

JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Fredrik Björnberg

Beskattningstidpunkten vid löneväxling

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Christina Moëll

Termin: HT 2019

Innehåll

SUMMARY 1

SAMMANFATTNING 2

FÖRKORTNINGAR 3

1 INLEDNING 4

1.1 Bakgrund 4

1.2 Syfte och frågeställning 4

1.3 Avgränsningar 5

1.4 Metod och perspektiv 5

1.5 Material och källkritisk diskussion 5

1.6 Forskningsläge 6

1.7 Disposition 6

2 FASTSTÄLLANDE AV BESKATTNINGSTIDPUNKTEN 8

2.1 Kontantprincipen i 10 kap. 8 § IL 8

2.2 Värdepappersrelaterade förmåner 9

2.3 Pensionsrelaterade förmåner 10

2.4 Vinstandelsstiftelse 11

3 LÖNEVÄXLING – VAD ÄR DET? 13

4 BESKATTNINGSPUNKTEN VID LÖNEVÄXLING 14

4.1 Avtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare 14

4.2 Styrandet av utbetalningstidpunkten 16

4.3 Tredjemansförvaltning 19

4.4 Påverkar utländsk rätt beskattningstidpunkten? 21

5 DISKUSSION 23

5.1 Har innebörden av kontantprincipen ändrats i och med införandet av inkomstskattelagen? 23

5.2 Kan beskattningstidpunkten skjutas upp för redan intjänad lön? 24

5.3 Kan beskattningstidpunkten skjutas upp för framtida lön? 26

5.4 När ska en uppskjuten ersättning beskattas? 28

6 AVSLUTANDE TANKAR 30

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING 31

RÄTTSFALLSFÖRTECKNING 33

Summary

As a rule, the time of taxation for salary is governed by a principle that states that the salary is taxed the taxable year when the employee can dispose it or when it in an other way benefits the employee.

As an employee, one can receive an offer from the employer to exchange a certain portion of the salary to a benefit or to postpone a certain portion of the salary to a future payment, so-called salary exchange. This work addresses the cases where the employee is given the opportunity to postpone the salary payment and thus the tax on the salary until a later date, usually when the marginal tax rate is lower.

The increased use of salary exchange programs has opened up the question when taxation on the exchanged salary is actualized. The assessment is influenced, among other things, by whether the salary is earned when entering a salary exchange agreement and the employee's ability to control over the payout date.

My purpose is to investigate what constitutes the applicable law and see if the case-law provides such clear guidance that the employee can know that the offer that the employer makes about the salary exchange also leads to a deferred taxation.

Sammanfattning

Beskattningstidpunkten för lön i inkomstslaget tjänst styrs som huvudregel av kontantprincipen. Lönen ska tas upp det beskattningsår då arbetstagaren kan disponera över den eller då den på något annat sätt kommer arbetstagaren till del.

Som arbetstagare kan man få erbjudande av sin arbetsgivare om att växla viss del av sin kontanta lön mot en förmån alternativt skjuta upp viss del av sin kontanta lön mot en framtida utbetalning, så kallad löneväxling. Uppsatsen behandlar de fall då arbetstagaren ges möjlighet att skjuta upp löneutbetalningen och därmed beskattningen på den kontanta lönen till en senare tidpunkt, vanligen då marginalskatten är lägre.

Den ökade användningen av löneväxlingsprogram har öppnat upp frågan när beskattning på den uppskjutna lönen ska ske. Bedömningen påverkas bland annat av om lönen är intjänad vid ingående av avtal om uppskjuten utbetalning och den anställdas möjlighet att styra över utbetalningstidpunkten.

Mitt syfte med uppsatsen är att undersöka vad som utgör gällande rätt och om praxis ger en så klar vägledning att arbetstagaren kan veta om det erbjudande som arbetsgivaren lämnar om löneväxling också leder till en uppskjuten beskattning.

Förkortningar

HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
IL	Inkomstskattelag (1999:1229)
KL	Kommunalskattelag (1928:370)
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SAL	Socialavgiftslag (2000:980)
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Beskattningstidpunkten i inkomstslaget tjänst (och kapital) styrs som huvudregel av den så kallade kontantprincipen. En generell skatterättslig princip som bestämmer vilket beskattningsår en inkomst ska tas upp till beskattning. Som namnet antyder innebär kontantprincipen att en inkomst ska beskattas det år mottagaren kan disponera över inkomsten.[1]

Idag är det vanligt att arbetsgivare erbjuder de anställda möjligheten att växla lön mot andra förmåner, men även mot framtida utbetalningar i form av exempelvis pension. De olika tillvägagångssätt som löneväxlingen tar på arbetsmarknaden har skapat frågor kring när beskattning ska ske av inkomster som växlas till framtida utbetalningar. Den anställdas möjlighet att styra över utbetalningstidpunkten, tidpunkten för ingående av avtal om framtida utbetalningar och tredjemansförvaltning av avsatta medel är de frågor som behandlas i detta arbete.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att utreda under vilka förutsättningar som en utbetalning av en ersättning för utfört arbete ska kunna skjutas upp - och därmed även beskattningen - till ett senare år än intjänandeåret. Centralt för den här uppsatsen är att undersöka och redogöra för gällande rätt på området. Syftet är att undersöka vilka faktorer som spelar in i rättsregler, praxis och doktrin för att avgöra när en inkomst ska tas upp till beskattning vid löneväxling. Arbetet syftar till att besvara följande huvudfrågor:

- Vad utgör gällande rätt beträffande beskattningstidpunkten vid uppskjuten löneutbetalning genom löneväxling?

[1] Lodin m.fl., s, 96, 118.

- I vilken mån kan en anställd styra över utbetalningstidpunkten på en uppskjuten lön utan att ersättningen blir disponibel enligt 10 kap. 8 § IL?

1.3 Avgränsningar

Med hänsyn till de ramar som angivits för detta arbete i fråga om tid och utrymme kommer delar av frågeställningen rörande kontantprincipen inte behandlas. Jag begränsar mig till beskattningstidpunkten i 10 kap. 8 § IL och beskriver enbart översiktligt angränsade bestämmelser för en ökad förståelse; värdepappersrelaterade förmåner, pensionsrelaterade förmåner och vinstandelsstiftelser. Jag berör inte frågor rörande arbetsgivarens avdragsrätt för arbetsersättning till anställda även om det vore intressant att undersöka om avdragstidpunkten för arbetsgivaren har en påverkan vid bestämmandet av beskattningstidpunkten. Inte heller redogör jag för de problem som kan uppstå i fåmansföretagssfären i de fall som arbetstagaren även är delägare i samma fåmansföretag.

1.4 Metod och perspektiv

Den lämpligaste metoden för att besvara mina frågeställningar samt uppfylla mitt syfte är den rättsdogmatiska. Utgångspunkten tas då i de allmänt accepterade rättskällorna.[2] Genom att undersöka lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin hoppas jag finna svaren på de frågor jag ställer. Jag använder mig genomgående av ett rättsutvecklingsperspektiv med ett kritiskt öga. [3]

1.5 Material och källkritisk diskussion

Det material som utgör grunden för uppsatsen är huvudsakligen lagtext, lagförarbeten och rättspraxis. Genom dessa källor fastställs kontantprincipens innebörd och syfte. Flertalet rättsfall på området används

[2] Kleineman, s. 21.
[3] Kleineman, s. 40.

för att förtydliga bilden av hur kontantprincipen ska tolkas och tillämpas vid olika typer av löneväxling och uppskjutna utbetalningar av arbetsersättning. En del av rättsfallen som behandlas i uppsatsen är från 2000-talets början och tidigare och det kan diskuteras om ändringar av rättsregler och eventuella förändringar av den rättsliga synen på löneväxling har ändrats sedan dess. Hänvisning till nyare praxis och förarbeten tyder dock på att prejudikatsvärdet av äldre rättspraxis består.

Den doktrin som används är författad av experter på området, exempelvis Silfverberg, Englund och Lodin med flera. En del av den genomgångna litteraturer är författad av personer med koppling till både Skatterättsnämnden och HFD, vilket kan medföra en brist på kritiskt perspektiv och viss partiskhet beträffande analys av rättsfallens utgång.

Med hänsyn till att kontantprincipen är en grundläggande skatterättslig princip, finns det anmärkningsvärt begränsat material på området.

1.6 Forskningsläge

Utgångspunkten för forskningsläget är Englund, *Rätt beskattningsår vid kontantmässig inkomstberäkning*, för hur kontantprincipen ska tolkas och tillämpas. I samband med det ökade användandet av löneväxlingsprogram har ny praxis vuxit fram på området där HFD 2019 ref. 13 är det senaste. Som en följd av den ökade omfattningen av löneväxlingsprogam och nytillkommen rättspraxis har även ny doktrin i form av artiklar och böcker tillkommit under senare år för att klargöra rättsläget. ’Några aspekter på kontantprincipens tillämpning på tjänsteinkomster’ av Silfverberg och *Skatteregler för incitamentsprogram* av Edvardsson för att nämna ett par.

1.7 Disposition

I uppsatsens andra kapitel redogör jag i allmänna drag för de rättsliga principerna och reglerna som påverkar fastställandet av

beskattningstidpunkten i inkomstslaget tjänst. I tredje kapitlet redogörs för vad som menas med löneväxling och vilket syfte löneväxling uppfyller. Därefter redovisas i fjärde kapitlet hur rättstillämpningen ser ut och vilka faktorer som vägs in vid bedömningen av när beskattningstidpunkten infaller. Slutligen förs i femte kapitlet en diskussion kring den redovisade rättstillämpningen. Diskussionen följs i sjätte kapitlet av några avslutande tankar med en kritisk utgångspunkt.

2 Fastställande av beskattningstidpunkten

2.1 Kontantprincipen i 10 kap. 8 § IL

10 kap. 8 § IL.

> Inkomster ska tas upp som intäkt det beskattningsår då de kan disponeras eller på något annat sätt kommer den skattskyldige till del.

Grundläggande för inkomstbeskattning är att kunna hänföra en inkomst och en utgift till ett visst beskattningsår, periodisering. Detta eftersom inkomstbeskattningen bygger på slutna beskattningsår.[4] Kontantprincipen är den övergripande principen för att bestämma när en inkomst ska tas upp som en intäkt och när en utgift ska dras av som en kostnad i inkomstslaget tjänst. Finns ingen särskild bestämmelse i inkomstskattelagen som reglerar när en viss inkomst ska tas upp eller en viss utgift ska dras av styr alltså kontantprincipen periodiseringen.[5]

Kontantprincipen tar sitt avstamp i skatteförmågeprincipen. Skatteförmågeprincipen är en allmän accepterad norm för inkomstbeskattningens utformning. Det får anses som naturligt att hänföra en inkomst till det år då den betalts ut och inkomsttagaren därmed har möjlighet att betala skatt på inkomsten. Var och en ska betala skatt i förhållande till sin förmåga. Förmågan att betala skatt på inkomsten ges först när inkomsttagaren har fått sin lön utbetalad och därmed disponibel. [6]

Dagens bestämmelse är hämtad från 41 § anvisningspunkt 4 första stycket KL. Bestämmelsen fanns med redan vid kommunalskattelagens tillkomst med lydelsen att en intäkt anses ha åtnjutits det beskattningsår, under vilket

[4] Eriksson, s. 44.
[5] Lodin m.fl., s. 96, 144.
[6] Edvardsson, s. 131.

intäkten blivit för den skattskyldige tillgänglig för lyftning. Uttrycken ”åtnjutits” och ”tillgänglig för lyftning” användes som grundläggande begrepp för kontantprincipen i kommunalskattelagen.[7]

I förarbetena till 10 kap. 8 § IL framgår inte att det nya uttryckssättet ”kan disponera” avser att förändra rättsläget.[8] Ändringen gjordes för att språket skulle få en modernare utformning.[9] Den allmänna uppfattningen om ändringar av ordalydelserna i inkomstskattelagen vid införandet av lagen är att innebörden av en bestämmelse ska vara densamma som tidigare om det inte uttryckligen angivits annat i förarbetena till bestämmelsen.[10]

Av 10 kap. 8 § IL framgår att det inte är avgörande när en inkomst tjänats in, utan det avgörande är när den skattskyldiga kan lyfta eller disponera inkomsten. Vid införandet av inkomstskattelagen tog man inte med en bestämmelse om att beskattning skall ske oberoende av om inkomsten tjänats in under beskattningsåret eller tidigare år då en sådan bestämmelse ansågs vara onödig.[11]

Viktigt att ta fasta på är att beskattning sker tidigare än utbetalningsögonblicket om ersättningen kan disponeras tidigare. En inkomst ska alltså tas upp till beskattning innan den faktiskt betalts ut om mottagaren kan disponera över den. Frågan om vad som ligger i begreppen ”kan disponera” respektive ”tillgänglig för lyftning”, kan därför skapa besvärliga tolkningsproblem.[12]

2.2 Värdepappersrelaterade förmåner

För värdepappersrelaterade förmåner finns specialregler beträffande beskattningstidpunkten. I 10 kap. 11 § IL står att om den skattskyldiga på

[7] Prop. 1927/102, s. 412 f.
[8] Prop. 1999/2000:2, Del 2, s. 119.
[9] Andersson och Saldén Enérus, s. 67.
[10] Prop. 1999/2000:2, Del 1, s. 473.
[11] Prop. 1999/2000:2, Del 2, s. 116–117.
[12] Englund, s. 57, 75.

grund av sin tjänst förvärvar värdepapper på förmånliga villkor, ska förmånen tas upp som intäkt det beskattningsår då förvärvet sker. I andra stycket samma paragraf står att om det som förvärvas inte är ett värdepapper utan innebär en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor (personaloption), tas förmånen upp som intäkt det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överlåts.[13]

Beskattningstidpunkten inträder alltså vid olika tillfällen beroende på vilken typ av förmån det är frågan om. Det innebär att beskattningstidpunkten vid värdepappersrelaterade förmåner som en anställd får i sin tjänst eller kan välja att växla en del av sin lön till, antingen ska bestämmas enligt den generella regeln i 10 kap. 8 § IL eller enligt specialbestämmelsen i 10 kap. 11 § IL. Enligt den allmänna rättsgrundsatsen om lex specialis har speciallag som reglerar ett speciellt område företräde framför en lag av allmän karaktär. Specialregeln i 11 § har därmed företräde framför den allmänna regeln i 8 §. Förmånens karaktär måste alltså fastställas för att avgöra vilket lagrum som styr beskattningstidpunkten i varje enskilt fall. [14]

2.3 Pensionsrelaterade förmåner

Enligt 11 kap. 6 § IL ska arbetsgivarens utgifter enligt 28 kap. 3 § IL för att trygga pension inte tas upp hos arbetstagaren. Det kan röra sig om överföringar till en pensionsstiftelse enligt lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelser mm., avsättning i balansräkning i förening med kreditförsäkring, kommunal och statlig borgen eller liknande garanti, betalning av premie för pensionsförsäkring och överföring till utländskt tjänstepensionsinstitut. En framtida rätt till tjänstepension ska alltså inte beskattas hos arbetstagaren när arbetsgivaren tryggar pensionen på något av dessa sätt, utan beskattning sker istället när pensionen betalas ut.[15]

[13] Såvida inte undantagen i 11 a kap. IL är tillämpligt.
[14] Edvardsson, s. 124 f.
[15] Skatteverket, Rättslig Vägledning, *Tryggande av tjänstepension*.

Om pensionen säkerställs på något annat sätt än vad som anges i 28 kap. 3 § IL ska den anställda beskattas för förmånen om den är att anse som disponibel eller på något annat sätt kommit den anställda till del.[16] Vid sådana situationer avgör alltså kontantprincipen när beskattning ska ske. Om en lön växlas mot en framtida pension är det alltså av vikt att avgöra hur växlingen är utformad. Utformningen avgör om regeln i 11 kap 6 § IL ska tillämpas, vilket medför att förmånen inte ska tas upp vid växlingen, eller om kontantprincipen i 10 kap 8 § IL ska tillämpas, där bedömningen av huruvida medlen är disponibla är avgörande för när medlen ska tas upp.

2.4 Vinstandelsstiftelse

Avsättningar till en vinstandelsstiftelse är ett system för arbetsgivare att kollektivt kunna belöna de anställda i ett företag för deras gemensamma arbetsinsatser. Stiftelsens tillgångar förvaltas av stiftelsen till förmån för den anställda i företaget. Stiftelsens stadgar avgör hur kapitalet ska placeras och den anställda kan själv inte styra över medlen i stiftelsen. Tillgångarna är låsta i stiftelsen under minst tre år och kan därefter betalas ut till den anställda. Det är dock vanligt att medlen är låsta fram till den anställdas pensionering.[17]

Den anställda blir beskattad i inkomstslaget tjänst först efter att medlen betalats ut från stiftelsen och då även för värdestegringen som skett under tiden medlen förvaltats av stiftelsen.[18] Detta förutsätter att ersättningen avser en sådan anställd som omfattas av ändamålet med vinstandelsstiftelsen, ersättningen avser inte betalning för den anställdes arbete åt vinstandelsstiftelsen och de bidrag arbetsgivaren har lämnat till vinstandelsstiftelsen har varit avsedda att vara bundna under minst tre kalenderår och att på likartade villkor tillkomma en betydande andel av de anställda.[19]

[16] Skatteverket, Rättslig Vägledning, *Tryggande av tjänstepension*.
[17] Edvardsson, s. 244.
[18] Skatteverket, Rättslig vägledning, *Ersättning från vinstandelsstiftelse*.
[19] Se 25 kap. 21 § SFB.

Vinstandelsstiftelser behandlas inom socialförsäkrings- och socialavgiftsområdet och vad som avses med vinstandelsstiftelse är inte reglerat i inkomstskattelagen.[20] Det framgår av 2 kap. 18 § SAL att ersättning från en vinstandelsstiftelse eller från någon annan juridisk person med motsvarande ändamål, som enligt 25 kap. 21–23 §§ SFB inte ska beaktas vid beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst, inte ska ligga med i underlaget för arbetsgivaravgifter. Ur detta bör man indirekt kunna dra slutsatsen att en överföring av medel till en vinstandelsstiftelse inte är en förmån som den anställda ska ta upp vid överföringen till vinstandelsstiftelsen, eftersom ersättningen i annat fall borde varit sjukpenningsgrundande och därmed medfört att arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgifter.

[20] Prop. 1992/93:29 s. 13.

3 Löneväxling – vad är det?

Löneväxling innebär att man som arbetstagare byter en del av sin kontanta bruttolön mot en förmån eller framtida utbetalning. Löneväxling kan endast göras på ersättningar som ännu inte kan disponeras eller på annat sätt kommit arbetstagaren till del eftersom beskattningstidpunkten i annat fall redan har infallit för lönen. Löneväxling bygger på en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare och kan ske löpande eller vid enstaka tillfällen, beroende på vad arbetstagaren och arbetsgivaren avtalat om. Arbetsgivaren kan exempelvis erbjuda den anställda förmån av fri bil under förutsättning att den anställda avstår en del av sin lön. I ett sådant fall är det inte frågan om en uppskjuten utbetalning av lönen, utan en direkt växling av lön till en förmån som kommer den skattskyldiga till del. Alternativt kan arbetstagaren genom löneväxling skjuta upp utbetalningen och även beskattningen av en del av sin bruttolön till en senare tidpunkt. För arbetstagaren ger löneväxlingen alltså en möjlighet att skjuta upp beskattningen till en tidpunkt då marginalskatten är lägre.[21]

Löneväxlingens utformning avgör om beskattningstidpunkten för den uppskjutna lönen ska bestämmas enligt den allmänna kontantprincipen (10 kap. 8 § IL) eller enligt någon specialreglering. Med löneväxlingens utformning menas här det den anställda växlar sin bruttolön till, exempelvis till en personaloption eller framtida pension. Det är därför väsentligt att utreda hur den aktuella löneväxlingen är utformad för att avgöra vilken bestämmelse som ska tillämpas för att sedan kunna avgöra om växlingens utformning verkligen medför att beskattningen skjuts upp till ett senare år.[22]

[21] Skatteverket, Rättslig vägledning, ”Löneväxling”.

[22] Antonsson och Salomonsson, s. 632 ff.

4 Beskattningspunkten vid löneväxling

4.1 Avtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Som tidigare nämnts kan en arbetstagare och en arbetsgivare ingå avtal om att arbetsersättningen ska betalas ut vid en senare tidpunkt än vad som är normalt i förhållande till arbetsprestationen. Ett sådant avtal kan ingås vid olika tidpunkter under arbetsprestationens gång.

Om det redan i anställningsavtalet avtalats att utbetalningen av arbetsersättningen ska skjutas upp till ett senare tillfälle än normalt, inträder skattskyldigheten först när utbetalningen skett. Detsamma borde även gälla om avtal om uppskjuten betalning ingås innan arbetet slutförts, då en ersättning inte kan anses vara disponibel eller tillgänglig för lyftning enligt ett sådant avtal. Om arbetet har utförts och tidpunkten för utbetalning av arbetsersättning redan infallit, är ersättningen disponibel och tillgänglig för lyftning och ett eventuellt avtal om framskjuten utbetalning saknar alltså verkan för beskattningstidpunkten.[23]

I det uppmärksammade rättsfallet RÅ 2000 ref. 4 (bonusmålet) ansågs det dock finnas en möjlighet för arbetstagaren att, trots att arbetsersättningen var intjänad men ännu inte utbetalad, välja att få denna utbetalad vid ett senare tillfälle och då som pension utan att det ledde till en omedelbar beskattning. Omständigheterna i fallet var att en anställd hade rätt till bonus baserat på företagets resultat under ett kvalifikationsår. Den 1 mars påföljande räkenskapsår meddelades hur stor bonusen blev för varje anställd. Den anställda skulle senast den 1 april välja om bonusen skulle betalas ut omedelbart kontant eller som pension under fem år från att den anställda gått i pension. Skatterättsnämnden ansåg i sitt av HFD:s fastställda

[23] Silfverberg (2007), s. 597 och Englund s. 76 ff.

förhandsbesked att beskattningen skulle skjutas upp till utbetalningstillfället om den anställda valde pensionslösningen.[24] I fallet var alltså bonussystemet utformat så att bonusen ännu inte var förfallen till betalning när valet om en eventuellt uppskjuten utbetalning togs, således var inte medlen disponibla eller tillgängliga för lyftning för arbetstagaren.[25]

En liknande bedömning gjordes i RÅ 2002 ref. 83 (kompetenskontot), även det ett fastställt förhandsbesked. I det aktuella fallet hade arbetstagaren möjlighet att sätta över en del av sin lön till ett kompetenskonto hos arbetsgivaren. Huvudregeln för att få göra ett uttag från kontot var att sparandet hade pågått i minst tolv månader efter påbörjat sparande och att uttaget avsåg kompetensutveckling för arbetstagaren, exempelvis lön under ledighet för utbildning, kursavgifter, litteratur och dylikt. Skatterättsnämnden gjorde bedömningen att en anställd som genom avtal med arbetsgivaren väljer att avstå från intjänad lön, för att vid ett senare tillfälle få motsvarande ersättning i en annan form, beskattas först vid detta senare tillfälle. Med den utgångspunkten ska en beskattning ske när medlen från kompetenskontot har betalats ut. Rättsfallet visar att framskjuten beskattning för intjänad lön och annan ersättning för utfört arbete kan tillämpas på andra förmåner än pension.[26]

Skulle bedömningen ha blivit annorlunda om det istället var den anställda som tog initiativet till en överenskommelse om att intjänad arbetsersättning skulle betalas ut vid en senare tidpunkt? Det kan tyckas att initiativet som arbetstagaren tar visar på att arbetstagaren disponerat över sin rätt till ersättningen. Det får dock anses omotiverat att behandla två identiska avtal olika beroende på vem som har tagit initiativ till avtalet, dessutom får det anses svårt att i efterhand utreda vem som faktiskt tog initiativet till överenskommelsen.[27]

[24] RÅ 2000 ref. 4.
[25] Silfverberg (2007), s. 598.
[26] Jmf RÅ 2000 ref. 4.
[27] Silfverberg (2007), s. 599.

4.2 Styrandet av utbetalningstidpunkten

Som vi ser i avsnittet ovan så finns en möjlighet för arbetstagare och arbetsgivare att avtala om uppskjuten utbetalning av arbetsersättning och att detta kan medföra att beskattningstidpunkten flyttas fram. Beskattning sker då först vid utbetalningstidpunkten. Man fråga sig om arbetstagarens möjlighet att styra över utbetalningstidpunkten medför att de ekonomiska medlen kan anses vara disponibla redan innan de faktiskt betalas ut.

En utgångspunkt för att belysa frågeställningen är rättsfallet RÅ 1993 ref. 19. Målet handlande om en försäkrad som hade rätt till sjukersättning från Försäkringskassan. Sjukersättningen avsåg år 1985, men den försäkrade begärde att få ersättningen utbetalad efter att han tillfrisknat. Ersättningen betalades ut i enlighet med hans begäran år 1986. Frågan i målet var om den del av sjukersättningen, som avsåg år 1985 men som betalades ut till den försäkrade först under 1986, skulle anses ha varit disponibel eller tillgänglig för lyftning för honom redan under 1985.

Domstolen ansåg att sjukersättningen var disponibel redan 1985, trots att den faktiskt betaldas ut 1986. Detta då en begäran om att skjuta upp utbetalningen av sjukersättning är inte bindande utan kan återkallas av den försäkrade när han så önskar. Sjukersättningen behövde alltså inte kvarstå hos kassan tills dess han tillfrisknat utan han kunde bestämma över tidpunkten för utbetalningen av sjukersättningen. Målet visar att det krävs en inskränkning av den anställdas rätt att bestämma över den framtida utbetalningstidpunkten för att beskattningen ska kunna skjutas upp.

I Finland finns ett vinstdelningssystem med personalfonder som regleras i personalfondslagen[28], ett system som kan liknas med det svenska systemet med vinstandelsstiftelser. Rättsfallet RÅ 2008 not. 31 (finska personalfonden) handlar om när en anställd ska beskattas för de medel som har förts över till en sådan personalfond. Fallet rörde ett vinstdelningssystem

[28] Personalfondslagen (934/2010).

i en finsk koncern som även skulle erbjudas de anställda i de svenska koncernbolagen. Vinstdelningssystemet var uppbyggt så att de anställda, genom sina personalorganisationer, bildade en personalfond som skulle förvalta de vinstdelar som arbetsgivarna avsatte till fonden. Personalfonden var uppdelad i en bunden och disponibel del. Kapitalet i personalfonden var bundet i fem år sedan den anställda blev medlem i personalfonden. Efter fem åren fördes en andel över från den bundna delen till den disponibla delen av fonden. I fondens stadgar fanns en bestämmelse om att en anställd som önskade utnyttja sin rätt att lyfta den disponibla fondandelen skulle anmäla detta senast fyra månader efter fondens bokslutsdag. Om så inte skedde blev kapitalet bundet till nästkommande år då den anställda kunde göra en ny ansökan. Den anställda hade alltså under en period på fyra månader efter fondens bokslutsdag möjligheten att förfoga över de medel som förts över till den disponibla delen av fonden. De medel som fanns på den disponibla delen av personalfonden fick enligt HFD därför anses vara disponibla eller tillgängliga för lyftning för arbetstagaren enligt 10 kap. 8 § IL. Skatterättsnämnden gjorde dock bedömningen att medlen inte skulle beskattas förrän de betalades ut till den anställda.

Ett relativt nytt avgörande, HFD 2019 ref. 13 gällde en person som nu är bosatt i Sverige, men som arbetade periodvis i USA mellan åren 1989–2000. Under delar av den tiden omfattades han av sin arbetsgivares pensionsplan. Enligt pensionsplanen avsatte arbetsgivaren medel för hans räkning för förvaltning i en av arbetsgivaren upprättad trust. Pensionsplanen uppfyllde villkoren för att vara en så kallad 401(k)-plan enligt amerikansk lagstiftning. De medel som avsätts i enlighet med en sådan plan leder enligt amerikansk rätt inte till en omedelbar beskattning av den anställda. Istället gäller som utgångspunkt att beskattning ska ske först när medlen tas ut från planen. Möjligheten att ta ut medel före 59,5 års ålder är begränsad.

Under 2015 förde personen, som då var 67 år, över pensionskapitalet från 401(k)-planen till en individuell sparform (IRA-konto). Senare samma år gjorde han två uttag från sitt IRA-konto. Ett IRA-konto är en i USA erkänd

och skattegynnad pensionsförvaltningsform likt 401(k)-planen. Enligt amerikansk rätt kan därför en överföring mellan 401(k)-planen och IRA-kontot göras utan att utlösa en beskattning i USA.

Skatteverket beslutade att ta upp samtliga medel som fördes över från 401(k)-planen till IRA-kontot till beskattning istället för endast de medel som hade tagits ut från IRA-kontot.

HFD ansåg att personen i fråga inte kunde disponera över inkomsten redan vid avsättningen till 401(k)-planen. Medlen fick däremot anses vara disponibla vid överföringen till IRA-kontot i den mening som avses i 10 kap. 8 § IL. Detta eftersom medlen i 401(k)-planen förvaltades av en trust som var knuten till och administrerad av arbetsgivaren till skillnad från IRA-kontot som tillhörde inkomsttagaren personligen och saknade den anknytning till arbetsgivaren som kännetecknar 401(k)-planen. Inkomsttagaren kunde oinskränkt förfoga över medlen på IRA-kontot.

Skatteverket har i en rättsfallskommentar ansett att domen även ger stöd för att pensionskapital som satts av i ett slutet system, exempelvis en 401(k)-plan, inte ska tas upp till beskattning på den grunden att inkomsttagaren (förmånstagaren) uppnått en viss ålder och kan genom detta påbörja uttag av sin pension.[29] Detta eftersom personen i målet hade uppnått den åldern som gav honom möjligheten att ta ut kapitalet från pensionsplanen utan någon begränsning. Den möjligheten fick personen redan vid 59,5 års ålder, det vill säga när medlen förvaltades i 401(k)-planen.

Till sammanhanget kan koppling göras till vad som gäller för allmän pension i Sverige. Någon bestämd pensionsålder har inte införts utan den pensionsberättigade har möjligheten inom vida ramar att själv välja tidpunkt för sin pensionering. Pensionen betalas ut efter ansökan hos

[29] Skatteverket, Rättslig vägledning, *HFD 2019 ref. 13 – Beskattningstidpunkten för pension från USA*.

Pensionsmyndigheten och kan idag tas ut från och med 62 års ålder.[30] Möjligheten att börja ta ut sin allmänna pension medför inte att pensionen är att anse som disponibel i den mening som avses i 10 kap. 8 § IL med påföljd att den succesivt ska beskattas, även om inga uttag görs. Det kan konstateras att detta är ett undantag för kontantprincipen men det får samtidigt anses underförstått att skattskyldigheten ska inträda först när pensionen börjar betalas ut, främst med motiveringen att det bäst överensstämmer med skatteförmågeprincipen.[31] Själva grundtanken med pension är ju att skjuta fram inkomsten och därmed också beskattningen till den faktiska pensioneringen och inte en bestämd ålder.

4.3 Tredjemansförvaltning

I det här avsnittet behandlar jag frågan om förvaltningen av ett löneavstående till en från arbetsgivaren utomstående part påverkar möjligheten att skjuta upp beskattningen.

Ett exempel när förvaltningen sköts av en utomstående part är vid löneväxling till framtida pension genom en premiebetalning till en tjänstepensionsförsäkring. Om arbetsgivaren tryggar pensionsutfästelsen genom en premiebetalning till en tjänstepensionsförsäkring med den anställda som förmånstagare ska den anställda inte ta upp förmånen enligt 11 kap. 6 § IL. Den anställda beskattas senare när pensionen betalas ut.

I rättsfallet RÅ 2000 ref. 28 (trustmålet) framgår att beskattningen kan skjutas upp genom att tillämpa den generella kontantprincipen i ett fall då pensionsutfästelsen inte tryggas i någon av de former som anges i 28 kap. 3 § IL och där 11 kap. 6 § IL därmed inte är tillämpbar. I fallet så hade den anställda avstått från den rätt till direktpension som han tjänat in hos arbetsgivaren i utbyte mot en ny utfästelse från en pensionstrust på Guernsey dit arbetsgivaren förde över medel motsvarande pensionslöftet.

[30] Se 2 kap. 10 b § SFB.
[31] Silfverberg (2007), s. 602.

Trusten skulle senare förvärva en kapitalförsäkring med arbetstagen som oåterkallelig förmånstagare. HFD angav att anledningen till att beskattning inte skedde vid överföringen till trusten var att den anställda saknade möjligheten att förfoga över medlen som fördes över och förvaltades av trusten. HFD konstaterade därefter att det inte gick att beskatta den anställda vid den framtida utbetalningen från kapitalförsäkringen, detta enligt dagens 8 kap. 14 § IL. Den tidpunkt som fanns kvar att beskatta den anställda var vid premiebetalningen till kapitalförsäkringen. Den anställda beskattades då för de försäkringspremier som trusten betalade som en förmån av tjänst.[32] Det är mycket tveksamt om arbetstagaren hade någon möjlighet att disponera över det ekonomiska värdet i kapitalförsäkringen. Utgången i målet kan närmast ses som ”en sista utväg” att beskatta den uppskjutna löneinkomsten.

Överföring till vinstandelsstiftelse är ytterligare ett exempel på en löneväxling genom överföring till ett annat rättssubjekt och där beskattningstidpunkten skjuts upp. I avgörandet RÅ 1994 ref. 38 har det fastslagits att beskattningstidpunkten inte infaller när arbetsgivaren betalar in medel till en vinstandelsstiftelse utan inträder först när medlen betalats ut från stiftelsen.

Rättsfall RÅ 2008 ref. 20 är ett uppmärksammat fall beträffande löneväxling där förvaltningen sköttes av utomstående rättssubjekt. Fallet rörde en anställd som hade rätt till en provisionsbaserad ersättning (bonus). Efter varje årsskifte gjordes en avstämning för att se hur stor den provisionsbaserade ersättningen blev för var och en av de anställda. De anställda hade därefter möjligheten att välja om den provisionsbaserade ersättningen skulle betalas ut som kontant lön eller låta viss del av denna föras över till en stiftelse. Valet skulle göras månaden innan medlen annars skulle betalas ut till de anställda, jämför RÅ 2000 ref. 4 (bonusmålet). Den aktuella stiftelsen uppfyllde inte kraven för att vara en vinstandelsstiftelse,

[32] Antonsson och Salomonsson, s. 27.

men det fanns likheter med en sådan stiftelse, bland annat var medlen låsta i stiftelsen under tre år. Skatterättsnämnden gjorde bedömningen att den provisionsbaserade ersättningen som fördes över och förvaltades av stiftelsen skulle tas upp till beskattning hos de anställda när ersättningen betalades ut till dem från stiftelsen.

HFD gjorde dock en annan bedömning. HFD anmärkte på möjligheten som de anställda hade att antingen ta ut den provisionsbaserade ersättningen som lön eller att låta viss del av ersättningen föras över till stiftelsen för förvaltning. I båda fallen, det vill säga om de anställda valde kontant utbetalning eller att ersättningen skulle föras över till stiftelsen, ansågs de anställda ha förfogat över den provisionsbaserade ersättningen på ett sådant sätt att den fick anses disponibel för dem i enlighet med kontantprincipen i 10 kap. 8 § IL. De medel som fördes över till stiftelsen skulle därför tas upp till beskattning hos de anställda i samband med att överföringen till stiftelsen skedde.

4.4 Påverkar utländsk rätt beskattningstidpunkten?

Rättsfallet HFD 2019 ref. 13 berörde också frågan om huruvida utländska skatteregler har någon betydelse eller inverkan på fastställandet av beskattningstidpunkten enligt svensk rätt. Det faktum att en inkomst hänför sig till ett i utlandet utfört arbete innebär inte att den utländska rätten ska påverka avgörandet av när beskattning ska ske i Sverige. Det förutsätter naturligtvis att Sverige har rätt att beskatta den aktuella inkomsten. Något stöd för att utländsk rätt ska inverka på beskattningstidpunkten finns inte i inkomstskattelagen eller i dess förarbeten. Enligt HFD:s mening talar starka principiella skäl emot att låta innehållet i utländsk rätt påverka tolkningen av svenska bestämmelser, detta eftersom regleringen och skälen bakom regleringen om beskattningstidpunkt varierar mellan länder.[33] Att överföröringen till IRA-kontot i fallet kunde ske utan

[33] HFD 2019 ref. 13, p. 20–21.

beskattningskonsekvenser i USA ska alltså inte beaktas vid avgörandet när beskattningstidpunkten infaller enligt svensk rätt.

5 Diskussion

I det här avsnittet jämför jag de genomgångna rättsfallen för att försöka utröna när beskattningstidpunkten infaller vid löneväxling för att därefter kommentera vilka möjligheter den anställda har att påverka utbetalningstidpunkten på den uppskjutna lönen utan att det leder till beskattning.

5.1 Har innebörden av kontantprincipen ändrats i och med införandet av inkomstskattelagen?

För att besvara denna fråga kan vi jämföra rättsfallen RÅ 2000 ref. 4 och RÅ 2008 ref. 20 som fick olika utgång. Det tidigare rättsfallet avgjordes enligt bestämmelserna i kommunalskattelagen och det senare enligt bestämmelserna i inkomstskattelagen.

Att kontantprincipen uttrycks på annat vis i inkomstskattelagen jämfört med kommunalskattelagen torde inte innebära en materiel ändring eftersom det inte finns något uttalande i förarbetena till inkomstskattelagen som pekar i den riktningen. Man kan ändå fråga sig om praxis rörande beskattningstidpunkten vid löneväxling har fått en annan utgång sedan införandet av inkomstskattelagen. Det vill säga om begreppen ”tillgänglig för lyftning” och ”är disponibel” har olika innebörd.

I ett förhandsavgörande, SRN 6 maj 2003, det vill säga efter att inkomstskattelagen trätt i kraft, hänvisade Skatterättsnämnden och drog kopplingar till RÅ 2000 ref. 4 och upprätthöll därmed HFD:s praxis som kom innan införandet av inkomstskattelagen. I det fastställda förhandsavgörandet RÅ 2002 ref. 83 (kompetenskontot) gjordes också hänvisningar till RÅ 2000 ref. 4. Det är min och den gängse uppfattningen att ändringen av ordalydelsen genom införandet av inkomstskattelagen inte

ger fog för en annan innebörd av kontantprincipen. Det innebär att den praxis som finns från tiden före inkomstskattelagens ikraftträdande fortfarande är aktuell vid min fortsatta analys. Det innebär också att förklaringen till att utgången i RÅ 2008 ref. 20 inte blev densamma som i RÅ 2000 ref. 4 inte kan förklaras med ändringen av ordalydelsen beträffande kontantprincipen.

5.2 Kan beskattningstidpunkten skjutas upp för redan intjänad lön?

Det kan konstateras att i både RÅ 2000 ref. 4 och RÅ 2008 ref. 20 hade den anställda fått möjligheten att själv välja om ersättningen skulle betalas ut som kontant lön eller få utbetalningen uppskjuten till en senare tidpunkt. Det kan även konstateras att arbetsprestationen som låg bakom ersättningen redan var genomförd vid valet av uppskjuten utbetalning i båda fallen. I båda fallen var ersättningen känd till sin storlek och hade inte heller förfallit till betalning när valet om löneväxling togs.

Silfverberg[34] har kommenterat domen från 2008 och han menar att domen inte påverkar tidigare praxis som gällt pensionsutfästelser eller överföringar till vinstandelsstiftelser. Detta eftersom det är reglerat i lag och i praxis att beskattning inte ska ske i samband med tryggande av pension enligt 28 kap. 3 § IL eller vid överföring till vinstandelsstiftelse. Eftersom den aktuella stiftelsen inte ansågs vara en vinstandelsstiftelse i lagens mening, så kunde domstolen inte tillämpa undantaget gällande beskattningstidpunkten för medel som förts över till en sådan stiftelse som domstolen gjorde i RÅ 1994 ref. 38.

I domskälen till 2008 års mål uttalade sig HFD efter att de konstaterade att den anställda kunde välja hur den provisionsbaserade ersättningen skulle betalas ut:

[34] Silfverberg (2009), s. 320 f.

> Genom detta val får den anställde således möjlighet att bestämma hur den provisionsbaserade ersättningen ska hanteras i hans fall genom att antingen ta ut lön på visst sätt eller att överföra visst belopp till stiftelsen för förvaltning. I båda fallen får den anställde anses förfoga över den provisionsbaserade ersättningen på sådant sätt att den ska anses vara disponibel för honom i den mening som avses i 10 kap. 8 § IL. (RÅ 2008 ref. 20)

Enligt min uppfattning tar domstolen sikte på att det val som den anställda fick i 2008 års fall medför att han har disponerar medlen. Förhållandena var dock desamma i 2000 års fall, där den anställda kunde välja om den intjänade bonusen skulle betalas ut kontant eller sättas av till framtida pension. I ljuset av 2008 års mål, varför ledde inte valmöjligheten i 2000 års fall till beskattning?

Min uppfattning är att de anställda disponerade över den intjänade lönen i båda fallen. Skillnaden är att i 2000 års fall valde den anställda en pensionslösning som innebar att arbetsgivaren antingen säkerställde pensionen genom att betala premie till en tjänstepensionsförsäkring eller genom en kapitalförsäkring som den anställda hade panträtt i. I det fall pensionslöftet tryggads genom en tjänstepensionsförsäkring ska förmånen inte tas upp enligt 11 kap. 6 § IL[35]. Att utgången blev densamma när pensionen säkerställdes genom en pantförskriven kapitalförsäkring har enligt mig sin förklaring i att medlen i det fallet fanns kvar hos arbetsgivaren i den företagsägda kapitalförsäkringen. Arbetsgivaren hade då inte fullgjort sin förpliktelse mot arbetstagaren. Den anställda kommer bli beskattad för den framtida utbetalningen av pension från arbetsgivaren. Jämförelse kan göras med RÅ 20002 ref. 83 (kompetenskontot). I 2008 års fall fördes däremot medlen över till en från arbetsgivaren fristående stiftelse som inte var en vinstandelsstiftelse. Arbetsgivaren hade i det fallet fullgjort sin förpliktelse mot arbetstagaren.

[35] Dåvarande 32 § 3 anvp. fjärde stycket KL.

Min slutsats är att en anställd får anses disponera sin lön, på det sätt som avses i 10 kap. 8 § IL, vid ett val om att skjuta upp utbetalningen av en redan intjänad lön. I de fall den anställda växlar lönen till pension som arbetsgivaren tryggar i någon av de former i 28 kap 3 § eller genom överföring till en vinstandelsstiftelse så följder det av lag och praxis att beskattning inte ska ske vid växlingen utan beskattning kommer ske vid en senare tidpunkt i inkomstslaget tjänst.

5.3 Kan beskattningstidpunkten skjutas upp för framtida lön?

Som framgår ovan så beskattades inkomsttagaren för den redan intjänade lönen trots att han valde att låta viss del av lönen föras över till en stiftelse innan den förföll till betalning.[36] Hade utgången blivit densamma om erbjudandet om löneväxling avsåg framtida inkomster?

Ett val om att skjuta upp en utbetalning på ännu inte intjänad lön kan enligt mig inte ses som att arbetstagaren disponerar lönen, till skillnad från när valet avser en redan intjänad lön.

Silfverberg konstaterar att rättsläget är oklart, men har givit uttryck för att beskattning av lön som genom bindande avtal om löneväxling innan arbetsprestationen är genomförd förs över till utomstående aktör inte öppnar upp möjligheten för den anställda att disponera det ekonomiska värdet och ersättningen ska därför inte ses som disponibel enligt 10 kap. 8 § IL.[37]

Min uppfattning är att HFD 2019 ref. 13 kan ses som en bekräftelse på Silfverbergs kommentar. Det framgår inte klart av domen att den anställdas löneväxling avsåg framtida ersättning, men jag utgår ifrån att så var fallet eftersom det rörde sig om ett löpande löneavstående. HFD konstaterade att den anställda fått en inkomst som enligt intern svensk rätt är skattepliktig i inkomstslaget tjänst till följd av de avsättningar som gjordes till en trust

[36] Se RÅ 2008 ref. 20.
[37] Silfverberg (2009) s. 321.

inom ramen för en 401(k)-plan. Inkomsttagaren ansågs dock inte ha disponerat över inkomsten vid avsättningarna och skulle inte beskattas för inkomsten vid den tidpunkten.

Det får anses oklart hur domstolen ser på den aktuella trusten. Antingen ses den som en förvaltare med stark anknytning till arbetsgivaren likt den pantförskrivna kapitalförsäkringen i RÅ 2000 ref. 4 eller så ses den som ett självständigt rättssubjekt likt stiftelsen i RÅ 2008 ref. 20. Om trusten anses vara starkt anknuten till arbetsgivaren, så torde inte löneväxlingen leda till någon beskattning så länge medlen finns kvar hos trusten i enlighet med min slutsats till 2000 års mål.[38]

Min uppfattning är dock att trusten, som i och för sig var knuten till och administrerad av arbetsgivaren, ändå får ses som en från arbetsgivaren självständig aktör. Detta eftersom en trust är fristående från bildaren (arbetsgivaren) och trustförvaltaren inträder som formell ägare av de överförda medlen.[39] Om domstolen delar min uppfattning, måste det innebära att det finns en möjlighet att skjuta upp icke intjänad lön till en senare tidpunkt genom förvaltning av en utomstående aktör utan att det leder till beskattning vid växlingen vilket skulle överensstämma med Silfverbergs uppfattning. Dock är det viktigt att ha i åtanke att den framtida ersättningen från trusten i 2019 års fall avsåg pension som ska tas upp i inkomstslaget tjänst och som behåller sin karaktär som pension oavsett vilket rättssubjekt som betalar ut den.[40] En mer oklar situation är om ersättningen inte avser pension utan lön som förvaltas av ett fristående rättssubjekt, likt 2008 års fall, eftersom det då är osäkert vilken karaktär den framtida utbetalningen från rättssubjektet får. Det torde till exempel inte finnas något anställningsförhållande mellan det utomstående rättssubjektet och arbetstagaren vilket talar emot att den framtida ersättningen behåller karaktären av lön. Frågan kvarstår om det verkligen går att skjuta upp

[38] Jmr. 2002 ref. 83 (kompetenskontot).
[39] Kleist, s. 37.
[40] Skatteverket, Rättslig vägledning, *Tjänstepension*.

beskattningen på icke-intjänad lön till en senare tidpunkt genom löneväxling hos ett utomstående rättssubjekt i annat fall än när utbetalningen avser pension.

5.4 När ska en uppskjuten ersättning beskattas?

Frågan som återstår att besvara är när den uppskjutna ersättningen ska beskattas. Vanligtvis torde inte detta skapa några bedömningssvårigheter, utan ersättningen beskattas när den betalas ut.

Löneväxling bygger på avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare och kan därför vara utformade på olika sätt. Vanligen ges arbetstagaren möjlighet att ta ut sin ersättning efter viss förutbestämd tid, vid viss uppnådd ålder eller vid pensionering. Den frågan jag ställer mig är om en inkomst anses vara disponibel för inkomsttagaren om inkomsttagaren givits möjlighet att ta ut medlen.

I rättsfallet RÅ 1993 ref. 19 (Försäkringskassan) konstaterades att en möjlighet att fritt kunna bestämma när en uppskjuten sjukersättning skulle utbetalas medförde att den fick anses vara disponibel för den försäkrade redan när den ursprungligen skulle ha betalats ut.

I RÅ 2008 not. 31 (finska personalfonden) blev arbetstagaren beskattad för de medel som fanns i den disponibla delen av fonden, även om inga uttag begärdes. Den anställda hade under en fyramånadersperiod möjligheten att begära ut medel från fonden, vilket enligt HFD innebar att medlen var disponibla. Utgången påverkades inte av att medlen blev bundna under ett års tid om inget uttag begärdes.

I rättsfallet om kompetenskontot, RÅ 2002 ref. 83, kunde den anställda göra ett uttag från kontot efter tolv månader. En förutsättning för att få göra ett uttag från kontot var att den anställda fick beviljad ledighet och att

utbildningen på sikt skulle kunna komma till nytta för arbetsgivaren. Medlen var visserligen endast bundna i tolv månader men beskattningen skedde först efter att medlen på kontot togs i anspråk. Detta eftersom utbetalningen från kompetenskontot krävde att vissa villkor var uppfyllda och medlen kunde därför inte ses som disponibla bara på den grunden att tolv månader hade passerat sedan insättningen.

I HFD 2019 ref. 13 beskattades arbetstagaren när medlen fördes över från 401(k)-planen till IRA-kontot. Jag menar att detta måste innebära att medlen inte var disponibla tidigare. Enligt reglerna för en 401(k)-plan kan dock en förmånstagare obehindrat ta ut medlen från planen från 59,5 års ålder.[41] I målet framgår att förmånstagaren var 67 år gammal när medlen fördes över från 401(k)-planen till IRA-kontot. Detta innebär att förmånstagaren hade en obehindrad möjlighet att begära ut medlen från 401(k)-planen och ändå valde domstolen att inte beskatta förmånstagaren förrän medlen fördes över till IRA-kontot.

Så varför beskattades inte förmånstagaren redan vid tidpunkten då han hade möjlighet att ta ut pensionskapitalet? Praxis talar för att beskattning ska ske när förmånstagaren har en möjlighet att ta ut medel. Det som skiljer 2019 års mål från äldre praxis är att det rör sig om pension. Det verkar som att domstolen har intagit en generösare syn på när en pension ska ses som disponibel. Det kan kännas logiskt, då pension till sin natur är en uppskjuten lön och det är därmed rimligt att beskatta den först när den betalas ut. Jämförelse kan göras med allmän pension som inte beskattas förrän den begärs ut, även om den kan begäras ut vid en tidigare tidpunkt.

[41] HFD 2019 ref. 13, p. 3.

6 Avslutande tankar

Avslutningsvis kan konstateras att den praxis som finns på området inte har skapat en tillräcklig klarhet beträffande vilka faktorer som spelar in i avgörandet om en löneväxling även medför en uppskjuten beskattning. Det ges inte en tydlig bild av vad domstolen tar sikte på i RÅ 2008 ref. 20 och HFD 2019 ref. 13 i förhållande till andra avgöranden. Det kan inte heller påstås finnas en gemensam bild av hur kontantprincipen ska tolkas vid löneväxling. Ett exempel på det är att Skatterättsnämnden kom fram till en mer givmild bedömning i två av de berörda fallen.

Som arbetstagare hamnar man i en särskilt utsatt position när ett erbjudande om löneväxling ges eftersom det idag är svårt att på förhand kunna säkerställa att löneväxlingen medför en uppskjuten beskattning. I de fall som beskattning bedöms infalla för växlad lön som är låst i exempelvis en stiftelse eller en personalfond brister kopplingen mellan kontantprincipen och skatteförmågeprincipen.

Det ligger nära till hands att föreslå att lagstiftaren tydligare ska reglera området, bland annat med hänsyn till förutsebarheten för den enskilda. Samtidigt är det är svårt att genom en generell skatterättslig princip som kontantprincipen lagreglerna varje enskilt fall, framförallt då löneväxling, som bygger på avtal, kan ta många olika uttryck.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck

Prop. 1927/102, Om ändring i kommunalskattelagen (1928:370), mm.

Prop. 1992/93:29, Om vissa socialavgiftsfrågor

Prop. 1999/2000:2, Inkomstskattelagen

Elektroniska källor

Skatteverket, Rättslig vägledning, *Ersättning från vinstandelsstiftelse*, https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2019.8/1329.html (besökt 2019-12-02).

Skatteverket, Rättslig vägledning, *HFD 2019 ref. 13 – Beskattningstidpunkten för pension från USA*, https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/378717.html (besökt 2019-12-14)

Skatteverket, Rättslig vägledning, *Löneväxling*, https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/lonochersattning/formaner/lonevaxling.4.3dfca4f410f4fc63c86800014710.html (besökt 2019-11-30).

Skatteverket, Rättslig vägledning, *Tjänstepension*, https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2019.8/326258.html (besökt: 2019-11-25).

Skatteverket, Rättslig vägledning, *Tryggande av tjänstepension*, https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2019.8/324006.html#ref-cite-ra-2000-ref-28-1 (besökt 2019-12-02).

Litteratur

Andersson, Mari och Saldén Enérus, Anita, *Inkomstskattelagen en presentation med nyckel*, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2000.

Antonsson, Jan och Salomonsson, Lennart, *Förmåner stora uppslagsboken*, 11 Uppl., Göteborg, Tholin & Larsson, 2015.

Edvardsson, Leif, *Skatteregler för incitamentsprogram*, 2 Uppl., Stockholm, Nordstedts Juridik, 2012.

Englund, Göran, *Rätt beskattningsår vid kontantmässig inkomstberäkning*, Stockholm, P.A. Nordstedt & Söners Förlag, 1962.

Eriksson, Asbjörn, *Praktiskt beskattningsrätt*, 26 Uppl., Lund, Studentlitteratur, 2019.

Kleineman, Jan, ’Rättsdogmatisk metod’. *Juridisk metodlära*, Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), Uppl., 2, Lund, Studentlitteratur, 2018, s. 21–46.

Kleist, David, ’Beskattning av trustinkomster – några internationella utblickar’, *Skattenytt*, Nr Akademisk årsskrift, 2018.

Lodin, Sven-Olof m.fl., *Inkomstskatt en lärobok i skatterätt*, Del 1, 17 Uppl., Lund, Studentlitteratur, 2019.

Silfverberg, Christer, ’Några aspekter på kontantprincipens tillämpning på tjänsteinkomster’, *Skattenytt*, Nr 10, 2007.

Silfverberg, Christer, ’A2 inkomst av tjänst’, *Skattenytt*, 2009.

Rättsfallsförteckning

Högsta förvaltningsdomstolen

RÅ 1993 ref. 19

RÅ 1994 ref. 38

RÅ 2000 ref. 4

RÅ 2000 ref. 28

RÅ 2002 ref. 83

RÅ 2008 ref. 20

RÅ 2008 not. 31

HFD 2019 ref. 13