

BRUTTOLØNSORDNING

Fordelen ved bruttolønsordninger er, at de er udgiftsneutrale for arbejdsgiveren, fordi værdien af godet, som firmaet betaler, bliver modsvaret af en nedgang i bruttolønnen (dvs. løn før skattetræk) hos medarbejderen. Samtidig kommer medarbejderen til at betale mindre i skat, og det er derfor, ordningen er så populær.

Der er forskellige krav, der skal være opfyldt, før et gode kan indgå i en bruttolønsordning (se også næste side uddrag fra SKAT's hjemmeside) :

- **Aftalen om lønnedgang skal være reel.** Der kan være tale om løntilbageholdenhed, altså at man ved førstkommende lønforhandling undlader at kræve og få den ventelige lønstigning mod i stedet at få betalt f.eks. pendlerkort, massageordninger, rygestopkurser el. andet..
- **Arbejdsgiver skal bære en økonomisk risiko ved ordningen.** Den bruttolønsnedgang, der aftales, gælder for en periode frem, f.eks. et år, og hvis der er ændringer i aftalen - f.eks. prisen stiger, er det arbejdsgiveren, som hæfter. Udgiften videreføres ikke direkte til medarbejderens lønseddel.
- **Arbejdsgiveren skal erhverve godet** og stille det pågældende gode til rådighed for arbejdstageren. Aftale om kurser mv. skal indgås/betales af arbejdsgiveren direkte, ikke ved at lønmodtageren får refunderet regninger løbende.
- **Der skal være tale om en frivillig aftale.** Man kan altså ikke pålægge medarbejdere at få en del af deres bruttoløn udbetalt som forskellige goder.
- **Arbejdstageren skal have mulighed for at udtræde af ordningen.** Aftaler om bruttolønsordninger skal derfor indgås for en periode ad gangen, f.eks. et halvt eller et helt år, hvorefter medarbejderen kan vælge at takke nej og komme tilbage til sin oprindelige bruttoløn.

Selvstændige kan også benytte sig af bruttolønsordningen. Det kræver dog en yderligere forudsætning at man har 3-5 ansatte i sin virksomhed.

MMD har for forløbet 2013/2014 udarbejdet scenarier for, hvordan studieafgiften kan fordeles efter en bruttolønsordning; indsat bagerst. Man kan forestille sig flere modeller for fordeling af studieudgiften mellem parterne (20:80, 50:50, mv.).

Både den direkte studieafgift samt de øvrige studieudgifter (fx bøger og studierejser) kan indgå i en bruttolønsordning. Nogle aftaler kan vælge at lægge vægt på fælles risikodeling, hvor medarbejderens andel af studiet 'refunderes' efter fuldført og bestået masterstudium – fx i løbet af et par år og under forudsætning af at man forbliver i virksomheden.

Aftalen om bruttolønsordningen indgås direkte mellem arbejdsgiver og arbejdstager og skal godkendes af SKAT.

Den konkrete økonomi vil i hvert enkelt tilfælde bl.a. afhænge af ens marginalskatteprocent, studiegebyrets størrelse, fordelingen mellem parterne og over hvor lang tid studiegebyret fordeles. Under alle omstændigheder bør man kontakte sin lokale skattemyndighed for råd og vejledning.

Uddrag fra SKAT web: http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=1844090&vId=0&search=bruttolønsordning*

Lovgrundlag: Efter ligningslovens § 31 kan en arbejdsgiver, som led i et ansættelsesforhold afholde udgifter til uddannelse og kurser uden at den ansatte beskattes i den anledning. Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 955 af 20. december 1999 og det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at formålet med bestemmelsen bl.a. er at styrke virksomhedernes sociale ansvar og medvirke til et højere uddannelsesniveaue for medarbejderne.

Efter de hidtil gældende regler var medarbejderen som udgangspunkt kun skattefri, når arbejdsgiveren afholdt udgifter i forbindelse med ajourføring eller vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer. Medarbejderen var imidlertid ikke skattefri af ydelser i forbindelse med grund- og videreuddannelse.

Ligningslovens § 31 er således udtryk for en forenkling, idet det nu ikke er nødvendigt at sondre mellem grund- og videreuddannelser på den ene side og ajourføring eller vedligeholdelse på den anden side, når udgifterne bliver afholdt af arbejdsgiveren. Uddannelsen skal være erhvervsrettet, men det er ikke en betingelse, at den tager sigte på fortsat ansættelse hos nuværende arbejdsgiver.

I det omfang udgifter ikke dækkes af arbejdsgiveren, men af den ansatte selv, er der kun fradrag efter skattelovgivningens almindelige regler. Det fremgår direkte af ligningslovens § 31, stk. 6.

Parterne har endvidere mulighed for at indgå en aftale om, at medarbejderen deltager i finansieringen af uddannelsen ved reduktion af sin kontante løn. En sådan aftale må blot ikke være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3, der foreskriver at indeholdelse af A-skat skal gå forud for andre krav om den pågældende A-indkomst, herunder krav fra arbejdsgiveren.

Efter praksis stilles der en række betingelser for etablering af en ændret vederlagsaftale. I SKATs Ligningsvejledning, almindelig del, afsnit **A.B.1.9.1** anføres:

1. Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.
2. Overenskomster som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
3. Den aftalte reduktion af den kontante løn skal løbe over én hel lønaftaleperiode. Som hovedregel må perioden ikke være under 12 måneder.
4. Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3
5. Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at den ansattes kontante lønnedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med den ansattes forbrug af naturaliegodet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.
6. Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for den ansatte. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktspart i forhold til den eksterne leverandør af godet.

Der skal herudover være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og arbejdstageren skal have mulighed for - eventuelt med et rimeligt varsel - at udtræde af ordningen. Begge kriterier kan ses som supplement til kravet om, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko fx ved at den ansatte kan udtræde af ordningen, selvom arbejdsgiveren fortsat er bundet til kontrakten med leverandøren.

Bruttolønsmodellen - parametervalg MMD 2015/2016

Studieudgift MMD	195000	Bemærk: Andre omkostninger (op til 45.000) er også fradragsberettigede			
Marginalskat	51%	Vores skøn - bør checkes hos egen rådgiver.			
		Regnskabsår 1	Regnskabsår 2	Regnskabsår 3	I alt
		2014 (Rate 0)	2015 (rate 1, 2)	2016 (rate 3,4)	
Fordeling på Regnskabsår	Virksomhed	8%	46%	46%	100%
	Deltager	8%	46%	46%	100%

scenario 1		Regnskabsår 1	Regnskabsår 2	Regnskabsår 3	I alt
Andel					
100%	Virksomhed	15.600	89.700	89.700	195.000
0%	Deltager (efter skat)	0	0	0	0
	Skattebesparelse	0	0	0	0
		15.600	89.700	89.700	195.000

scenario 2		Regnskabsår 1	Regnskabsår 2	Regnskabsår 3	I alt
Andel					
75%	Virksomhed	11.700	67.275	67.275	146.250
25%	Deltager (efter skat)	1.911	10.988	10.988	23.888
	Skattebesparelse	1.989	11.437	11.437	24.863
		15.600	89.700	89.700	195.000

scenario 3		Regnskabsår 1	Regnskabsår 2	Regnskabsår 3	I alt
Andel					
50%	Virksomhed	7.800	44.850	44.850	97.500
50%	Deltager (efter skat)	3.822	21.977	21.977	47.775
	Skattebesparelse	3.978	22.874	22.874	49.725
		15.600	89.700	89.700	195.000

scenario 4		Regnskabsår 1	Regnskabsår 2	Regnskabsår 3	I alt
Andel					
25%	Virksomhed	3.900	22.425	22.425	48.750
75%	Deltager (efter skat)	5.733	32.965	32.965	71.663
	Skattebesparelse	5.967	34.310	34.310	74.588
		15.600	89.700	89.700	195.000

Bruttolønsmodellen fungerer ved, at arbejdsgiveren lægger ud for deltageren og fratrækker en aftalt andel af dennes bruttoløn. Skattebesparelsen opstår som følge af en lavere skattepligtig indkomst ved den aftalte lønning

Finansieringsmodellen er baseret på nogle antagelser - fx om trækpct. og fordeling af udgifter. Disse kan se anderledes ud (fx samles i eet eller over to regnskabsår), men det er jo også i første omgang 'i alt' tallene, der er interessante. Skattebesparelsen opstår som følge af en lavere skattepligtig indkomst pga den aftalte lønning.

Selvstændige kan benytte bruttolønsordningen til egen masteruddannelse under særlige vilkår, fx at man har mindst 3-5 ansatte.

Det anbefales, at man kontakter en revisor eller skatterådgivning for yderligere rådgivning og forhåndsgodkendelse.