

Vejledning

9. november 2009

Ansættelsesretlige aspekter af den ændrede multimediebeskatning

Indledning

Beskatningen af multimedier ændres med virkning fra skatteåret 2010. Personalestyrelsen udsender i forbindelse hermed denne vejledning, der omhandler nogle ansættelsesretlige aspekter af den ændrede multimediebeskatning for ansatte på det statslige område.

Kort om den ændrede multimediebeskatning

1. *Multimediebeskatning*

Gennemførelsen af den såkaldte Forårspakke 2.0 indebærer bl.a., at indkomstskatten nedsættes, og at beskatningen af multimedier ændres.

Den skattepligtige værdi af et eller flere multimedier, der er stillet til rådighed af en eller flere arbejdsgivere for den skattepligtiges private benyttelse, udgør et grundbeløb på 3.000 kr. (2010-niveau), jf. ligningslovens § 16, stk. 12.

Ved multimedier forstås computer med sædvanligt tilbehør, telefon, herunder oprettelses-, abonnements- og forbrugsudgifter samt selve telefonapparatet, og adgang til datakommunikation via en internetforbindelse, herunder engangsudgiften til etablering af internetforbindelsen.

2. *Formodning for privat rådighed*

Hvis et multimedie, der er stillet til rådighed for den ansatte af arbejdsgiveren, befinder sig på den ansattes bopæl, eller den ansatte tager multimediet med hjem, er multimediet bragt ind i den ansattes private sfære, og der er i relation til skattereglerne en formodning for, at der er privat rådighed over multimediet. Det gælder f.eks., hvis en ansat efter aftale med ansættelsesmyndigheden udfører sit arbejde fra sit eget hjem, eller hvis en ansat tager den bærbare computer med hjem, som ansættelsesmyndigheden har stillet til rådighed, for at fortsætte arbejdet.

Det forhold, at den ansatte har *mulighed* for privat benyttelse af multimediet, er således tilstrækkeligt til, at multimediet anses for at være stillet til rådighed for den ansattes private benyttelse. Dette gælder uanset om ansættelsesmyndigheden har tilladt privat benyttelse eller ej.

Der også er en formodning for privat rådighed i den situation, hvor den ansatte normalt starter sin arbejdsdag fra sin bopæl for at udføre sine arbejdsopgaver på

forskellige lokaliteter, og som led i opgaveløsningen anvender et multimedie, der opbevares på den ansattes privatadresse.

3. Afkræftelse af formodningen for privat rådighed

Formodningen for, at et multimedie er stillet til rådighed for den ansattes private benyttelse, jf. punkt 2, kan afkræftes i enkelte tilfælde. Det gælder f.eks. i følgende tilfælde:

A. Tjenesterejser

En ansat skal på **tjenesterejse**, og a) der er et arbejdsbetinget behov for at få stillet et multimedie til rådighed på tjenesterejsten, b) multimediet må kun anvendes som led i arbejdets udførelse og anvendes faktisk kun således, og c) den ansatte har ikke mulighed for uden unødigt besvær at hente eller aflevere multimediet på arbejdspladsen før eller efter tjenesterejsten.

I forhold til begrebet tjenesterejse og brug af bærbar computer uden for den sædvanlige arbejdsplads bemærkes, at ved en tjenesterejse forstås, at ansættelsesmyndigheden sender den ansatte på arbejde væk fra den sædvanlige arbejdsplads til en midlertidig arbejdsplads. Eksempelvis ved at ansættelsesmyndigheden sender den ansatte til et eksternt møde, konference el.lign., som foregår et andet sted end på den sædvanlige arbejdsplads.

B. Arbejdsmobiler

Den ansatte udstyres som led i arbejdets udførelse med en **mobiltelefon, der tages med hjem af den ansatte og som anvendes som led i arbejdets udførelse i og eller uden for almindelig arbejdstid**. Formodningen for privat rådighed kan afkræftes ved, at 1) mobiltelefonen er nødvendig for udførelsen af arbejdet, 2) den ansatte underskriver en tro og love erklæring om, at mobiltelefonen alene og udelukkende må anvendes som led i arbejdets udførelse og 3) ansættelsesmyndigheden fører den nødvendige kontrol med, at mobiltelefonen bruges forskriftsmæssigt. Om kontrol henvises til SKAT's retningslinjer for kontrol.

Det bemærkes, at det forhold, at mobiltelefonen kun må benyttes som led i arbejdets udførelse bevirker, at mobiltelefonen kun kan anvendes til udgående telefonopkald, der er nødvendige for arbejdets udførelse.

C. Computere med særligt programmel

Ansættelsesmyndigheden råder over et begrænset antal **computere med særligt programmel**, der alene stilles til de ansattes rådighed som led i arbejdets udførelse. Såfremt den ansatte i ny og næ lån timer af disse computere med hjem som led i arbejdets udførelse og faktisk kun anvender computeren arbejdsmæssigt, vil den ansatte ikke blive omfattet af multimedieskatten. SKAT nævner som eksempel en skolelærers brug af en af ansættelsesmyndighedens computere, hvorpå der er installeret særligt programmel, som den ansatte skal bruge i forbindelse med

udførelsen af arbejdet som lærer, og hvor alle de ovennævnte betingelser er opfyldt.

4. Tro og love-erklæring

Tro og love-erklæring kræves alene i forbindelse med afkræftelse af formodningen for, at en mobiltelefon er stillet til rådighed for den ansattes private benyttelse, jf. pkt. 3 B.

Paradigma til tro og love-erklæring vedr. mobiltelefon vil blive lagt på www.perst.dk/multimediebeskatning snarest muligt.

5. Kontrol med benyttelsen af multimedier

SKAT vil medio november 2009 udsende retningslinjer for kontrol af multimedier, der alene bruges som led i arbejdets udførelse. Materialet vil kunne findes på skat.dk.

6. Yderligere oplysninger om multimediebeskatningen

SKAT forventer medio november 2009 at udsende en vejledning om den ændrede multimediebeskatning.

Eventuelle spørgsmål om multimediebeskatningen og kontrollen med benyttelsen bedes rettet til SKAT.

7. Systemunderstøttelse af arbejdsgivers indberetning af multimedier

For så vidt angår indberetning til SKAT af ansattes rådighed over multimedier, herunder håndtering af SLS samt indberetning til ØSC, henvises eventuelle spørgsmål til Økonomistyrelsen, der har behandlet emnet i [SLS-info nr. 20 af 22. oktober 2009 \(LG 11/09, 2.\)](#) samt i [Løninformation til HR-medarbejdere nr. 2-2009](#).

Såfremt institutionen ikke anvender SLS, kontaktes den relevante lønmyndighed.

Ansættelsesretlige aspekter af den ændrede multimediebeskatning

8. Benyttelse af multimedier

Ansættelsesmyndighederne stiller i en række tilfælde multimedier til rådighed for de ansatte. Benyttelse af multimedier bidrager til øget fleksibilitet både for ansættelsesmyndigheden og for den ansatte.

For ansættelsesmyndigheden kan det være hensigtsmæssigt for udførelsen af arbejdet, at den ansatte har rådighed over et multimedie, der kan bringes ind i den ansattes private sfære, da dette kan bidrage til en effektiv opgavevaretagelse.

For den ansatte kan rådighed over et multimedie betyde større fleksibilitet med hensyn til tid og sted for udførelsen af arbejdet. Det skyldes bl.a., at alternativet til

at benytte et multimedie ofte er, at den ansatte må blive på arbejdspladsen eller møde frem på ny.

Den ændrede multimediebeskatning ændrer ikke ved disse forhold.

9. Krav om rådighed over et multimedie

Den ændrede multimediebeskatning vedrører den skattemæssige behandling af multimedier. Derimod berøres ansættelsesforholdet ikke. Ansættelsen er således fortsat reguleret af den ansættelsesretlige lovgivning, overenskomster, aftaler, kontrakter, forudsætninger mv. Eventuelle forpligtelser til at være til rådighed, at lade sig tilkalde eller udføre merarbejde ændres ikke. Det samme gælder en eventuel pligt til at have rådighed over et multimedie, som ansættelsesmyndigheden stiller til rådighed for den ansatte.

Det er Personalestyrelsens vurdering, at en ansættelsesmyndighed kan kræve, at en ansat har rådighed over et multimedie, som ansættelsesmyndigheden stiller til rådighed for den ansatte, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til udførelsen af arbejdet, f.eks. hvis den ansatte af arbejdsmæssige grunde skal være tilgængelig via mobiltelefon og/eller mail eller skal have ekstern adgang til arbejdspladsens it-system mv. Dette gælder også, selv om den ansatte beskattes af multimediet.

Dette krav kan stilles ved ansættelsen eller under ansættelsen.

Den ændrede multimediebeskatning kan således ikke i sig selv begrunde, at en ansat afviser eller returnerer et multimedie, som ansættelsesmyndigheden stiller til rådighed for den ansatte.

10. Lønmæssige forhold

Det er Personalestyrelsens opfattelse, at det ligger uden for de gældende lønsystemer på det statslige område at forhøje eller nedsætte lønnen som konsekvens af ændrede skatteregler.

Der kan således ikke ydes løntillæg som kompensation for multimediebeskatningen.

11. Multimediebeskatning og beregningsgrundlag for feriegodtgørelse mv.

Hvis en ansat får stillet et eller flere multimedier til rådighed for den skattepligtiges private benyttelse, tillægges den ansattes skattepligtige indkomst værdien af et eller flere multimedier. Ifølge Pensionsstyrelsen indebærer dette, at for ansatte, der bliver omfattet af multimediebeskatningen, hæves grundlaget for beregning af feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse med 3.000 kr. (2010-niveau).

12. Multimediebeskatning og beregningsgrundlag for pensionsbidraget

Den ændrede multimediebeskatning har ikke betydning for størrelsen af de pensionsbidrag, der skal indbetales til pensionsordningen.