

## Vejledning om bruttolønsordning for uddannelse

### Baggrund

I budgetaftalen for 2021 er det aftalt, at aftalepartierne ser positivt på afprøvning af bruttolønsordning for uddannelse og partierne prioriterer, at det bliver drøftet i de relevante MEDudvalg.

Bruttolønsordningerne kan understøtte medarbejdere og lederes ønsker om arbejdsrelateret kompetenceudvikling udover den løbende kompetenceudvikling, der finder sted på arbejdspladsen - for at dygtiggøre sig og for at udvide paletten af kompetencer til nuværende og fremtidige ansættelser.

De kommunale overenskomster giver mulighed for, at kommunen kan indgå aftaler med de ansatte om nedgang i kontantløn/bruttoløn til finansiering af uddannelse. Det kræver dog, at der også indgås lokale aftaler med organisationerne, inden der indgås aftaler med medarbejderen.

Det er også en forudsætning, at medarbejderen er månedslønnet og enten fastansat eller ansat i minimum 12 måneder fra indgåelsen af aftalen.

En bruttolønsordning går ud på, at man ved at indgå aftale om nedgang i din bruttoløn/kontantløn, populært sagt selv 'betaler' for sin uddannelse med sin løn før skat. Det er denne skattebesparelse, der gør, at uddannelsen bliver billigere, end hvis man selv betaler for uddannelsen privat. Omvendt bærer kommunen som arbejdsgiver den økonomiske risiko, hvis medarbejderen fratræder midt i den aftalt bruttolønsordning. Kommunen kan ikke kræve et eventuelt restbeløb indbetalt.

Bruttolønsordningen for uddannelse er således en mulighed som medarbejdere og arbejdsgiver kan anvende, men er ikke en ret eller en pligt for parterne.

### Bruttolønsordninger og skattelovgivningen

De aftaler der indgås om uddannelse skal være i overensstemmelse med skattelovgivningen. Det betyder at følgende betingelser skal være opfyldt, for at der er skattefradrag:

- Aftalen skal være inden for rammerne af de gældende regler, fx de overenskomster, der regulerer ansættelsen.
- Aftalen skal indebære en reel fremadrettet nedgang i medarbejderens kontante løn.
- Den aftalte lønomlægning skal som udgangspunkt løbe over hele lønaftaleperioden eller som en tommelfingerregel i minimum 12 måneder.
- Det skal være arbejdsgiveren, der stiller godet til rådighed. Medarbejderen må altså ikke selv betale for godet og efterfølgende få refunderet udgifterne.
- Nedgangen i medarbejderens kontante løn skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med forbrug af godet eller med de løbende omkostninger for arbejdsgiveren.
- Skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi, er ikke omfattet af disse regler.

Der **skal** også være tale om en uddannelse. Hvilke typer af uddannelser, der kan indgås aftaler omkring, afhænger af en konkret vurdering. Lederen har mulighed for at søge sparring hos personalejura.

Der **skal** indgås en skriftlig aftale med medarbejderen om bruttolønsordning, **inden** medarbejderen påbegynder uddannelsen.

SKAT stiller krav om, at det som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der er kontraktpart, og Norddjurs Kommune (arbejdspladsen) skal derfor betale for uddannelsen (undervisningsafgiften). Uddannelsesstederne kræver ind imellem, at medarbejderen selv er kontraktpart med uddannelsesstedet. Denne model tillader SKAT også, forudsat at det er arbejdspladsen, der betaler for uddannelsen.

Bog- og materialeudgifter, der er direkte afledt af og er relevante for uddannelsen, er omfattet af lønomlægningen/bruttolønsordningen. Bøger, som indgår i pensum, er altid relevante. Arbejdspladsen skal i så fald erhverve bøgerne og stille dem til rådighed for medarbejderen, der så bruger dem, som man ville bruge egne studiebooks.

Ind- og udtræden af en bruttolønsordning skal som udgangspunkt ske på et sædvanligt aftaletidspunkt. Det sædvanlige aftaletidspunkt kan være tidspunktet for den ordinære årlige lønforhandling, som i Norddjurs Kommune dog varierer fra område til område. Beløbet som trækkes via bruttolønnen hver måned må ikke variere, men skal være det samme beløb måned for måned.

Aftalen om bruttolønsordning og lønomlægning underskrives af medarbejderen og arbejdspladsen og arkiveres i personalemappen og medarbejderens tillidsrepræsentant orienteres.

### **Uddannelser, der kan indgås aftaler om**

Den uddannelse der kan indgås bruttolønsaftaler om, skal have relevans for arbejdspladsen, men ikke være en forudsætning for at løse kerneopgaven. Det kan fx være en gartner, der vil lære om havearkitektur, en skolelærer, som ønsker en master i mediering, en social- og sundhedsassistent på et plejehjem, der gerne vil have større viden om ernæring, eller en pædagog, der vil læse til psykoterapeut. Det vil sige, kompetencer det ikke er nødvendigt at have eller udvikle for at løse kerneopgaven, men som kan sættes i spil i kerneopgaven og dermed har relevans for arbejdspladsen. Omvendt vil det ikke have relevans for arbejdspladsen, hvis en økonomikonsulent vil tage et kursus i pileflet.

Der kan **ikke** indgås bruttolønsordninger for uddannelse som led i den løbende udvikling af medarbejdernes (og ledernes) kompetencer i kerneopgaven.

Det er ledelsen på arbejdspladsen, der vurderer om uddannelsen er relevant for arbejdspladsen, herunder vurderer og fastlægger grænsen mellem løbende og nødvendig uddannelse, som arbejdspladsen finansierer og uddannelse som arbejdspladsen ikke finansierer.

Modellen med bruttolønsordning, må således ikke føre til at kurser og uddannelse som arbejdsgiver normalt betaler, overgår til at blive finansieret ved en bruttolønsordning. Samtidig kan kurser og uddannelse, der finansieres via en bruttolønsordning, ikke pålægges af arbejdsgiver.

Der er ikke en grænse for varigheden af uddannelsen eller for udgifterne til undervisningen. Uddannelsen kan altså spænde fra fx et kortere AMU-kursus til få tusind kroner til fx en længerevarende masteruddannelse. Der kan kun indgås aftaler for ét år ad gangen, da arbejdspladsen også bærer en økonomisk risiko i tilfælde af, at medarbejderen fratræder. Dette er beskrevet nedenfor.

### **Egen tid / arbejdstid ved uddannelse med bruttolønsordning**

Tidsforbrug i forbindelse med uddannelse/kurser med bruttolønsordning er som udgangspunkt egen tid. Man får således ikke betalt frihed til at deltage i uddannelsen, medmindre andet aftales mellem medarbejderen og dennes leder.

### **Bruttolønsordningen ved barsel, ulønnet orlov, fratræden og øvrige situationer**

#### ***Ved barsel eller ulønnet orlov***

Hvis man går på barselsorlov med løn, opretholdes bruttolønsordningen i den lønnede periode. Hvis man går på barselsorlov uden løn vil ordningen også fortsætte, men der ikke kunne ske et træk i lønnen, og arbejdsgiveren vil således have udgiften i de ulønnede måneder. Det samme vil være tilfældet i forhold til ulønnet orlov, hvor arbejdsgiveren også vil bære udgiften, i de måneder hvor medarbejderen er på orlov.

### ***Hvis medarbejderen siger op eller bliver opsagt***

Uanset man selv siger op eller bliver opsagt, vil en allerede igangsat bruttolønsordning (lønomlægning) sædvanligvis også fortsætte under et opsigelsesvarsel afgivet af enten kommunen eller medarbejderen.

I en aftale om bruttolønsnedgang, kan man forestille sig, at arbejdspladsen vil betinge sig, at medarbejderen indbetaler den resterende værdi af uddannelsen, hvis medarbejderen fratræder sin stilling i lønaftaleperioden. Det kan dog ikke muligt skattemæssigt, fordi bruttolønsordningen dermed kommer til at virke som et køb med en afdragsordning, og derfor ikke er en reel ændring af lønnens sammensætning.

### ***Hvis medarbejderen skifter afdeling i kommunen***

Hvis en medarbejder skifter afdeling midt i en periode, hvor der er aftalt en bruttolønsordning, vil der være en intern afregning afdelingerne imellem, således at den forholdsmæssige udgift til uddannelsen vil blive omkonteret mellem de to afdelinger. På den måde stilles den modtagende og afgivende afdeling lige.

### ***Forhold efter fratræden***

Hvis man i forbindelse med sin fratræden ønsker at fortsætte uddannelsen på private vilkår, skal man selv kontakte kursusudbyderen for at undersøge, om det kan lade sig gøre og selv sørge for, at det sker. Medarbejderen bliver IKKE beskattet ved fratræden, hvis selve uddannelsen fortsætter efter fratræden, og kommunen allerede har betalt for den resterende del, og medarbejderen skulle have fortsat med at betale for uddannelsen en rum tid endnu.

### ***Hvis udgiften til kompetenceudviklingen stiger i den aftalte periode***

Ifølge SKAT skal arbejdspladsen bære den økonomiske risiko ved bruttolønsordningen. Den bruttolønsnedgang, der aftales gælder for en periode frem, fx et år, og hvis der er ændringer i aftalen, hvis fx prisen stiger, er det arbejdspladsen, som hæfter. Udgiften kan ikke videreføres til medarbejderens lønseddel.

### ***Genforhandling af bruttolønsordningen***

Det er SKATS opfattelse, at en bruttolønsordning om uddannelse kan genforhandles, hvis omstændighederne tvinger medarbejderen eller arbejdspladsen til at genforhandle aftalen. Fx hvis den uddannelse, som medarbejderen skulle have påbegyndt, alligevel ikke udbydes. I sådanne situationer kan en genforhandling af aftalen på et ekstraordinært tidspunkt ske.

Kravet om, at ændringer i en lønsammensætning skal ske på et sædvanligt aftaletidspunkt, er altså ikke det samme som, at der ikke kan ske ekstraordinære forhandlinger om lønnen, men der skal være en tilstrækkelig relevant begrundelse.

### ***Udtrædelse af bruttolønsordningen***

Hvis man fx af personlige årsager ikke længere ønsker at fortsætte uddannelsen, kan man udtræde af ordningen, men som udgangspunkt ikke med øjeblikkelig virkning. Aftaler om bruttolønsordninger skal derfor indgås for en periode ad gangen, som udgangspunkt et helt år, hvorefter medarbejderen kan vælge at takke nej og komme tilbage til sin oprindelige bruttoløn.

### ***Pension, feriepenge, ferietillæg mv.***

Man får ikke mindre i pension, feriepenge, ferietillæg, holddriftstillæg, overtidsbetaling mv. som følge af at indgå en bruttolønsordning.

*Denne vejledning er udarbejdet ved Norddjurs Kommunes start af bruttolønsordninger for arbejdsrelateret uddannelse. Vejledningen skal bruges under hensyntagen til den til enhver tid gældende skattelovgivning eller øvrige regler, som regulerer området. Norddjurs Kommune kan ikke påtage sig noget ansvar i forbindelse med den skatteretlige behandling af bruttolønsordningen.*

*Det er altid dit eget ansvar, som medarbejder, at din selvangivelse indeholder de korrekte oplysninger omkring værdien af din bruttolønsordning. Norddjurs Kommune har som arbejdsgiver pligt til at indberette bruttolønsordningen til SKAT.*