

Fleksible lønpakker

Et lønsystem med ”fleksible lønpakker” indebærer, at den enkelte medarbejder har mulighed for at sammensætte sin personlige lønpakke inden for en fastlagt beløbsramme. Ordningen giver mulighed for at udskifte en del af lønnen med udvalgte goder. Det kunne eksempelvis være mere pension, mere fritid, en flottere firmabil eller firmabetalt uddannelse. De goder, som medarbejderen har mulighed for at vælge imellem, har hver især en værdi, som modregnes i lønsummen.

Fleksible lønpakker adskiller sig fra traditionel aflønning plus personalegoder ved, at den enkelte medarbejder har mulighed for selv at vælge blandt en række goder, udvalgt af virksomheden, eventuelt efter forhandling med medarbejderne. Heri ligger, at medarbejderen også har mulighed for at fravælge goder og at få værdien af de fravalgte goder udbetalt i form af løn.

Undersøgelser peger på en stigende udbredelse af fleksible lønpakker blandt akademikere på det private arbejdsmarked. Samtidig viser lønsystemet sig at være særdeles populært, især blandt de ansatte, der har oplevet det. Det kan skyldes, at systemet giver visse muligheder for en skattemæssig begunstiggelse. En anden grund kan være, at medarbejderen føler sig værdsat, når virksomheden tilbyder en række valgfrie muligheder.

Fleksible lønpakker er dog ikke nødvendigvis helt problemfrie. Systemerne rejser en række problemstillinger af samarbejds-mæssig, juridisk og skatteteknisk karakter, som medarbejderen bør overveje før indgåelse af en aftale om fleksible lønpakker. Vejledningen på de følgende sider tjener her som værktøj til at undgå diverse faldgruber i systemet.

INDHOLD

I.	GENERELLE OVERVEJELSER	2
1.	Hvad egner sig ikke som gode i en fleksibel lønpakke?	2
i.	Goder med negative konsekvenser for samarbejdsrelationerne	2
ii.	Goder med karakter af fælles forsikringsordning	2
iii.	Goder med direkte arbejdsmæssigt formål	3
2.	Aftalen skal kunne laves om	3
3.	Afskrivning skal iberegnes i godets værdi	3
4.	Goderne skal være pensionsgivende	3
II.	JURIDISKE ASPEKTER	4
1.	Beregning af feriegodtgørelse	4
2.	Beregning af fratrædelsesgodtgørelser i henhold til funktionærloven	5
3.	Kompensation for klausuler	5
4.	Bevarelse af godet ved orlov uden løn	5
5.	Bevarelse af godet ved fritstilling	6
6.	Kompensation ved virksomhedens konkurs	6
III.	SKATTETEKNISKE ASPEKTER	7
1.	Fuld skattepligt	7
2.	Delvis beskatning	7
3.	Skattefrihed	8
i.	Bagatelgrænsen	8
ii.	Goder fritaget for beskatning	8
iii.	Bruttolønordninger	9

I. GENERELLE OVERVEJELSER

1. Hvad egner sig ikke som gode i en fleksibel lønpakke?

Ikke alt egner sig som gode i en fleksibel lønpakke. Nogle goder kan få negative konsekvenser for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen, og nogle gange medfører valgfrihed, at et gode ikke kan bevares. Det er derfor vigtigt at overveje, hvad der er fornuftigt at aftale i fællesskab, og hvad man kan aftale hver for sig.

Forud for indgåelse af aftaler om fleksible lønpakker bør medarbejderne på arbejdspladsen drøfte de konkrete tilbudte goder. Den overordnede retningslinje bør være at undgå sådanne goder, der medfører, at man kollegialt kommer til ”at spænde ben for hinanden”.

Fleksible lønpakker bør som udgangspunkt ikke indeholde goder, der har

- negative konsekvenser for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen
- karakter af fælles forsikringsordning
- et direkte arbejdsmæssigt formål.

i. Goder med negative konsekvenser for samarbejdsrelationerne

Samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen kan blive forringet, hvis de fleksible lønpakker indeholder goder, der begunstiger den enkelte medarbejder i forhold til reglerne for arbejdstid. Det kan eksempelvis handle om afvigelser fra virksomhedens regler for højeste arbejdstid, placering af arbejdstid, varsling af merarbejde og honorering af merarbejde.

Fordelingen af arbejdsopgaver og villigheden til at give hinanden en hjælpende hånd kan ændre sig radikalt, hvis nogle kolleger f.eks. får betaling pr. arbejdstime, mens andre ikke får højere løn ud af at arbejde længere.

ii. Goder med karakter af fælles forsikringsordning

En række arbejdsmarkedsrelaterede forsikringsordninger egner sig ikke som valgfrit gode i fleksible lønpakker, fordi valgfrihed medfører, at ordningerne alene vælges af de medarbejdere, som står overfor at skulle benytte ordningerne. De medarbejdere, der vælger ordningerne vil dermed skulle påtage sig hele finansieringen selv, hvorved forsikringselementet forsvinder.

Det drejer sig eksempelvis om fravær ved barns sygdom, omsorgsdage, løn under barsel og forskellige seniorordninger med ekstra fridage eller nedsat arbejdstid uden fuld nedgang i løn og pension. Desuden kan problematikken rejses i forhold til arbejdsgiverbetalte helbredsforsikringer, herunder alkoholafvænnings og lignende.

Ved pensionsforsikringer, der indeholder forsikringsdækning ved død og invaliditet, er det afgørende at ordningen er kollektiv og obligatorisk. Hvis ordningerne er individuelle vil kun de med det bedste helbred kunne forsikres til en rimelig pris. En indbetaling på ca. 8% af lønsummen vil typisk kunne dække forsikringsdelen. Indbetalinger ud over de 8% er dermed at betragte som individuel opsparing til alderdommen, som således ikke har konsekvenser for andre.

iii. Goder med direkte arbejdsmæssigt formål

Faciliteter og redskaber som udgør nødvendige forudsætninger med henblik på arbejdets udførelse bør ikke figurere som goder i de fleksible lønpakker. Det gælder eksempelvis kontor og kontorindretning, computer, kalender m.v. Det er principielt urimeligt at bede medarbejderne om på denne måde at betale for at udføre deres arbejde.

Tilsvarende gælder, hvis lønpakken rummer mulighed for at vælge kommunikationsværktøjer, såsom arbejdsgiverbetalt mobil- eller fastnet telefon, ADSL- opkoblinger etc. Sådanne værktøjer udgør kun et reelt gode, hvis de ikke følges med krav om, at medarbejderen skal kunne arbejde hjemmefra eller være til disposition for opkald i arbejdets medfør.

2. Aftalen skal kunne laves om

Aftaler om fleksible lønpakker skal indeholde mulighed for at ændre lønpakkens sammensætning af goder og herunder, at kunne erstatte goder med almindelig fast løn. Der kan være mange årsager til, at man i et livsforløb får behov for at udskifte firmabil, mobiltelefon eller ekstra fridage med en højere månedsløn. Samtidig viser erfaringen, at der ved udbredelse af metoder til at få ubeskattet aflønning ofte sker en ændring i skattelovgivningen. I den situation kan det meget vel vise sig fordelagtigt at udskifte den af arbejdsgiveren finansierede computer med en anden model.

Aftaler om fleksible lønpakker bør derfor indeholde følgende eller tilsvarende formulering:

”Medarbejderen kan hvert halve år / hvert år i (navngivne måneder) ændre valget af fleksible løngoder eller konvertere goderne til sædvanlig lønudbetaling. Herudover kan medarbejderen i særlige situationer under en bindingsperiode, ændre valget af goder, hvis uforudsete hændelser påvirker medarbejderens økonomiske situation, herunder hvis en ændring af skattelovgivningen medfører forringelse af medarbejderens økonomiske situation”.

3. Afskrivning skal iberegnes i godets værdi

I aftaler om fleksible lønpakker bør afskrivning iberegnes, når godets værdi fastsættes. Personalegoder er i henhold til den skatteretlige lovgivning underlagt forskellige regler om afskrivning. Det indebærer, at de forskellige goders værdi i takt med afskrivningerne bliver mindre. Reguleres lønnedgangen ikke tilsvarende, vil medarbejderen ende op med at betale langt mere for godet, end det reelt er værd og dermed i realiteten udhule sin egen løn.

Det er vigtigt, at man ved indgåelsen af aftaler om fleksible lønpakker sikrer sig, at lønnedgangen reguleres én gang årligt i overensstemmelse med den afskrevne værdi. For nogle goder kan det være en fordel i stedet at aftale udskiftning af godet med faste mellemrum, eksempelvis hvert andet eller tredje år. Det kan særligt være tilfældet for de lidt større goder, såsom biler, computer og lignende.

4. Goderne skal være pensionsgivende

Der bør indbetales pensionsbidrag for de aftalte goder i lighed med den mellem parterne aftalte pensionsprocent af den månedlige løn. Følgende formulering bør derfor indgå i aftalen om de fleksible lønpakker:

”Der indbetales sædvanlig pension i henhold til ansættelsesaftalen på baggrund af en vurdering af godets reelle værdi. Udgangspunktet for godets reelle værdi er som minimum det beløb, som er betalt for godet i form af modsvaret reduktion i lønnen”.

Hvis der ikke indgås aftale om, at fleksible løngoder er pensionsgivende, kan en tilbagevenden til almindelig lønudbetaling indebære, at pensionskassen stiller krav om nye helbredsoplysninger. Ved overgang fra delvis aflønning i form af ikke pensionsgivende goder til almindelig løn vil der være tale om en stigning i pensionsindbetalingen. Hvis denne stigning er markant, vil pensionskassen kræve nye helbredsoplysninger for at undgå, at folk, der formoder at de snart er uarbejdsdygtige, spekulerer i at hæve pensionsindbetalingen.

II. JURIDISKE ASPEKTER

Til aftaler om fleksible lønpakker knytter sig en række juridiske problemstillinger. Det drejer sig primært om beregning af niveauer for godtgørelse og compensation samt dækning i perioder uden arbejde. Dette afsnit indeholder gode råd vedrørende en række sådanne aspekter, som samlet set skal sikre, at indgåelse af aftaler om fleksible lønpakker som minimum er omkostningsneutral for medarbejderen.

1. Beregning af feriegodtgørelse

Arbejdsgiveren skal beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode. Ved fleksible lønpakker vil medarbejderen derfor som udgangspunkt have krav på feriegodtgørelse og ferietillæg af de personalegoder, der er skattepligtige.

For så vidt der i den fleksible lønpakke også indgår goder, der ikke er skattepligtige, bør aftalen indeholde bestemmelse om, at også disse goder indgår i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Alternativt vil medarbejderen opleve en indtægtsnedgang, da vedkommende har betalt for godet i form af lønnedgang. Aftalen bør altså indeholde følgende formulering:

”Der beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af alle fleksible løngoder, der modsvares af reduktion i lønnen”.

Med mindre andet fremgår af omstændighederne, vil feriegodtgørelse og ferietillæg blive opgjort i henhold til godernes skattemæssige værdi. Denne værdi opvejer sjældent godets økonomiske værdi, og den er lig nul for de goder, der ikke er skattepligtige. Derfor bør det i aftalen om fleksible lønpakker sikres, at feriegodtgørelse og ferietillæg opgøres i henhold til godets økonomiske værdi.

I forbindelse med afholdelse af ferie for medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, har arbejdsgiveren formelt set krav på at få fleksible løngoder udleveret. Mange goder, såsom eksempelvis en ADSL- forbindelse, vil dog være praktisk vanskeligt at udlevere. For at undgå den slags problemer anbefales det, at der i aftalen indgår følgende formulering:

”Medarbejderen beholder og kan råde over aftalte fleksible løngoder under ferieafholdelse”.

Der beregnes ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn udbetalt under ferie. Medarbejderen har som udgangspunkt derfor heller ikke krav på, at der beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af de fleksible løngoder under afholdelse af ferie.

2. Beregning af fratrædelsesgodtgørelser i henhold til funktionærloven

Funktionærloven indeholder to former for godtgørelse. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a) og godtgørelse for usaglig afskedigelse (§ 2b). Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udbetales som 1, 2 eller 3 måneders løn i forbindelse med fratrædelse, hvis en medarbejder bliver opsagt efter uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed i henholdsvis 12, 15 eller 18 år. Godtgørelse for usaglig afskedigelse udbetales som et samlet beløb.

Godtgørelsen skal svare til lønnen på fratrædelsestidspunktet, dvs. den sidste månedsløn inklusiv værdien af faste lønandele. Der skal således udbetales et beløb indeholdende de normale lønandele, som medarbejderen får udbetalt. Indeholder lønnen forskellige goder, skal værdien af disse goder udbetales som en del af fratrædelsesgodtgørelsen. Det betyder, at medarbejderen har krav på at få værdien af de forskellige goder medregnet i opgørelsen af den særlige fratrædelsesgodtgørelse.

Med mindre andet fremgår af omstændighederne vil værdien af goderne blive opgjort i henhold til deres skattemæssige værdi. Da den skattemæssige værdi sjældent opvejer godets reelle værdi vil medarbejderen dermed opleve en indtægtsnedgang. Derfor bør det i aftalen om fleksible lønpakker sikres, at fratrædelsesgodtgørelse skal opgøres i henhold til godets reelle værdi. Såfremt denne er højere end den skattemæssige værdi, skal differencen tillægges fratrædelsesgodtgørelsen.

3. Kompensation for klausuler

Nogle medarbejdere indgår aftaler om konkurrence- eller kundeklausul, som kan give krav på kompensation svarende til minimum 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet. I sådanne tilfælde bør værdien af eventuelle personalegoder indgå i beregningsgrundlaget.

Med mindre andet er aftalt vil værdien af goderne blive opgjort i henhold til deres skattemæssige værdi. Da den skattemæssige værdi sjældent opvejer godets reelle værdi vil medarbejderen dermed opleve en indtægtsnedgang. Derfor bør det i aftalen om fleksible lønpakker sikres, at kompensation for påtagelse af konkurrence- eller kundeklausul skal opgøres i henhold til godets reelle værdi. Såfremt denne er højere end den skattemæssige værdi, skal differencen tillægges kompensationen.

4. Bevarelse af godet ved orlov uden løn

Orlov uden løn indebærer, at medarbejderen i hele orlovsperioden ikke er berettiget til at få løn udbetalt. Har medarbejderen indgået en aftale om fleksible lønpakker, vil lønnen indbefatte de heri omfattede goder. Udgangspunktet ved orlov uden løn er således, at medarbejderen i orlovsperioden skal tilbagelevere de forskellige goder til arbejdsgiveren, eller alternativt betale den værdi, som godet eller goderne har.

Fleksible lønpakker kan imidlertid indeholde mange forskelligartede goder, hvoraf nogle let kan tilbageleveres, mens andre kræver opsigelse af abonnement mv. Herudover kan medarbejderen have en interesse i under orlovsperioden at bevare retten til goderne, eller dele af dem.

Derfor bør parterne ved indgåelse af aftaler om fleksible lønpakker tage stilling til, hvilke goder der kan beholdes og under hvilke betingelser i tilfælde af orlov uden løn. Der bør altså i aftalen indgå et afsnit med følgende indledning:

”Medarbejderen beholder og kan råde over følgende fleksible goder i orlovsperioder uden løn:”

5. Bevarelse af godet ved fritstilling

Funktionærloven fastsætter forskellige rettigheder og krav til parterne efter afgivelse af en opsigelse. Det principielle udgangspunkt for loven er, at opsigelsesperioden skal forløbe efter samme retningslinier som den øvrige ansættelse. Det betyder, at en medarbejder, der har indgået aftale om fleksible lønpakker, har krav på at beholde sine goder under fritstilling.

Det er imidlertid ikke ualmindeligt, at en arbejdsgiver i forbindelse med fritstilling stiller krav om returnering af personalegoder. I visse tilfælde er arbejdsgiverkravet fastlagt i ansættelsesaftalen. Hvis der er indgået aftale om fleksible lønpakker, har medarbejderen imidlertid betalt for retten til at anvende godet gennem en modsvarende lønreduktion. Derfor må det være rimeligt at anlægge den betragtning, at arbejdsgiveren i sådanne situationer ikke har krav på at få goder udleveret. Der foreligger ingen afgørelser på området, men det gør der i tilfælde med ordninger om fri bil. Her viser retspraksis at afgørelser an falde ud til begge sider.

Med henblik på at undgå en eventuel retstvist bør der i aftalen om fleksible lønpakker indgå følgende formulering:

”Medarbejderen vil i tilfælde af eventuel opsigelse kunne beholde og råde over de aftalte personalegoder og fleksible løngoder i hele opsigelsesperioden. Det kan aftales, at goderne tilbageleveres før fratrædelsen mod kompensation, som minimum svarer til godets økonomiske værdi”.

Alternativt kan krav fra arbejdsgiverside om tilbagelevering af goder ved fritstilling ske mod udbetaling af godets skattemæssige værdi. Her bør man være opmærksom på, at den skattemæssige værdi sjældent opvejer medarbejderens ulemper ved at skulle undvære eller investere i et nyt gode. Såfremt der i aftalen om fleksible lønpakker ikke indgår bestemmelser om, at medarbejderen kan beholde de aftalte goder ved fritstilling, bør der indgå bestemmelser om, at medarbejderen kompenseres for det faktiske tab, som lides ved tilbagelevering af godet.

6. Kompensation ved virksomhedens konkurs

I tilfælde af virksomhedens konkurs dækker Lønmodtagernes Garantifond løn og andet vederlag for personligt arbejde i den konkursramte virksomheds tjeneste. Ved løn og andet vederlag forstås den faste løn plus eventuelle kontante tillæg samt honorering i forhold til arbejdsresultatet, eksempelvis provision, bonus, akkordoverskud mv. Har medarbejderen krav på fri bil, fri telefon, fri bolig eller andre goder, der kan omsættes til pengekrav, vil disse som udgangspunkt også blive dækket af Lønmodtagernes Garantifond.

En medarbejder, der indgår aftale om fleksible lønpakker, vil dermed som udgangspunkt få dækket sine goder, dog således at dækningen svarer til godets skattemæssige værdi. Da den skattemæssige værdi sjældent opvejer godets reelle værdi vil medarbejderen dermed opleve en indtægtsnedgang. Der kan herudover formentlig være goder, som Lønmodtagernes Garantifond ikke dækker.

III. SKATTETEKNISKE ASPEKTER

I de to foregående afsnit er ”den skattemæssige værdi” løbende blevet nævnt. Men hvad betyder det egentlig?

Som hovedregel er der tre former for skattemæssig værdi; fuld beskatning, delvis beskatning eller skattefrihed. Reglerne for, hvorvidt et personalegode er det ene eller andet, er spredt godt og grundigt i den skattemæssige lovgivning.

På samme måde er der ingen skattelov, som giver en definition på personalegoder. Det foreskrives dog, at ”sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder er skattepligtig indkomst, når godet modtages som led i et ansættelsesforhold”.

Det medfører, at personalegoder i form af fri bil, ADSL- forbindelse, større pensionsindbetaling, arbejdsgiverbetalt rengøringshjælp og lignende vil blive underlagt en eller anden form for beskatning. Beskatningen kan være væsentlig for valget af godet og en ændring i skatteloven kan således medføre, at bevæggrundene for at vælge godet bortfalder.

Indledningsvis skal det fremhæves at dette materiale ikke skal og kan anvendes som opslagsværk vedrørende skattemæssige konsekvenser af fleksible lønpakker. Formålet med afsnittet er alene at gøre opmærksom på, at der findes forskellige beskatningsformer, som kan have indvirkning på medarbejderens udbytte ved indgåelse af aftale om fleksible lønpakker. For uddybende rådgivning på det skattemæssige område henvises til revisionsfirmaer eller det lokale skattekontor.

1. Fuld skattepligt

Med mindre andet eksplicit er nævnt i skattelovgivningen, vil et gode skulle beskattes som A-indkomst, det vil sige med fuld skattepligt af godets markedsværdi, inklusiv AM- og SP-bidrag. Goder, der beskattes som A-indkomst er imidlertid ikke særligt udbredte, sandsynligvis fordi ”det ikke kan betale sig”, at veksle løn til et gode, som alligevel bliver beskattet som løn.

Den eneste økonomiske fordel, der kan være forbundet med fuld skattepligtige løngoder, vil være, hvis arbejdsgiver på grund af mængderabat kan opnå bedre pris på goderne, end den enkelte lønmodtager kan indhente. Såfremt sådanne økonomiske fordele ikke findes, bør det overvejes kraftigt, hvorvidt disse goder skal vælges/indgå i en fleksibel lønpakke, specielt eftersom man binder sig i en vis periode.

2. Delvis beskatning.

Flere steder i skattelovene er der bestemmelser om specifikke personalegoder der beskattes ud fra en værdiansættelse, uanset hvor stor (eller lille) markedsværdien er. Det gælder eksempelvis fri telefon, fri bil og fri helårsbolig.

En fri telefon har en skattemæssig værdi på 3.000 kr. pr. år (2003). Det betyder, at uanset hvor meget telefonen anvendes, vil der ikke skulle svares skat af en højere værdi end de 3.000 kr. pr. år. Arbejdsgiveren kan dog vælge at fastsætte en maksimal værdi, hvilket medfører, at arbejdsgiver betaler omkostningerne op til et fastsat beløb, hvorefter medarbejderen selv betaler det overskydende.

Umiddelbart lyder det som en god aftale, men det afhænger naturligvis af, hvor meget godet modsvares ved lønreduktion. Det er i den forbindelse vigtigt at slå fast, at der sagtens kan være stor forskel på den økonomiske værdi af godet og den skattemæssige værdi. Den økonomiske værdi kan være langt over de 3.000 kr. for en fri telefon, især såfremt der både er fastnet, mobiltelefon og bredbåndsløsning i samme pakke.

3. Skattefrihed

i. Bagatelgrænsen

Såfremt de valgte goder relaterer sig til det konkrete arbejde, og den samlede værdi af goderne ikke overstiger 4.900 kr. (2004), falder goderne under bagatelgrænsen og er dermed skattefri. Det er et krav for at undgå skatten, at goderne kun er til rådighed på arbejdspladsen, og at goderne kan karakteriseres som almindelig personalepleje, eller at goderne har direkte sammenhæng med udførelsen af arbejdet.

Sådanne goder er eksempelvis fri avis (til brug for arbejde og leveres på arbejdspladsen), gratis adgang til mad og drikkevarer i forbindelse med overarbejde, fri befordring mellem hjem og arbejdsplads, forlængelse af forretningsrejse, vaccination og vareafprøvning af virksomhedens produkter.

Overstiger værdien af goderne bagatelgrænsen, skal medarbejderen selv angive og betale skat af godernes **samlede** værdi.

Er der mulighed for at vælge goder, der kan tildeles under bagatelgrænsen, er det derfor vigtigt, at de ikke kommer i konflikt med hidtidige goder under bagatelgrænsen. Har medarbejderen i forvejen adgang til gratis mad og drikkevarer i forbindelse med overarbejde, kan et valg af endnu et "bagatelgode" medføre, at grænsen på 4.900 kr. bliver overskredet. Det vil medføre beskatning som A-indkomst af det samlede beløb.

ii. Goder fritaget for beskatning

Enkelte goder hæver sig over den almindelige beskatning. Det kræver dog, at visse forudsætninger er opfyldt. Som de typiske skattefrie goder kan nævnes:

- datakommunikation (kræver adgang til arbejdsgiverens intranet),
- sundhedsforsikring
- hjemme- PC/ hjemmearbejdsplads, der stilles til rådighed ud fra et arbejdsmæssigt behov (må gerne i større omfang anvendes privat),
- parkeringsplads (stillet til rådighed af arbejdsgiveren af hensyn til arbejdet),
- uddannelse (der ikke har privat karakter).

Det er væsentligt at slå fast, at arbejdsgiver bør afholde alle omkostninger, som ansættelsen indebærer. Har medarbejderen således behov for en hjemme- PC for at udføre sit arbejde, burde det ikke være medarbejderens opgave at betale for den gennem en fleksibel lønpakke.

iii. Bruttolønordninger

Der har i de senere år været stigende interesse for såkaldte bruttolønordninger. Den enkelte medarbejder modtager uden beskatning et specifikt gode, som arbejdsgiveren betaler, men skal i samme aftale acceptere en tilsvarende bruttolønnedgang.

Lønnedgangen skal være reel og dermed have betydning for øvrige lønelementer, som beregnes på grundlag af bruttolønnen, herunder pension og ferietillæg.

Den mest udbredte bruttolønordning er formentlig bredbånd. Arbejdsgiveren betaler oprettelsesomkostningerne og det løbende abonnement. Modsat skal medarbejderen acceptere, at bruttolønnen bliver nedsat med et beløb, som modsvarer den løbende abonnementsafgift.

Det er en betingelse for skattefrihed, at det såfremt ordningen opsiges ikke umiddelbart vil medføre en automatisk opjustering af bruttolønnen. Den ansatte påtager sig derfor en risiko ved at indgå ordninger af denne karakter.

I løbet af 2004 har der været to domsafgørelser, som omhandlede 50 pct. finansiering af MBA-uddannelse og tildeling af aktier. Begge gav skattefrihed. Det er dog væsentligt at understrege, at flere partier i Folketinget allerede på nuværende tidspunkt har kritiseret Regeringen for at "tillade" skattefrihed af denne karakter. En lovændring vil derfor være nærliggende i den nærmeste fremtid.