

## **Information om kontantlønsordninger**

Fordelen ved kontantlønsordninger er, at de er udgiftsneutrale for arbejdsgiveren, fordi værdien af godet, som firmaet betaler, bliver modsvaret af en nedgang i bruttolønnen (dvs. løn før skatetræk) 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 kontantlønsordning: 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 eller tilsvarende. 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 på pendlerkortet, 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. Det vil sige at købes der en cykel eller nogle fagbøger, er de ejet af arbejdsgiveren men stillet til rådighed for medarbejderen. Aftaler om massage, kurser mv. skal indgås og 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 kontantlønsordninger 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.

## **Fra nettet har vi hentet følgende bindende svar fra SKAT ifm brug af kontantlønsordning til efteruddannelse:**

### **SKATs indstilling og begrundelse**

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 uddannelsesniveau 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 (link) **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.

Denne tekst er taget fra Skatterådets bindende svar af 20.10.2009:

**<http://www.skat.dk/display.aspx?oId=1844090&vId=0>** SKM2009.672.SR, offentliggjort den 11.11.2009

Se endvidere ligningsvejledning: **<http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=103985>**