

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

Skat ved smartwatches, som medarbejdere får stillet til rådighed[©]

*Advokat (L) Bodil Christiansen,
Advokatfirmaet Tommy V. Christiansens Efterflg.*

Cand. jur. et merc.(R) Tommy V. Christiansen

www.V.dk

Skatterådet traf ved en afgørelse af 19. marts 2024 afgørelse om den skattemæssige behandling af ”smartwatches” med eller uden e-sim, som en arbejdsgiver stiller til rådighed for virksomhedens medarbejdere.

Skattelovgivningen omfatter et vidtrækkende regelsæt for beskatning af personalegoder, som en arbejdsgiver forærer eller stiller til rådighed for virksomhedens medarbejdere.

Udgangspunktet for personalegodebeskatningen er, at medarbejdere skal beskattes af værdien af personalegoder som lønindkomst, dvs. med op til højeste marginale skattesats. Den skattepligtige værdi opgøres som udgangspunkt som den værdi, som det må antages at koste lønmodtageren at erhverve goderne i almindelig fri handel, dvs. en værdiansættelse til personalegodets ”objektive” værdi. Dette som modsætning til personalegodets ”subjektive” værdi, dvs. værdien af et konkret personalegode for netop denne medarbejder, hvor værdien af personalegodet i nogle tilfælde vel kan være 0 kr.

Udgangspunktet om beskatning af personalegodets ”objektive” værdi er dog modereret på forskellig måde for en række forskellige personalegoder, herunder blandt andet ved skattefritagelse for visse goder, beskatning af standardiserede værdier for andre goder og beskatning efter særlige (hårde) skematiske regler om opgørelse af værdien for atter andre goder.

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

Egenfinansiering af personalegoder – bruttolønsordninger (lønomlægning)

I en årrække har det været muligt at anvende den såkaldte bruttolønsordning i forbindelse med personalegoder. Herved forstås en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at medarbejderen får stillet et konkret personalegode til rådighed mod at acceptere en lønnedgang.

Flere betingelser skal være opfyldt for at opnå skattemæssig accept af en sådan ordning, herunder at aftalen ikke må indebære en betaling for et rent privat gode med ubeskattede midler.

Bruttolønsordning om smartwatches

Skatterådet fik i marts 2024 forelagt spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver - skattefrit for medarbejderne - kunne stille et smartwatch til rådighed for virksomhedens medarbejdere som led i en bruttolønsordning.¹

Som begrundelse for forespørgslen henviste virksomheden til, at et smartwatch måtte sidestilles med en telefon. Og da medarbejderne i forvejen blev beskattet af værdi af fri telefon, ville en sådan yderligere "telefon" efter virksomhedens opfattelse ikke give anledning til mérbeskatning.

Beskatning af fri telefon

Efter gældende regler opgøres værdien af fri telefon, herunder fri datakommunikationsforbindelse, der er stillet til rådighed af en eller flere arbejdsgivere, til et fast beløb, som i 2024 er på 3.200 kr. Selve beløbet reguleres en gang årligt.

For ægtefæller, der er samlevende ved årets udgang, og som begge har fri telefon, herunder datakommunikationsforbindelse, nedsættes den skattepligtige værdi for hver ægtefælle med 25 pct., hvis det samlede beløb til beskatning for ægteparret i 2024 udgør mindst 4.200 kr. før 25 pct.'-nedslaget

¹⁾ SKM2024.203.SR

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

Værdien af en fri datakommunikationsforbindelse tilsluttet en medarbejders computer, herunder engangsudgiften til etablering, beskattes dog ikke, hvis medarbejderen fra sin computer har adgang til arbejdsstedets netværk.

Både telefon og internet

Har en medarbejder privat rådighed over både fri telefon og fri datakommunikationsforbindelse sker der en samlet beskatning. Medarbejderen skal således i dette tilfælde beskattes af det faste beløb på 3.200 kr. årligt i 2024.

Har en medarbejder kun privat rådighed over ét af goderne – dvs. enten en fri telefon eller en fri datakommunikationsforbindelse uden adgang til arbejdsgiverens netværk – er medarbejderen ligeledes skattepligtig af 3.200 kr. årligt i 2024.

Medarbejderen har flere telefoner

En arbejdsgiver kan efter skattemyndighedernes praksis stille flere goder af samme art til rådighed, f.eks. to fastnettelefoner, hvis der er en reel arbejdsmæssig begrundelse herfor, eksempelvis at medarbejderen har flere boliger. Efter praksis foretages en konkret vurdering af, hvorvidt der foreligger en reel arbejdsmæssig begrundelse for, at en arbejdstager eksempelvis får stillet to telefoner til rådighed for privat benyttelse. Hvis der ikke er en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille yderligere telefoner til privat rådighed, beskattes værdien af rådigheden vedrørende sådanne yderligere telefoner efter de almindelige regler om personalegodebeskatning, dvs. ikke med et fast beløb, men af den objektive værdi, svarende til, hvad det vil koste medarbejderen at anskaffe telefon nr. 2.

Lønoplægning

Efter skattemyndighedernes praksis har det formodningen imod sig, at en telefon er en arbejdstelefon, hvis arbejdstageren kompenserer arbejdsgiveren for at få stillet telefonen til rådighed i form af en lønnedgang. Formodningen for privat rådighed over en telefon,

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

vil efter denne praksis derfor ikke kunne afkræftes, hvis arbejdstager og arbejdsgiver har indgået en sådan aftale om lønnedgang i relation til den pågældende telefon.

Bruttolønsordning om smartwatch

Som nævnt fik Skatterådet i marts 2024 forelagt spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver – skattefrit for medarbejderne - kunne stille et smartwatch til rådighed for virksomhedens medarbejdere som led i en bruttolønsordning, dvs. mod at de pågældende medarbejdere accepterede en lønnedgang.

Virksomheden oplyste om den påtænkte ordning, at virksomheden ønskede at tilbyde sine medarbejder et Apple Watch eller lignende SmartWatch med eller uden eSIM, evt. som del af en bruttolønsordning, og at det ville være valgfrit for medarbejderne at gøre brug af tilbuddet.

Medarbejderne ville få mulighed for at vælge mellem følgende to smartwatches via bruttolønsordningen:

1. Apple Watch eller lignende Smartwatch med eSIM, som gav mulighed for at tilføje et elektronisk SIM-kort, således at det pågældende Smartwatch kunne kobles på mobilnetværk og dermed bruges uafhængigt af en iPhone eller lignende smartphone. Det ville være muligt at modtage og foretage opkald, sende og modtage beskeder, sende og læse e-mails, notifikationer, betale med Apple Pay mv. uden brug af telefonen. Et Smartwatch eSIM krævede et abonnement gennem teleselskab, men vil kunne have samme telefonnummer som brugerens smartphone.
2. Apple Watch eller lignende Smartwatch uden eSIM, som udelukkende havde Bluetooth og Wi-Fi indbygget.

Virksomheden forespurgte på denne baggrund til, hvorvidt dels et ”Smartwatch med eSIM” og dels et ”Smartwatch uden eSIM”, som blev stillet til rådighed af virksomheden i en bruttolønsordning, kunne anses som en telefon i skattemæssig henseende.

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

Som begrundelse henviste virksomheden blandt andet til, at Skatterådet i 2009 fandt, at en smartphone skulle anses som en mobiltelefon, at en smartphone og et smartwatch har mange lighedspunkter, herunder at begge kan anvendes til telefoni, og at begge har en lang række andre funktionaliteter.

Skattestyrelsens indstilling til Skatterådet var et negativt svar.

Skattestyrelsen indstillede til Skatterådet, at rådet besvarede virksomhedens henvendelse med et "Nej", dvs. at et smartwatch ikke kunne sidestilles med en telefon.

Skatterådet var ikke enig i denne indstilling.

Skatterådets afgørelse

Skatterådet tog for det første stilling til, om et smartwatch kunne anses som en telefon. Om dette spørgsmål anførte Skatterådet, at:

"På baggrund af den teknologiske udvikling i samfundet, og fordi et Smartwatch med eller uden eSIM med adgang til telefoni kan sammenlignes med en smartphone, er det Skatterådets opfattelse, at et Apple Watch eller lignende Smartwatch med eller uden eSIM må anses for en telefon omfattet af beskatningen af fri telefon..."

Bruttolønsordningen – telefon nr. 2

I sagen forelå det yderligere spørgsmål om mulighederne for at stille det pågældende smartwatch til rådighed for medarbejderne som led i en bruttolønsordning, set i lyset af, at medarbejderne i forvejen havde fri telefon, dvs. telefon nr. 1 – og dermed altså, om der forelå en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille et Smartwatch til rådighed.

Virksomheden pegede her på, at et smartwatch gav medarbejderne en langt større fleksibilitet og frihed end en smartphone og mulighed for hurtigere besvarelse af kortere beskeder, mails, samt hurtigt overblik over kalender, herunder møder. Et Smartwatch passede derfor godt ind på den moderne arbejdsplads, hvor arbejdet oftest udføres på forskellige lokationer. Et Smartwatch eSIM gjorde det ligeledes nemmere for medarbej-

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

derne hurtigt at besvare et kundeopkald eller interne opkald, uden at det var nødvendigt at have sin smartphone på sig.

Skatterådet tilkendegav om denne problemstilling, at:

*”Da Smartwatch’et i den konkrete lønomlægning/bruttolønsordning bliver stillet til rådighed som telefon nr. 2 for medarbejderne, forudsætter beskatning af fri telefon [efter standardreglerne om fri telefon], **at der er en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille et Smartwatch til rådighed.***

Det skal bemærkes, at det har formodningen imod sig, at en telefon er en arbejdstelefon, hvis arbejdstageren kompenserer arbejdsgiveren for at få stillet telefonen til rådighed i form af en lønnedgang. I SKM2012.719.SR, hvor medarbejderne som led i en aftale om lønomlægning skulle tilbydes en ekstra telefon (telefon nr. 2), blev det dog konkret vurderet, at der var en reel arbejdsmæssig begrundelse for telefon nr. 2. Skatterådet lagde ved afgørelsen vægt på, at telefon nr. 1 var en telefon, hvor virksomhedens kunder mv. altid skulle kunne komme igennem på, og der blev i øvrigt henvist til afgørelsen i SKM2009.687.SR. I SKM2009.687.SR blev det vurderet, at der var en reel begrundelse for telefon nr. 2, og der blev lagt vægt på det oplyste om, at telefon nr. 1 enten var en vagttelefon, eller at kunder mv. altid skulle kunne komme igennem på telefon nr. 1.

Ud fra [virksomhedens] oplysninger er det Skatterådets opfattelse, at der i den foreliggende sag er en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille et Smartwatch med eller uden eSIM til rådighed for de ansatte som telefon nr. 2, selvom det vil blive tilbudt gennem en lønomlægning/bruttolønsordning.

Skatterådet lægger i denne forbindelse vægt på, at et Smartwatch i et vist omfang indeholder anvendelsesmuligheder og funktionaliteter, som en smartphone ikke indeholder. I kraft af at uret sidder rundt om håndleddet, vil det endvidere være nemmere for medarbejderne at have uret med sig i forhold til en smartphone, og medarbejderne vil derved have adgang til hurtigere at kunne besvare et kundeopkald og beskeder, samt få et overblik over kalendere mv.

Skatterådet forudsætter, at Smartwatch’et ikke reelt stilles til rådighed for andre i medarbejderens husstand. Skatterådet skal endvidere bemærke, at der ikke er foreta-

Offentliggjort på hjemmesiden V.dk d. 23. april 2024

get en vurdering af, om betingelserne for lønomlægning/bruttolønsordningen er opfyldt og kan anvendes uden skattemæssige konsekvenser.”

Der er næppe nogen tvivl om, at Skatterådets afgørelse vil bidrage til udbredelsen af smartwatches.

Den skattemæssige ligestilling af et smartwatch med en telefon må efter min opfattelse samtidig antages at indebære, at hvor en arbejdsgiver vælger at stille et smartwatch fremfor en telefon til rådighed for en medarbejder, vil der blive tale om beskatning af fri telefon.

— 0 —