssigt, tager bilen med hjem, og dagen efter kører direkte til den sædvanlige arbejdsplads.

Sådan kørsel må dog maksimalt ske 25 gange om året<sup>71</sup>. Det er samtidig en forudsætning, at medarbejderen i øvrigt er afskåret fra at bruge bilen privat, hvilket kræver, at der føres kørselsregnskab samt, at der er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at bilen ikke må benyttes privat.

---

<sup>69</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2.

<sup>70</sup> SKM2003.13.LR

<sup>71</sup> SKM2006.90.SR

#### 4.4.5. Firmabil på gule plader

Ved beskatning af fri bil er det ikke afgørende, om bilen er indregistreret på hvide eller gule plader. Beskatning af fri bil, sker på baggrund af rådigheden over bilen til privat kørsel. Stiller arbejdsgiveren derfor en firmabil på gule plader til rådighed for medarbejderens private kørsel, skal medarbejderen beskattes af fri bil, efter samme regler som gælder for biler på hvide plader.

Hvis arbejdsgiveren ved anskaffelsen af bilen ikke betaler tillægsafgift for privat anvendelse efter vægtafgiftsloven<sup>72</sup>, er dette en tilkendelse af, at bilen ikke anvendes privat. Formodningsreglen for privat anvendelse gælder derfor ikke i disse tilfælde. I stedet er det skattemyndighederne, der skal bevise, at bilen anvendes til privat kørsel<sup>73</sup>.

For at undgå beskatning, må der udelukkende køres erhvervsmæssigt i bilen. Lejlighedsvis kørsel mellem hjem og arbejde kan accepteres under visse forudsætninger<sup>74</sup>.

Ved kørsel i biler på gule plader der vejer under 4 tons, og som ikke er specialindrettet, er det tilladt at køre mellem hjem og arbejde op til 25 gange om året, dagen før eller efter erhvervsmæssig brug, f.eks. til et møde.

I tilknytning til kørsel mellem hjem og arbejde, kan der afhentes eller afsættes kollegaer uden skattemæssige konsekvenser, hvis arbejdsgiveren har beordret det. Det kan beordres mundtligt og generelt og behøver ikke vedrøre en specifik situation. Det tillades også, at der køres til spisning eller hentes mad, når kørslen sker i arbejdstiden. Kørsel mellem skiftende arbejdssteder og det faste arbejdssted anses altid for erhvervsmæssig.

Det er ikke tilladt at foretage svinkeærinder i tilknytning til kørslen, med mindre der er tale om en specialindrettet gulpladebil. Der henvises til kapitel 4.4.5.2.

---

<sup>72</sup> (og for biler indregistreret før 3. juni 1998, hvor anskaffelsesmomsen er fradraget)

<sup>73</sup> SKM2005.438.LSR

<sup>74</sup> Jf. Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2 og SKM2009.177, kan det f.eks. være lejlighedsvis kørsel mellem hjemmet og virksomhedens faste forretningssted for at supplere køretøjets lager af værktøj, afhentning af arbejdsleder el. lignende under visse forudsætninger f.eks., at der er etableret lager på medarbejderens bopæl.

### Særlig mærkning

Fra 3. juni 2007 blev det lovpligtigt, at alle vare- og lastbiler under 4 tons, som indregistreres til privat eller til blandet privat og erhvervsmæssig anvendelse, forsynes med et klistermærke med teksten ”bilen må bruges privat”. Biler der indregistreres eller omregistreres fra 1. januar 2009 forsynes i stedet med særlige nummerplader, kaldet papegøjennummerplader.

Papegøjennummerpladerne og klistermærkerne tilkendegiver, at bilen må anvendes til helt eller delvist private formål. Det ændrer ikke på de øvrige regler, men er blot et kontrolhjælpemiddel indført af SKAT. Både ejeren, brugeren og føreren af bilen kan straffes med bøde ved forkert mærkning af gulpladebiler.

#### 4.4.5.1. Kørsel i forbindelse med tilkaldevagter

Medarbejdere der har tilkaldevagter fra bopælen, til en eller flere forskellige adresser der ikke er det faste arbejdssted<sup>75</sup>, kan tage firmabilen med hjem, uden at det anses som privat kørsel. Dette tillades, idet det ikke ville være hensigtsmæssigt, hvis medarbejderen i sådanne tilfælde, først skulle hente bilen på virksomhedens adresse.

Der stilles dog nogle krav til tilkaldevagtens udformning. Det er således et krav, at der er tale om en reel tilkaldevagt hvilket indebærer, at medarbejderen skal have pligt til at møde i rådighedsperioden. En telefonkæde hvor medarbejderen har mulighed for at lade mødepligten overgå til en anden, anses i den forbindelse ikke for at medføre en reel mødepligt i tilfælde af tilkald<sup>76</sup>.

Medarbejderen skal være pålagt reelle begrænsninger i privatlivet, der f.eks. indebærer, at medarbejderen er i stand til at møde udhvilet og ædru i hele rådighedsperioden. Der er derfor ikke muligt at lave vagtordninger af permanent karakter<sup>77</sup>. En fast tilkaldevagt anses ikke for reel, og firmabilen må således kun medtages til bopælen på de dage, hvor der er en reel risiko for, at medarbejderen bliver kaldt på arbejde.

---

<sup>75</sup> SKM2009.177.SKAT

<sup>76</sup> SKM2009.188.SKAT

<sup>77</sup> SKM2006.481.HR og SKM2009.177.SKAT

#### 4.4.5.2. Specialindrettede biler

Biler der er specialindrettet til erhvervsmæssig brug, således at de er uegnede til privat benyttelse, skal som udgangspunkt ikke beskattes som fri bil. Det kræver dog, at der ikke i udpræget omfang køres privat i bilen udover kørsel mellem hjem og arbejde.

Specialindrettede biler anses i denne sammenhæng for lastvogne, kranvogne, lukkede kassevogne med fastmonterede hylder og værktøjsindretning og andre specialkøretøjer<sup>78</sup>.

Hvorvidt bilen kan betegnes som uegnet til privat benyttelse, beror på en konkret vurdering. Der skal være et erhvervsmæssigt behov for, at bilen er indrettet på den specielle måde, og den specialindrettede bil skal være nødvendig for at udføre det pågældende arbejde. I bilag 5 er angivet hvilke forhold der taler for og imod, at køretøjet anses som specialindrettet.

Hvis bilen anses som specialindrettet, medfører rådigheden over bilen til privat kørsel, i sig selv ikke beskatning. Beskatning sker på baggrund af omfanget og arten af en eventuel privat kørsel i bilen.

Kørsel mellem hjem og arbejde i et specialindrettet køretøj anses for foretaget i virksomhedens interesse<sup>79</sup>, og udløser ikke beskatning, hvis medarbejderen ikke har taget befodringsfradrag for kørslen. Hvis der er taget befodringsfradrag, skal et tilsvarende beløb medregnes til den personlige indkomst som arbejdsgiverbetalt befodrning.

Såfremt der køres privat kørsel i tilknytning til erhvervsmæssig kørsel, som f.eks. tilkaldevagter, beskattes kørslen på grundlag af en kilometertakst<sup>80</sup>, hvis den private kørsel overstiger 1.000 km. Korte svinkeærinder, der ikke afviger mere end et par hundrede meter fra den erhvervsbetingede rute, medregnes ikke i de 1.000 km. Det er ikke et krav, at der føres kilometerregnskab over den private kørsel, men det kan dog anbefales til brug ved tvivlstilfælde.

Der sker ikke beskatning af kørslen, selvom den overstiger 1.000 km. pr. år, hvis bilen er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, hovedsagligt af erhvervsmæssige årsager, og værdien

---

<sup>78</sup> Ligningsvejledningen Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.2.

<sup>79</sup> SKM2008.354.SKAT og SKM2009.177

<sup>80</sup> Skatterådets kilometertakst for godtgørelse af erhvervsmæssig kørsel.

af kørslen sammenlagt med andre personalegoder omfattet af bestemmelsen, ikke overskrider bagatelgrænsen på kr. 5.500 (2010).

Hvis bilen anvendes til anden privat kørsel, således at den erstatter en privat bil, skal kørslen beskattes med et beløb, der svarer til hvad det vil koste, at leje en bil med tilsvarende anvendelsesmuligheder. Denne kørsel er ikke omfattet af bagatelgrænsen, idet bilen i disse tilfælde ikke i overvejende grad, er stillet til rådighed for medarbejderen af erhvervsmæssige årsager.

#### **4.4.5.3. Dagsbeviser**

Det er vedtaget, at det ved anvendelse af dagsbeviser skal være muligt, at frikøbe en varebil til privat benyttelse, uden at det ændrer ved bilens skatte- og afgiftsmæssige status som erhvervsmæssig<sup>81</sup>. Der afventes en EU-godkendelse<sup>82</sup> før ordningen kan træde i kraft. Ordningen indebærer, at der betales en afgift pr. dag for privat benyttelse på kr. 225. Der kan maksimalt købes 20 dagsbeviser pr. gulpladebil pr. år. Dagsbeviset skal medbringes under kørslen på den pågældende dag, og på forlangende forevises for SKAT. Hvis arbejdsgiveren betaler dagsbeviset, foreligger der et skattepligtigt personalegode, der skal beskattes med værdien af dagsbeviset.

#### **4.4.6. Leasing**

Hvis arbejdsgiveren vælger at lease bilen der stilles til rådighed for medarbejderen, bliver medarbejderen beskattet på samme måde, som hvis bilen var købt af arbejdsgiveren.

Indgås der en leasingaftale højst 3 år efter bilens første indregistrering, beskattes medarbejderen på baggrund af nyvognsprisen i indregistreringsåret, og de to efterfølgende indkomstår. Derefter nedsættes den skattemæssige værdi til 75% af nyvognsprisen, dog minimum kr. 160.000. Der skal til beskatningsgrundlaget medregnes et miljøtillæg fra 1. januar 2010. Der er således ikke forskel på reglerne i forhold til, hvis bilen var købt.

---

<sup>81</sup> Momsvejledningen 2010-1, afsnit J.2.4.1.

<sup>82</sup> Beslutningen om indførelse af dagsbeviser blev vedtaget den 19. december 2008, men er ikke trådt i kraft endnu, da EU-kommissionen endnu ikke har godkendt ordningen.

Hvis der leases en bil, der er ældre end 3 år regnet fra indregistreringstidspunktet, skal bilen værdiansættes til den pris, som bilen har på leasingtidspunktet. Dette beror på et skøn over den reelle markedsværdi.

Såfremt arbejdsgiveren efter tre år vælger at købe bilen af leasingselskabet, er beregningsgrundlaget for beskatningen, den faktiske købspris, under forudsætning af, at denne pris afspejler markedsværdien. Som udgangspunkt vil købsprisen udgøre markedsværdien, når der indgås aftaler mellem uafhængige parter med modstridende interesser.

Der er nogle fordele forbundet med at lease en bil frem for at købe den, for både virksomheden og medarbejderen. I nogle tilfælde opnår leasingselskaberne en rabat ved køb af bilerne, som det ikke er muligt selv at opnå. Det skyldes at leasingselskaberne er store aftagere, og dermed er deres forhandlingsstyrke større, når der forhandles priser. En lavere pris på bilen kommer medarbejderen til gode, idet en eventuel rabat som leasingselskaberne opnår, ikke tillægges nyvognsprisen på bilen.

For virksomhederne kan leasing være en fordel, idet man ved denne løsning har mulighed for, at få et bedre overblik over omkostningerne. Typisk indgås leasingaftalerne for en periode på 3 år, og i den periode kender virksomheden omkostningerne forbundet med bilen, idet løbende service og vedligeholdelse, som regel er inkluderet i aftalen. Det kræver dog, at virksomheden er i stand til at forudse kørselsbehovet, idet mere eller mindre kørsel som regel kræver en tilretning af aftalen.

## **4.5. Ændringer som følge af skattereformen**

Fra 1. januar 2010 er der indført et miljøtillæg, som skal tillægges den skattepligtige værdi af fri bil. Miljøtillægget udgør som nævnt i kapitel 4.4.1. den årlige ejeravgift for bilen, eller den årlige vægtafgift, hvis bilen ikke er omfattet af reglerne for ejeravgift<sup>83</sup>. Det nye tillæg medfører, at alle biler i eksisterende ordninger får ny skattepligtig værdi.

---

<sup>83</sup> Vægtafgift betales af personbiler, der er indregistreret første gang før 1. juli 1997 og varebiler indregistreret før 18. marts 2009. Vægtafgift beregnes på baggrund af bilens vægt og efter om bilen bruger benzin eller diesel. Ejeravgift betales af personbiler indregistreret første gang den 1. juli 1997 og senere og varebiler indregistreret første gang 18. marts 2009 og senere. Ejeravgift beregnes efter bilens brændstofforbrug.

Endvidere indføres fra 1. januar 2010 et afgiftstillæg på alle dieseldrevne personbiler samt nye varebiler, der er indregistreret første gang fra den 18. marts 2009 eller senere, som ikke har monteret et partikelfilter. Tillægget lægges til den årlige ejerafgift og udgør kr. 1.000 årligt. Formålet med indførelsen af miljøtillægget er, at give et yderligere incitament til, at vælge en brændstoføkonomisk bil, da disse biler pålægges med lavere ejerafgift og miljøtillæg.

Indførelsen af miljøtillægget medfører et øget beskatningsgrundlag for at have fri bil. Til gengæld er marginals-katten med skattereformen sænket fra ca. 63% til ca. 56%.

Følgende eksempel viser forskellen i beskatningen af fri bil før og efter skattereformen.

År	2009	2010
Nyvognspris	300.000	300.000
Skattepligtig værdi, 25% af 300.000	75.000	75.000
+ Miljøtillæg	0	5.000
Skattepligtig værdi pr. år	75.000	80.000
Forholdsmæssig merskat af miljøtillæg (56,1%)		2.805
Samlet skat før / efter skattereform ved topskat (63% / 56,1%)	47.250	44.880
Samlet forskel i skat (besparelse)		-2.370

Figur 4.3 Beregning af konsekvensen af miljøtillægget  
Kilde: Egen tilvirkning.

Af beregningen ses, at der efter skattereformen stadig opnås en reduceret beskatning på trods af miljøtillægget, hvilket skyldes den generelle sænkning af marginals-katten.

## 4.6. Delkonklusion

Bilen er i mange tilfælde en nødvendighed for arbejdets udførelse. Samtidig har mange medarbejdere et privat behov for en bil, bl.a. til transport mellem hjem og arbejdsplads. Omkostningerne ved at have en bil, er ofte en væsentlig post på en families budget.



De medarbejdere der overvejer at få fri bil, vil samtidig have et privat behov for en bil. Medarbejderen skal derfor i vurderingen af den bedste løsning, sammenholde fri bil med at have egen bil. Erhvervsmæssig kørsel i egen bil, kan af arbejdsgiveren godtgøres ved udbetaling af skattefri kørselsgodtgørelse.

Der er ikke noget entydigt svar på hvilken løsning, der er mest fordelagtig. Det afhænger af en lang række forhold, der er påvirket af både medarbejderens og virksomhedens ønsker. Det anbefales derfor, at der foretages konkrete beregninger i det enkelte tilfælde til brug for beslutningen.

#### Medarbejderens overvejelser

Da fri bil bliver værdiansat efter skematiske regler, vil beskatningen af medarbejderen ikke altid være lig med markedsværdien. Der bør derfor foretages konkrete beregninger for valg af den mest fordelagtige løsning. Vurderingen afhænger af en række forhold, men rent matematisk er den løsning, hvor medarbejderen kører mange kilometer privat og få kilometer erhvervsmæssigt, den økonomisk mest fordelagtige med fri bil, da skattemyndighederne indirekte er med til at finansiere kørslen.

#### Virksomhedens overvejelser

Virksomheden skal i vurderingen af, om den vil tilbyde medarbejderen fri bil eller udbetale skattefri kørselsgodtgørelse, overveje flere forhold. Dels skal der tages højde for de økonomiske konsekvenser, men det bør også overvejes, hvilke muligheder det giver for at fastholde og tiltrække de rette medarbejdere.

Hvis medarbejderen ikke har et privat behov for en bil, kan arbejdsgiveren stille en firmabil til rådighed, udelukkende til erhvervsmæssig brug. I den forbindelse er der nogle forhold, der skal tages højde for, hvis medarbejderen skal undgå at blive beskattet af fri bil.

Håndtering af firmabiler kan være et kompliceret område, der kan skabe forvirring og koste både virksomheden og medarbejderen penge, hvis reglerne ikke efterleves. Det er derfor vigtigt, at virksomheden undersøger de gældende regler for området og sørger for, at instruere medarbejderne heri.

## 5. Multimediebeskatning

### 5.1. Indledning

Fra 1. januar 2010 er der indført en multimediebeskatning, der omfatter arbejdsgiverbetalt computer, telefon og internetforbindelse, som stilles til rådighed for medarbejdere til private benyttelse. Multimediebeskatningen erstatter de hidtil gældende regler om beskatning af fri telefon og internetforbindelse, samt anvendelse af PC med tilbehør.

### 5.2. Hvem er omfattet af multimediebeskatning

Multimediebeskatningen gælder for personer, der får stillet multimedier til rådighed som led i et ansættelsesforhold, eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt, f.eks. honorarmodtagere.

Den gælder også for personer, der er valgt til medlem af eller medhjælp for bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd, nævn eller andre kollektive organer, herunder Folketinget, regionsråd og kommunalbestyrelser, hvis de som en del af dette arbejde, får stillet multimedier til rådighed<sup>84</sup>.

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

#### 5.2.1. Undtaget fra multimediebeskatning

En række særlige persongrupper er i visse tilfælde undtaget fra multimediebeskatning. Det gælder frivillige ulønnede, der yder bistand i forbindelse med foreningsarbejde, samt frivilligt ulønnet personel i hjemmeværnet jf. LL § 7 M, stk. 3<sup>85</sup>. Det er i denne forbindelse en betingelse, at det er den pågældende forening eller hjemmeværnet, der stiller multimedierne til rådighed.

Personer der er under en uddannelse, som opfylder betingelserne for skattefrihed efter LL § 31, kan udover bøger m.v. også skattefrit få stillet en computer til rådighed fra arbejdsgiveren. Det gælder, selvom computeren tages med hjem til brug for forberedelse

---

<sup>84</sup> LL § 16, stk. 1.

<sup>85</sup> Jf. også SKM2009.777.SR

og opgaveløsning. Det er en forudsætning, at computeren er relevant for uddannelsen, og at computeren ikke anvendes privat. Endvidere skal computeren afleveres tilbage til arbejdsgiveren ved uddannelsens afslutning. Det er i denne forbindelse tilstrækkeligt, at der indgås en tro og love erklæring mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at computeren ikke benyttes privat<sup>86</sup>.

Herudover kan multimediebeskatningen i enkelte tilfælde undgås under visse forudsætninger, som vil blive beskrevet i de efterfølgende kapitler.

### 5.3. Beskatningsgrundlaget

Beskatningsgrundlaget udgør jf. LL § 16, stk. 12 et fast grundbeløb på kr. 3.000<sup>87</sup> pr. person pr. år (2010), uanset hvor mange af de omfattede multimedier, der stilles til rådighed. Det er ikke muligt at modregne egne private udgifter i beskatningsgrundlaget, og medarbejderens eventuelle egenbetaling nedsætter ikke beskatningsgrundlaget.

Såfremt der kun er rådighed over multimedierne i en del af året, sker der kun beskatning af et forholdsmæssigt beløb, svarende til det antal påbegyndte måneder, hvor goderne har været til rådighed privat.

Reglerne gælder både de tilfælde, hvor telefon eller internetforbindelse er oprettet i arbejdsgiverens navn, og de tilfælde hvor arbejdsgiveren fuldt ud eller op til et vist beløb, betaler eller refunderer medarbejderens afholdte udgifter<sup>88</sup>.

Får medarbejderen derimod et fast månedligt tilskud fra arbejdsgiveren, til dækning af udgifter til telefon og internetforbindelse, uanset størrelsen af de faktisk afholdte udgifter, og uanset om medarbejderen afholder udgifterne eller ej, er dette ikke omfattet af multimediebeskatningen. Det anses i stedet som et løntilskud, der beskattes som almindelig indkomst<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> SKM2009.676.SR

<sup>87</sup> Grundbeløbet reguleres efter PSL § 20.

<sup>88</sup> SKM2009.781.SR

<sup>89</sup> SKM2009.682.SR

## 5.4. Beskatning af rådigheden

Medarbejdere, der af arbejdsgiveren får stillet multimedier til rådighed for privat benyttelse, skal beskattes efter multimediebeskatningen. Det er ikke afgørende, om medarbejderen rent faktisk benytter multimedierne privat. Det forhold, at medarbejderen har rådigheden over multimedierne til privat brug, er tilstrækkeligt til, at der skal ske beskatning.

Såfremt medarbejderen tager et af de omfattede multimedier med hjem blot en gang, er der en formodning for, at det benyttes privat. Det vil være vanskeligt for medarbejderen, at tilbagevise formodningen for privat benyttelse, og dermed undgå beskatning.

Hvis en medarbejder udelukkende har multimedierne til rådighed på arbejdspladsen, skal der som udgangspunkt ikke ske beskatning af multimedier, selvom de benyttes til private formål på arbejdspladsen.

Hvis medarbejderen aldrig tager nogle af de omfattede multimedier med hjem, og der er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at multimedierne ikke må tages med hjem, bliver medarbejderen ikke beskattet. Er der tale om bærbare multimedier, kræver dette dog at arbejdsgiveren fører kontrol med, at multimedierne ikke anvendes privat<sup>90</sup>. For at undgå beskatning er det herudover en forudsætning, at medarbejderen ikke har øvrige goder omfattet af multimediebeskatningen til rådighed.

## 5.5. Hvilke goder er omfattet

### 5.5.1. Telefon

Både fastnettelefon og mobiltelefon er omfattet af beskatningen. Beskatningen dækker både selve telefonapparatet samt udgifter til oprettelse, abonnement og forbrug. Telefonserviceydelser som telefonvækning, telefonsvarerfunktion, vis-nummer funktion og andre sædvanlige ydelser der er en del af abonnementet, er også omfattet.

Små håndholdte computere som en PDA, smartphone eller lignende anses også for en telefon.

---

<sup>90</sup> Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, SKAT, side 13

Hovedreglen er, at hvis medarbejdere, der har en mobiltelefon eller lignende til rådighed for erhvervsmæssig anvendelse, tager multimediet med hjem, skal de beskattes.

Der gælder dog nogle undtagelser hertil.

Hvis en medarbejder råder over en mobiltelefon, PDA eller smartphone med begrænsede anvendelsesmuligheder, kan medarbejderen tage multimediet med hjem, uden at det skal beskattes. Det kræver, at det er pålagt en teknisk begrænsning således, at der kun kan ringes internt i arbejdsgiverens virksomhed eller til på forhånd godkendte eksterne samarbejdspartnere<sup>91</sup>. Medarbejderen skal således være teknisk afskåret fra, at foretage øvrige eksterne opkald og herunder private opkald.

Hvis medarbejderen tager en arbejdsmobiltelefon med hjem, fordi den er nødvendig for arbejdets udførelse, kan formodningen for privat anvendelse afkræftes. Det kræver, at der er indgået en tro og love erklæring om, at telefonen kun må benyttes erhvervsmæssigt, og at der rent faktisk heller ikke er ringet privat fra telefonen. Det er endvidere et krav, at telefonen er nødvendig for at udføre arbejdet, og at arbejdsgiveren fører kontrol med, at telefonen ikke anvendes privat<sup>92</sup>.

Det er i den forbindelse vigtigt at bemærke, at der ikke må foretages private opkald fra en sådan arbejdsmobiltelefon. Heller ikke når det sker på arbejdspladsen, hvor der ellers normalt kan foretages private opkald, uden at det udløser beskatning. Dette skyldes formentlig, at arbejdsgiveren ellers ikke vil kunne føre en effektiv kontrol med, at telefonen kun anvendes erhvervsmæssigt.

Såfremt medarbejderen har en firmabil/lastbil til rådighed til brug for arbejdet, og der i bilen er fastmonteret en mobiltelefon og/eller en computer på en sådan måde, at den ikke kan tages ud af bilen, kan medarbejderen også undgå multimediebeskatning. Det kræver, at der er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at mobiltelefonen/computeren ikke må fjernes fra bilen, og ikke må anvendes privat. I disse tilfælde behøver arbejdsgiveren ikke føres yderligere kontrol over brugen<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> SKM2009.684.SR, SKM2009.685.SR, SKM2009.801.SR

<sup>92</sup> SKM2009.683.SR

<sup>93</sup> SKM2009.80.SR og Multimediebeskatning, Pjece til borgere og virksomheder, af SKAT, s. 4.

### 5.5.2. Computer med sædvanligt tilbehør

Multimediebeskatningen omfatter også computere med sædvanligt tilbehør. Ved sædvanligt tilbehør forstås almindeligt forekommende tilbehør, som f.eks. en computerskærm, softwareprogrammer og printer af almindelig størrelse og standard.

Hvad der er almindelig størrelse og standard af en computerskærm, har der været rejst spørgsmål om, idet mange medarbejdere så en mulighed for, at få en stor skærm omfattet af beskatningen. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at en skærm på 50" med indbygget TV-tuner, eller en avanceret fotoprinter ikke anses for sædvanligt tilbehør.

Sædvanligt tilbehør er dog et fleksibelt begreb, der må formodes at ændre administrativ praksis, i takt med tidens standard og udviklingen indenfor området.

Skatterådet har i 2008 godkendt, at en skærm på op til 26" med indbygget TV-tuner, kan anses for at være sædvanligt tilbehør<sup>94</sup>. Efterfølgende har Skatterådet i november 2009 fastslået, at en skærm på 32" eller derover, med indbygget TV-tuner, ikke kan anses for at være sædvanligt tilbehør til en computer<sup>95</sup>.

En skærm med indbygget TV-tuner giver mulighed for, at skærmen kan anvendes til at se almindelig TV på. Begrænsningen i størrelsen på skærmen der kan omfattes af beskatningen, fastsættes for at modvirke misbrug således, at der købes store skærme med til PC'en, med det reelle formål, at anvende dem til et TV, hvilket ikke er formålet med ordningen.

På baggrund af de to afgørelser står det derfor indtil videre klart, at en skærm på op til 26" kan godkendes, mens det i praksis fortsat er uafklaret, hvorvidt skærme på mellem 26" og 32" kan godkendes.

En bærbar computer med indbygget mobilt bredbånd anses for en computer med sædvanligt udstyr, og er dermed også omfattet af multimediebeskatningen.

---

<sup>94</sup> SKM2008.762.SR

<sup>95</sup> SKM2009.675.SR

Som hovedregel skal medarbejderen beskattes, hvis computeren tages med hjem. Det er ikke muligt at afkræfte formodningen for privat anvendelse, ved at medarbejderen underskriver en tro og love erklæring om, at computeren ikke må bruges privat<sup>96</sup>. Det skyldes, at det ikke er muligt for arbejdsgiveren, at føre en tilstrækkelig sikker kontrol af computerens anvendelse. Det er ikke muligt – som ved telefoner – at dokumentere anvendelsen af computeren, ved brug af specificerede opkaldslistor.

Det forhold, at en arbejdsgiver kan logge medarbejderens internettrafik på den pågældende computer, og således herved kan føre kontrol med den erhvervsmæssige benyttelse i forhold til internetbrugen, medfører ikke, at medarbejderen kan undgå beskatning. Det skyldes, at en computer kan anvendes privat udover internetbrug, bl.a. ved brug af tekstbehandling og regneark m.v.<sup>97</sup>.

Der er nogle undtagelser til hovedreglen omkring formodning for privat anvendelse af computere.

Medarbejdere der låner en computer med hjem til brug for arbejdet, kan i visse tilfælde undtages fra beskatning, hvis der er støtte for, at computeren kun anvendes erhvervsmæssigt. Det er et krav, at der kun er et begrænset antal computere til rådighed for udlån, og at computeren kun lånes med hjem en gang i mellem, samt at computeren indeholder særligt programmel til brug for arbejdet. Almindelig tekstbehandling og styresystemer m.v. er ikke særligt programmel. Det er endvidere et krav, at computeren kun må anvendes erhvervsmæssigt, og også kun bliver anvendt erhvervsmæssigt. Der kan desuden tages en mobil bredbåndsforbindelse med hjem, hvis den følger computeren, og er nødvendig for at kunne udføre arbejdsopgaven.

Denne undtagelse gælder f.eks. for skolelærere, der har brug for at låne en computer med hjem, med særligt programmel til brug for forberedelse af undervisning, rettelse af opgaver m.v., på samme måde som lærebøger og andet undervisningsmateriale.

Undtagelsen kan endvidere gælde for medarbejdere, der arbejder på kortere projekter, hvor der er behov for en computer med særligt programmel. På tilsvarende vis kan tekniske

---

<sup>96</sup> SKM2009.683.SR og SKM2009.778.SR

<sup>97</sup> SKM2009.780.SR

medarbejdere, der skal bruge en computer med særligt program til f.eks. overvågning eller for at kunne fungere som beredskab, høre ind under undtagelsen.

Der gælder også, under visse forudsætninger, en undtagelse for medarbejdere der skal på tjenesterejse, og i den forbindelse tager computeren med hjem. Der henvises til kapitel 5.6. Se herudover kapitel 5.8. vedrørende arbejdsgiverens kontrol.

### **5.5.2.1 Hjemme PC-ordning**

Efter de nu ophævede regler, var det muligt for arbejdsgiveren og medarbejderen, at indgå en aftale hvor udgiften til hjemme PC'en skulle deles således, at arbejdsgiveren skulle betale mindst 25% af udgiften, ved at stille PC'en til rådighed. Medarbejderen havde i den forbindelse mulighed for, at få fradrag for sin del af udgiften, dog maksimalt kr. 3.500 pr. år. En sådan hjemme PC-ordning der er indgået før den 22. april 2009, er fortsat omfattet af de tidligere regler, frem til og med år 2012.

### **5.5.3. Internetforbindelse**

Multimediebeskatningen omfatter adgang til og brug af arbejdsgiverbetalt internet, f.eks. via ISDN- og ADSL-forbindelser eller andre bredbåndsforbindelser, herunder mobilt bredbånd. Såvel etableringsudgiften som den løbende abonnementsydelse er omfattet.

Hvis TV-kanaler eller gratis download af musik, kan anses for en integreret del af abonnementsydelsen, som ikke kan udskilles, og som må anses for sædvanlige, er disse ydelser også omfattet af multimediebeskatningen<sup>98</sup> således, at der ikke skal ske særskilt beskatning heraf. Skatterådet har dog i flere bindende svar<sup>99</sup> fundet, at det endnu ikke kan anses for sædvanligt, at TV-kanaler indgår som en integreret del af abonnementsydelsen.

På baggrund af disse afgørelser må det derfor indtil videre lægges til grund, at TV-pakker der indgår i et arbejdsgiverbetalt internetabonnement, ikke kan anses for indeholdt i multimediebeskatningen. Der skal derfor ske særskilt beskatning heraf på baggrund af markedsværdien.

---

<sup>98</sup> Bemærkninger til lovforslag L 199, afsnit 2.7.2. og Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, SKAT.

<sup>99</sup> SKM2009.787.SR, SKM2009.788.SR, SKM2009.789.SR



Der er indtil nu ikke særskilt administrativ praksis for hvorvidt gratis download af musik, kan anses for en sædvanlig del af abonnementet, eller om der også skal ske særskilt beskatning heraf.

## 5.6. Tjenesterejser

Formodningen for privat anvendelse af telefon og computer og evt. mobilt bredbånd der tages med hjem, kan afkræftes, hvis multimedierne tages med hjem i forbindelse med en tjenesterejse, og der er et arbejdsbetinget behov for, at have multimedierne med hjem. Det er et krav, at multimedierne kun må anvendes erhvervsmæssigt, og rent faktisk også kun er anvendt erhvervsmæssigt<sup>100</sup>.

Det er endvidere et krav, at medarbejderen ikke, uden unødigt besvær, har mulighed for at hente og aflevere multimediet på arbejdspladsen, henholdsvis før og efter tjenesterejsen. Hvorvidt denne betingelse er opfyldt, afhænger af en konkret vurdering. Der kan bl.a. lægges vægt på tidspunktet for afrejse eller hjemkomst, rejsens og arbejdstidens længde, benyttet transportmiddel ved afhentning og aflevering af multimediet på arbejdspladsen, den yderligere afstand og tid der kræves, økonomiske faktorer og andre praktiske forhold<sup>101</sup>.

Tjenesterejser er de situationer, hvor en arbejdsgiver midlertidigt udsender en medarbejder, til et andet arbejdssted end den sædvanlige arbejdsplads,

Hvis medarbejderen ikke har nogen fast arbejdsplads, men altid arbejder på skiftende arbejdspladser, er der ikke tale om tjenesterejser<sup>102</sup>. Det betyder, at sælgere, montører m.v., som altid arbejder på skiftende arbejdspladser, ikke kan tage computeren med hjem uden at blive multimediebeskattet. Det gælder også, hvis medarbejderen lader computeren ligge i bilen, og således ikke tager den fysisk med på bopælen<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> SKM2009.680.SR

<sup>101</sup> SKM2009.680.SR

<sup>102</sup> SKM2009.679.SR og SKM2009.686.SR

<sup>103</sup> SKM2009.778.SR

## 5.7. Flere multimedier af samme slags til rådighed

Medarbejderen har mulighed for, at få stillet flere multimedier af samme slags til rådighed, uden at det medfører yderligere beskatning end multimediebeskatningen.

Medarbejderens private rådighed over multimedierne dækker, at øvrige personer i husstanden også har mulighed for at anvende multimedierne<sup>104</sup>. Multimedierne må dog ikke være stillet direkte til rådighed for medarbejderens husstand. Der er således grænser for antallet af multimedier, som medarbejderen kan få stillet til rådighed.

Det skal afgøres ud fra en konkret vurdering, om der er en reel begrundelse for, at medarbejderen får stillet f.eks. to eller flere computere, telefoner, bredbåndsforbindelse m.v. til rådighed for privat benyttelse. Hvis medarbejderen f.eks. råder over to boliger, og der er behov for, at kunne kontakte medarbejderen udenfor normal arbejdstid, vil det kunne anses for en reel begrundelse for, at der f.eks. installeres fastnettelefon i begge boliger.

Det kan i nogle tilfælde også anses som en reel begrundelse, hvis en medarbejder får to mobiltelefoner stillet til rådighed. Det gælder f.eks. i de tilfælde, hvor den ene telefon er en arbejdstelefon, som kunder og arbejdsgiver hele tiden skal kunne bruge til at kontakte medarbejderen, og den anden udelukkende anvendes privat, og f.eks. tilbydes via en bruttotrækordning.

Hvis der ikke er en konkret begrundelse for, at der stilles flere multimedier til rådighed, vil det anses som om multimedierne reelt er stillet til rådighed for medarbejderens husstand. Hvis arbejdsgiveren stiller goder til rådighed direkte til medarbejderens husstand, f.eks. til ægtefælle og børn, er disse multimedier ikke omfattet af multimediebeskatningen, og skal beskattes særskilt på baggrund af markedsværdien<sup>105</sup>.

## 5.8. Arbejdsgivers forpligtelser

### 5.8.1. Kontrolforpligtelser

Med den nye multimedieskat bliver det pålagt arbejdsgiveren at tage stilling til, om medarbejderne har privat rådighed over multimedier, og dermed skal beskattes. For

<sup>104</sup> Bemærkninger til lovforslag L 199, afsnit 2.7.2.

<sup>105</sup> SKM2009.677.SR

multimedier til rådighed på arbejdspladsen, skal arbejdsgiveren føre kontrol med, om medarbejderen tager disse med hjem og dermed skal beskattes.

For at kunne dokumentere, at den fornødne kontrol er udført, skal arbejdsgiveren gøre følgende<sup>106</sup>:

- Der skal udarbejdes oversigter over hvilke multimedier, de enkelte medarbejdere har til rådighed på arbejdspladsen, og om der er privat rådighed over disse multimedier.
- Der skal foreligge en beskrivelse af virksomhedens multimediepolitik i forhold til medarbejderne, herunder hvordan multimediepolitikken håndteres og kontrolleres i praksis.
- Der skal foretages stikprøvekontroller af, om medarbejderne overholder de indgåede aftaler om anvendelsen af multimedierne. Disse stikprøvekontroller skal dokumenteres, med angivelse af dato for kontrollen og resultatet heraf.

For computere med særligt programmel til hjemlån, er der to yderligere kontrolbetingelser som skal være opfyldt<sup>107</sup>:

- Der skal foreligge en hjemlånsbog, der følger hver enkelt computer, der er til rådighed for hjemlån. Medarbejderne skal i denne anføre navn, dato for udlån, formål med udlån og dato for aflevering.
- Der skal foretages stikprøvekontroller og angives dato for kontrollen og resultatet heraf.

For arbejdsmobiltelefoner der tages med hjem, skal følgende yderligere kontrolbetingelser være opfyldt<sup>108</sup>:

---

<sup>106</sup> Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, SKAT

<sup>107</sup> Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, SKAT

<sup>108</sup> Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, SKAT

- Der skal udarbejdes en tro og love erklæring
- Der skal foretages en overordnet gennemgang af telefonregningerne for unaturligt forbrug, hver gang de modtages, f.eks. om de overstiger en beløbsgrænse der er normal for erhvervsmæssig brug, om der er store udsving eller om der er sket betalinger eller donationer fra telefonen.
- Der skal gennemføres et passende antal stikprøver af opkaldslisterne, baseret på den overordnede gennemgang. Hvis der ikke er fejl heri, vil kontrolkravet normalt være opfyldt ved årlige stikprøver, der omfatter 5% af arbejdsmobiltelefonerne for en regningsperiode på en måned. Opkaldslisten skal gennemgås og kontrolleres for eventuelle private opkald.
- Det skal være angivet med dato og signatur, hvem der har udført kontrollen, og hvornår dette er sket.

### **5.8.2. Indberetnings- og indeholdelsesforpligtelser**

Multimedier til rådighed for privat brug er A-indkomst. Arbejdsgiveren har oplysnings- og indberetningspligt til SKAT, og skal sørge for, at der løbende indeholdes A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Såfremt en medarbejder har flere arbejdsgivere, der stiller multimedier til rådighed for privat benyttelse, skal alle arbejdsgivere indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag, og foretage indberetning til SKAT. SKAT vil herefter, i forbindelse med medarbejderens årsopgørelse sikre, at medarbejderen kun bliver multimediebeskattet en gang.

## **5.9. Konsekvenser ved indførelse af multimediebeskatningen**

I dette kapitel gennemgås hvilke konsekvenser indførelsen af multimediebeskatningen har, herunder hvilke skærpende og lempende ændringer den medfører, i forhold til de tidligere regler om fri telefon og internetforbindelse, samt anvendelse af PC med tilbehør.

### 5.9.1. Skærpende ændringer

#### Beskatning pr. person og ikke pr. husstand

Med de tidligere regler kunne der maksimalt ske beskatning af kr. 3.000 pr. husstand. Det ændres med multimediebeskatningen således, at beskatningen fremover sker pr. person. Fremover kan flere personer i husstanden derfor blive omfattet af multimediebeskatningen, hvis de hver får stillet multimedier til rådighed fra deres arbejdsgiver.

For at undgå den yderligere beskatning, vil det derfor være hensigtsmæssigt, at forsøge at samle alle goderne hos den ene person, hvis det er muligt.

Beskatningen på kr. 3.000 har stort set udelukkende mødt kritik. Dette på trods af, at skattebeløbet for en person der betaler topskat, maksimalt udgør kr. 1.683. Det svarer til en månedlig udgift på kr. 140 efter skat. For ægtefæller der begge har multimedier til rådighed, er beløbet sammenlagt det dobbelte. Selvom nogle alene har en telefon til rådighed, må udgiften dog i mange tilfælde anses for at kunne svare til, hvad medarbejderen selv skulle have afholdt privat, for en tilsvarende løsning. Kritikken kan derfor synes som en overreaktion.

Grunden til den store kritik kan skyldes, at mange har vænnet sig til, at de omfattede ydelser i flere år har kunne opnås uden beskatning, bl.a. som følge af de mange undtagelser til reglerne om fri telefon. I andre tilfælde kan kritikken være begrundet i, at nogle medarbejdere bliver pålagt at have en arbejdsmobiltелефон, selvom de ikke har noget privat behov for det. I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke vil føre den nødvendige kontrol, skal de pågældende medarbejdere alligevel beskattes. Det samme kan være tilfældet med hjemmearbejdspladser. Mange medarbejdere finder det urimeligt, at de skal beskattes for deres vilje til at være fleksible overfor arbejdsgiveren, ved at kunne arbejde hjemmefra. Nogle mener derfor, at de nye regler ikke skelner mellem om det er et arbejdsredskab eller et personalegode, der stilles til rådighed.

#### Fremtidig regulering af beskatningsbeløb

Med de tidligere regler, har beskatningsbeløbet på kr. 3.000 været fastfrosset i en lang årrække. Med de nye regler, indeksreguleres beløbet årligt i henhold til PSL § 20. Man kan

dog risikere, at beskatningsgrundlaget på kr. 3.000 vil blive sat yderligere op. I det oprindelige forslag var der lagt op til, at beskatningen skulle udgøre et beløb på kr. 5.000.

Det ville have medført et beskatningsgrundlag pr. år på kr. 10.000, for en husstand med multimedier til rådighed for begge ægtefæller. Såfremt der betales topskat ville dette have medført en skat på kr. 5.610, svarende til ca. kr. 468 pr. måned. Afhængig af hvor mange multimedier der er stillet til rådighed, ville en beskatning i den størrelsesorden, i nogle tilfælde formentlig have oversteget de udgifter, medarbejderen alternativt skulle have afholdt af beskattede midler til køb af multimedierne. I disse situationer ville det være dyrere for medarbejderen at blive multimediebeskattet, end at afholde udgifterne selv.

#### Ikke længere muligt, at reducere beskatningen

Med de tidligere regler var det muligt, at reducere beskatningen af fri telefon, med medarbejderens egenbetaling til arbejdsgiveren. Det var også muligt, at modregne husstandens privat afholdte telefonudgifter til samtale og abonnement i beskatningen. Det betød, at hvis husstanden havde udgifter på kr. 3.000 eller derover, så skulle der ikke ske nogen beskatning af fri telefon. Med multimediebeskatningen er det ikke længere muligt at reducere beskatningen.

#### Begrænsning i antallet af telefoner til rådighed

Efter de tidligere regler om fri telefon skete der ikke yderligere beskatning udover kr. 3.000, uanset antallet af fri telefoner til rådighed<sup>109</sup>. Dette gjaldt også, selvom telefonerne blev stillet til rådighed for øvrige medlemmer af medarbejderens husstand<sup>110</sup>.

Efter de nye regler, kan medarbejderens husstand fortsat benytte de multimedier, der er stillet til rådighed for medarbejderen, uden at der sker særskilt beskatning. Arbejdsgiveren kan derimod ikke stille multimedier til rådighed direkte til øvrige medlemmer af husstanden, som f.eks. ægtefælle og børn. Hvis det sker, skal det beskattes særskilt ud over multimedieskatten til markedsværdien.

Fremover er der således en begrænsning for, hvor mange af de samme multimedier, der kan stilles til rådighed for en medarbejder. Hvis en medarbejder f.eks. skal have stillet to

<sup>109</sup> Bemærkninger til lovforslag L 199, afsnit 2.7.1.

<sup>110</sup> "Multimedieskatten", Revision & Regnskab, februar 2010.

computere og to mobiltelefoner til rådighed, kræver det fremover, at der er en reel arbejdsmæssig begrundelse<sup>111</sup>.

### Beskatning af arbejdsmobiltelefon

Hvis en medarbejder alene brugte en mobiltelefon erhvervmæssigt, og brugen af telefonen var nødvendig for at udføre arbejdet, f.eks. ved tilkaldevagter, blev medarbejderen efter de tidligere regler ikke beskattet af fri telefon, selvom telefonen blev taget med hjem. Det var også muligt at foretage enkeltstående opkald til hjemmet, uden at det udløste beskatning.

Med de nye regler, kan multimediebeskatningen i sådanne tilfælde kun undgås, hvis der indgås en tro og love erklæring om, at telefonen kun må benyttes erhvervmæssigt, og hvis telefonen rent faktisk også kun benyttes erhvervmæssigt. Det er yderligere et krav, at arbejdsgiveren skal føre kontrol med anvendelsen. Det er fremover ikke muligt, at foretage enkeltstående opkald til hjemmet med en sådan telefon, heller ikke fra arbejdspladsen. Der henvises til kapitel 5.5.1 hvor dette er beskrevet mere uddybende.

Kravet til arbejdsgivers kontrol har medført debat i medierne, og er blevet kritiseret for at være meget administrativ tung for virksomhederne at udføre<sup>112</sup>. Det har derfor også ført til, at nogle arbejdsgivere har meddelt deres medarbejdere, at de ikke vil udføre den krævede kontrol. Det medfører, at medarbejderne bliver beskattet af f.eks. en arbejdsmobiltelefon, selvom de reelt ikke bruger den privat.

Som konsekvens heraf, har nogle medarbejdere valgt at aflevere deres arbejdsmobiltelefon på arbejdspladsen. Nogle medarbejdere hos bl.a. politiet og SKAT har valgt dette, for at undgå beskatning<sup>113</sup>. Det medfører en mindre fleksibilitet i arbejdet. Nogle arbejdsgivere har derfor valgt at meddele deres medarbejdere, at en arbejdsmobiltelefon er en nødvendig del af deres arbejde hos den pågældende virksomhed. Dermed har de ikke tilladt medarbejderne at aflevere mobiltelefonen, for at undgå beskatning<sup>114</sup>. Flere arbejdsgivere har samtidig afvist at tilbyde en lønstigning som kompensation for beskatningen, som nogle fagforbund ellers har foreslået deres medlemmer at kræve.

---

<sup>111</sup> SKM2009.687.SR

<sup>112</sup> Jf. f.eks. artiklen ”Multimedieskat – et kontrolhelvede” Erhvervsbladet den 4/3-2010

<sup>113</sup> Jf. f.eks. artiklen ”SKAT’s medarbejdere afviser multimedieskat”, Erhvervsbladet den 16/2-2010.

<sup>114</sup> Jf. f.eks. SKM2010.181.SR, der dog omhandler computere og artiklen ”Ansatte tvinges til at betale multimedieskat”, Jyllandsposten den 26/3-2010.

Som reglerne er nu, er det dermed reelt arbejdsgiveren som bestemmer, hvorvidt en medarbejder skal beskattes. Det er fortsat op til arbejdsgiveren at bestemme, hvorvidt de vil udføre den nødvendige kontrol der skal til, for at medarbejderen kan fritages for beskatning.

#### Beskatning af computer til rådighed for arbejdet

Efter de tidligere regler skete der ikke beskatning af helt eller delvist vederlagsfri privat benyttelse af en computer, der var stillet til rådighed til brug for arbejdet<sup>115</sup>. Dette gjaldt, selvom computeren blev taget med hjem<sup>116</sup>. Med de nye regler, vil det fremover altid udløse beskatning, hvis en computer tages med hjem. Der gælder dog visse undtagelser hertil for computere med særligt programmel og computere til brug ved tjenesterejser, som beskrevet i kapitel 5.5.2., samt for studerende i visse tilfælde, som beskrevet i kapitel 5.2.1.

Rådighed over en bærbar computer på arbejdspladsen, medfører også beskatning for medarbejderen, hvis arbejdsgiveren ikke vil føre kontrol med anvendelsen. Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at de oplysninger der indberettes er korrekte, og det kræver derfor, at der føres kontrol. Selvom medarbejderne er villige til at indgå en tro og love erklæring om, at de ikke bruger computeren privat, og selvom de ikke tager computeren med hjem, skal de alligevel beskattes, hvis arbejdsgiveren vælger ikke at ville føre kontrol<sup>117</sup>. Medarbejderne kan i den situation f.eks. forsøge at bede arbejdsgiveren om, at få en stationær computer på arbejdet, i stedet for en bærbar computer, da en stationær ikke uden videre kan flyttes og dermed ikke vil udløse multimediebeskatning.

#### Beskatning af arbejdsgiverbetalt internetforbindelse

Efter de tidligere regler<sup>118</sup> skete der ikke beskatning af arbejdsgiverbetalt internetforbindelse, såfremt medarbejderen havde adgang til, og erklærede at have benyttet adgangen til, arbejdsgiverens netværk. Fremover vil arbejdsgiverbetalt internetforbindelse altid være omfattet af multimediebeskatningen. Der er ikke mulighed for at reducere beskatningen, selvom der er adgang til arbejdsgiverens netværk<sup>119</sup>.

---

<sup>115</sup> Bemærkninger til lovforslag L 199, afsnit 2.7.1. og de tidligere regler i LL § 16, stk. 12.

<sup>116</sup> Multimedieskatten, Revision & Regnskabsvæsen, februar 2010.

<sup>117</sup> Jf. SKM2010.181.SR

<sup>118</sup> De tidligere regler i LL § 16, stk. 13.

<sup>119</sup> SKM2009.781.SR



En af begrundelserne for, at man hidtil har tilladt skattebegunstigede regler for IT og bredbånd har været, at skiftende regeringer har ønsket, at styrke befolkningens IT-kompetenceniveau. Der har også været et ønske om at styrke medarbejdernes fleksibilitet, ved at tilbyde gunstige vilkår for at etablere hjemmearbejdspladser, med adgang til arbejdsgiverens netværk<sup>120</sup>.

Multimediebeskatningen har også på denne baggrund mødt stor kritik. Nogle kritikere har bl.a. argumenteret for, at de nye regler vil få konsekvenser for erhvervslivet, fordi mange medarbejdere forventes at ville aflevere multimedier tilbage til arbejdsgiveren, for at undgå beskatning. Konsekvensen heraf er mindre fleksibilitet og færre produktive timer<sup>121</sup>. Det har også været anført, at den nye beskatning vil påvirke befolkningens IT-kompetencer, og at Danmark som vidensamfund vil blive svækket.

Noget tyder dog på, at mange medarbejdere alligevel ikke vælger at afstå fra multimediegoder som f.eks. computere. Flere virksomheder og IT-leverandører oplyser, at der fra medarbejdernes side har været stor interesse i, at få stillet IT-udstyr til rådighed via bruttotrækordninger<sup>122</sup>. Dette tyder derfor på, at danskernes IT-kompetencer ikke vil tage skade af multimediebeskatningen. I stedet tyder det på, at flere medarbejdere vil forsøge, at få mest muligt ud af beskatningen, ved at få tilbudt flere multimediegoder via lønnen.

### **5.9.2. Lempende ændringer**

#### Fast beskatning uanset antallet af goder

Efter de tidligere regler kunne der være tilfælde, hvor en medarbejder blev beskattet af både fri telefon og arbejdsgiverbetalt computer, hvis computeren ikke var stillet til rådighed til brug for arbejdet. En af fordelene ved multimediebeskatningen er, at medarbejderen fremover alene skal beskattes af ét fast beløb på kr. 3.000 (2010), uanset hvor mange af de omfattede multimedier, der stilles til rådighed.

Det giver medarbejderne nogle muligheder for at optimere beskatningen. Medarbejdere bør derfor fremover overveje, at forhandle med arbejdsgiveren om, at få stillet flere af de

---

<sup>120</sup> Jf. Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, s. 3.

<sup>121</sup> Anført af Dansk Erhverv i artiklen ”130.000 ansatte flygter fra ny multimedieskat”, Børsen den 9/2-2010.

<sup>122</sup> Jf. f.eks. artiklen ”Multimedieskat øger købene af IT”, Børsen, den 9/2-2010 hvor det angives, at 5.600 ansatte ud af i alt 13.000, hvoraf 8.700 er omfattet af multimediebeskatning hos Danske Bank, har sagt ja til bruttotrækordning. Ordningen forventes, at omsætte for 450 mio. kr. årligt i medarbejder-IT inden 2011.

omfattede multimedier til rådighed, idet beskatningen vil være den samme. Det kan f.eks. ske ved anvendelsen af en bruttotrækordning, hvor medarbejderen går ned i bruttoløn mod, at få flere multimedier stillet til rådighed. Herved opnås en gunstigere beskatning i forhold til, hvis medarbejderen får kontant løn, og skal betale for de omfattede multimedier af beskattede lønkroner.

Nedenfor er et beregningseksempel, der viser forskellen i beskatningen hvis medarbejderen enten slet ikke får nogle multimedier stillet til rådighed, eller hvis medarbejderen får stillet multimedier for henholdsvis kr. 3.000, kr. 10.000 og kr. 15.000 til rådighed.

Kr.	Ingen goder	Værdi af goder: 3.000	Værdi af goder: 10.000	Værdi af goder: 15.000
<u>Medarbejderens beskatning:</u>				
Årlig bruttoløn før lønnedgang	450.000	450.000	450.000	450.000
Nedgang i bruttoløn	0	-3.000	-10.000	-15.000
Skattemæssig værdi af multimedier	0	3.000	3.000	3.000
I alt til beskatning	450.000	450.000	443.000	438.000
Skat, 56,1%	252.450	252.450	248.523	245.718
Rådighedsbeløb, udbetalt efter skat	197.550	194.550	191.477	189.282
Rådighedsbeløb til sammenligning hvis goderne i stedet skulle købes efterfølgende af beskattede midler		194.550 <sup>123</sup>	187.550 <sup>124</sup>	182.550 <sup>125</sup>
Besparelse i skat / større rådighedsbeløb i forhold til ingen goder via lønnen	0	0	3.927	6.732

Figur 5.1 Forskel i rådighedsbeløb ved multimediebeskatning med flere goder til rådighed.

Kilde: Egen tilvirkning

I det første eksempel, hvor medarbejderen ikke får stillet nogle multimedier til rådighed, skal medarbejderen efterfølgende selv afholde udgifter til de omfattede personalegoder af beskattede midler.

<sup>123</sup> Rådighedsbeløb uden goder (kr. 197.550) fratrukket køb af goder (kr. 3.000)=194.550 efter køb af goder.

<sup>124</sup> Rådighedsbeløb uden goder (kr. 197.550) fratrukket køb af goder (kr. 10.000)=187.550 efter køb af goder.

<sup>125</sup> Rådighedsbeløb uden goder (kr. 197.550) fratrukket køb af goder (kr. 15.000)=182.550 efter køb af goder.

Medarbejderens rådighedsbeløb, efter der er afholdt omkostninger til personalegoderne, vil derfor udgøre henholdsvis kr. 194.550 (v/kr. 3.000 i goder), kr. 187.550 (v/kr. 10.000 i goder) og kr. 182.550 (v/kr. 15.000 i goder). Disse rådighedsbeløb skal sammenholdes med rådighedsbeløbene jf. ovenstående beregning, hvor omkostningen afholdes via en bruttotrækordning. Forskellen i rådighedsbeløbet, efter at omkostninger til multimedierne er afholdt af beskattede midler, er den samme som besparelsen i skat.

Af beregningseksemplet ses, at værdien af goder der stilles til rådighed, som hovedregel skal udgøre en værdi, der er større end kr. 3.000, for at det kan betale sig for medarbejderen. Det skyldes, at beskatningen netop udgør kr. 3.000.

I nogle tilfælde kan det dog alligevel betale sig, at få stillet multimedier til rådighed via arbejdsgiveren, selvom beløbet udgør kr. 3.000 eller derunder. Det kan f.eks. være i situationer, hvor arbejdsgiveren kan opnå nogle rabatter ved store indkøb, eller besparelser i de løbende abonnementsudgifter til f.eks. telefon og internet, som medarbejderen ikke selv kan opnå.

Beregningseksemplet viser, at det er en fordel for medarbejderen, at få stillet flere goder til rådighed, idet beskatningen er den samme uanset antallet af goder. Dermed opnås en skattebesparelse i forhold til, hvis medarbejderen får kontant løn, og skal afholde udgiften af beskattede midler.

Det har været fremført, at en større udbredelse af bruttotrækordninger, hvor der stilles flere multimedier til rådighed med den samme beskatning, vil kunne medføre, at statens forventede indtægter fra multimedieskatten bliver alvorligt udhulet<sup>126</sup>. Hvis det sker, kan det ikke udelukkes, at lovgrundlaget for multimedieskatningen bliver skærpet, for at modvirke dette.

#### Telefonapparatet er fremover omfattet af beskatningen

Efter de tidligere regler, var selve telefonen ikke omfattet af beskatning af fri telefon. Hvis arbejdsgiveren betalte for telefonen, skulle dette beskattes særskilt. Det er ændret med de

---

<sup>126</sup> Jf. bl.a. artiklen ”Nye frynsepakker hitter”, Børsen den 8/10-2009.

nye regler således, at selve telefonen fremover er omfattet af multimediebeskatningen, uanset om det er en mobiltelefon eller en fastnettelefon.

#### Nyoprettelse af abonnement er fremover omfattet af beskatningen

Efter de tidligere regler om fri telefon, var heller ikke arbejdsgivers betaling af udgifter til nyoprettelse af et telefonabonnement, omfattet af beskatningen af fri telefon. Det er ændret med de nye regler, idet multimediebeskatningen fremover også omfatter oprettelsesomkostninger.

#### Mulighed for at lade en computer indgå i en bruttotrækordning

Efter de tidligere regler skulle der ikke ske beskatning af arbejdsgiverbetalt computer, hvis den var stillet til rådighed til brug for arbejdet. Skattefriheden gjaldt dog ikke, hvis udgiften blev finansieret helt eller delvist, ved en nedgang i medarbejderens bruttoløn. Med de nye regler om multimediebeskatning, er der ikke længere et sådant forbud. Det er fremover muligt, at kombinere en arbejdsgiverbetalt computer med en bruttotrækordning<sup>127</sup>.

#### Mulighed for, at flere ydelser, som f.eks. TV-pakker og musik fremover kan omfattes

Med de nye regler er der mulighed for, at TV-pakker og gratis download af musik kan blive omfattet af multimediebeskatningen. Det kræver dog, at disse ydelser kan anses for en integreret del af abonnementet, der ikke kan udskilles. Hvis det er tilfældet, skal der ikke ske særskilt beskatning heraf. Dette var ikke muligt med de tidligere regler, hvor sådanne ydelser skulle beskattes særskilt<sup>128</sup>.

Indtil nu har Skatterådet dog endnu ikke fundet, at det generelt er sædvanligt, at internetabonnementer omfatter TV-pakker. Der skal derfor indtil videre ske særskilt beskatning heraf. Det kan dog ikke udelukkes, at det med tiden bliver mere sædvanligt at have TV-pakker som en integreret del af internetabonnementet, og at det derfor med tiden vil kunne omfattes af multimediebeskatningen. Der er i praksis endnu ikke taget stilling til gratis download af musik, men da det f.eks. er en helt sædvanlig og gratis del af alle TDC's abonnementer kunne man antage, at gratis download af musik vil kunne accepteres som sædvanlig.

---

<sup>127</sup> SKM2009.687.SR

<sup>128</sup> SKM2009.520.SR

## 5.10. Delkonklusion

Multimediebeskatningen omfatter arbejdsgiverbetalt computer, telefon og internetforbindelse, som stilles til rådighed for medarbejdere til privat benyttelse. Multimediebeskatningen erstatter de hidtil gældende regler om beskatning af fri telefon og internetforbindelse, samt anvendelse af PC med tilbehør.

Beskatningen udgør et årligt reguleret grundbeløb på kr. 3.000 (2010) pr. person pr. år, uanset hvor mange af de omfattede multimedier, der stilles til rådighed. Det er ikke muligt at nedsætte beskatningsgrundlaget ved egenbetaling eller modregning af private udgifter.

Medarbejderen beskattes af et fast beløb, uanset hvor mange goder der stilles til rådighed. Det vil derfor være en fordel for medarbejderen, at få stillet flere multimedier til rådighed, hvis medarbejderen alligevel skal multimediebeskattes. Det kan eksempelvis ske ved anvendelse af en bruttotrækordning.

Det er rådigheden over goderne til privat benyttelse, der beskattes. Det er dermed ikke afgørende, om medarbejderen rent faktisk benytter multimedierne privat. Såfremt medarbejderen tager et af de omfattede multimedier med hjem blot en gang, er der en formodning for, at det benyttes privat. Det vil være vanskeligt for medarbejderen at tilbagevise formodningen for privat benyttelse, og dermed undgå beskatning.

Multimediebeskatningen medfører større kontrolforpligtelser for arbejdsgiveren i forhold til de tidligere fri telefon-ordninger. Arbejdsgiveren skal sikre korrekt indberetning og indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag og det kræver, at arbejdsgiveren skal tage stilling til, om medarbejderen har privat rådighed over multimedier, og i visse tilfælde føre kontrol med anvendelsen.

Medarbejderen kan undgå beskatning af rådigheden over multimedier der alene anvendes erhvervsmæssigt, men dette kræver at arbejdsgiveren fører kontrol med anvendelsen og dokumenterer dette. Hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at føre den nødvendige kontrol af multimediernes anvendelse, skal medarbejderen alligevel beskattes hvilket betyder, at medarbejderne kan blive beskattet af multimedier, selvom de reelt ikke anvender dem privat.

Multimediebeskatningen medfører både skærpende og lempende ændringer. Af skærpende ændringer kan bl.a. nævnes, at beskatningen fremover skal ske pr. person og ikke som tidligere pr. husstand samt at det som udgangspunkt ikke længere er muligt at reducere beskatningsgrundlaget. Endvidere er der indført krav om arbejdsgiverkontrol på visse multimedier hvis beskatning skal undgås, samt at computer og internetforbindelse, i hjemmet, til rådighed for arbejdet, som udgangspunkt fremover altid medfører beskatning.

Af lempende ændringer kan bl.a. nævnes muligheden for, at få stillet flere multimedier til rådighed med samme beskatning, da beskatningen er et fast beløb, uanset antallet af goder der stilles til rådighed.

## 6. Konklusion

### *Hvordan værdiansættes og beskattes personalegoder?*

Hvis medarbejderen tilbydes personalegoder, som en del af deres aflønning, skal medarbejderen beskattes af værdien af personalegodet, som personlig indkomst. Personalegoder værdiansættes som udgangspunkt til markedsværdien jf. SL § 4 og LL §16.

I nogle tilfælde fraviges der fra markedsværdien som værdiansættelsesprincip. Det sker i de tilfælde, hvor der lovmæssigt er angivet en skematisk værdi for det enkelte personalegode, eller hvor Skatterådet har givet vejledende anvisninger for beskatning af personalegodet. Dette gælder bl.a. for de i afhandlingen to udvalgte personalegoder; fri bil og multimediebeskatning.

Den skematiske værdiansættelse eller den vejledende anvisning om beskatning, kan i nogle tilfælde være under markedsværdien. Når det er tilfældet, giver det medarbejderen en skattemæssig fordel, der øger værdien af medarbejderens løn, i forhold til en aflønning med kontanter, hvor godet skal købes med beskattede midler.

Arbejdsgivere der tilbyder personalegoder til medarbejderne, har pligt til at foretage indberetning heraf. Som udgangspunkt skal alle personalegoder fremover indberettes, dog med få undtagelser. For visse personalegoder der skal medregnes til A-indkomsten, har arbejdsgiveren endvidere pligt til, at indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag af beløbet. De fleste personalegoder er dog B-indkomst, hvor der som hovedregel ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

### *Hvilke personalegoder er omfattet af bagatelgrænsen?*

For mindre personalegoder, som medarbejderen modtager i løbet af året, er der indført en skattefri bagatelgrænse. Bagatelgrænsen udgør i 2010 kr. 5.500 og finder anvendelse på goder, der i overvejende grad er stillet til rådighed for medarbejderen af hensyn til arbejdet. Såfremt medarbejderen modtager goder for en værdi, der overskrider bagatelgrænsen, skal medarbejderen selv indberette den fulde værdi på selvangivelsen og beskattes af markedsværdien.

***Hvilke personalegoder kan indgå i en bruttotrækordning, og hvilke betingelser skal være opfyldt, for at ordningen kan accepteres skattemæssigt?***

Medarbejderen og virksomheden har mulighed for, at indgå en fremadrettet aftale, om en nedsættelse af medarbejderens bruttoløn, mod at medarbejderen får stillet et eller flere personalegoder til rådighed. Denne ordning kaldes en bruttotrækordning. Ordningen indebærer, at medarbejderens bruttoløn reduceres med et beløb, svarende helt eller delvist til arbejdsgiverens udgift til personalegodet. Medarbejderen skal herefter beskattes af den skattemæssige værdi af personalegodet.

Denne ordning vil kunne medføre en skattebesparelse for medarbejderen. Det sker i de tilfælde, hvor personalegodet enten beskattes efter faste satser under markedsværdien, eller hvor personalegodet er helt fritaget for beskatning, dvs. i de tilfælde hvor der er tale om skattebegunstigede personalegoder.

For at skattemyndighederne ikke tilsidesætter en bruttotrækordning, er der en række betingelser, som skal være opfyldt. Bruttotrækordninger er ikke direkte reguleret i lovgivningen, men en række afgørelser de senere år har medført, at praksis på området er blevet mere klar.

Nogle af de betingelser, der efter praksis skal være opfyldt er bl.a., at der skal foreligge en ændret vederlagsaftale om en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn. Aftalen må dermed ikke være bagudrettet, og et allerede erhvervet krav på kontant løn, kan ikke konverteres til en naturalieydelse.

Herudover er det et krav, at aftalen kan indeholdes af en eventuel overenskomst, og den aftalte lønreduktion skal forløbe over en hel lønperiode. Arbejdsgiveren skal stille det pågældende gode til rådighed, og skal have den økonomiske risiko og alle forpligtelser i forbindelse med ordningen. Endelig skal der være tale om en frivillig aftale, og medarbejderen skal have mulighed for, at træde ud af ordningen med rimeligt varsel.

Alle personalegoder kan som udgangspunkt indgå i en bruttotrækordning, når betingelserne er opfyldt. Dog kan rejse- og kørselsgodtgørelse ikke indgå, da der er lovgivet særskilt herom. Det vil dog kun være de skattebegunstigede personalegoder, der medfører en skattebesparelse for medarbejderen. Personalegoder der værdiansættes til



markedsværdi, giver ingen skattefordel, og derfor kan medarbejderen lige så godt afholde udgifterne til disse personalegoder, af den beskattede nettoløn.

***Hvordan værdiansættes og beskattes de i afhandlingen to udvalgte personalegoder, og hvilke fordele og ulemper er der forbundet med dem, for medarbejderen?***

### ***Fri bil***

Fri bil bliver værdiansat efter skematiske regler jf. LL § 16, stk. 4. Beskatningen vil derfor ikke altid være lig med markedsværdien.

Den skattepligtige værdi udgør 25% af den del af bilens værdi, der ikke overstiger kr. 300.000 og 20% af den resterende værdi. Der sker dog altid beskatning af minimum kr. 160.000. Til beskatningen medregnes et miljøtillæg. For nye biler udgør det skattemæssige beregningsgrundlag nyvognsprisen med tillæg af registreringsafgiftspligtigt tilbehør og ekstraudstyr. Denne værdi nedsættes til 75% i det fjerde indkomstår efter første indregistrering. For brugte biler anvendes købsprisen som beregningsgrundlag. Denne værdi reguleres ikke efterfølgende. Medarbejderens eventuelle egenbetaling for bilen med beskattede midler, reducerer den skattepligtige værdi. Det er rådigheden over bilen til privat benyttelse, der beskattes. Omfanget af den private kørsel har derfor ingen betydning for beskatningen.

Medarbejdere der af arbejdsgiveren bliver tilbudt en fri bil skal vurdere, om den løsning er mere fordelagtig i forhold til at have egen bil, hvor medarbejderen kan få udbetalt skattefri kørselsgodtgørelse. Der er fordele og ulemper ved begge løsninger, og hvad der er mest fordelagtigt, kan ikke besvares entydigt.

I vurderingen af hvad der bedst kan betale sig, indgår flere forhold. Det afhænger bl.a. af fordelingen af den private og erhvervsmæssige kørsel, bilens anskaffelsessum og forventet værditab, renten på et eventuelt billån, benzinprisen, bilens brændstoføkonomi, udgifter til reparationer og størrelsen af en eventuel nedgang i bruttoløn.

Omkostningerne ved at have en bil, er ofte en væsentlig post på en families budget. En af fordelene ved at få stillet fri bil til rådighed er, at arbejdsgiveren som regel afholder alle driftsomkostninger på bilen. Medarbejderen skal dermed ikke bekymre sig om uforudsete

omkostninger til reparationer. Beskatning af fri bil sker med en fast sats, og medarbejderen kender derfor på forhånd omkostningerne forbundet med at have bilen.

Hvis medarbejderen derimod har egen bil, skal medarbejderen sørge for, at der er råd til at afholde de løbende driftsomkostninger. Herudover skal der spares op til en senere udskiftning af bilen, og i den forbindelse tages højde for eventuelle uforudsete værditab.

Fri bil kan kombineres med en bruttotrækordning, hvorved medarbejderens bruttoløn reduceres helt eller delvist, med et beløb svarende til arbejdsgiverens omkostninger til bilen. Denne løsning får betydning for medarbejderens nettoløn, og skal derfor indgå i vurderingen.

Når medarbejderen får fri bil, er det ikke længere muligt, at få udbetalt skattefri kørselsgodtgørelse eller få ligningsmæssigt fradrag for befordring mellem hjem og arbejde. Et afgørende parameter i forbindelse med vurdering af, om fri bil kan betale sig, er derfor hvordan fordelingen af den private og erhvervmæssige kørsel er.

Som udgangspunkt gælder, at den situation hvor der køres mange kilometer privat og få kilometer erhvervmæssigt, rent matematisk er den økonomisk mest fordelagtige, hvis man har fri bil. Det skyldes den skematiske værdiansættelse af fri bil, der sker med en fast sats uafhængigt af omfanget af den private kørsel. Skattemyndighederne er dermed indirekte med til at finansiere kørslen. Vurderingen kan dog være påvirket af bilens anskaffelsessum og driftsomkostningerne.

I vurderingen af den bedste løsning indgår dermed flere forhold. Det er nødvendigt at foretage konkrete beregninger, der sammenholder omkostningerne til drift, forrentning og værditab på egen bil med samlet nedgang i løn, for at få stillet fri bil til rådighed. Herefter kan medarbejderen sammenholde fordele og ulemper til brug for den endelige beslutning.

### ***Multimediebeskatning***

Multimediebeskatningen omfatter arbejdsgiverbetalt computer, telefon og internetforbindelse, som stilles til rådighed for medarbejdere til privat benyttelse.

Beskatningen udgør et årligt reguleret grundbeløb på kr. 3.000 (2010) pr. person pr. år, uanset hvor mange af de omfattede multimedier, der stilles til rådighed. Det er ikke muligt, at modregne privat betalte udgifter eller en eventuel egenbetaling i beskatningsgrundlaget.

Flere personer i husstanden kan blive omfattet af multimediebeskatningen, hvis de hver får stillet multimedier til rådighed fra deres arbejdsgiver. Det vil derfor være en fordel, hvis alle goderne kan samles hos en enkelt person i husstanden.

Medarbejderen beskattes af et fast beløb uanset hvor mange goder, der stilles til rådighed. Det vil derfor være en fordel for medarbejderen, at få stillet flere multimedier til rådighed hvis medarbejderen alligevel skal multimediebeskattes. Det kan eksempelvis ske ved anvendelse af en bruttotrækordning. Hermed opnås en besparelse i forhold til, hvis medarbejderen skal afholde omkostningerne til multimedierne af beskattede midler.

Det er rådigheden over goderne til privat benyttelse, der beskattes. Det er dermed ikke afgørende, om medarbejderen rent faktisk benytter multimedierne privat. Det forhold at medarbejderen har rådigheden over multimedierne til privat brug, er tilstrækkeligt til, at der skal ske beskatning.

Såfremt medarbejderen tager et af de omfattede multimedier med hjem blot en gang, er der en formodning for, at det benyttes privat. Det vil være vanskeligt for medarbejderen, at tilbagevise formodningen for privat benyttelse og dermed undgå beskatning.

Multimediebeskatningen medfører store kontrolforpligtelser for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren har pligt til, at sikre korrekt indberetning og indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. Dette kræver, at arbejdsgiveren skal tage stilling til, om medarbejderen har privat rådighed over multimedier, og i visse tilfælde føre kontrol med anvendelsen.

Det gælder bl.a., hvis medarbejderen har rådighed over bærbare multimedier på arbejdspladsen, computere med særligt programmel til hjemlån eller arbejdsmobiltelefoner. I disse situationer skal arbejdsgiveren kontrollere brugen af multimedierne for at sikre, at der ikke er privat rådighed over multimedierne.

Hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at føre den nødvendige kontrol af multimedierne anvendelse, skal medarbejderen beskattes, hvis der er privat rådighed over de pågældende multimedier. Det betyder at medarbejderen kan blive beskattet af multimedier, selvom de reelt ikke anvendes privat. Nogle medarbejdere vil af denne årsag formentlig aflevere multimedierne tilbage til arbejdsgiverne, hvis de ikke har et privat behov for dem. Det er dog ikke alle arbejdsgivere der tillader dette, idet det i nogle erhverv anses for en nødvendighed for arbejdets udførelse, at have de pågældende multimedier.

Som reglerne er nu, er det derfor reelt arbejdsgiveren, som bestemmer hvorvidt en medarbejder med privat rådighed over de pågældende multimedier, skal beskattes. Det er fortsat op til arbejdsgiveren at bestemme, hvorvidt de vil udføre den nødvendige kontrol der skal til, for at medarbejderen kan fritages for beskatning.

***Hvilke fordele og ulemper er der forbundet, med aflønning af medarbejdere med personalegoder, for virksomhederne?***

Personalegoder er blevet et konkurrenceparameter i kampen om, at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Medarbejderne efterspørger personalegoder som en del af lønnen, da der er mulighed for, at opnå skattebesparelser, der øger værdien af deres løn. Virksomhedens tilbud om forskellige former for personalegoder som en del af lønnen, kan derfor være afgørende for medarbejderens valg af arbejdsplads.

Personalegoder kan tilbydes medarbejderne, som et tillæg til lønnen, eller som en del af den samlede løn. Arbejdsgiveren har mulighed for, at tilbyde medarbejderne fleksible lønpakker med af en bred vifte af personalegoder. Ved at tilbyde fleksibel løn, kan virksomheden fremstå som en attraktiv arbejdsplads, med tilfredse medarbejdere, der selv har indflydelse på sammensætningen af lønnen.

Ved implementering af fleksible lønpakker er det vigtigt, at virksomheden undersøger hvilke personalegoder medarbejderne efterspørger. Således sikres, at virksomheden ikke bruger ressourcer på unødige personalegoder og udgifter til administration heraf. Hermed får virksomheden mest muligt ud af personaleomkostningerne, idet der kan tilbydes de goder, som medarbejderne sætter størst pris på.

Virksomheden skal i vurderingen af om den vil tilbyde medarbejderne personalegoder som en del af lønnen, tage højde for omkostningerne forbundet hermed. Dels omkostningerne til anskaffelse af personalegodet, men også omkostningerne forbundet med at administrere ordningen.

Omkostningerne forbundet med administration, afhænger af hvilke personalegoder der tilbydes. Virksomhedens størrelse og antallet af ansatte har også betydning for vurderingen. Større virksomheder med mange ansatte har ofte flere ressourcer i personaleafdelingen til at håndtere ordningerne. Samtidig er der flere medarbejdere at fordele administrationsomkostningerne ud på, i vurderingen af omkostningernes størrelse pr. medarbejder.

For mindre virksomheder der ikke har en egentlig personaleafdeling, kan det betyde, at de fravælger at tilbyde deres medarbejdere personalegoder, fordi det vurderes for administrativt tungt og dermed for dyrt at tilbyde.

Udbredelsen af personalegoder har været stigende gennem årene. Dermed er mange medarbejdere efterhånden vænnet til, at få et eller flere personalegoder tilbudt, som en del af deres løn. For virksomheder der ikke tilbyder personalegoder, kan det derfor betyde, at de får sværere ved at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere.

For virksomhederne kan der være nogle yderligere fordele ved, at aflønne medarbejderne med personalegoder, som skal tages i betragtning.

Nogle goder som f.eks. fri bil og telefon, kan være en nødvendighed for arbejdets udførelse. Det kan derfor være en fordel for virksomheden, at tilbyde netop disse goder til medarbejderne. Hvis medarbejderen selv efterspørger goderne, er der mulighed for at lade dem indgå i en bruttotrækordning. Hermed reduceres medarbejderens bruttoløn helt eller delvist, med et beløb svarende til arbejdsgiverens omkostninger ved godet. Medarbejderne betaler dermed selv for at få stillet goderne til rådighed, og arbejdsgiveren kan opnå en besparelse, i forhold til hvis goderne alligevel skulle stilles til rådighed for medarbejderen.

## 7. Perspektivering

Grunden til at nogle personalegoder er gjort skattebegunstigede, skyldes i høj grad politiske ønsker og motiver om, at præge en bestemt udvikling. Fremtiden for personalegoder, vil derfor antageligt også være påvirket heraf.

Den seneste skattereform har medført en skærpet beskatning af visse personalegoder, og nogle skattebegunstigede personalegoder er helt fjernet. Det gælder f.eks. medarbejderobligationer, der var et meget populært personalegode i stor vækst<sup>129</sup>.

I Skattekommissionens forslag til en skattereform var der imidlertid lagt op til, at personalegodebeskatningen skulle skærpes yderligere. Skattekommissionens udgangspunkt var, at aflønning så vidt muligt bør beskattes ensartet, uafhængig af om lønnen udbetales i kontanter eller ved personalegoder<sup>130</sup>. Derfor blev der stillet forslag om, at skattefordelen i forbindelse med diverse personalegoder så vidt mulig fjernes<sup>131</sup>. De forslag som ikke blev indført, som en del af den endelige skattereform, var bl.a. forslag om at:

- skattefriheden for arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer ophæves
- der skal betales arbejdsmarkedsbidrag af alle personalegoder

Herudover var der stillet forslag om en mere skærpet indberetning af personalegoder således, at virksomhederne skulle indberette alle personalegoder, inkl. personalegoder omfattet af bagatelgrænsen.

Baseret herpå kan det antages, at personalegoder i fremtiden vil blive underlagt yderligere skærper, og at færre personalegoder i fremtiden vil være skattebegunstigede. Det vil dog afhænge af det politiske flertal, samt hvilke motiver og ønsker der ses fremover.

En skærpet personalegodebeskatning kommer til at påvirke værdien af medarbejdernes løn. Hvordan og hvor meget det vil påvirke medarbejdernes løn afhænger dog af, hvordan den

---

<sup>129</sup> Jf. Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010 fremgår, at ca. 59.900 personer i 2008 fik medarbejderobligationer hvilket er en stigning fra 2007 på ca. 120% og en stigning fra 2006 på ca. 286%.

<sup>130</sup> Skattekommissionens forslag til skattereform, ”Lavere skat på arbejde”, s. 37.

<sup>131</sup> Skattekommissionens forslag til skattereform, ”Lavere skat på arbejde”, s. 37.

samlede beskatning fremover vil udvikle sig, i takt med udviklingen af personalegodebeskatningen.

Som led i skattereformen blev den samlede beskatning for alle indkomstklasser nedsat. Det sparede skatteprovenu ved fjernelse af skattebegunstigelsen på visse personalegoder medvirkede til, at skatten generelt blev nedsat. Det gør, at virkningen af den skærpede personalegodebeskatning reduceres. Så længe der derfor er en sammenhæng mellem fjernelsen af skattebegünstigede personalegoder, og sænkning/reduktion af den samlede beskatning generelt, vil medarbejdernes løn kun blive påvirket i mindre omfang. I nogle tilfælde vil lønnen endda blive påvirket i positiv retning, som vist i eksemplet i figur 4.3. i kapitel 4 om fri bil.

For nogle medarbejdere vil ændringen dog medføre konsekvenser for rådighedsbeløbet af lønnen. Især medarbejderobligationer medførte store skattebesparelser, og mange medarbejdere<sup>132</sup> valgte derfor at konvertere en del af deres løn<sup>133</sup> til medarbejderobligationer, på trods af pengene skulle bindes i 5 år, før de kunne komme til udbetaling. En medarbejder der betalte topskat, kunne ved at konvertere en del af lønnen til medarbejderobligationer, med de skattebegünstigede regler, opnå en effektiv skatteprocent på ca. 30% mod i stedet 63%. Der er vist et beregningseksempel herpå i bilag 6.

Besparelsen der var ved at modtage medarbejderobligationer, reduceres med skattereformen, idet den højeste marginalsat er nedsat fra ca. 63% til ca. 56%. Besparelsen er dog ikke reduceret så meget, at de pågældende medarbejdere ikke fremover kommer til at mærke et mindre rådighedsbeløb af lønnen. Spørgsmålet er derfor, hvad de medarbejdergrupper der har mistet rådighedsbeløb i deres løn, som følge af den ændrede personalegodebeskatning, vil have af muligheder fremover for, at komme op på samme rådighedsbeløb som tidligere.

Som tiderne er pt., hvor markedet stadig er påvirket af den finansielle krise, er medarbejdernes forhandlingsstyrke ikke så stor. Når markedsudviklingen bliver bedre, og i takt med at manglen på arbejdskraft stiger, vil medarbejdernes forhandlingsstyrke også

---

<sup>132</sup> Jf. Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010, modtog ca. 59.900 personer medarbejderobligationer og det samlede provenutab/skatteudgift forbundet hermed var ca. 490 mio. kr.

<sup>133</sup> Der kunne maksimalt konverteres 10% af lønnen til medarbejderobligationer.

stige. Når det sker, kan det antages, at nogle medarbejdere med mistet rådighedsbeløb vil forsøge, at få forhandlet sig frem til en lønstigning. Det må dog antages, at det langt fra vil være alle medarbejdere, der af virksomhederne vil få en højere løn. Virksomhederne vil ikke have mulighed for, at kompensere alle medarbejdere for et mistet rådighedsbeløb, som følge af ændringer i skattegrundlaget. Det ville medføre en for stor stigning i deres samlede lønomkostninger, hvilket ville betyde faldende indtjening og konkurrenceevne.

Flere virksomheder har i forbindelse med indførelse af multimedieskatten da også udtalt, at deres lønpolitik ikke vil blive påvirket af ændringer til skattegrundlaget, og at deres medarbejdere ikke vil blive kompenseret i løn, for stigningen i skat. I en undersøgelse foretaget af Multidata<sup>134</sup> svarer ca. 77% af virksomhederne, at de ikke vil kompensere medarbejderne for stigende skatter med løn eller personalegoder. 10% har endnu ikke taget stilling, og kun 13% tilbyder erstatning for den tabte ydelse.

HR-direktør i Multidata kan godt forstå virksomhedernes synspunkt, og udtaler i den forbindelse: *"Som arbejdsgiver kan vi jo ikke drages til ansvar for regeringens love. Vi trækker heller ikke i lønnen, fordi mellemskatten er faldet bort."* Virksomhederne i undersøgelsen begrundet primært den manglende compensation med, at skattereformen overordnet sænker skatten på arbejde, at de ikke blander sig i medarbejdernes skatteforhold, at de ikke vil kompensere delelementer af skattereformen og netop, at de ikke tilsvarende sætter lønnen ned ved skattelettelser.

Undersøgelsen giver en indikation på virksomhedernes generelle holdninger til, at ville kompensere medarbejdere for ændrede love, med dertil hørende stigende skatter og reducerede rådighedsbeløb til følge. På den baggrund må det derfor antages, at flertallet af medarbejdere ikke vil blive kompenseret i lønnen som følge af en skærpet personalegodebeskatning, og at de fleste medarbejdere selv kommer til at bære omkostningerne forbundet med stigende skatter.

---

<sup>134</sup> Undersøgelsen af Multidata er fra den 18/1-2010 og omfatter 116 virksomheder. Den er dermed ikke repræsentativ til at kunne sige noget sikkert, men giver en god indikation på udviklingen.



## 8. Executive summary

Employee benefits and flexible payroll packages have become more widespread over the past years. Many employers offer benefits to their employees, mainly in order to improve recruitment and retention of the employees.

When an employer offers benefits to an employee the value is basically subject to income tax in accordance with Section 4 of the Danish Income Tax Act. Taxation and valuation of the individual employee benefits are specified in Section 16 of Danish Tax Assessment Act. This statutory provision determines that the main rule for valuation of benefits is the objective market value. However, certain employee benefits are tax-privileged i.e. are not subject to income taxation at marked value or are tax-free.

Except for a few benefits, the employer and employee may enter into an agreement on gross salary deduction. This is primarily interesting when the benefits are tax-privileged. The employee accepts an actual salary reduction against the employer making benefits available to the employee. The scheme makes it possible to reduce the tax payment.

Personal taxation in Denmark is relatively high compared to other EU countries. Receiving benefits as part of the salary, including the gross salary deduction scheme, enables the employee to improve the value of their salary when the benefits are tax-privileged. This is the main motive to receiving employee benefits instead of cash salary.

Based on the above, the objective of this thesis is to describe and analyze the taxation of employee benefits in general and in detail for two selected benefits. The advantages and disadvantages associated with the two selected benefits for the employee will be assessed. In addition the advantages and disadvantages associated with employee benefits in general for the employer will be described and analyzed.

The two selected benefits are company car and multimedia taxation. 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 new set of rules with effect of 1 January 2010, and therefore it is very topical.

## 9. Litteraturliste

### Bøger:

Andersen, Ib: Den skinbarlige virkelighed, Samfundslitteratur 2006  
Nielsen, Ruth m.fl.: Retskilder og retsteorier, Jurist- og Økonomforbundet, 2005  
Johansen Lind, Flemming m.fl.: Moms 1 Fradragsret, Thomson 2007

### Vejledninger, bekendtgørelser, cirkulærer, lovforslag m.v.

Ligningsvejledningen, Almindelig del 2010-1, af SKAT  
Momsvejledningen 2010-1, afsnit J.2.4.1., af SKAT  
Cirkulære nr. 72 af 17/04-1996 om Ligningsloven  
Bekendtgørelse nr. 1198 af 9/12-2009 om indberetningspligter m.v. efter Skattekontrolloven  
Vejledning fra SKAT: Indberetning af Personalegoder – nyt fra Forårspakke 2.0.  
Multimediebeskatning, pjece til borgere og virksomheder, af SKAT  
Skattekommissionens forslag til skattereformen ”Lavere skat på arbejde”, februar 2009  
Bemærkninger til lovforslag L 199, april 2009

### Publikationer, rapporter og andet materiale:

Folketingets opdaterede statistik om personalegoder af 4/2-2010, (afløser de årlige statusrapporter), [www.skm.dk/tal\\_statistik/skatte\\_og Afgifter/8014.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/skatte_og Afgifter/8014.html)  
Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, af Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl.  
Personalegoder – er det bedre end kontanter?, Skatteministeriet, 2005  
Marginalskatteprocenter 1993 og 1998-2010, Skatteministeriet  
[www.skm.dk/tal\\_statistik/tidsserieoversigter/1292.html](http://www.skm.dk/tal_statistik/tidsserieoversigter/1292.html)  
FSR om Udkast til bekendtgørelse om indberetningspligter m.v. efter skattekontrolloven H144-09  
Borgernes efterlevelse af skattereglerne af 14/4-2009, undersøgelse af SKAT  
Personalegoder, BDO, 2010  
Løngoder, beskatning af personalegoder, Ernst & Young, 2010  
Firmabil, beskatning af firmabil, Ernst & Young, 2010  
Ajour Firmabil, PriceWaterhouseCoopers, december 2009

### Artikler:

”Skat bøjer sig i sag om frynsegoder”, Børsen den 10/11-2009  
”Skatteekspert: Gavefesten er slut”, [www.epn.dk](http://www.epn.dk) den 6/1-2010 (udtalelse fra seniorskatterådgiver hos BDO)

- ”Moms og multimedier”, BDO, den 17/2-2010
- ”Multimedieskatten”, Revision & Regnskab, februar 2010
- ”Firmabilanalysen 2010”, [www.bilpriser.dk](http://www.bilpriser.dk)
- ”Multimedieskat – et kontrolhelvede”, Erhvervsbladet den 4/3-2010
- ”SKAT’s medarbejdere afviser multimedieskat”, Erhvervsbladet den 16/2-2010.
- ”Ansatte tvinges til at betale multimedieskat” Jyllandsposten den 26/3-2010
- ”130.000 ansatte flygter fra ny multimedieskat”, Børsen den 9/2-2010.
- ”Multimedieskat øger købene af IT” i Børsen, den 9/2-2010
- ”Nye frynsepakker hitter” fra Børsen den 8/10-2009.

**Domme, afgørelser, bindende svar og styresignaler:**

TfS 1997.658.LSR	SKM2009.683.SR
TfS 1996.488.TSS	SKM2009.684.SR,
SKM2003.13.LR	SKM2009.685.SR,
SKM2005.438.LSR	SKM2009.686.SR
SKM2006.90.SR	SKM2009.687.SR
SKM2006.481.HR	SKM2009.771.SKAT
SKM2007.522.VLR	SKM2009.777.SR
SKM2008.354.SKAT	SKM2009.778.SR
SKM2008.762.SR	SKM2009.780.SR
SKM2008.1034.SR	SKM2009.781.SR
SKM2009.80.SR	SKM2009.787.SR
SKM2009.177.SKAT	SKM2009.788.SR
SKM2009.239.HR	SKM2009.789.SR
SKM2009.675.SR	SKM2009.801.SR
SKM2009.676.SR	SKM2010.181.SR
SKM2009.677.SR	SKM2009.520.SR
SKM2009.679.SR	SKM2009.687.SR
SKM2009.680.SR	SKM2009.781.SR
SKM2009.682.SR	

## Bilag 1. Bagatelgrænsen

Eksempler på goder, der kan høre ind under bagatelgrænsen ifølge Ligningsvejledningen

Almindelig del 2010-1, afsnit A.B.1.9.1:

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

## Bilag 2. Indberetning af personalegoder

I §13 i Bekendtgørelse nr. 1198 af 9. december 2009 om indberetningspligter m.v. efter skattekontrolloven, er angivet hvilke personalegoder der skal indberettes og hvordan:

”Efter skattekontrollovens § 7 A, stk. 3, skal enhver, der som led i et ansættelses- eller aftaleforhold eller som led i valg til en tillidspost i en kalendermåned har ydet skattepligtige fordele, omfattet af ligningslovens § 16, uden at der er betalt fuldt vederlag derfor, foretage indberetning herom til indkomstregisteret, jf. dog stk. 4. Indberetning om følgende goder skal ske særskilt og med angivelse af art:

- 1) Fri kost og logi, som værdiansættes efter de normalværdier for kost og logi, der fastsættes af Skatterådet.
- 2) Fri kost og logi i øvrigt.
- 3) Fordele, som er nævnt i stk. 2, nr. 1, 2, og 4-7.

*Stk. 2.* Indberetningen skal foretages ved angivelse af godets skattepligtige værdi, jf. dog stk. 3 (frikort til offentlig befordring, der kun angives ved en krydsmarkering). Værdien skal, hvis den skattemæssigt vedrører flere perioder, opgøres som det beløb, der efter en forholdsmæssig fordeling kan henføres til den periode, indberetningen vedrører. Den skattepligtige værdi fastsættes som udgangspunkt til den værdi, som det måtte antages at koste den skattepligtige at erhverve godet i almindelig fri handel. Rabat på indkøb af varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren m.v. udbyder til salg som led i sin virksomhed, skal dog alene beskattes i det omfang, rabatten overstiger avancen hos den pågældende arbejdsgiver m.v. For bl.a. de følgende arter af fordele findes særlige regler for værdiansættelsen, idet opmærksomheden henledes på, at de under nr. 1, 7 og 8 nævnte fordele er A-indkomst:

- 1) Firmabil til rådighed for privat kørsel. Firmabil indberettes med den del af den årlige værdi, der følger af bestemmelserne i ligningslovens § 16, stk. 4, som efter en forholdsmæssig fordeling kan henføres til den periode, indberetningen vedrører.
- 2) Helårsbolig til rådighed for privat brug, hvis den leje, boligens bruger betaler, ligger under den værdi, der følger af ligningslovens § 16, stk. 3, jf. stk. 7-9.

Indberetningen skal foretages af det forskelsbeløb, som kan henføres til den periode, indberetningen vedrører. Skatterådet har fastsat skematiske værdier for værdiansættelsen.

- 3) Opvarmning, elektricitet, vand og andre udgifter ved en helårsbolig, hvorom der skal foretages indberetning efter nr. 2, når udgiften er af en type, der normalt afholdes af en bruger (lejer). Godet indberettes med arbejdsgiverens faktiske udgift.
- 4) Sommerbolig til rådighed for privat brug indberettes med den del af værdien, der følger af bestemmelsen i ligningslovens § 16, stk. 3, jf. stk. 5, som kan henføres til den periode, indberetningen vedrører.
- 5) Lystbåd til rådighed for privat brug. Lystbåd indberettes med den værdi, der følger af bestemmelsen i ligningslovens § 16, stk. 3, jf. stk. 6, som kan henføres til den periode, indberetningen vedrører.
- 6) Medie-/radiolicens m.v., indberettes med arbejdsgiverens faktiske udgift.
- 7) Multimedier indberettes med den værdi efter ligningslovens § 16, stk. 12, som efter en forholdsmæssig fordeling kan henføres til den periode, indberetningen vedrører.
- 8) Fri kost og logi, som omfattes af de normalværdier, Skatterådet har fastsat, indberettes med den normalværdi, som kan henføres til den periode, indberetningen vedrører.

*Stk. 3.* Frikort til offentlig befordring indberettes uden angivelse af værdi.

*Stk. 4.* Undtaget fra indberetningspligten er:

- 1) Goder omfattet af ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt., uanset om den samlede årlige tildeling af sådanne goder overstiger grundbeløbet efter denne bestemmelse (Bagatelgrænsen).
- 2) Bonuspoint optjent i forbindelse med flyrejser og hotelovernatninger m.v.

- 3) Firmabørnehave og firmavuggestue til rådighed.
- 4) Privat benyttelse af goder, der stilles til rådighed af hensyn til arbejdet, uden at godet omfattes af stk. 2, nr. 1-8, eller af ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt.
- 5) Lejlighedsvis privat benyttelse af arbejdsredskaber m.v. uden at godet omfattes af stk. 2, nr. 1-8.
- 6) Privat benyttelse af arbejdsgiverbetalt parkeringsplads i tilknytning til arbejdspladsen.”

### Bilag 3. Fri bil, beregningsgrundlag for en ny bil

	Eksempel 1	Eksempel 2			
<u>Forudsætninger:</u>					
Bilens anskaffelsessum	300.000	300.000			
Miljøtillæg, årligt	5.000	5.000			
Anskaffelsestidspunkt	1/12-2009	1/1-2010			
Skatteprocent år 2009	63,0%	63,0%			
Skatteprocent fra år 2010	56,1%	56,1%			
Beskatningsgrundlag år 1-3	300.000	300.000			
Beskatningsgrundlag år 4 og fremefter, 75% af 300.000	225.000	225.000			
<u>Skattepligtig værdi år 2009</u>					
Eks. 1: 25% af kr. 300.000 / Eks. 2: bil ej anskaffet endnu	75.000	0			
<u>Skattepligtig værdi år 2010 - ens beregning for begge eks.:</u>					
25% af kr. 300.000	75.000	75.000			
Miljøtillæg	5.000	5.000			
	80.000	80.000			
<u>Skattepligtig værdi år 2011 - ens beregning for begge eks.:</u>					
25% af kr. 300.000	75.000	75.000			
Miljøtillæg	5.000	5.000			
	80.000	80.000			
<u>Skattepligtig værdi år 2012</u>					
Eks. 1: 25% af 225.000 / Eks. 2: 25% af 300.000	56.250	75.000			
Miljøtillæg	5.000	5.000			
	61.250	80.000			
<u>Skattepligtig værdi fra år 2013 - ens beregning for begge eks.:</u>					
25% af 225.000 / 25% af 225.000	56.250	56.250			
Miljøtillæg	5.000	5.000			
	61.250	61.250			
<u>Medarbejderens beskatning:</u>					
	<u>Ved køb 1/12-2009</u>	<u>Ved køb 1/1-2010</u>	<u>Forskel i skat</u>		
År	Grundlag	Skat	Grundlag	Skat	
2009 (en måned; 1/12 af 75.000)	6.250	3.938	0	0	-3.938
2010	80.000	44.880	80.000	44.880	0
2011	80.000	44.880	80.000	44.880	0
2012	61.250	34.361	80.000	44.880	10.519
2013	61.250	34.361	61.250	34.361	0
Besparelse i alt i skat					6.581



## Bilag 4. Fri bil med egenbetaling

Eksempel på opgørelse af beskatningsgrundlaget for fri bil med egenbetaling:

Forudsætninger:

Bilens anskaffelsessum	365.000
Miljøtillæg, årligt	5.000
Egenbetaling, årligt	18.000
Anskaffelsestidspunkt	1. januar 2010

Årlig beskatningsgrundlag:

25% af kr. 300.000	75.000
20% af kr. 65.000	13.000
	<hr/>
	88.000
Miljøtillæg	5.000
Egenbetaling	-18.000
	<hr/>
	75.000
	<hr/>

## Bilag 5. Specialindrettede biler

Følgende forhold taler for og imod, at køretøjet anses som specialindrettet<sup>135</sup>:

Forhold der taler for specialindrettet	Forhold 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	

<sup>135</sup> Regler for særlige køretøjer, vejledning fra SKAT og SKM2008.354.SKAT

## Bilag 6. Medarbejderobligationer – et beregningseksempel

### Forudsætninger:

Årsløn	444.444
Marginal beskatning før skattereform	63%
Marginal beskatning efter skattereform	56%

Maksimalt 10% af årslønnen kan udbetales i form af medarbejderobligationer. De 10% skal beregnes efter lønnedgangen. Derfor beregnes med 9,09% af den oprindelige årsløn som maksimalt beløb, der udbetales i medarbejderobligationer - i eksemplet afrundet til 9%. Der skal ikke betales skat eller arbejdsmarkedsbidrag af dette beløb. Obligationens pålydende vil svare til lønnedgangen med fradrag af den betalte afgift, som er på 45% af obligationens værdi efter et bundfradrag på kr. 5.200 (2009-niveau). Obligationen skal båndlægges i en periode på 5 år.

Alle medarbejdergrupper vil som udgangspunkt opnå en skattemæssig fordel, men fordelene er størst for medarbejdere, der betaler topskat. Der vises nedenfor et eksempel på den skattemæssige besparelse for en person, der betaler topskat.

	2009	2010
<u>Indkomstbeskatning</u>		
9% af årsløn	40.000	40.000
Marginalskat, 63% / 56%	-25.200	-22.440
Nettoløn	<u>14.800</u>	<u>17.560</u>
<u>Medarbejderobligation</u>		
9% af årsløn	40.000	40.000
Afgift, 45%, bundgrænse 5.200 (40.000-5.200/145*45)	-10.800	-10.800
Medarbejderobligation	<u>29.200</u>	<u>29.200</u>
Effektiv skat ved medarbejderobligation	27%	27%
Besparelse	14.400	11.640
Reduceret besparelse som følge af skatnedsættelse		2.760