

Skatt og avtalebaserte sluttvederlag

Det er viktig å tenke skatt både for arbeidsgiver og arbeidstaker når man skal inngå avtaler om økonomisk kompensasjon ved avslutning av et arbeidsforhold. Glemmer man dette viktige aspektet, er det mulig at sluttresultatet økonomisk sett blir et annet enn partene forutsatte ved avtaleinngåelsen.



Artikkelen er forfattet av:

Advokat
Therese Karoline Gjerde
Advokattfirmaet PwC

Avtaler om sluttvederlag kan være begrunnet i en rekke ulike forhold; fra avtalebaserte fallskjerm-løsninger eller enighet om at arbeidstaker og arbeidsplass ikke er en god match, til nedbemanningssituasjoner, eller avskjedigelser som ender med et økonomisk forlik. Forholdet mellom partene vil i de ulike situasjonene være vesentlig forskjellige – fra et godt forhandlingsklima til steile fronter, noe som ofte preger innholdet i avtalene. For eksempel avtales det oftere goder som utdanning og pensjoner der samarbeidsklimaet er godt, enn i avtaler der partene ønsker å komme i land ved å sette to streker under et pengebeløp.

Skattemessige hovedregler

Uansett om avtalen gir anvisning på naturlytelser, kostnadsrefusjoner eller rene pengeoverføringer, er den skattemessige hovedregelen soleklar: sluttvederlag er skattepliktig for den ansatte (det skal betales marginalt 44,8 / 47,8 prosent skatt). Arbeidsgiveren har fradragrett, og må betale inntil 14,1 prosent arbeidsgiveravgift, innberette sluttvederlaget til skattemyndighetene og sørge for forskuddstrekk. Den ansatte opptjener pensjonspoeng (inntil lovbestemte inntektsgrensene). Sluttvederlag inngår ikke i grunnlaget for beregning av feriepenger, med mindre annet er avtaleregulert.

Unntak fra skatteplikten?

Det finnes noen unntak fra den generelle skatteplikten, og fra plikten til å betale

arbeidsgiveravgift på sluttvederlag. I og med at begge parter sparer på å innrette seg etter disse reglene, vil også skatteetaten ha et våkent øye på om avtalen er inngått på reelt grunnlag, eller om den kun er en tilpasning uten tilstrekkelig forankring i virkeligheten.

Her er en oversikt over de viktigste unntakene:

1. Sluttvederlag ved ufrivillig oppsigelse, og tilleggssluttvederlag

I Statsbudsjettet for 2012 ble det foreslått et generelt skattefritak for sluttvederlag som gis i forbindelse med ufrivillig oppsigelse av ansatte, forutsatt at enkelte vilkår knyttet til alder, ansiennitet og beløp er oppfylt. Skattefritaket vil for eksempel gjelde i nedbemanningssituasjoner. Regelen vil tre i kraft når forskrifter er på plass (høringsfrist 28.9.12). Gjeldende regel er at kun sluttvederlag utbetalt i henhold til avtale mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere ved oppsigelse kan utbetales skattefritt. Høyesterett har i en sak uttalt at skattefritaket også kan omfatte tilfeller hvor den ansatte selv sier opp, for eksempel etter å ha blitt overtallig etter en omstillingsprosess. Det samme gjelder for eksempel en avtale om å avslutte arbeidsforholdet på grunn av varig sykdom hos den ansatte.

Den delen av et tilleggssluttvederlag som ligger innenfor 50 prosent av det beløpet den enkelte har krav på etter avtalen mellom partene, kan utbetales skattefritt.

2. Erstatning for ikke-økonomisk skade etter arbeidsmiljøloven for usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed

Denne typen erstatning er skatte- og avgiftsfri inntil et beløp på 1,5 G (folke-

trygdens grunnbeløp), og forutsetter at arbeidsgiveren har begått en krenkelse mot arbeidstakeren i forbindelse med oppsigelse eller avskjed. Som følge av at utbetalingen forutsetter en innrømmelse av skyld fra arbeidsgiver, vil en slik erkjennelse normalt føre til at det ikke kommer noen tilleggsspørsmål fra skatteetaten når innberetning er korrekt foretatt. Det er lukrativt for begge parter å komme inn under unntaket. Man skal derfor likevel være nøye på avtaleteksten, som vil kunne bli etterspurt av skattemyndighetene. Ofte vil partene bli enige om mer nøytrale formuleringer i avtalene, hvor det kan stilles spørsmålsteget om arbeidsgiveren erkjenner noe som helst, og da vil det kanskje være vanskelig og nå frem i en sak, trass i korrekt innberetning. Mangler innberetning, vil veien å gå for den ansatte bli enda vanskeligere. Hvis erstatningsspørsmålet er avgjort av en domstol, er det selvsagt uproblematisk å sannsynliggjøre arbeidsgiverens skyld.

I mange saker om usaklige oppsigelser eller urettmessig avskjed utbetales en samlet sum for både økonomisk og ikke-økonomisk skade. Det er kun den ikke-økonomiske erstatningen som kan utbetales skatte- og avgiftsfritt. Dersom det ikke er klart hvor stor del av erstatningen som er ikke-økonomisk, innberetning mangler osv., må partene selv sannsynliggjøre størrelsen på den skatte- og avgiftsfrie delen (dette er nok mest aktuelt for arbeidstakeren i de situasjonene arbeidsgiver ikke erkjenner skyld). Vårt råd er å spille med åpne kort, være nøye med å beskrive faktum i selvangivelsen, og argumentere for sitt syn.

3. Erstatning for ikke-økonomisk skade etter skadeserstatningsloven

Erstatning for ikke-økonomisk skade som gis etter skadeserstatningslovens § 3-2,

3-2a, 3-5 og 3-6 er skattefrie i sin helhet. Dette gjelder for eksempel saker hvor en person har fått varig og betydelig skade av medisinsk art, ved forsettlig eller grovt uaktsom skadeforvoldelse, ærekrenkelse eller krenkelse av privatlivets fred.

Som regel går den skattefrie erstatningen frem av en rettskraftig dom, og da er det enkelt å sannsynliggjøre det skattefrie beløpet. I andre tilfeller vil sannsynliggjøringen ofte være utfordrende, og fordi vilkårene er strenge, og slik erstatning kun gis unntaksvis, vil man stille strenge krav til bevis. Arbeidsgiver har innberetningsplikt, men manglende sådan ekskluderer ikke bruk av unntaket for den ansatte, men det vil trolig bli stilt enda strengere krav til bevis. Som i forrige punkt bør man være klare i avtaleteksten på hva grunnlaget for erstatningen er.

4. Utdanning

I forbindelse med opphør av arbeidsforhold gjelder et svært lukrativt unntak fra skatteplikt og arbeidsgiverplikter når arbeidsgiveren betaler for utdanning.

Forutsetningen er at utdanningen gir kompetanse som kan nyttiggjøres ved søking av arbeid hos en annen arbeidsgiver, og det innebærer at nesten all form for utdanning omfattes. Ved ekstern utdanning kan utdanningen som dekkes ha en varighet på maks fire semestre/20 måneder, og ved utdanning over to måneder må arbeidstakeren ha arbeidet i full stilling hos arbeidsgiveren i minst ett år før oppstart av studiene. Arbeidsgiveren kan dekke studierelaterte utgifter som skolepenger, undervisningsutgifter, bøker og skrivemateriell. Pendlerutgifter kan også dekkes hvis arbeidstakeren anses som skattemessig pendler til studiestedet. I tillegg kan kostpris/avskrivning på hjelpemidler/formuesobjekter brukt i studiet dekkes. Utgifter inntil 1,5 G kan dekkes skattefritt. Pengene kan utbetales skattefritt i forbindelse med gjennomføring av sluttavtalen eller studiestart, men det er da avgjørende for skatte- og avgiftsfriheten at det gjøres en sluttavregning etter endt studium, med et regnskap som er dokumentert med kvitteringer. Eventuelt overskytende beløp må innberettes som lønn.

Andre aktuelle skattetemaer i forbindelse med sluttavtaler

Ofte dukker det opp spørsmål om elementer i en sluttavtale har en skattemessig dimensjon, eller hvilken skattemessig betydning enkelte punkter har. Her gjennomgår vi en del typiske problemstillinger:

- Overtakelse av gjenstander

Hovedregelen i arbeidsforhold er at alle økonomiske ytelser er skattepliktige, og hovedregelen gjelder også for sluttavtaler. Gjenstander som den ansatte overtar, skal verdsettes til markedsverdi. Det er laget sjablonregler for pc'er og annet IT-utstyr. Fordelen skal settes til en gitt prosentandel, avhengig av alderen på utstyret. Når utstyret er tre år eller eldre, skal fordelen fastsettes til 1000 kroner.

- Mellomværender

Det er nokså vanlig at mellomværender mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjøres opp ved sluttavtalen, gjerne ved motregning – det vil si at erstatningen som utbetales, blir lavere for å kompensere for lån



UNIVERSITETSFORLAGET



Magnus Aarbakke, Jan Skåre, Gudmund Knudsen,
Tone Ofstad og Asle Aarbakke

Aksjeloven og allmennaksjeloven

Kommentarutgave, 3. utgave

Universitetsforlagets kommentarutgave til aksjelovene foreligger nå i revidert og oppdatert utgave. Kommentarutgaven behandler grundig de tolknings spørsmål som lovene reiser. Kommentarene er skrevet for domstoler, advokater og for juridiske, økonomiske og andre rådgivere som arbeider med selskapsrettslige spørsmål.

KJØP BOKEN: **2 149,-**

ISBN: 9788215017327

🌐: www.universitetsforlaget.no

@: bestilling@universitetsforlaget.no

☎: 24 14 75 00

UNIVERSITETSFORLAGET.NO

eller andre betalingsforpliktelser den ansatte har overfor arbeidsgiveren. I slike situasjoner er det viktig å huske på at det er den fulle økonomiske verdien som blir skatte- og avgiftspliktig for partene – det vil si erstatningsbeløpet pluss det som ettergis.

Det kan også være økonomiske misligheter som er årsaken til at arbeidsforholdet avsluttes, for eksempel underslag. Dersom et underslått beløp ikke skal betales tilbake til arbeidsgiver, skal det behandles som lønn.

- Avtaler om utsatt utbetaling

Ved større økonomiske sluttpakker kan det være ønskelig for den ansatte å få oppgjøret utbetalt over flere år når det demper skattebelastningen, dvs. når den ansatte kan unngå toppskatt. En slik avtale er fullt ut lovlig, og er ikke ansett som ulovlig skatteplanlegging, forutsatt at avtalen inngås før beløpet forfaller til betaling.

- Sluttavtaler utformet som pensjonsavtaler

Slike avtaler var nok mer vanlige tidligere enn nå. En rekke uttalelser fra skatteetaten om ulike pensjonssluttavtaler har nemlig konkludert med at avtalene i realiteten er ordinære sluttavtaler, hvor vederlaget skal skattlegges som lønn umiddelbart, fordi realiteten er at vederlaget er en utbetaling i forbindelse med opphør av arbeidsforhold og ikke en pensjon. I disse sakene er det blant annet lagt vekt på at det ikke har eksistert noen pensjonsforpliktelse forut for avtaletidspunktet, og at det ikke er avtalt terminvise utbetalinger, noe som er karakteristisk for en pensjon. Uttalelsene ligger publisert på skatteetaten.no.

- Dekning av advokatutgifter

Partene kan avtale at dekning av advokatutgifter skal være en del av sluttvederlaget til den ansatte. Dette vil være skatte- og avgiftsfritt i den grad den ansatte selv hadde hatt fradragsrett for utgiftene. Å la slike utgifter inngå i oppgjøret er mer gunstig for begge parter enn at den ansatte henvises til ordinære fradragsmuligheter. Grunnen til det er at den ansatte kun ville ha hatt fradragsrett for kostnadene istedenfor minstefradraget, og i tillegg selv måtte ha betalt regningen med allerede skatlagte midler. Arbeidsgiver slipper å betale arbeidsgiveravgift. Det er uten betydning om arbeidsgiver refunderer utgifter den ansatte har hatt eller om

arbeidsgiver dekker en faktura direkte til advokaten. Merk at det ikke vil være mulig å få momsfradrag dersom arbeidsgiver dekker advokatregningen direkte.

Hovedregelen om fradrag er at den ansatte har fradrag for utgifter som er pådratt for å sikre, vedlikeholde eller erverve skattepliktig inntekt. I en sak om terminering av arbeidsforhold som ender med en økonomisk kompensasjon, vil dette typisk være utgifter til advokat i forbindelse med bistand for å beholde stillingen, få tilbake stillingen, fremforhandle oppgjør mv. Utgiftene som inngår, kan være til rådgivning, forhandlingsbistand, og rettsak – også dersom saken tapes eller forlikes.

Etter en Høyesterettsdom fra 2008 (Korsvoll), har skatteetaten måttet endre sitt syn på hva slags utgifter som godtas. Denne konkrete saken gjaldt en høyt profilert næringslivsleder som etter anklager om innsidehandel hadde utgifter til ulike typer rådgivning og bistand. Hensikten var både å imøtegå anklagene, renske sitt navn og rykte, også med tanke på fremtidige jobbmuligheter (vedkommende avsluttet sitt

arbeidsforhold hos daværende arbeidsgiver når spørsmålet om innsidehandel oppstod), håndtere pressen mv. Spørsmålet i saken gjaldt fradragsretten for disse utgiftene. Etter dommen synes det klart at fradragsretten er utvidet i forhold til hva som tradisjonelt har blitt akseptert. Det kan for eksempel gis fradrag for utgifter som er pådratt med tanke på fremtidige jobbmuligheter, selv om mulighetene ikke er konkrete. Det er ikke ødeleggende for fradragsretten at utgiftene også har hatt andre siktemål. For eksempel var det nok åpenbart et mål for Korsvoll å renske seg av personlige grunner, selv om dette selv sagt også ville få betydning for fremtidige jobbmuligheter. Fradragsretten var likevel i behold.

Vær klar over at det ikke er fradragsrett for advokatutgifter når resultatet blir en skattefri kompensasjon. Det betyr for eksempel at dersom avtalen medfører at den ansatte får en skattefri utdanning, så er utgiftene til advokat ikke fradragsberettigede fordi de ikke er pådratt til erverv av en *skattepliktig* inntekt. Da er heller ikke arbeidsgivers dekning skattefri.



SLUTTAVTALEN: Før sluttavtalen skal undertegnes, er det viktig å tenke skatt både for arbeidsgiver og arbeidstaker.



RavnInfo

Bedriftsinformasjon om samtlige foretak i Norge

- Norges beste kredittsjekk med **AAA**-kredittrating
- E-postvarsling om endringer hos dine klienter/kunder
- Søk på slettede foretak – finn ut alt om tidligere konkurser

Nyheter hos AAA Soliditet:

- Livelogo – legg din egen rating ut på hjemmesiden din i en kontinuerlig oppdatert logo
- Listevask over registrerte pantstillelser på egne klienter

Kontakt oss idag for en uforpliktende demonstrasjon

Øyvind Øksnes: oyvind@soliditet.no Tlf.: 22 45 93 80. Mobil: 93 62 67 18



A Bisnode Company