



Fleksible lønpakker burde være en mulighed for alle. Virksomhedens samlede lønudgift er uændret, men paletten af goder bliver synliggjort og udbyttet højere – fordi medarbejderen selv sammensætter lønpakken ud fra egne ønsker og behov.

Til- og fravalg af pensionsbidrag m.m. kan også indgå, så en mulig skattebesparelse på visse goder er blot ét element, der gør individuelle lønftaler attraktive.

Den fleksible lønpakke har gennem de seneste år været et væsentligt værktøj for virksomhederne i kampen om at tiltrække og fastholde de bedste og mest kvalificerede medarbejdere. Medarbejderne får større medbestemmelse på sammensætningen af lønpakken, så denne på bedst mulig måde optimeres for medarbejderen – uden at det øger arbejdsgivers omkostninger. I krise- og nedskæringsstider er fleksible lønpakker også et aktuelt emne. For valgfriheden og

muligheden for at finansiere personalegoder via en reduktion af kontantlønnen kan være et alternativ til at afskaffe ordninger med eksisterende personalegoder.

Ved implementering og anvendelse af fleksible lønpakker er der en række forhold, som har afgørende betydning i relation til såvel beskætning af medarbejderen som indberetningspligt for arbejdsgiveren. Vi henviser her til vores publikationer om f.eks.:

- Personalegoder.
- It-beskatning.
- Arbejdsgiverbetalte sundhedsydelse.

som kan downloades på www.deloitte.dk.

Man skal være opmærksom på, at træk i bruttolønnen før skat af allerede optjent kontantløn ikke er mulig, da dette er i strid med kildeskattelovens regler om indeholdelse af A-skat. Den eneste vej frem er, at arbejdsgiveren og medarbejderen indgår en ny individuel løn aftale (evt. som tillæg til eksisterende kontrakt/aftale), hvor der aftales en generel og reel reduktion af kontantlønnen med fremadrettet virkning – det som Skattestyrelsen officielt kalder lønomlægning.

Alle virksomheder bør få foretaget de nødvendige analyser, inden en ordning med fleksible lønpakker etableres.

Etablering

Det er vigtigt at få klarlagt, hvad virksomheden kan og vil tilbyde og derefter sikre, at det meldes klart ud til medarbejderne.

Arbejdsgiveren skal fastsætte rammerne for den fleksible lønpakke, som ikke kun er et tilbud om personalegoder med skatterabat. En fleksibel lønpakke kan f.eks. også indeholde muligheden for selv at vælge størrelsen af pensionsbidraget eller til- og fravalg af ekstra fridage.

Alle medarbejdere, såvel offentligt som privatansatte, kan ud fra gældende skatteregler og -praksis aftale en fleksibel lønpakke med arbejdsgiveren, og det står i princippet parterne frit at aftale, hvilke goder der skal indgå i ordningen.

Det er imidlertid afgørende ved etablering af fleksible lønpakker, at der for hver enkelt medarbejder indgås en ny fremadrettet løn aftale. De eneste begrænsninger er, hvis medarbejderen ikke har mulighed for at

forhandle løn på individuelt niveau, f.eks. på grund af overenskomster, eller hvis arbejdsgiver ikke tilbyder muligheden.

En ny løn aftale med ændring af kontantlønnen er dog ingen trylleformular! Det er ikke reduktionen af kontantlønnen i sig selv, der giver en skattebesparelse.

Beskatning og indirekte finansiering af arbejdsgiverbetalte personalegoder er to uafhængige forhold. Beskatningen er derfor ikke afhængig af, om f.eks. en dataforbindelse betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, eller om medarbejderen bidrager indirekte til finansieringen, f.eks. ved en lønreduktion eller ved at arbejde flere timer mv.

Beskatning og indberetning

En reduktion af kontantlønnen kan ikke anses for en egenbetaling, fordi der ikke er tale om beskattede midler. Så uanset om et personalegode tilbydes via en lønpakke og helt eller delvist finansieres via en reduktion af bruttolønnen, vil den skattemæssige behandling følge de almindelige regler – både med hensyn til værdiansættelse og arbejdsgivers pligt til indberetning.

Attraktive goder

De fleste personalegoder kan umiddelbart indgå i en fleksibel lønpakke og kan indirekte finansieres via en reduktion af medarbejderens kontantløn, eller ved at medarbejderen accepterer en mindre fremadrettet forhøjelse af kontantlønnen end den, medarbejderen oprindeligt stod til at modtage. Dog er alle personalegoder ikke lige attraktive.

Eksempler på goder som ikke kan indgå i en fleksibel lønpakke

En række personalegoder anses for skattefrie, fordi de falder ind under begrebet generel personalepleje. Begrundelsen for skattefrihed er, at der er tale om goder uden væsentlig værdi, som er en integreret del af ansættelsesforholdet, og hvor det normalt vil være vanskeligt at opgøre og henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

Disse goder må således ikke være individuelle (valgfrie) og kan derfor ikke indgå i en fleksibel lønpakke og finansieres via lønreduktion. Hvis disse goder indgår i en fleksibel lønpakke, kan de ikke opfattes som goder, der er ydet som led i almindelig personalepleje, da de anses for at indgå i lønfastsættelsen.

Dette kunne f.eks. være arbejdsgivers tilskud til kantineordning eller personaleforeninger

samt udgifter til et generelt sundhedstjek af mindre omfang.

Eksempler på goder som kan indgå i en fleksibel lønpakke

Skattemæssigt er de attraktive og oplagte goder kun dem, hvor den skattemæssige værdiansættelse er mindre end markedsværdien, eller goder, der helt er fritaget for beskatning – og det er reelt kun ganske få goder.

Hvis arbejdsgiveren tilbyder personalegoder med skatterabat, er det vigtigt, at godet kan behandles efter sådanne særlige regler – så godet af den ene eller anden grund ikke falder udenfor.

Følgende arbejdsgiverbetalte goder med én indbygget skattebegunstigelse kan med fordel indgå i en individuel fleksibel lønpakke.

Goder	Beskatning
Fastnet- og mobiltelefoni samt datakommunikation (bredbåndsforbindelse). Omfatter oprettelses-, abonnements- og forbrugsudgifter samt selve telefonapparatet/terminalen.	Beskatning som fri telefon med en fast årlig værdi på 2.700 kr. <i>Se vores publikation om It-beskatning.</i>
Datakommunikationsforbindelse med adgang til arbejdsgivers netværk. Omfatter oprettelses-, abonnements- og forbrugsudgifter.	Fritaget for beskatning. Omfatter dog kun bredbåndsforbindelser med sædvanlige og integrerede tillægsydelser. <i>Se vores publikation om It-beskatning.</i>
Offentlig befordring mellem hjem og arbejdssted.	Skattefri, hvis medarbejderen undlader at tage det normale ligningsmæssige fradrag.
Aviser.	Er ikke skattefri, men kan ud fra en konkret vurdering henføres til den skattefrie bagatelgrænse. Hvis avis nr. 2 i husstanden, kan værdien sættes til 0 kr.
Parkering, som stilles til rådighed i forbindelse med arbejdet.	Fritaget for beskatning.
Uddannelse, kurser m.m.	Fritaget for beskatning, hvis det ikke udelukkende er af privat karakter.
Forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader (f.eks. massage, zoneterapi, kiropraktik, akupunktur mv.).	Fritaget for beskatning. <i>Se vores publikation om Arbejdsgiverbetalte sundhedsydelser.</i>
Behandling af alkohol- og misbrugsproblemer.	Fritaget for beskatning, hvis der er tale om en generel ordning tilbudt alle medarbejdere på ens vilkår. <i>Se vores publikation om Arbejdsgiverbetalte sundhedsydelser.</i>
Firmabil.	Skattepligtig værdi beregnes som en procent af et fastlagt beregningsgrundlag uafhængigt af den faktiske kørsel og kan derfor være attraktiv, afhængigt af medarbejderens kørselsmønster mv. <i>Se vores publikation om Firmabil / Egen bil.</i>

Kontorer i Danmark

Aalborg

Østre Havnepromenade 26, 4. sal
9000 Aalborg
Tel. +45 98 79 60 00
aalborg@deloitte.dk

Aarhus

City Tower
Værkmestergade 2, 18.-21. etage
8000 Aarhus C
Tel. +45 89 41 41 41
aarhus@deloitte.dk

Esbjerg

Dokken 8
6700 Esbjerg
Tel. +45 79 12 84 44
esbjerg@deloitte.dk

Kolding

Egtved Allé 4
6000 Kolding
Tel. +45 75 53 00 00
kolding@deloitte.dk

København

Weidekampsgade 6
2300 København S
Tel. +45 36 10 20 30
koebenhavn@deloitte.dk

Odense

Tværkajen 5
5100 Odense C
Tel. +45 63 14 66 00
odense@deloitte.dk

Silkeborg

Papirfabrikken 26
8600 Silkeborg
Tel. +45 89 20 70 00
silkeborg@deloitte.dk

Nuuk

Imaneq 33, 6.-7. etage
3900 Nuuk
Tel. +299 32 15 11
nuuk@deloitte.dk

Deloitte.

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 286.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar (DTTL), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL, der også betegnes Deloitte Global, leverer ikke selv ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for en udførlig beskrivelse af DTTL og dets medlemsfirmaer.

© 2019 Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Medlem af Deloitte Touche Tohmatsu Limited.