

**Institutionen för ekonomi**

Handledare: Stefan Aldén

Datum: 2006-05-31

Filosofie kandidatuppsats i handelsrätt/skatterätt

# De nya löneunderlagsreglerna – *vad blir effekterna?*

Författare: Erik Antonsson  
Erik Nilsson

## Sammanfattning

<b>Titel</b>	De nya löneunderlagsreglerna – vad blir effekterna?
<b>Ämne/kurs</b>	Filosofie kandidatuppsats i Handelsrätt/beskattningsrätt, 10 poäng
<b>Författare</b>	Erik Antonsson Erik Nilsson
<b>Handledare</b>	Jur. Dr. Stefan Aldén
<b>Nyckelord</b>	Fåmansföretag, löneunderlag, lönebaserat utrymme
<b>Problem</b>	1 januari 2006 infördes ett nytt regelverk för fåmansföretag. I samband med detta gjordes stora förändringar i de regler som styr det lönebaserade utrymmet. Förändringarna innebar bland annat att de totala lönerna i ett fåmansföretag fick en ökad betydelse för gränsbeloppet. Vilka effekter kommer dessa nya fåmansregler att innebära? Kommer reglerna att påverka företag olika, beroende på exempelvis branschtillhörighet, storlek eller ägarstruktur?
<b>Syfte</b>	Syftet med uppsatsen är att mot bakgrund av löneunderlagsreglerna i IL 57 kap. 16-19 §§ analysera vilka effekter de nya reglerna kommer innebära för den enskilde fåmansföretagaren.
<b>Metod</b>	Vi har använt oss av den rättsdogmatiska metoden för att analysera det nya regelverket. Utifrån detta har vi analyserat effekterna av regeländringarna.
<b>Slutsatser</b>	Numera får endast kontant ersättning som har lämnats till arbetstagarna i företaget ingå i beräkningen. Detta kommer att leda till tolkningsproblem, bland annat vad avser ränteförmåner och överränta. För de mindre fåmansföretagen kommer schablonregeln att innebära dels en förenkling dels en ökning av gränsbeloppet. Det är svårare att uttala sig om de större fåmansföretagen. Deras gränsbelopp har visserligen blivit väsentligt mycket högre än tidigare och utdelningar beskattas numera med en lägre skattesats. Dock kommer de flesta av dessa företag inte kunna utnyttja höjningen, då de inte har möjlighet att dela ut mer än de gjort tidigare. Dessutom finns risken att spärrlönen har blivit högre än tidigare. På grund av detta tror vi att vissa av delägarna i större fåmansföretag kommer att agera annorlunda. De allra största företagen kommer att gynnas eftersom deras lönesumma inte längre begränsas till 50 gånger den aktiva delägarrens lön. De kommer att kunna ta väldigt höga utdelningar till lägre beskattning än tidigare. Företag med flera aktiva delägare gynnas eftersom de numera kan räkna in sina egna löner i lönesumman. Tjänsteföretag med jämförelsevis stora lönesummor kommer att gynnas framför kapitaltunga industriföretag. Vi anser inte att regeländringarna kommer leda till nya arbetstillfällen, trots att gränsbeloppet höjs vid en nyanställning. Ett av syftena med reformen var att förenkla reglerna. Vi kan konstatera att detta mål har uppnåtts till viss del genom schablonregeln. För de som inte kan utnyttja denna är regelverket minst lika komplicerat som tidigare.

## *Förord*

*Vi vill härmed uttrycka vår tacksamhet till alla de som på olika sätt har bidragit till uppsatsens genomförande. För ett bra samarbete med givande synpunkter och kommentarer vill vi ge ett speciellt stort tack till vår handledare Jur. Dr. Stefan Aldén. Tiden med denna uppsats har för oss varit mycket lärorik och givande. Vår förhoppning är att slutprodukten ska vara det även för andra.*

*Kristianstad, maj 2006*

*Erik Antonsson*

*Erik Nilsson*

## Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
EES	Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet
EFL	Lag (1911:55) om Ekonomiska Föreningar
GIL	Nuvara avskaffade Inkomstskattelag
IBB	Inkomstbasbelopp
IL	Inkomstskattelag (1999:1229)
LAP	Lag (1994:1744) om allmän pensionsavgift
LSLF	Lag (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster
PBB	Prisbasbelopp
RegR	Regeringsrätten
RÅ	Regeringsrättens Årsbok
SAL	Socialavgiftslag (2000:980)
SIL	Lag om statlig inkomstskatt
SKV	Skatteverket
SLR	Statslåneräntan
SocL	Lag (1981:691) om sociala avgifter
SOU	Statens offentliga utredningar
SRN	Skatterättsnämnden

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1 INTRODUKTION	1
1.2 PROBLEMDISKUSSION	3
1.3 SYFTE	3
1.4 AVGRÄNSNINGAR	3
1.5 METOD OCH MATERIAL	4
1.6 DISPOSITION	4
<b>2. ALLMÄNT OM FÅMANSFÖRETAG</b>	<b>6</b>
2.1 LÖN	8
2.2 UTDELNING OCH KAPITALVINST	10
2.2.1 Kvalificerade andelar	10
2.2.2 Gränsbeloppet	12
<b>3. DET LÖNEBASERADE UTRYMMET</b>	<b>15</b>
3.1 DE AVSKAFFADE REGLERNA	15
3.2 NUVARANDE REGELVERK	16
3.3 JÄMFÖRELSE AV NYA OCH AVSKAFFADE REGLER	28
<b>4. EFFEKTERNA AV DET NYA REGELVERKET</b>	<b>30</b>
4.1 EFFEKTER FÖR MINDRE FÖRETAG	30
4.2 EFFEKTER FÖR STÖRRE FÖRETAG	34
4.3 ÖVRIGA EFFEKTER	38
4.3.1 Branschens betydelse	38
4.3.2 Kontant lön eller förmåner?	40
4.3.3 Anställa eller hyra in personal?	42
<b>5. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER</b>	<b>44</b>
<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>47</b>
<b>BILAGA 1</b>	<b>49</b>

# 1. INLEDNING

## 1.1 Introduktion

Fåmansföretag är ett vitt begrepp, som innefattar bolag där både storlek och ägarstruktur kan variera kraftigt. Sven-Olof Lodin beskriver denna heterogena grupp på ett bra sätt:

*”Där ryms allt från rena försörjningsföretag, där ägaren endast satt sitt arbete på bolag med ägaren som ende anställd, till stora industriföretag med hundratals och i några fall tusentals anställda. Där finns tjänsteföretag med små kapitalbehov och kapitaltunga industriföretag, liksom företag med konstant inkomstflöde och andra med långa uppbyggnadstider, kanske utan någon inkomst under sin existens förrän de avyttras.”*<sup>1</sup>

Att skapa ett skattesystem som tillgodoser alla dessa företags behov och önskemål är nästintill omöjligt, speciellt med tanke på att det dessutom ska vara rättvist. Följden av detta är att reglerna har blivit komplicerade. Nuvarande fåmansregler har därför föregåtts av flera reformer, vilka ofta har mötts med kritik från olika håll i samhället.

Redan 1933 kom den första lagstiftningen, i form av förordningen om ersättningsskatt, som reglerade fåmansföretag. Sedan dess har reglerna kring fåmansföretag utvidgats och blivit mer komplicerade. Bland annat infördes år 1976 den så kallade fåmansföretagsbeskattningen. Denna reglerade värdeöverföringar mellan företaget och dess ägare genom så kallade stoppregler samt inkomstfördelningen mellan närstående. Reglerna uppkom med syfte att minska skatteförmåner som innan kunde uppstå i fåmansföretag genom skatteplanering.<sup>2</sup>

1990 infördes ett helt nytt regelverk som styr utdelning och kapitalvinster i fåmansföretag. Reglerna infördes från början i 3 § 12 mom. SIL och kallades därför 3:12-reglerna. Benämningen har sedan hängt kvar trots att SIL avskaffats och ersatts av IL. Vi kommer dock i fortsättningen att använda termen fåmansregler. Reglerna infördes eftersom ett dualistiskt skattesystem gjorde entré i samband med den stora skattereformen 1991. Innan reformen

---

<sup>1</sup> Lodin, S-O., SN nr 7-8 2005 s. 417

<sup>2</sup> SOU 2002:52 del 1 s. 107 f.

fanns det fler inkomstslag men inkomsterna summerades och beskattades efter en gemensam progressiv skatteskala.<sup>3</sup>

Det dualistiska systemet innebär att kapitalinkomster beskattas med 30 procent, avskilt från tjänsteinkomsterna. Tjänsteinkomsterna beskattas i sin tur progressivt med en högsta marginalskatt på 57 procent. Om inte fåmansreglerna funnits skulle en fåmansföretagare kunna omvandla tjänsteinkomster till kapitalinkomster med en lägre beskattning som följd. På detta sätt undviker personen alltså att bli beskattad enligt den progressiva skatteskalan på tjänsteinkomsterna. Fåmansreglerna ska verka för prevention mot denna inkomstomvandling.<sup>4</sup>

I budgetpropositionen för 2004 ändrades ännu en gång fåmansreglerna. Dessutom uttalades i propositionen att fåmansföretagarna skulle få en varaktig skattesänkning med 1 miljard kronor.<sup>5</sup> En expertgrupp<sup>6</sup> tillsattes därför av regeringen för att utreda och lämna förslag till utformningen av de nya fåmansreglerna. Personerna i expertgruppen är inte helt nya på området, alla tre var med vid utformningen av de första 3:12-reglerna för 15 år sedan<sup>7</sup>.

I januari 2005 lämnade expertgruppen sin promemoria angående de nya fåmansreglerna under namnet ”*Reformerad ägarbeskattning – effektivitet, prevention, legitimitet*”, vilken innehöll ett huvudförslag och ett alternativförslag. Huvudförslaget innebar bland annat ett avskaffande av förmögenhetsskatten, vilket regeringen inte accepterade<sup>8</sup>. Alternativförslaget liknade i stora drag huvudförslaget, förutom att bland annat avskaffandet av förmögenhetsskatten inte ingick. De nya fåmansreglerna som började gälla den 1 januari 2006 är alltså baserade på expertgruppens alternativförslag.

Reformen hade enligt regeringen ett flertal olika syften. Den skulle förbättra regelverkets effekter på risktagande i näringslivet. Reglerna ska förutom detta bibehålla sin preventiva funktion samt vara neutrala i skattehänseende. Ersättning för det arbete och kapital som

---

<sup>3</sup> SOU 2002:52 del 1 s. 109

<sup>4</sup> Ström, G., SvSkT 2005 s. 134 f.

<sup>5</sup> Prop. 2003/2004:1 s. 39

<sup>6</sup> Expertgruppen bestod av Per-Olof Edin, Ingemar Hansson och Sven-Olof Lodin.

<sup>7</sup> Lodin, S-O., SN 2005 nr. 7-8 s. 417

<sup>8</sup> Tjernberg, M., SN 2005 nr. 9 s. 546

investerats ska alltså beskattas på samma sätt oavsett om ersättningen har kommit från det egna företaget eller på marknaden.<sup>9</sup> Dessutom ska reglerna förenklas.<sup>10</sup>

## **1.2 Problemdiskussion**

Den största förändringen med de nya reglerna är att utbetalda löner har givits en större tyngd vid beräkningen av hur stor del av en fåmansföretagares inkomst som ska kapitalbeskattas. I och med detta väcks många frågor. På vilket sätt påverkas fåmansföretagen av de nya löneunderlagsreglerna? Kritiseras reglerna återigen för att de är orättvisa? Kommer reglerna att påverka företag olika, beroende på till exempel branschtillhörighet, storlek eller ägarstruktur? Skapas det fler arbetstillfällen eftersom de utbetalda lönerna i företagen får en ökad betydelse? Innebär de nya reglerna att delägarna i företagen kommer att agera annorlunda? Uppfylls det uttalade målet att förenkla reglerna?

Löneunderlagsreglerna har alltså fått en mer avgörande roll i fråga om beskattningen av en delägare i ett fåmansföretag. Av de förändringar i fåmansreglerna som gjorts anser vi att löneunderlagsreglerna är de mest intressanta att analysera och se effekterna av. Först och främst för att det är här den största förändringen har skett. Vidare finns det även möjligheter för en delägare att själv påverka lönerna i företaget, både sin egen och övrigas. Beroende på en delägars ageranden kommer beskattningen att förändras.

## **1.3 Syfte**

Syftet med uppsatsen är att, med tyngdpunkt på löneunderlagsreglerna i IL 57 kap. 16-19 §§, analysera vilka effekter de nya reglerna kommer innebära för den enskilde fåmansföretagaren.

## **1.4 Avgränsningar**

Med tanke på den tidsbegränsning som finns har vi avgränsat oss till att endast behandla löneunderlaget för fåmansföretagare. Denna avgränsning gör att vi kan gå djupare in i vårt forskningsproblem och därmed på ett bättre sätt uppfylla vårt syfte.

---

<sup>9</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 39

<sup>10</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 42



## 1.5 Metod och material

Vi kommer i uppsatsen att använda oss av den rättsdogmatiska metoden, för att analysera lagstiftningen i IL 57 16-19 §§. Med tanke på att de nya reglerna trädde i kraft för mindre än sex månader sedan har vår tyngdpunkt legat på lagtexten samt förarbeten till denna, främst propositionen<sup>11</sup> och expertgruppens utredning<sup>12</sup>.

Ett problem är att ingen fastlagd rättspraxis med de nya reglerna som grund finns. De rättsfall vi refererar till är ändå relevanta. I vissa fall har reglerna samma innebörd som tidigare eller så har rättsfallen påverkat utformningen av de nya reglerna.

Även vad det gäller doktrin som behandlar området är tillgången begränsad. Mats Tjernbergs *Beskattning av fåmansföretag* är en av få tillgängliga titlar. Denna har dock varit till stor nytta. Vi har även använt oss av boken *Fåmansföretag* med författarna Kjell Sandström och Ulf Svensson.

Det är inte förrän 2007 som Skatteverket kommer att genomföra en taxering med de nya reglerna som grund. Några handledningar, allmänna råd eller rekommendationer som behandlar dessa har därför inte funnits tillgängliga under arbetets gång. Ett dygn innan uppsatsens inlämnande publicerade SKV allmänna råd<sup>13</sup> som ska gälla vid 2007 års taxering. Dessa börjar dock inte gälla förrän de har kommit ut i tryck. I skrivande stund gäller alltså fortfarande de gamla publikationerna. De av SKV:s publikationer vi har använt oss av är relevanta eftersom de behandlar regler som inte ändrats.

## 1.6 Disposition

I **kapitel två** behandlas översiktligt den gällande rätt (IL 56-57 kap.) som omgärdar fåmansföretag i skattehänseende. Detta för att ge läsaren en förståelse för fåmansföretagens situation när vi går in djupare på det lönebaserade utrymmet.

I **kapitel tre** kommer vi att göra en grundlig genomgång av det lönebaserade utrymmets innebörd enligt gällande rätt (IL 57 kap. 16-19 §§), samt även beröra de avskaffade reglerna.

---

<sup>11</sup> Prop. 2005/2006:40

<sup>12</sup> Edin, Hansson, Lodin, *Reformerad ägarbeskattning – effektivitet, prevention, legitimitet*

<sup>13</sup> SKV A 2006:12

Vi kommer exempelvis att behandla ersättningar till anställda i dotterföretag, begreppet arbetstagare samt vad som är kontant ersättning. För att underlätta för läsaren gör vi exempel som visar hur reglerna kan tillämpas i praktiken. I detta kapitel kommer också relevanta rättsfall att behandlas.

I **kapitel fyra** kommer vi, med utgångspunkt från de tidigare kapitlen, analysera effekterna som har uppkommit i och med de nya reglerna, samt hur dessa kommer att påverka fåmansföretagarnas ageranden. Kapitlet är indelat så att vi först behandlar de mindre företagen för att därefter gå över till de större. Vi kommer sedan att visa övriga effekter som de nya reglerna har inneburit. Varje del i analysen inleds med ett exempel, vilket sedan förklaras och analyseras.

Slutligen kommer vi i **kapitel fem** att föra en avslutande diskussion som sammanfattar de synpunkter och argument som vi har behandlat i de föregående kapitlen.

## 2. ALLMÄNT OM FÅMANSFÖRETAG

Istället för att gå direkt in i lagstiftningen som behandlar löneunderlaget inleder vi med en genomgång av de allmänna regler som finns kring fåmansföretag. Detta för att ge läsaren möjlighet att senare se löneunderlagsreglerna i sitt sammanhang.

I Sverige är en stor andel av aktiebolagen fåmansföretag, det vill säga de ägs av en eller ett fåtal personer. Det finns inte mycket civilrättslig lagstiftning kring dessa, däremot är den skattemässiga regleringen omfattande och komplicerad.<sup>14</sup> För att få en ökad förståelse för fåmansföretag med dess begrepp och definitioner i skatterättsligt avseende följer i detta kapitel en kort översikt av dessa.

Huvudsyftet med de fåmansreglerna är som tidigare nämnts att förhindra att inkomster som skulle ha beskattats i inkomstslaget tjänst istället tas upp i kapital. Denna reglering behövs inte när det är fråga om aktiebolag som inte är fåmansföretag. Löntagare, aktieägare och långivare har skilda krav på ersättning från företaget. Följden blir att fördelning mellan inkomstslagen styrs av marknadskrafterna.<sup>15</sup>

En fåmansföretagare är i praktiken två skattesubjekt i en och samma fysiska person. Han är självklart skattskyldig för sina inkomster och tillgångar som vilken annan fysisk person som helst. Dessutom är han i egenskap av ägare och företrädare för sitt bolag även skattskyldig genom den juridiska personen. I fall såsom detta menar Tjernberg att särbehandling är principiellt motiverat<sup>16</sup>. Denna särbehandling sker i lag till övervägande del genom fåmansreglerna.

I IL 6 kap. regleras juridiska personers skattskyldighet. Reglerna innebär att aktiebolag som är registrerade i Sverige är obegränsat skattskyldiga. Aktiebolag där fyra eller färre delägare äger mer än 50 procent av rösterna i bolaget, är enligt huvuddefinitionen i IL 56 kap. 2 § ett fåmansföretag. Vid avgörandet av om ett företag är ett fåmansföretag anses enligt IL 56 kap.

---

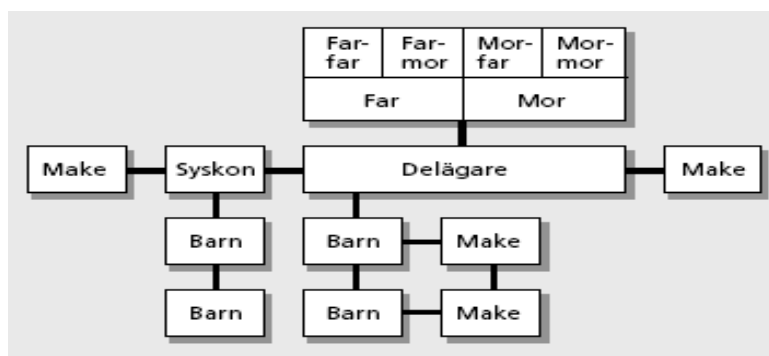
<sup>14</sup> Tjernberg, *Beskattning av fåmansföretag*, 2006, s. 12

<sup>15</sup> Edin et al., s. 19

<sup>16</sup> Tjernberg, *Fåmansaktiebolag: en skatterättslig studie av alternativen särreglering och allmän reglering för beskattning av fåmansaktiebolag och dess ägare m.fl.*, s. 74

5 § flera personer i en och samma närståendekrets som en delägare. Denna sammanslagning görs för att förhindra ett kringgående av fåmansreglerna genom att sprida ägandet till närstående. Med bilden nedan visas en schematisk bild över närståendekretsen.

Figur 2.1 Närståendekretsen enligt broschyr SKV 292.



I 56 kap. 2 § finns även den subsidiära definitionen. Denna innebär att även aktiebolag som inte går in under huvuddefinitionen vad gäller ägarfördelningen ändå kan anses vara ett fåmansföretag. Förutsättningarna för detta är att verksamheten i bolaget är uppdelad på flera verksamhetsgrenar som är oberoende av varandra och där en fysisk person har den faktiska bestämmanderätten samt självständigt kan förfoga över resultatet. Här handlar det ofta om så kallade fria yrken, exempelvis revisionsföretag<sup>17</sup>.

En person kan även anses som delägare trots att han inte direkt innehar andelar i företaget, eller är närstående till en delägare. Enligt IL 56 kap. 6 § ska fysiska personer som genom indirekt ägande eller som genom innehav på liknande sätt kontrollerar andelar, även anses som delägare. Detta täcker ägande via en juridisk person eller bulvan. Det saknar betydelse om den fysiska eller juridiska personen är utländsk eller svensk. Som ägare anses också personer som blivit införda i aktieboken som nyttjanderättshavare.<sup>18</sup>

I fåmansreglerna finns en särskild skatterättslig definition av begreppet företagsledare. Begreppet har exempelvis betydelse när det gäller inkomstfördelning inom familjen, vilket vi återkommer till i kapitel 2.1. Enligt IL 56 kap. 6 § 2 st. är en fysisk person som själv eller genom närstående innehar andelar och har ett väsentligt inflytande i företaget att anse som företagsledare. Detta innebär att exempelvis en VD som inte innehar aktier ej skattemässigt

<sup>17</sup> Sandström & Svensson, *Fåmansföretag*, s. 64

<sup>18</sup> Tjernberg, 2006, s. 27

definieras som företagsledare i ett fåmansföretag. Enligt en äldre rekommendation utgiven 1999 från SKV föreligger normalt inte väsentligt ägarintresse om ägarinflytandet understiger 20 procent<sup>19</sup>. Den senaste rekommendationen är dock mer diffus, vilket framkommer i följande stycke.

En annan följd blir nämligen att det i ett företag kan förekomma flera företagsledare. Om det finns flera ägare som har ungefär lika stor andel och samma inflytande kan alla ses som företagsledare. Även motsatsen kan inträffa, att det i ett företag inte finns någon som ses som företagsledare. Då krävs det enligt SKV:s rekommendationer att ägarkretsen är förhållandevis stor och att ingen av delägarna har större inflytande än de andra. Numera har SKV alltså frångått att ge ett uttryck i procent och talar istället om en ”förhållandevis stor ägarkrets”.<sup>20</sup>

## 2.1 Lön

I ett fåmansföretag är delägaren ofta både löntagare och aktieägare. Han kan, som tidigare nämnts, därför välja hur han ska tillgodogöra sig företagets inkomster. Alternativen är antingen lön eller utdelning, med olika beskattning som följd. Om han väljer att ta ut lön blir beskattningen först i bolaget ca 32 procent i sociala avgifter och därefter beskattas han som anställd med 32-57 procent beroende på förvärvsinkomst. Tar aktieägaren i stället en utdelning blir beskattningen först 28 procent i bolagsskatt på vinsten i företaget och därefter 20 eller 25 procent i kapitalbeskattning. Skattesatserna på utdelningen beror på om andelarna är kvalificerade eller inte. Begreppet kvalificerad andel tas upp i kapitel 2.2.1. En sak värd att nämna är att vid alternativet löneuttag är han berättigad till en rad sociala försäkringar. Exempel på dessa är sjukpenning och inkomstgrundande ålderspension<sup>21</sup>.

Tabell 2.1 Jämförelse skatteeffekt mellan lön och utdelning

Lön		Utdelning (Kval. andelar)		Utdelning (Ej kval. andelar)	
Vinst i FÅAB	100	Vinst i FÅAB	100	Vinst i FÅAB	100
Soc. avg.	-25	Bolagsskatt (28 %)	-28	Bolagsskatt (28 %)	-28
Lön	75	Utdelning	72	Utdelning	72
Skatt (57 %)	<u>-43</u>	Skatt (25 %)	<u>-18</u>	Skatt (20 %)	<u>- 14</u>
Netto	32	Netto	54	Netto	58

<sup>19</sup> RSV S 1999:21

<sup>20</sup> RSV 2001:19

<sup>21</sup> SocL 3 kap. 4-5 §§

I tabellen ovan visas skillnaderna i nettobehållning beroende på om fåmansföretagaren väljer att ta ut vinsten som lön eller utdelning. Förutsättningarna för skatteuttaget är att delägaren redan tagit ut så mycket lön att han får maximal statlig inkomstskatt. Detta innebär i sin tur att han har kommit över den gräns (8,07 IBB<sup>22</sup>) för vilken den allmänna pensionsavgiften tas ut.

Enligt praxis har det inte funnits några gränser för hur mycket lön företagsledare i ett fåmansföretag kunnat ta ut. Storleken på löner till andra aktieägare har däremot alltid kunnat prövas. Skattereformen 1991 har inneburit att löneuttagens storlek inte längre är föremål för granskning. Eftersom möjlighet till exempelvis grundavdrag och pensionsgrundande förmåner felaktigt skulle kunna skapas, menar Tjernberg att passiva delägare inte bör ha rätt att behandla någon ersättning som lön.<sup>23</sup>

Om två makar erhåller lön från ett fåmansföretag kan det vara meningsfullt i skattehänseende att dela upp inkomsterna för att sänka den totala skatten. Denna löneuppdelning är endast intressant om den ena av makarna ligger över den första brytpunkten för statlig skatt, samtidigt som den andra ligger under nyss nämnda punkt. Fördelningen mellan makarna är reglerad i IL 60 kap. 13 §. För att göra uppdelningen regelrätt måste antingen båda eller ingen av makarna vara företagsledare i fåmansföretaget. För att kunna bedöma vilka som är företagsledare tittar man bland annat på makarnas arbetsuppgifter, utbildning och tidigare yrkeserfarenhet. Ägarfördelningen mellan makarna har ingen betydelse.<sup>24</sup>

Skulle bara den ena maken vara företagsledare, måste den lön som den andra maken tar ut vara marknadsmässig. Om så inte är fallet ska den överskjutande delen tas upp hos maken som är företagsledare enligt IL 60 kap. 13 §. För företagsledares barn som är över 16 år gäller liknande regler som för makar. Om barnet är under 16 år beskattas hela lönen hos den av makarna som har den högsta ersättningen från företaget. Reglerna kring barn finns i IL 60 kap. 12 §. Det finns även regler som behandlar så kallad överutdelning för makar och barn under 18 år. Dessa återkommer vi till i kapitel 2.2.2.

Vad avser förmåner för anställda delägare i fåmansföretag, gäller i stort sett samma regler som för andra anställda. Som huvudregel innebär detta att alla de naturaförmåner, till exempel

---

<sup>22</sup> Enligt LAP 3 § 3 st

<sup>23</sup> Tjernberg, 2006, s. 39 f.

<sup>24</sup> RSV 2001:19

fri bostad, bil- och kostförmåner, är skattepliktiga. Om en delägare, som inte är anställd, får en förmån ska denna bli betraktad som förtäckt utdelning.<sup>25</sup>

Just att samma regler gäller för delägare i fåmansföretag som för vanliga anställda innebär att fåmansföretagaren har goda möjligheter att utnyttja de skattefria förmåner som finns. Om delägaren väljer att ta ut många förmåner och samtidigt har möjligheten att dra av vissa av dem som en kostnad i sitt bolag, kan detta bli mycket förmånligt.<sup>26</sup> Här måste man dock ta hänsyn till att förmåner inte längre får räknas in i löneunderlaget, se vidare kapitel 3.2 och 4.3.

## **2.2 Utdelning och kapitalvinst**

Som tidigare nämnts innebar införandet av det dualistiska skattesystemet att fåmansföretagare fick möjlighet att ta ut tjänsteinkomster i det lägre beskattade inkomstslaget kapital. Därför skapades en uppsättning regler för att förhindra detta. Dessa återfinns numera i 57 kap. IL.

Reglerna innebär i korthet att ett schablonmässigt belopp som ska tas upp för kapitalbeskattning räknas ut. Eventuell utdelning som överstiger detta belopp tas upp för beskattning i inkomstslaget tjänst.<sup>27</sup> Detta gäller dock endast för kvalificerade andelar, för utdelning eller kapitalvinst på andra onoterade andelar gäller alltid en kapitalbeskattning på 25 procent<sup>28</sup>.

### **2.2.1 Kvalificerade andelar**

En andel är kvalificerad enligt 57 kap. 4 § 1 p. om delägaren eller någon närstående till honom varit verksam i betydande omfattning i företaget eller i annat företag som bedriver samma eller likartad verksamhet. Ovanstående gäller under beskattningsåret eller något av de fem föregående beskattningsåren. Reglerna i 2 p. i nämnda paragraf förhindrar att man kringgår 1 p. genom att äga verksamheten indirekt. En delägares andelar i ett moderbolag, där han inte är aktiv, anses alltså ändå vara kvalificerade om han är verksam i ett dotterbolag inom samma koncern. En person som är verksam i betydande omfattning benämns som aktiv delägare, i andra fall kallas han passiv delägare.

---

<sup>25</sup> Tjernberg, M, 2006 s. 45 f.

<sup>26</sup> Sandström & Svensson, s. 234

<sup>27</sup> IL 57 kap 20 §

<sup>28</sup> IL 42 kap. 15 a §

En delägare är aktiv om hans arbetsinsats har stor betydelse för vinstgenereringen i företaget. Vid bedömningen av detta tas bland annat hänsyn till företagets storlek, verksamhetens art samt företagets organisation. Det är den faktiska arbetsinsatsen som är avgörande, inte eventuella titlar eller liknande. Att vara styrelseledamot och enbart utföra normala styrelseuppgifter gör inte att delägaren anses vara aktiv. Däremot räknas en VD normalt som aktiv delägare. Om en anställd genom sin anställning förvärvat en mindre del av andelarna i företaget bör dessa inte ses som kvalificerade. Detta gäller dock endast om den anställde inte innehar någon typ av ledarbefattning eller har stor betydelse för vinstgenereringen i företaget.<sup>29</sup> I en tidigare rekommendation har SKV angivit 2 procent som riktvärde för *mindre del*<sup>30</sup>.

En stor skillnad jämfört med reglerna i 56 kap. är att alla aktiva ägare räknas som en enligt IL 57 kap 3 §. Ett företag med många delägare som är verksamma i företaget blir betraktade som ett fåmansföretag. Detta gällde exempelvis för konsultföretaget med 150 indirekta ägare som också var heltidsanställda i bolaget i RÅ 1993 ref 99.

En delägare behöver själv inte vara verksam i bolaget i fråga. Andelarna anses vara kvalificerade om en till honom närstående person har varit verksam i betydande omfattning. Andelarna blir även kvalificerade om delägaren eller den närstående är aktiv i ett annat bolag som bedriver samma eller likartad verksamhet. Även i dessa fall gäller tidsramen under beskattningsåret samt de fem föregående åren.<sup>31</sup> Syftet med regeln om *samma eller likartad verksamhet* är, att en andelsägare inte ska kunna överföra hela eller delar av verksamheten till ett nytt bolag för att undvika fåmansbeskattning<sup>32</sup>.

Det finns en regel som hindrar att en aktiv delägars andelar blir kvalificerade. Denne måste då visa att utomstående, direkt eller indirekt, i betydande omfattning äger aktier och har rätt till utdelning i företaget. En person anses som utomstående om denne inte, direkt eller indirekt, äger kvalificerade andelar i bolaget.<sup>33</sup> Normalt anses gränsen för *i betydande*

---

<sup>29</sup> RSV 2001:19

<sup>30</sup> RSV S 1999:21

<sup>31</sup> IL 57 kap. 4 §

<sup>32</sup> Sandström & Svensson, s. 75

<sup>33</sup> IL 57 kap. 5 §



*omfattning* vara när utomstående äger minst 30 procent av andelarna i företaget<sup>34</sup>. Denna gräns borde dock ligga högre än 30 procent sedan inkomståret 2006 eftersom skattesatsen på onoterade andelar har sänkts<sup>35</sup>. Denna regel kallas utomståenderegeln och behandlas ingående i två kommande uppsatser på Högskolan Kristianstad<sup>36</sup>.

### 2.2.2 Gränsbeloppet

Normalt beskattas utdelning och kapitalvinster i sin helhet oavsett belopp med 30 procent i inkomstslaget kapital. Detta gäller dock inte för kvalificerade andelar enligt IL 57 kap. 20-21 §§.

Utdelning på kvalificerade andelar beskattas till två tredjedelar av gränsbeloppet i inkomstslaget kapital. Följden av detta blir att beskattningen på utdelning är 20 procent. Den del som överstiger gränsbeloppet brukar kallas överutdelning och beskattas i inkomstslaget tjänst.<sup>37</sup> Överutdelning ses dock inte som en vanlig tjänsteinkomst. Exempelvis ingår den inte i underlagen för socialavgifter, allmän pensionsavgift eller sjukpenninggrundande inkomst. Den är inte heller en avdragsgill kostnad i bolaget.<sup>38</sup>

Vad gäller överutdelning finns det en speciell regel för skatteberäkning inom familjen. Regeln finns i IL 57 kap. 36 § och avser utdelning till make eller barn under 18 år från företag där andra maken/föräldern har kvalificerade andelar. Är makens eller barnets förvärvsinkomst lägre än den andra makens/föräldrarnas, beskattas överutdelningen enligt dennes skattesats. Detta medför att skatten på överutdelningen blir högre, eftersom marginalsikten för maken/föräldern är högre.

Gränsbeloppet består av årets gränsbelopp plus eventuellt sparad utdelningsutrymme.<sup>39</sup> Årets gränsbelopp beräknas varje taxeringsår och fördelas mellan ägarna beroende på antal andelar i företaget. Det finns två olika metoder att beräkna årets gränsbelopp.<sup>40</sup> Alla delägare i samma

---

<sup>34</sup> RSV 2002:29

<sup>35</sup> Tjernberg, 2006 s. 88 ff.

<sup>36</sup> *Utomståenderegeln – är den ändamålsenlig?* av Mattias Guldstrand samt *Utomståenderegeln i 57 kap. 5 § IL – är den ändamålsenlig?* av Linda Nilsson & Jenny Palm.

<sup>37</sup> IL 57 kap. 20 §

<sup>38</sup> Sandström & Svensson, s. 87 ff.

<sup>39</sup> IL 57 kap. 10 §

<sup>40</sup> IL 57 kap. 11 §

företag behöver inte använda sig av samma metod. Den enskilda delägaren kan tillämpa det alternativ som är mest fördelaktigt för honom det aktuella året. Valet av metod avgörs av till exempel anskaffningskostnad, anskaffningsår och totala löner i företaget.

Den första metoden är den så kallade schablonregeln, som medför att gränsbeloppet sätts till 150 procent av IBB året före beskattningsåret (64 950 kr vid utdelning 2006).<sup>41</sup> Schablonregeln kommer att bli frekvent använd bland de mindre fåmansföretagen. Ägs företaget av en person med ett omkostnadsbelopp på 100 tkr och en lönesumma på mindre än ca 700 tkr är schablonregeln den mest gynnsamma, detta återkommer vi till i kapitel 4.1.

Det andra alternativet, huvudregeln, beräknas med hjälp av en så kallad klyvningsränta. Från och med inkomståret 2006 uppgår denna till statslåneräntan med ett tillägg på 9 procentenheter. Enligt IL 57 kap. 8 § är det statslåneräntan vid utgången av november året före beskattningsåret som ska användas. Enligt huvudregeln blir gränsbeloppet omkostnadsbeloppet multiplicerat med klyvningsräntan. Detta belopp kan i vissa fall adderas med ett lönebaserat utrymme, som beräknas från ett så kallat löneunderlag.<sup>42</sup> Det lönebaserade utrymmet innebär att gränsbeloppet kan påverkas av de kontanta ersättningar som företaget betalar ut. Detta utvecklas som tidigare sagts i kapitel 3.

Omkostnadsbeloppet ovan kan beräknas genom tre olika metoder – enligt huvudregeln eller enligt två olika alternativregler. Enligt huvudregeln är omkostnadsbeloppet detsamma som aktiernas anskaffningsvärde. Om ovillkorade aktieägartillskott gjorts får dessa läggas till anskaffningsvärdet.

Är aktierna anskaffade, eller kapitaltillskotten gjorda före 1990 kan en av alternativreglerna för att beräkna omkostnadsbeloppet användas. Den innebär att anskaffningsutgiften får räknas upp med hänsyn till förändringen i det allmänna prisläget. Dock tidigast från 1970 och fram till 1989.<sup>43</sup>

För aktier anskaffade före 1992 kan den andra alternativregeln tillämpas. Omkostnadsbeloppet för aktierna beräknas då som skillnaden mellan tillgångar och skulder i bolaget vid

---

<sup>41</sup> IL 57 kap. 11 § 1 p.

<sup>42</sup> IL 57 kap. 11 § 2 p.

<sup>43</sup> IL 57 kap. 25 §

slutet av det räkenskapsår som taxerades 1993. Om denna regel tillämpas ska den användas för samtliga aktier som är anskaffade före 1992. För de aktier som är anskaffade senare måste huvudregeln användas.<sup>44</sup> Vid tillämpning av denna alternativregel får ingen indexuppräknings göras.

Efter att ha beräknat gränsbeloppet enligt någon av de två ovanstående metoderna, och eventuellt lagt till det lönebaserade utrymmet, kan delägaren/na välja att ta utdelning. Om ingen utdelning eller en utdelning som är lägre än gränsbeloppet tas, kan det utnyttjade utrymmet sparas till ett senare år. Detta sparade belopp kallas sparad utdelningsutrymme. Med en så kallad uppräkningsränta räknas detta belopp årligen upp. Den nuvarande uppräkningsräntan för sparad utdelning är enligt IL 57 kap. 10 § statslåneräntan med ett tillägg på 3 procentenheter. Det sparade utdelningsutrymmet kan användas vid senare utdelningar eller kapitalvinstberäkningar vid en eventuell försäljning av företaget.

När det gäller kapitalvinster på kvalificerade andelar beskattas enligt IL 57 kap. 21 § två tredjedelar av det sparade utdelningsutrymmet i inkomstslaget kapital. Kapitalvinst som överstiger det sparade utdelningsutrymmet ska tas upp i inkomstslaget tjänst på samma sätt som överutdelning. Kapitalvinsten från ett företag som tas upp i tjänst ska för den skattskyldige inte överstiga 100 IBB (vid 2006 års taxering 4 330 000 kr). Detta beloppstak gäller för närståendekretsen under beskattningsåret samt de fem föregående åren.<sup>45</sup> Den del av vinsten som överstiger detta beloppstak tas i sin helhet upp till normal kapitalbeskattning, alltså 30 procent.

Slutligen vill vi kort nämna de numera obsoleta lättnadsreglerna. Mellan åren 1997-2005 fanns möjlighet för delägare i onoterade bolag att skattefritt ta ut en viss del av utdelningen och vinsten. Reglerna är som sagt avskaffade, men övergångsbestämmelser gör det möjligt för en delägare att utnyttja eventuell sparad lättnad fram till och med 2010.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> IL 57 kap. 26-35 §§

<sup>45</sup> IL 57 kap. 22 §

<sup>46</sup> Tjernberg, 2006 s. 107 f.

### **3. DET LÖNEBASERADE UTRYMMET**

I detta kapitel kommer vi att gå igenom det lönebaserade utrymmet i detalj. Vi inleder med en kort redogörelse av reglerna som de såg ut innan den 1 januari 2006. Detta gör vi för att senare kunna visa vilka förändringar de nya reglerna innebär. Därefter följer en ingående beskrivning av det regelverk som gäller från och med inkomståret 2006 vad avser löneunderlaget.

#### **3.1 De avskaffade reglerna**

Även enligt de nu avskaffade reglerna kunde en fåmansföretagare som beräknade gränsvärdet enligt GIL 57 kap. 8 § få öka anskaffningskostnaden med ett löneunderlag. Om delägaren var aktiv i företaget, fanns det krav på hur mycket lön han skulle ta ut för att få utnyttja löneunderlaget. För en passiv delägare fanns det däremot inga hinder.

Tidigare fanns reglerna kring löneunderlaget i IL 43 kap. 12-16 §§. Löneunderlaget beräknades enligt IL 43 kap. 12 § utifrån den sammanlagda ersättningen som ingick i underlaget för beräkning av avgifter enligt 2 kap. SAL eller skatt enligt LSLF, och som betalats ut till arbetstagare i företaget eller dess dotterföretag. Ersättningar till aktiva delägare inom företaget eller koncernen fick inte räknas med. Vidare fick ersättningar som täcktes av statliga bidrag inte heller räknas in. Ersättningar till arbetstagare i dotterföretag skulle fördelas efter moderbolagets ägarandel.

Löneunderlaget var den del av den sammanlagda ersättningen som översteg 10 PBB. Detta underlag fördelades sedan med lika belopp på andelar i företaget. För en aktiv delägare fick löneunderlaget inte överstiga 50 gånger den ersättning som delägaren fått från företaget eller dess dotterföretag.

En aktiv delägare fick bara tillgodoräkna sig löneunderlaget, om han fått ersättning från företaget som inte understeg det lägsta av antingen 120 procent av den högsta ersättningen som betalats ut till någon anställd, eller 10 PBB.

### Exempel 1 – Avskaffade regler

#### Antaganden

Lars äger alla aktier i det under 1992 bildade AB FÅAB. Anskaffningskostnad enligt huvudregeln uppgår till 100 tkr. Någon sparad utdelning finns ej. Under 2004 erhåller Lars ersättning med 300 tkr, vilket överstiger 120 procent av den högsta ersättningen till utomstående anställds lön. Total lönesumma exklusive Lars lön är 1 Mkr.

Till kapital hänförligt utrymme år 2004:

Anskaffningskostnad:	100 000 kr
1 000 000 – (39 300 x 10)	<u>607 000 kr</u>
Underlag gränsbelopp	707 000 kr

$(3,95 \% + 7 \%) \times 707\,000 = 77\,417$  kr (Gränsbelopp, varav 16 134 kr i lättnad.)

För att beräkna vilket belopp som skulle läggas till anskaffningskostnaden minskades löneunderlaget med 10 PBB. Det sammanlagda underlaget multipliceras sedan med statslåneräntan med ett tillägg på 7 procent. Denna beräkning visar det belopp delägaren maximalt kunde ta upp i inkomstslaget kapital. En del av detta belopp var, som vi tidigare nämnt, skattefritt enligt lättnadsreglerna.

## 3.2 Nuvarande regelverk

Som tidigare nämnts är syftet med reglerna i IL 57 kap. att motverka inkomstomvandling. Vidare ska reglerna även ge neutralitet i skattehänseende. Med tanke på skattnutraliteten kan det i vissa fall vara motiverat med skattelättnader. Exempelvis bör ett stort företag med många anställda där företagsledaren tar ut en marknadsmässig lön i princip undantas från fåmansreglerna.<sup>47</sup> Detta var också en av avsikterna med expertgruppens uppdrag<sup>48</sup>. Ett av expertgruppens förslag för att åstadkomma detta var en utvidgad löneunderlagsregel.

Vi kommer i detta avsnitt att presentera den del i IL som behandlar löneunderlaget. Direkt efter varje paragraf följer en genomgång av de väsentliga delarna.

IL 57 kap. 17 § tar upp vad löneunderlaget ska bestå av:

*Löneunderlaget skall beräknas på grundval av sådan kontant ersättning som hos arbetstagaren skall tas upp i inkomstslaget tjänst och som under året före beskattningsåret har lämnats till arbetstagarna i företaget och i dess dotterföretag. Motsvarande ersättning som betalats ut till arbetstagare i utlandet räknas också in i löneunderlaget om företaget hör hemma i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Som kontant*

<sup>47</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 43 f.

<sup>48</sup> Edin et al., s. 23

*ersättning avses även sådan ersättning som arbetstagare fått från företaget och som skulle tagits upp i inkomstslaget tjänst om inte undantag gällt enligt 3 kap. 9 § eller på grund av bestämmelse i skatteavtal. Som kontant ersättning avses inte*

*- kostnadsersättning, eller  
- belopp som skall tas upp i inkomstslaget tjänst enligt detta kapitel.*

*Om ersättningen avser arbetstagare i ett dotterföretag som inte är helägt, skall så stor del av ersättningen räknas med som motsvarar moderföretagets andel i dotterföretaget. Om ett dotterföretag har ägts under del av det år som löneunderlaget avser, skall bara ersättning som betalats ut under denna tid räknas med.*

*Löneunderlaget är den del av den sammanlagda kontanta ersättningen som överstiger ett belopp som motsvarar tio inkomstbasbelopp. Lag (2005:1136).*

Löneunderlaget ska enligt de nya reglerna endast bestå av kontanta ersättningar. De eventuella förmåner som tidigare kunde räknas med, ska alltså inte längre ingå i beräkningen. En vanligt förekommande förmån i fåmansföretag är bilförmån. Förmånsvärdet för en ny Volvo V70 med normal utrustningsnivå är cirka 4 000 kr i månaden inkomståret 2006<sup>49</sup>. Det är alltså cirka 48 000 kr årligen, som numera inte kan räknas in i löneunderlaget.

I och med denna nya regel uppstår en tolkningsfråga angående vad som är kontant ersättning. För att fortsätta på den inslagna vägen beträffande bilförmån kan vi även komma in på körersättning. Milersättningen som skattefritt kan betalas ut för körning med förmånsbil är enligt schablon 9 kr per mil. Hur ska ersättning utöver detta belopp behandlas? Exempelvis kan ersättningen sättas till 15 kr per mil. Förmånstagaren beskattas då med 6 kr i tjänst. Körersättningen är en faktisk utbetalning från företaget, och ersättningen utöver schablon beskattas som lön. Sandström och Svensson anser att den överskjutande delen rimligen ska få räknas in i löneunderlaget<sup>50</sup>. Vi är mer tveksamma till detta. Utbetalningen bör ses som en kostnadsersättning och ska enligt lag därför inte räknas med.

En annan förmån som kan bli föremål för tolkning är ränteförmån. Den uppstår då arbetstagaren lånar pengar av företaget till låg eller ingen ränta. Den del som ska tas upp i tjänst är enligt IL 61 kap. 15 § skillnaden mellan statslåneräntan när lånet togs med ett tillägg på 1 procent och den avtalade räntesatsen. Till skillnad från bilförmån är detta ingen naturaförmån. Ränteförmånen består i stället i att kostnaden för ett lån blir lägre. Denna kostnadsminskning uppstår på grund av anställningsförhållandet och ses därför som en förmån. På grund av detta har vi svårt att se hur ränteförmån ska kunna betraktas som kontant ersättning. Företaget gör

---

<sup>49</sup> Beräknat enligt uträkningsmall för bilförmån på Skatteverkets hemsida.

<sup>50</sup> Sandström & Svensson, s. 101

inte heller någon utbetalning till förmånstagaren. Det kan även vara fråga om att arbetstagaren lånat ut pengar till företaget och sedan fått ränta som överstiger marknadsräntan, så kallad överränta. Denna överränta ska behandlas som lön. Det är alltså fråga om en kontant ersättning som tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst. Om överräntan tas upp och redovisas på rätt sätt, anser vi att denna ersättning borde ingå i löneunderlaget.

Begränsningen till kontanta ersättningar föreslogs redan i 3:12-utredningen<sup>51</sup>. Motiveringen var bland annat att förhindra långdragna värderingsprocesser av de olika förmånerna. I löneunderlaget får som sagt inte heller kostnadsersättningar ingå. Normalt är kostnadsersättningen avdragsgill för arbetstagaren och ska därför inte räknas in.<sup>52</sup> Utdelning och kapitalvinst som beskattas i inkomstslaget tjänst ska inte heller ingå. Dessa behandlas, som tidigare nämnts, inte som normal lön, bland annat ingår de inte i underlagen för sociala avgifter. De ingår därför naturligt nog inte i löneunderlaget.

Begreppet arbetstagare är i vanliga fall lätt att definiera. I dessa sammanhang är det dock inte lika självklart. Flertalet skulle nog inte se VD:n som en arbetstagare, men likt övrig personal är även han anställd av företaget. Samma sak gäller för ett fåmansföretag. Många anser kanske inte att företagsledaren räknas som arbetstagare på samma sätt som övriga anställda, men även han får ju lön från företaget.

Alla fysiska personer som inte har F-skattesedel har automatiskt A-skattesedel. På alla ersättningar som utbetalas för utfört arbete till en fysisk person med A-skattesedel, ska utbetalaren göra skatteavdrag och erlägga arbetsgivaravgifter. Detta innebär att alla som inte är näringsidkare och innehar F-skattesedel ses som arbetstagare.<sup>53</sup> Följden blir att företagsledaren i normala fall anses som arbetstagare och att hans lön ska ingå i löneunderlaget.

En tolkningsfråga som har uppkommit i och med begreppet arbetstagare är om arvodet till en styrelsemedlem ska räknas in i löneunderlaget. En styrelsemedlem får ju kontant ersättning som ska tas upp i inkomstslaget tjänst. Frågan är dock om personen ska anses som arbetstagare. En styrelsemedlem kan kanske vara svår att se som arbetstagare, men han utför faktiskt ett arbete som är till nytta för företaget. Med tanke på vad som nu sagts anser vi att

---

<sup>51</sup> SOU 2002:52

<sup>52</sup> Edin, et al., s. 145

<sup>53</sup> SKV 401 Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter. 2005 s. 3

styrelsearvoden bör ingå i löneunderlaget. Detta stöds även av Sandström & Svensson<sup>54</sup>. Ett annat argument är att dessa ersättningar med tidigare lagstiftning ingick i löneunderlaget, eftersom de ingår i underlaget för sociala avgifter eller särskild löneskatt.

Under vissa omständigheter kan ersättning som har betalats ut till externa bolag betraktas som löneutbetalning. För att ersättningar ska räknas till inkomstslaget näringsverksamhet måste vissa rekvisit enligt IL 13 kap. 1 § vara uppfyllda. Det är främst självständighetsrekvisitet som orsakar problem vid avgörandet om en ersättning ska ses som inkomst i näring eller tjänst. Är uppdragstagaren osjälvständig ska inkomsten föras till tjänst. Vid avgörandet om självständighet råder beaktar SKV bland annat antalet uppdragsgivare, uppdragens omfattning samt graden av ekonomisk risk för uppdragstagaren.<sup>55</sup>

### **Exempel 2 – Osjälvständiga Martina**

Antaganden

Martina är enda ägaren i konsultbolaget KON AB som verkar inom databranschen. Martina är också den enda anställda i KON AB. Fåmansföretaget AB SPEL, där Martina tidigare varit anställd, har anlitat Martina för enklare programmering till sina dataspel. Martina utför alla sina arbetsuppgifter i AB SPEL:s lokaler. KON AB har inga andra kunder utöver AB SPEL. AB SPEL har utbetalat konsultarvoden till KON AB.

Detta är enligt SKV felaktigt. I detta fall menar SKV att Martina inte uppfyller självständighetsrekvisitet för näringsverksamhet.

Utbetalningen ska enligt SKV därför i stället ses som lön till Martina som ska ta upp ersättningen i tjänst. SPEL AB ska dessutom erlägga sociala avgifter.

Ägarna i SPEL AB vill nästa år räkna in Martinas ersättning i löneunderlaget.

Utbetalningen är en kontant ersättning som ska tas upp i tjänst. Utbetalningen har dock inte gjorts till en arbetstagare i företaget, utan till KON AB. SPEL AB ansåg inte heller att utbetalningen från början skulle anses som lön utan som konsultarvode, med mindre kostnader för företaget som följd. Här är det alltså fråga om en kontant ersättning som beskattas i tjänst, men inte får räknas med i löneunderlaget.

Löneunderlaget beräknas på inkomster som tas upp i tjänst året före beskattningsåret. Följden av detta blir, att avsättningar för exempelvis upplupna löner samt tantiem inte ska räknas med i löneunderlag det år som de görs. Först det år beloppen utbetalas ska de räknas in i

<sup>54</sup> Sandström & Svensson, s. 102

<sup>55</sup> *Handledning vid beskattning av inkomst och förmögenhet m.m. vid 2006 års taxering*, del 1, s. 122



löneunderlaget. Att löneunderlaget baseras på ersättningar gjorda det föregående året, gör det möjligt att beräkna gränsbeloppet det år utdelningen tas, eller kapitalvinsten uppkommer. Expertgruppen menar att det mest önskvärda är att låta årets lönesumma utgöra underlaget<sup>56</sup>. Detta menar vi inte alltid är det bästa. I många fall beror utdelningen på tidigare års resultat i bolaget. I dessa situationer är historiska lönesummor mer relevanta.

Enligt lagtexten ovan ska även löner till arbetstagare i dotterföretag ingå i löneunderlaget. I SKV:s senast utkomna allmänna råd angående fåmansföretag, är ett dotterföretag en sådan juridisk person som utgör dotterföretag enligt 1 kap. 11-12 §§ ABL eller 1 kap. 4-6 §§ EFL. Ett företag som ägs av ett utländskt företag är att anse som ett dotterföretag, om det skulle ha varit ett dotterföretag om ägaren varit ett svenskt företag.<sup>57</sup>

Även när det gäller dotterföretag är det ersättningar året före beskattningsåret som gäller. Detta innebär alltså att koncernförhållandet måste ha funnits under året före beskattningsåret, vilket framkommer av följande rättsfall:

---

**RÅ 2003 ref. 44**

J.L. redovisade i sin självdeklaration taxeringsåret 1998 uppgifter rörande sitt fåmansföretag X AB. J.L. angav ett löneunderlag för detta företag som Skattemyndigheten i Örebro inte godtog. SKM anförde följande: Löneunderlaget är beräknat utifrån 1996 års löner i Y AB. År 1996 ägdes Y AB inte av X AB utan av J.L. personligen. Först i februari 1997 förvärvades Y AB av det nybildade bolaget X AB. RegR gjorde följande bedömning: Y AB var inte dotterbolag under året före beskattningsåret. De ersättningar som utgått i bolaget under det året skall därför inte ingå i löneunderlaget för X AB beskattningsåret 1997.

---

I rättsfallet ovan har alltså J.L. slarvat bort möjligheten att utnyttja lönerna i Y AB för att höja sitt gränsbelopp. För att kunna utnyttja dessa löner skulle han i januari 1997, alltså innan överlåtelsen skett, tagit en utdelning från Y AB. Vid den tidpunkten var J.L. själv ägare till aktierna i Y AB och hade rätt att utnyttja lönerna utbetalda 1996.

Om dotterföretaget inte är helägt av moderföretaget, ska ersättningen som ingår i löneunderlaget beräknas efter hur stor andel moderföretaget äger. Äger ett moderföretag exempelvis 80 procent av andelarna, är det alltså endast 80 procent av lönerna i dotterföretaget som ska räknas in i löneunderlaget.

---

<sup>56</sup> Edin et al., s. 45

<sup>57</sup> RSV 2001:19

Har dotterföretaget inte ägts under hela året, ska endast löner som avser den tid dotterföretaget ägts räknas in i löneunderlaget. I detta fall är det inte lika enkelt att beräkna hur stor del av de totala lönerna som ska tas med. Har ett dotterföretag ägts under 6 månader går det inte att dela det totala löneunderlaget i två delar. Löneunderlaget ska endast beräknas på de ersättningar som betalades ut den tid koncernförhållandet fanns. Tjernberg menar att koncernförhållandet inte behöver kvarstå vid tidpunkten för utdelningen för att få räknas in i löneunderlaget<sup>58</sup>.

### **Exempel 3 – Dotterföretag del av år**

Antaganden

FÅAB X ägde dotterföretaget D1 tom september år 0. I D1 fanns 10 anställda med en årslön på 250 000 kr vardera. I samband med försäljningen gjordes omstruktureringar som innebar 2 nyanställningar. Lönerna ligger kvar på samma nivå.

År 1 vill ägaren i FÅAB X Johan, ta utdelning. Hur stor del av lönerna i D1 från år 0 får Johan räkna in i sitt löneunderlag?

Under de 9 månader koncernförhållandet fanns hade företaget 10 anställda med en årslön på 250 000 kr vardera.

$250\ 000\ \text{kr} \times 10\ \text{st} \times 9/12\ \text{av}\ \text{året} = 1\ 875\ 000\ \text{kr}$  vilket är det belopp som får ingå i löneunderlaget.

Ett dotterföretag kan ha dubbel koncerntillhörighet, det vill säga två moderföretag. Följden av detta blir att ersättningar i dotterföretaget fördelas på moderföretagen, efter hur stor andel de äger.<sup>59</sup> Detta fastställs i RÅ 2004 ref 80:

---

#### **RÅ 2004 ref. 80**

A och B ansökte hos SRN förhandsbesked huruvida ett bolag, NYAB, vid tillämpningen av 43 kap. 12 § IL<sup>60</sup> skulle anses som dotterföretag till både det av A ägda X AB och det av B ägda Y AB. SRN anser att NYAB kan vara dotterföretag till både Y AB och X AB. Till Y AB eftersom de innehar mer än hälften av rösterna och till X AB eftersom de har rätt att utse och tillsätta mer än hälften av styrelseledamöterna i NYAB. SRN:s beslut blev därför att både A och B vid beräkning av löneunderlaget får använda ersättningar som utgått till arbetstagare i NYAB och dess dotterbolag dock fördelat efter respektive moderbolags ägarandel i NYAB. RegR fastställde senare detta förhandsbesked.

---

---

<sup>58</sup> Tjernberg, 2006, s. 65

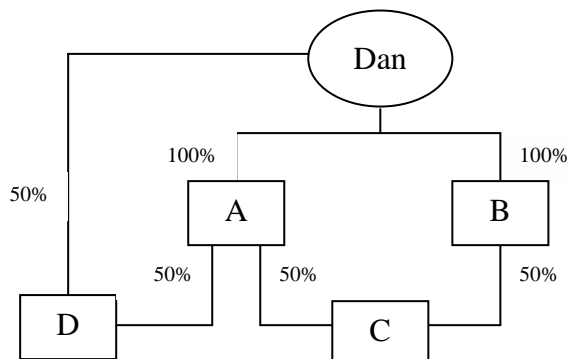
<sup>59</sup> Tjernberg, 2006, s. 64

<sup>60</sup> Denna paragraf motsvaras i den nya lagstiftningen av IL 57 kap. 17 §.

#### Exempel 4 – Dans koncern

##### Antaganden

Dan är ensam ägare av bolagen A och B. De äger i sin tur hälften av aktierna i bolaget C. Dan äger även ett annat bolag, D, till 50 procent. Andra hälften av aktierna i D ägs av A. Denna ägarstruktur visas i figuren nedan:



Efter ett framgångsrikt år vill Dan ta utdelning från A. För att höja sitt löneunderlag vill Dan räkna in lönerna från C och D. Dan kan inte räkna in löner från vare sig C eller D eftersom inget av dessa bolag är dotterföretag till A. Orsaken till detta är A inte innehar mer än hälften av rösterna för samtliga aktierna eller på annat sätt har bestämmande inflytande.

Koncernstrukturen är inte speciellt fördelaktig för Dan vad gäller löneunderlaget. Inga av lönerna i C kan räknas in i något löneunderlag. Vid utdelning från D kan endast 50 procent av lönerna i företaget utnyttjas. En metod för att kunna utnyttja samtliga löner i koncernen, är att Dan överlåter alla sina aktier till det nybildade bolaget NYAB, i vilket Dan är ensam ägare. På detta sätt blir både A, B, C och D dotterföretag till NYAB.

Även ersättningar utbetalade från företag inom EES ska ingå i löneunderlaget. Denna bestämmelse beror på utgången i rättsfallen RÅ 2000 ref 38 samt RÅ 2000 ref 47 I och II som följer:

---

#### RÅ 2000 ref. 38

A innehar aktier i det finska företaget X och uppbär en årlig utdelning på dessa aktier. A är inte verksam inom X-koncernen. A begärde förhandsbesked angående om löneunderlag skulle tolkas så att löner och ersättningar som inte träffades av svenska arbetsgivaravgifter eller svensk löneskatt ändå fick räknas in i underlaget förutsatt att de skulle ha ingått i underlaget om de hade utbetalats i Sverige. Skatterättsnämnden fann med hänsyn till lagtexten samt förarbeten att ersättningar till utlandsanställda som inte ingår i underlaget för beräkning av avgifter enligt SocL eller LSLF inte får medtas vid beräkningen av löneunderlaget enligt 3 § 12 d mom<sup>61</sup>. SRN gjorde bedömningen att detta inte stred mot EG-rätt. Regeringsrätten fann att det strider mot artikel 56 EG att inte ge A rätt att beakta ersättningar till anställda i företag inom den Europeiska gemenskapen enbart av den anledningen att ersättningarna inte ligger till grund för svenska arbetsgivaravgifter och ändrade därför SRN:s förhandsbesked.

---

<sup>61</sup> Denna paragraf motsvaras i den nya lagstiftningen av IL 57 kap. 17 §.

---

**RÅ 2000 ref. 47 I och II**

I: I en ansökan hos SRN om förhandsbesked anförde A och B följande: A och B ingår i en familj som äger samtliga aktier i det danska bolaget X, som är moderbolag i X-koncernen. Bland annat ville de ha besked om de vid beräkningen av löneunderlaget även kunde beakta löner till personal som är verksam inom EU, men vars ersättningar inte ingår i underlaget för svenska socialavgifter/svensk löneskatt? SRN fann med hänsyn till lagtexten samt förarbeten att ersättningar till utlandsanställda som inte ingår i underlaget för beräkning av avgifter enligt SocL eller LSLF inte får medtas vid beräkningen av löneunderlaget enligt 3 § 12 d mom<sup>62</sup>. SRN gjorde bedömningen att detta inte stred mot EG-rätt. RegR fann att reglerna i SIL stred mot reglerna om etableringsfrihet i artikel 43 EG och ändrade därför SRN:s förhandsbesked.

II: Bröderna Rickard O. och Per-Ola O. äger 1/3 vardera av aktier och röster i R AB. Bröderna är aktiva i koncernen på heltid. Rickard O. är verksam i Sverige och Per-Ola O. arbetar hos ett tyskt koncernbolag. Bröderna sökte förhandsbesked hos SRN angående två frågor: 1. Får löner i utländska dotterbolag medräknas i det s.k. löneunderlaget? 2. Får den i Tyskland beskattade lönen användas som jämförelselön? SRN kommer fram till samma slutsats som i ärende I. Återigen ändrar RegR SRN:s förhandsbesked med samma motivering som i I.

---

Artikel 56 i Romfördraget förbjuder restriktioner för kapitalrörelser och betalningar mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land. Artikel 43 i samma fördrag regleras den fria etableringsrätten. Medborgare i en medlemsstat ska fritt få etablera sig på en annans medlemsstats territorium. Detta omfattar även en fri etablering av filialer och dotterföretag.

I RÅ 2000 ref 38 ändrar RegR SRN:s förhandsbesked med stöd av artikel 56. Eftersom A inte varit verksam i det finska företaget, är det kapitalrörelser mellan medlemsstater som kommer i fråga. Ett utländskt företag som motsvarar ett svenskt AB ska beskattas efter samma beskattningsunderlag.<sup>63</sup> Följden av detta blir att löner utbetalade i Finland ska räknas in i löneunderlaget.

I RÅ 2000 ref 47 I och II ändrar RegR SRN:s förhandsbesked med stöd av artikel 43. I dessa mål handlar det om delägare som varit aktiva i företagen. Det får inte för en medborgare i en medlemsstat finnas några fördelar med att driva ett företag i en viss medlemsstat. Om inte personerna i fråga fått utnyttja löneunderlaget hade detta varit en inskränkning i etableringsrätten. Det skulle då vara mer fördelaktigt för delägarna om företagen varit svenska aktiebolag.

När löneunderlaget beräknas ska även ersättningar, som på grund av IL 3 kap. 9 § eller skatteavtal inte tas upp i tjänst, räknas in. Detta innebär att inkomster som är helt eller delvis skattefria i Sverige kan ingå i löneunderlaget.

---

<sup>62</sup> Denna paragraf motsvaras i den nya lagstiftningen av IL 57 kap. 17 §.

<sup>63</sup> RÅ 2000 ref. 38

Precis som tidigare får inte hela lönesumman utnyttjas. Ett avdrag från företagets totala lönesumma ska göras med tio inkomstbasbelopp. Denna regel fanns även tidigare men gällde istället tio prisbasbelopp. Ändringen gjordes för att få enhetliga regler, inkomstbasbelopp används nu genomgående i IL 57 kap.<sup>64</sup>

Regeln har funnits med sedan löneunderlagsreglerna infördes 1994. Ett av argumenten för införandet av reglerna var att vinst som genereras av de anställda i företaget ökar med antalet anställda. I ett företag med bara ett fåtal anställda bör denna vinstgenerering vara marginell. När löneunderlaget beräknas bör detta förhållande beaktas. Därför infördes en begränsning att endast lönesummor över 10 basbelopp fick räknas in.<sup>65</sup>

IL 57 kap. 18 § behandlar statliga bidrag:

*Vid beräkningen av löneunderlaget skall ersättningar som täcks av statliga bidrag för lönekostnader inte räknas med. Lag (2005:1136).*

Det är naturligt att en delägare inte ska få räkna in ersättningar som företaget inte haft någon kostnad för. Enligt SKV:s allmänna råd ska bidragen minska löneunderlaget för det år som bidragen avsåg. Med andra ord är det tidpunkten för utbetalningen av lönen, inte bidragen, som är det väsentliga.<sup>66</sup> Även denna regel har funnits med sedan de första löneunderlagsreglerna infördes 1994<sup>67</sup>.

#### **Exempel 5 – Mattias lönebidrag**

Antaganden

FÅAB X anställde Mattias den 1 juni 2005 med en månadslön på 18 000 kr. För Mattias lön får FÅAB X statligt lönebidrag med 15 300 kr per månad.

Vid beräkningen av löneunderlaget för FÅAB X får endast den del som inte täcks av lönebidraget ingå, det vill säga 2 700 kr x 7 månader = 18 900 kr.

---

<sup>64</sup> Edin et al., s. 86

<sup>65</sup> Prop. 1993/1994:234 s. 68 f.

<sup>66</sup> RSV 2001:19

<sup>67</sup> Prop. 1993/1994:234 s. 88

I IL 57 kap. 16 § beskrivs det lönebaserade utrymmet:

*Det lönebaserade utrymmet är*  
*- 20 procent av löneunderlaget enligt 17 & 18 §§, och*  
*- 30 procent av det löneunderlag som överstiger ett belopp som motsvarar*  
*60 inkomstbasbelopp.*

*Det lönebaserade utrymmet fördelas med lika belopp på andelarna i företaget.*

Ett av skälen till att ändra reglerna var att regeringen ville att lönerna i företagen skulle påverka gränobeloppet mer direkt än vad de tidigare gjort. Som tidigare nämnts var ett av målen att vissa företag i praktiken skulle undantas från fåmansreglerna. En avvägning gjordes av expertgruppen för att uppnå detta samtidigt som den preventiva funktionen bibehålls. De ansåg att företag med mer än tio anställda inte bör behandlas lika restriktivt.<sup>68</sup> Numera är det därför en viss andel av löneunderlaget som läggs direkt till kapitalunderlaget. Vid bestämmandet av hur stor denna andel ska vara måste även hänsyn tas till det så kallade uttagskravet, vilket behandlas nedan.

#### **Exempel 6 – Markus lönebaserade utrymme**

Antaganden

Markus äger och driver grossistföretaget LagerMark AB. Han har 12 anställda med 250 tkr var i årslön. Markus själv har 432 tkr.

Total lönesumma

$(250 \text{ tkr} \times 12) + 432 \text{ tkr} = 3\,432 \text{ tkr}$

Löneunderlag

$3\,432 \text{ tkr} - (10 \times 43,3 \text{ tkr}) = 2\,999 \text{ tkr}$

Det lönebaserade utrymmet för LagerMark AB blir därför:

$2\,999 \text{ tkr} \times 20 \% = \underline{600 \text{ tkr}}$

$2\,999 \text{ tkr} - (60 \times 43,3 \text{ tkr}) = 401 \text{ tkr}$

$401 \text{ tkr} \times 30 \% = \underline{120 \text{ tkr}}$

Det lönebaserade utrymmet för LagerMark AB blir 720 tkr (600 + 120).

Markus får genom de nya löneunderlagsreglerna alltså möjlighet att öka sitt gränobelopp med 720 tkr. Eftersom företaget har en lönesumma över 70 IBB görs ett tillägg med 30 procent av den överstigande delen. Den faktiska gränsen blir inte 60 IBB eftersom löneunderlaget är lönesumman minskad med 10 IBB.

---

<sup>68</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 45 ff.

Spärregeln för att få utnyttja det lönebaserade utrymmet finns i IL 57 kap. 19 §:

*Lönebaserat utrymme skall beräknas bara om andelsägaren eller någon närstående under året före beskattningsåret fått sådan kontant ersättning som avses i 17 § första stycket från företaget och dess dotterföretag med ett belopp som sammanlagt inte understiger det lägsta av*

*- sex inkomstbasbelopp med tillägg för fem procent av den sammanlagda kontanta ersättningen i företag och i dess dotterföretag, och*  
*- femton inkomstbasbelopp. Lag (2005:1136).*

För att en delägare ska få utnyttja sin andel av det lönebaserade utrymmet, krävs att han har tagit ut en viss lön från företaget. Det är genom denna regel en fåmansföretagare förhindras från att omvandla arbetsinkomster till lägre beskattade kapitalinkomster. Utan krav på löneuttag skulle det vara möjligt för en delägare att erhålla samtliga ersättningar från företaget som utdelning. Detta resulterar i att den progressiva tjänstebeskattningen helt undviks. Därför är det viktigt för lagstiftaren att sätta krav på att en tillräckligt stor del av företagsledarens lön tas upp som progressivt beskattad arbetsinkomst. Denna minimilön kallas spärrlön.

För de företag med totala lönesummor mindre än 180 IBB<sup>69</sup> (för 2006 ca 7,8 Mkr) är denna spärrlön 6 IBB plus 5 procent av den totala lönesumman i företaget. Storleken på minimilönen baseras bland annat på socialförsäkringssystemet. Löner upp till 7,5 IBB medför att den aktive delägaren får sociala förmåner i form av framtida allmän pension. Detta borde innebära att lönerna, om möjligheten finns, kommer att ligga upp till denna nivå.<sup>70</sup> Expertgruppen satte därför utgångspunkten för spärrlönen till 7 IBB, något som regeringen sedan i propositionen justerade till 6 IBB<sup>71</sup>.

För att även storleken på företaget ska påverka spärrlönen, finns ett rörligt tillägg på 5 procent. En fristående VD i ett företag med många anställda har generellt sett högre lön än en VD i ett företag med få anställda. Förhållandet mellan VD-lön och företagsstorlek bör påverka uttagskravet i fåmansföretagen. För att nå detta mål kopplas spärrlönen till den totala lönesumman i företaget.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> För lönesummor över 180 IBB är spärrlönen 15 IBB. Detta ger sambandet  $6 \text{ IBB} + 0,05 \times L = 15 \text{ IBB}$ . Sambandet ger lönesumman  $L = 180 \text{ IBB}$ .

<sup>70</sup> Edin et al., s. 46 f.

<sup>71</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 48 f.

<sup>72</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 51

För att spärrlönen inte ska kunna bli oändligt hög finns en alternativ regel. Expertgruppens förslag var att denna skulle sättas till 15 IBB (för år 2006 649 500 kr). Detta för att löneuttag för delägare i större företag ska ligga på en nivå som är klart över brytpunkten för att inkomsten ska träffas av 25 procent statlig inkomstskatt. Denna övre brytpunkt ligger för år 2006 på 460 600 kr. Vidare anser de att spärrlönen då kommer att motsvara en marknads- mässig VD-lön för större företag.<sup>73</sup> Expertgruppen anser alltså inte att det räcker att företags- ledaren når upp till den övre brytpunkten utan även att cirka 190 tkr ska beskattas med den högsta marginals-katten.

Det räcker med att *en* person i en närstående-krets uppfyller kravet på löneuttaget för att alla andelsägare i denna krets ska få utnyttja löneunderlaget. Personen som får lön behöver inte vara delägare. I de fall ingen av personerna i en viss närstående-krets uppfyller uttagskravet kan inte någon i kretsen tillgodoräkna sig något löneunderlag.<sup>74</sup>

Skatteverket menar i sitt remissvar till expertgruppens utredning, att denna regel kan leda till inkomstomvandling. De menar att detta kan uppnås genom att delägarna inom en närstående-krets roterar uttagskravet, mellan exempelvis tre delägare. En av ägarna uppfyller uttagskravet medan de andra två minimerar löneuttagen för att maximera utdelningen. Följande år är det någon av de andra två delägarna som tar ut den höga lönen.<sup>75</sup> I kapitel 4.2 återkommer vi till inkomstrotation.

Flera av remissinstanserna var kritiska till det föreslagna löneuttagskravet, och ansåg att kraven bör sänkas eller helt tas bort. Bland annat på grund av att ökade löneuttag kan leda till likviditetsproblem för företagen, samt att de delägare som arbetar deltid får svårt att utnyttja löneunderlagsregeln.<sup>76</sup> Att helt avskaffa löneuttagskravet är enligt vår uppfattning inte möjligt. Ett visst krav på löneuttag måste finnas för att motverka alltför vidlyftig inkomst- omvandling. Att ökade löneuttag kan leda till likviditetsproblem är visserligen sant. En utdelning bör å andra sidan inte vara aktuell om företaget inte har en så stark kassa att löne- uttaget kan ökas. Avsikten med reglerna är i första hand att förhindra inkomstomvandling, inte att maximera alla fåmansföretagares möjlighet att ta utdelning.

---

<sup>73</sup> Edin et al., s. 46

<sup>74</sup> Edin et al., s. 47

<sup>75</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 53

<sup>76</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 50



### **Exempel 7 – Markus spärrlön**

Antaganden

Det var ingen slump att Markus i det förra exemplet tog ut 432 tkr i lön. Det är möjligt att på förhand räkna ut spärrlönen för en delägare. Det krävs att man känner till hur stor årslön de övriga anställda i företaget har. Markus anställda hade tillsammans 3 Mkr.

Ekvationen som ger spärrlönen är:

$(6 \text{ IBB} + 0,05 \times \text{AL}) / 0,95 = \text{SL}$  (För härledning se bilaga 1)

Där AL är de totala ersättningarna till övriga anställda och SL är spärrlönen för en ensam delägare.

För Markus blir spärrlönen

$(6 \times 43\,300 + 0,05 \times 3 \text{ Mkr}) / 0,95 = 431\,368 \text{ kr}$

Viktigt att poängtera är att det alltså inte finns något krav på att det är just Markus som ska ta ut spärrlönen. Om någon av de anställda är närstående till Markus kan denne istället ta ut spärrlönen. Lönesumman i företaget kan mer än fördubblas innan Markus tvingas ta ut den maximala spärrlönen för att få utnyttja löneunderlaget.

### **3.3 Jämförelse av nya och avskaffade regler**

Nedan följer en kort sammanfattning av skillnaderna mellan de nya reglerna och de avskaffade:

- Löneunderlaget beräknas efter de kontanta ersättningar som utbetalats till arbetstagarna i företaget. Tidigare beräknades det efter alla ersättningar som företaget skulle betala sociala avgifter eller särskild löneskatt på.
- Att enbart kontanta ersättningar ska beaktas medför att förmåner numera inte får räknas in.
- Tidigare regler tillät inte att löner till aktiva delägare ingick i löneunderlaget, vilket de numera får.
- En förändring som kommit på grund av utgångarna i rättsfallen RÅ 2000 ref. 38 samt RÅ 2000 ref. 47 I och II är att löner utbetalda inom EES numera får ingå i löneunderlaget.
- Den största förändringen är att löneunderlagets betydelse för gränsbeloppet ökat väsentligt. Tidigare adderades löneunderlaget till anskaffningskostnaden innan klyvningsberäkningen utfördes. Idag beräknas en andel av löneunderlaget, det lönebaserade utrymmet, som direkt höjer gränsbeloppet.

- Spärrlönen för delägaren var tidigare antingen 120 procent av den lön som den högst betalde anställde i företaget hade eller 10 PBB. Numera är spärrlönen antingen 6 IBB med ett rörligt tillägg på 5 procent av samtliga kontanta ersättningar i företaget eller 15 IBB.
- Numera räcker det med att *en* person i en närståendekrets tar ut spärrlönen för att hela denna krets ska få utnyttja löneunderlaget. Med de nu avskaffade reglerna var en aktiv delägare tvungen att själv ta ut spärrlönen.
- Tidigare fick inte löneunderlaget överstiga 50 gånger den ersättning som delägaren erhållit från företaget. Denna begränsning är nu borttagen.
- I de avskaffade reglerna användes PBB. Numera används IBB i alla beräkningar.

## **4. EFFEKTERNA AV DET NYA REGELVERKET**

Efter genomgången av det nya regelverket är det nu dags att se vilka effekterna av dessa är för den enskilda företagaren. Inledningsvis visar vi effekterna som de nya reglerna har på små fåmansföretag. Innan vi presenterar det första exemplet, vill vi sätta upp en del förutsättningar. Dessa kommer att gälla för samtliga exempel i detta kapitel. För det första förutsätter vi att ägarna är rationella i sina val. Det finns dock tillfällen där den ekonomiska rationaliteten får stå tillbaka för den praktiska. Tid och kraft för genomförande av förändringar kanske inte väger upp den lilla skattevinst som uppkommer.

En möjlig förutsättning är att utgå från att ägarna alltid tar utdelning med ett och samma belopp varje år. Detta anser vi inte vara en bra bild av verkligheten. Vi tror att en delägare i stället anpassar sin eventuella utdelning efter gränsbeloppet det aktuella året.

Vi förutsätter också att företagen går med så pass mycket vinst att delägarna har möjlighet att ta utdelning. Vi antar också att utdelning tas varje år och att den motsvarar gränsbeloppet. Någon sparad utdelning eller lättnad finns därför inte i bolagen. Vidare förutsätter vi också att anskaffningskostnaden är 100 tkr eftersom detta är det vanligaste för mindre privata aktieföretag. För att undvika indexberäkningen förutsätter vi att bolaget är bildat efter år 1992 samt att inga aktieägartillskott är gjorda. Dessa antaganden gör vi för att underlätta för läsaren samt att det ger en tydligare bild av det vi vill visa. Vi vill heller inte göra det komplicerat med fler beräkningar än nödvändigt. Det är trots allt effekterna av de nya reglerna kring löneunderlaget som vi vill belysa. Vid beräkningarna är IBB 43 300 kr och SLR 2005-11-30 är 3,26 procent, dessa gäller för inkomståret 2006.

### **4.1 Effekter för mindre företag**

I detta första exempel vill vi visa att en stor andel av fåmansföretagen inte kommer att påverkas av de nya löneunderlagsreglerna. De företag som har lönesummor under 700 tkr kommer i stället att kunna använda schablonregeln.

**Exempel 8 – Minsta lönesumma**

Gränsbeloppet enligt schablonregeln är 1,5 IBB vilket för år 2006 motsvarar:  
 $1,5 \times 43\,300 = 64\,950$  kr.

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp:  
 $100\,000 \times 12,26\% = \underline{12\,260}$  kr

Kvarstående belopp för att nå upp till schablonbeloppet:  
 $64\,950 - 12\,260 = \underline{52\,690}$  kr

För att skapa ett lönebaserat utrymme på 52 690 kr krävs ett totalt löneuttag (X) i företaget på:

$$(X - 10 \times 43\,300) \times 20\% = 52\,690$$

$$X = (52\,690 \times 20\%) + 433\,000$$

$$X = \underline{696\,450}$$
 kr

Upp till 60 IBB blir det lönebaserade utrymmet 20 % av löneunderlaget. Löneunderlaget består av de totala kontanta ersättningarna i företaget med ett avdrag på 10 IBB.

För att nå upp till schablonbeloppet krävs alltså, för ett aktiebolag med 100 tkr i aktiekapital, en total lönesumma på 696 450 kr (beräknat med IBB för år 2006). Nedan följer två exempel på fåmansföretag som bör vara ganska vanliga, där lönesumman inte är tillräcklig för att utnyttja löneunderlaget.

**Exempel 9 – Konsulterna**

Antaganden

Skattekonsulterna Annette och Jeanette driver sedan något år tillsammans ett aktiebolag i vilket de äger hälften av aktierna var. De kontanta ersättningarna 2005 var desamma för båda delägarna, nämligen 348 tkr. Det finns inga andra anställda i bolaget.

**Årets gränsbelopp 2006** (för beräkningar, se bilaga 1)

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp: 12 260 kr

Lönebaserat utrymme 2006: 52 600 kr

Spärrlön: 294 600 kr vilket deras lön överstiger.

Årets gränsbelopp 2006 enligt huvudregeln är 64 860 kr och enligt schablon 64 950 kr.

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna: 10 260 kr (varav 2 282 kr i lättnad)

För Annette och Jeanette är det alltså mer fördelaktigt att använda sig av schablonregeln. Notera att beräkningen ovan gäller för bolaget i helhet. Beloppet enligt både huvud- och

schablonregeln ska fördelas mellan delägarna. Exemplet är visserligen tillrättat för att konsulterna ska komma så nära gränsbeloppet som möjligt. Årslönerna är dock inte helt tagna ur luften eftersom de ligger nära den gräns för vilken allmän pensionsavgift tas ut<sup>77</sup>. Som tidigare nämnts är det sannolikt att delägarna om möjligt tar ut löner upp till den gränsen<sup>78</sup>. Om konsulterna tagit ut lön upp till brytpunkten för den allmänna pensionsavgiften, hade gränsbeloppet enligt huvudregeln blivit mindre än 500 kr mer än schablonbeloppet. I det läget är dock frågan om det ens är värt mödan att räkna ut gränsbeloppet enligt huvudregeln. För att öka gränsbeloppet 10 tkr jämfört med schablon krävs att Annettes och Jeanettes årslöner är 375 tkr.

Om man i exemplet hade antagit att det istället var fyra konsulter som tillsammans bildat ett bolag hade gränsbeloppet enligt nuvarande regler istället blivit 204 tkr<sup>79</sup>. Beräknat efter de avskaffade reglerna hade gränsbeloppet blivit detsamma oavsett antalet konsulter. Detta beror på att löner till aktiva delägare inte fick räknas in i löneunderlaget enligt de avskaffade reglerna. För företag med flera aktiva delägare är alltså de nya reglerna mycket fördelaktiga jämfört med de avskaffade. De nya reglerna som tillåter att ägarlöner räknas in gör det möjligt att ta ut större belopp till kapitalbeskattning. För de fyra konsulterna innebär de nya reglerna att de kan ta ut ett 25 gånger högre belopp i kapital jämfört med tidigare.

#### **Exempel 10 – Svetsaren**

##### **Antaganden**

Fredrik är svetsare och driver ett eget bolag inom denna bransch. Fredrik har en heltidsanställd, men under perioder med hög arbetsbelastning har han ytterligare en person anställd. Fredriks årslön är 295 tkr och de två anställda har totalt 400 tkr.

##### **Årets gränsbelopp 2006** (för beräkningar, se bilaga 1)

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp: 12 260 kr

Lönebaserat utrymme 2006: 52 400 kr

Spärrlön: 294 550 kr vilket Fredriks lön överstiger

Årets gränsbelopp 2006 enligt huvudregeln är 64 660 kr och enligt schablon 64 950 kr.

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna: 10 876 kr (varav 2 419 kr i lättnad)

<sup>77</sup> Enligt LAP 3 § 3 st 8,07 IBB vilket ger 349 431 kr för 2006.

<sup>78</sup> Edin et al., s. 46

<sup>79</sup> Se bilaga 1

I detta exempel visas ett företag som förutom ägaren har 1,5 anställda, men som ändå inte kommer över den gräns för vilken det är förmånligt att utnyttja huvudregeln. För att kunna utnyttja denna krävs vanligen tre anställda (inklusive ägaren) med normala löner (upp till 300 tkr i årslön<sup>80</sup>). Om Fredriks bolag i stället hade haft två heltidsanställda med årslöner på 250 tkr hade gränsbeloppet beräknats enligt huvudregeln och höjts till 86 tkr. Detta förutsätter att Fredrik höjer sin årslön med 5 tkr för att överstiga spärrlönen.

I de två senaste exemplen ligger, som vi tidigare nämnt, delägarnas gränsbelopp enligt huvudregeln väldigt nära schablonbeloppet. Att inte kunna använda huvudregeln är dock ingen nackdel för de minsta fåmansföretagen jämfört med de avskaffade reglerna. Företag som bara har en eller två anställda med normala årslöner kommer att, med de nya reglerna, kunna ta ut mellan 20 och 50 tkr mer i kapital genom att utnyttja schablonregeln. Detta är naturligtvis en klar förbättring för ägarna i dessa företag.

Att ägarna alltid är berättigade att ta en utdelning beskattad i kapital upp till gränsbeloppet enligt schablonregeln kan få följder som kanske inte är önskade. En ensam ägare som tidigare inte hade möjlighet att utnyttja löneunderlaget vid beräkning av gränsbeloppet kan alltså öka den kapitalbeskattade utdelningen med 50 tkr<sup>81</sup> per år. Här kan situationen uppstå att ägaren sänker sitt löneuttag för att istället ta motsvarande belopp i utdelning. Effekterna av detta blir att ägaren sänker den totala beskattningen av sin inkomst.

Hänsyn måste tas till att löneuttaget innebär sociala förmåner och är pensionsgrundande. Detta kan vara en viktig faktor för den som ensam driver ett mindre företag och inte har någon annan inkomst. Om man istället har en annan anställning och driver ett fåmansföretag vid sidan om är kanske de sociala förmånerna inte lika viktiga. Företaget som drivs vid sidan om kanske inte heller ger mer avkastning än 65 tkr. Möjligheten finns då att helt avstå från att ta ut någon lön och istället ta ut hela beloppet till kapitalbeskattning.

Fåmansföretag som har en till två anställda med normala löner kommer gynnas med de nya reglerna eftersom delägarna kan utnyttja schablonregeln. De har numera möjligheten att erhålla en utdelning på 65 tkr varje år, vilket är en ökning jämfört med de avskaffade reglerna.

---

<sup>80</sup> Enligt bilaga 2 i SOU 2002:52 s. 393 hade 18 % av de kvalificerade ägarna i fåmansbolag mer än 278 250 kr i bruttolön per år från fåmansbolag.

<sup>81</sup> Gränsbelopp enligt avskaffade reglerna 10 876 kr och 64 950 kr enligt de nya.

För dessa företag innebär de nya reglerna också en avsevärd förenkling. En delägare behöver inte längre genomföra komplicerade beräkningar för att få fram gränsbeloppet, utan använder helt enkelt schablonbeloppet.

Med en högre lönenivå<sup>82</sup> i fåmansföretag med två anställda ger inte längre schablonregeln det högsta gränsbeloppet. En delägare i ett sådant företag kan utnyttja löneunderlagsreglerna för att höja sitt gränsbelopp. Jämfört med tidigare regler får delägaren nu ett högre gränsbelopp, speciellt med tanke på att löner utbetalade till delägare numera också ingår i löneunderlaget. För delägarna som använder löneunderlaget innebär de nya reglerna inte någon förenkling vad gäller beräkningen. Möjligtvis har det till och med blivit mer komplicerat på vissa punkter, exempelvis vid beräkningen av spärrlönen.

För företag med upp till ungefär sex anställda kommer de nya reglerna generellt sett inte innebära att kraven på ägarnas spärrlön ändras. Det beror naturligtvis på lönenivån i företaget, både totalt och den individuella spridningen. Det finns naturligtvis undantag. I ett företag som förutom ägaren har fem anställda som alla har låg lön har spärrlönen stigit. Hade däremot en av de anställda haft en hög lön har spärrlönen nu blivit lägre. Följden av detta blir att ägarlönerna i dessa företag i de flesta fall inte kommer att ändras på grund av de nya reglerna.

## **4.2 Effekter för större företag**

Vi går nu över till att behandla de större företagen. Inledningsvis följer ett exempel som visar hur situationen har förändrats för ett företag med 15 anställda.

### **Exempel 11 – Åkeriägaren**

Antaganden

Kalle driver ett åkeri med 15 anställda. Han är den enda som innehar aktier i bolaget. De anställda har 250 tkr i snittlön per år. Kalle själv har en årslön på 370 tkr.

**Årets gränsbelopp 2006** (för beräkningar, se Bilaga 1)

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp: 12 620 kr

Lönebaserat utrymme 2006: 1 064 tkr

Spärrlön: 465 800 vilket Kalles lön inte överstiger. Löneunderlaget får inte utnyttjas.

Fortsättning nästa sida

---

<sup>82</sup> Minst 350 tkr.

Årets gränsbelopp 2006: = 64 950 kr (Beräknat med löneunderlag = 1 077 tkr)

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna 354 586 kr (varav 78 866 kr i lättnad).

Kalles löneuttag är för lågt och därmed kan löneunderlaget inte utnyttjas. Enligt de avskaffade reglerna är Kalles lön dock tillräcklig. Om gränsbeloppet hade beräknats enligt dessa, hade beloppet som kunde ha tagits upp i kapital, blivit mer än fyra gånger så högt. För Kalles del innebär alltså de nya reglerna en klar försämring skattemässigt. Han kunde tidigare ta ut nästan 80 tkr skattefritt varje år, den möjligheten finns inte längre.

Notera dock att om Kalle tagit ut tillräckligt med lön så hade gränsbeloppet enligt de nya reglerna blivit nästan fyra gånger större än gränsbeloppet enligt de avskaffade. Tar Kalle ut ytterligare 100 tkr om året i lön, skulle han kunna höja den kapitalbeskattade utdelningen med en miljon kronor. Alla företagare har kanske inte möjlighet att så markant höja sin lön. Dessutom kanske lönehöjningen medför att de utdelningsbara medlen i företaget minskar.

För Kalle innebär det alltså en försämring. Trots att hans gränsbelopp enligt de nya reglerna är över 1 Mkr, kanske Kalle varken vill eller kan ta högre belopp i utdelning än de exempelvis 100 tkr han tidigare alltid haft. Då har det alltså ingen betydelse att hans gränsbelopp är högre. Det finns dock en fördel med Kalles gränsbelopp. I och med att han inte utnyttjar hela, kommer han varje år att spara utdelning med nästan 1 Mkr. Det kan han ha nytta av vid en eventuell framtida försäljning, eftersom han då har en hög sparad utdelning. Med de nya reglerna är det dessutom viktigare att ha en sparad utdelning, annars beskattas hela vinsten i tjänst. Tidigare delades vinsten lika mellan tjänst och kapital<sup>83</sup>.

Om delägaren vill ta en utdelning som är större 65 tkr per år, måste han alltså utnyttja löneunderlaget. Dock har spärrlönen ökat för de flesta delägarna. Vi tror, att delägare som inte har möjlighet ta ut hög lön varje år, vissa år kommer att ta ut lön som överstiger spärrlönen. Exempelvis kan en delägare ta ut lön över spärrlönen ett år, för att sedan ta ut en lägre lön de fyra nästkommande. Den totala lönesumman för de fem åren är alltså densamma, endast fördelningen mellan åren är annorlunda. Detta resulterar i att delägaren efter det första året får ett högt sparad utdelningsutrymme, som sedan kan fördelas på de följande åren. Detta förfarande påminner om inkomstrotationen mellan närstående delägare som vi tog upp i

---

<sup>83</sup> Enligt avskaffade IL 57 kap. 12 §.



kapitel 3.2. Den enda skillnaden är att det är flera olika personer som turas om att ta ut en lön som överstiger spärrlönen.

Inför en försäljning kan det också vara värt att planera storleken på löneuttaget. Att ta utdelning med en miljon kronor om året är bara en dröm för de flesta. Däremot är det mer realistiskt att göra en vinst på 3 miljoner kronor vid en försäljning av bolaget. Detta visas i fortsättningen av exempel 4 som följer nedan.

#### **Exempel 5 – Kalle säljer sitt åkeri**

Antaganden

Kalle planerar alltså sälja sitt åkeri. Kalle har möjlighet att året innan försäljningen höja sin lön med 100 tkr för att kunna utnyttja löneunderlaget och beräknar därför hur mycket han kan spara i skatt på att göra detta.

	Med löneunderlag	Utan löneunderlag
Vinst vid försäljning	3 000 000	3 000 000
Gränsbelopp	1 126 860	64 950
Skatt i kapital (20 %)	252 372	12 990
Skatt i tjänst (57%)	1 067 690	1 672 979
Total skatt	1 293 062	1 685 969

Tar Kalle ut tillräckligt med lön året innan försäljningen minskar han alltså sin skattekostnad vid försäljningen med nästan 400 tkr.

Med detta exempel vill vi visa att möjligheten till betydande skattevinster finns, om ägaren tar ut en lön som överstiger spärrlönen året före försäljningsåret. Löneökningen på 100 tkr kommer att medföra en extra skattekostnad för Kalle. Denna skattekostnad uppkommer ändå vid försäljningen. Om Kalle inte hade tagit ut högre lön, hade pengarna legat kvar i bolaget, vilket borde medföra ett högre försäljningspris. Den ökade vinsten kommer att beskattas i tjänst, dessutom med en högre skattesats än löneökningen året före försäljningsåret. Den högre skattesatsen beror att Kalles inkomst i tjänst försäljningsåret överstiger den övre brytpunkten för statlig inkomstskatt.

Med tanke på hur mycket en fåmansföretagare kan spara genom att planera sina löneuttag enligt exemplet ovan, anser vi att de som har möjligheten också kommer att genomföra det. I de fallen företagaren kan förutsäga försäljningen ännu tidigare, kan han planera sina löneuttag för att kunna ha råd med ökningen året före försäljningen. Som tidigare nämnts kan det ju vara svårt för många fåmansföretagare att plötsligt höja sin årslön med 100 tkr. För andra,

som har möjlighet, finns det mer pengar att spara genom att ta ut spärrlönen två eller flera år innan en försäljning.

Dessa olika typer av löneplanering tror vi kommer att medföra att lönerna till ägarna i fåmansföretag kommer att bli mer volatila efter införandet av de nya reglerna. Detta kan knappast ha varit avsikten.

Bland de större företagen finns även några få som är kolossalt stora. Det handlar här om summor som är hundratals gånger större än många andra företag, och skatteintäkterna till staten blir därefter. Vi vill därför visa hur de nya reglerna påverkar löneunderlaget även i dessa bolag.

#### **Exempel 12 – Det stora klädföretaget**

Antaganden

Henrik är ensam ägare i holdingbolaget Henrik Placering AB. Detta bolag äger i sin tur 57 procent av aktierna i det mycket framgångsrika klädföretaget H AB. H AB har nästan 4 000 anställda och en total årlig lönesumma på 950 000 tkr. Aktiekapitalet uppgår till 20 Mkr. Henriks årslön är 2 000 tkr.

#### **Årets gränsbelopp 2006 (tkr) (För beräkningar, se bilaga 1)**

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp: 2 942 tkr

Lönebaserat utrymme 2006: 270 039 tkr

Spärrlön: 649 500 kr vilket Henriks lön överstiger.

Årets gränsbelopp 2006:

$2\,942 + 270\,039 = \underline{272\,981 \text{ tkr}}$

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna 10 210 tkr (varav 2 821 tkr i lättnad).

Henrik skulle alltså kunna ta nästan 273 Mkr i utdelning. Detta är en väldigt stor skillnad mot tidigare regler. Gränsbeloppet begränsades då genom att löneunderlaget inte fick uppgå till mer än 50 gånger Henriks årslön.

De större företagen kommer sammanfattningsvis att, så länge ägaren tar ut lön som överstiger spärrlönen, i princip undantas från fåmansreglerna. Detta var som tidigare nämnts en av avsikterna med de nya löneunderlagsreglerna. Gränsbeloppen för delägarna i de här företagen kommer i fortsättningen att bli så pass stora, att de kan dela ut så mycket som företagens

ekonomi tillåter. Dessutom kommer det sparade utdelningsutrymmet efter några år vara så stort, att en eventuell kapitalvinst vid försäljning helt kommer att beskattas i kapital.

Till skillnad från de mindre företagen, som endast hade små summor i lättnadsbelopp, har de större förlorat mer på att den skattefria delen har tagits bort. Kravet på löneuttagen hos delägarna har dessutom höjts, för en del så mycket att de inte längre kan utnyttja löneunderlaget. Med anledning av vad som nyss sagts tror vi att många fåmansföretagare inte är särskilt nöjda med hur det nya regelverket har utformats.

### **4.3 Övriga effekter**

Nu kommer vi att redovisa de effekter som vi tror de nya reglerna kommer att få, som inte är beroende av storleken på företaget. Redan i de avskaffade reglerna var som bekant storleken på lönesumman i ett företag avgörande för hur högt gränobeloppet skulle bli. I de nya reglerna har det lönebaserade utrymmet fått ännu större betydelse.

#### **4.3.1 Branschens betydelse**

I löneunderlagsreglerna används lönesumman i företaget som ett mått på risken som finns i företaget. För två företag i samma bransch med olika antal anställda, bör resultatet variera mer i det företag som har flest anställda, förutsatt att ägarförhållandena är lika i de båda företagen.<sup>84</sup> Företag med höga lönesummor kommer nu därför att gynnas ännu mer.

Detta medför olika påverkan beroende på i vilken bransch ett företag verkar, exempelvis tjänsteföretag och industriföretag. Ett tjänsteföretag med liknande omsättning som ett industriföretag har ofta en högre total lönesumma. Tjänsteföretaget kan både vara ett konsultbolag där relativt få anställda har höga löner och ett städbolag med många anställda med låga löner. Ett industriföretag behöver inte lika många anställda som ett tjänsteföretag för att uppnå samma omsättning. De har i stället maskiner och annan teknisk utrustning som är kapitalkrävande.

---

<sup>84</sup> Prop. 2005/2006:40 s. 41f

Med de nya reglerna, där lönerna blivit mer avgörande, missgynnas i vissa fall de kapitalkrävande industriföretagen vid en jämförelse med ett tjänsteföretag. Nedan följer ett exempel på detta.

#### **Exempel – Tjänsteföretag vs. industriföretag**

Antaganden

Fyra konsulter har bildat ett aktiebolag i vilket de satsat 25 tkr var av aktiekapitalet. Konsulterna tar ut 450 tkr var i årslön.

Fyra nyutexaminerade plastingenjörer har under utbildningen funderat ut en bra affärsidé, som innebär att de ska tillverka specialdesignade plastburkar. De bildar därför ett aktiebolag där var och en satsar 100 tkr. Detta startkapital behövs för att göra den första avbetalningen på den dyra maskinen som de köpt på avbetalning mot äganderättsförbehåll. Årslönen för ingenjörerna är 330 tkr.

Omsättningen och vinsten efter ett par års drift är densamma i de båda företagen. Löneskillnaderna mellan bolagen förklaras av att ingenjörerna har kostnader för råvaror samt maskiner.

Gränsbeloppet för konsulterna: 286 tkr

Gränsbeloppet för ingenjörerna: 226 tkr

Som exemplet visar får industriföretaget ett lägre gränsbelopp, trots att ingenjörerna inledningsvis satsar mer kapital. De har dessutom högre kapitalkostnader i driften i form av till exempel räntor och reparationer av maskinerna.

Vinsten i konsultföretaget kan tydligare kopplas till den enskilde delägarens arbete än i industriföretaget. För industriföretaget krävs kapital i form av maskiner för att deras kunskap ska omvandlas till vinst, medan konsulterna i princip inte behöver mer än kunskapen de bär med sig. Detta visar sig tydligt om man antar att båda företagen i ett senare skede har möjligheten att expandera. Ingenjörerna måste då investera i en ny maskin, medan konsulterna kan anställa en ny medarbetare. Investeringen, som kan vara riskfylld, innebär ytterligare kapitalbindning för ingenjörerna utan att deras gränsbelopp höjs. Den nyanställdas lön kan däremot räknas in i konsulternas löneunderlag. Risker som en nyanställning kan innebära kompenseras således av att konsulternas gränsbelopp höjs.

Det är alltså i vissa fall missvisande att använda lönesumman som ett mått på hur stor risken i ett företag är. Risker i företaget kan ofta till lika stor del bero på investeringar i maskiner. Följden blir att mindre industriföretag kommer att uppfatta fåmansreglerna som orättvisa. Som tidigare sagts så kommer de större företagen, så länge ägarna tar ut spärrlönen, i

praktiken undantas från reglerna. Att skapa fåmansregler som skulle vara lika för alla är nära nog omöjligt med tanke på hur heterogen gruppen av fåmansföretag är.

### 4.3.2 Kontant lön eller förmåner?

Som vi tidigare berättat är det numera enbart kontanta ersättningar som får ingå i löneunderlaget. Förmåner som exempelvis bilförmån kan följaktligen inte längre räknas in. Med anledning av detta finns det skäl för en fåmansföretagare att inte längre ta ut förmåner från företaget. Istället tas förmånsvärdet ut som lön för att höja delägarens gränsbelopp. I gengäld får delägaren själv bekosta utgifter för exempelvis bil och kost.

Vi återkommer till skattekonsulterna Annette och Jeanette i exemplet nedan, där vi vill visa hur de nya reglerna angående kontanta ersättningar påverkar gränsbeloppet i ett mindre företag.

#### **Exempel**

Antaganden

Annette och Jeanette införskaffade till bolaget i december 2004 en varsin ny Volvo V70. I byggnaden där deras kontor ligger finns även en lunchrestaurang som de ofta besöker. Luncherna bekostas av företaget och under år 2005 blev antalet 150 st var.

Förmånsvärdet för bilarna uppgår till 88 880 kr<sup>85</sup>.

Förmånsvärdet för luncherna uppgår till 19 200 kr<sup>86</sup>.

Totalt uppgår dessa förmåner till 108 080 kr, en summa som alltså inte kan räknas in i löneunderlaget.

Om Annette och Jeanette avstått förmånerna och istället tagit ut motsvarande summa i lön hade deras gränsbelopp ökat från 64 950 kr till 86 476 kr.

Jämfört med att ta ut differensen på 21 526 kr i lön i det skatteskit de ligger i (52 %) och att ta det i utdelning ger i teorin en besparing på 6 889 kr. En besparing som sedan ska fördelas lika mellan de båda.

Som visas i exemplet är det inga stora besparingar Annette och Jeanette kan göra genom att växla förmåner mot lön. En teoretisk skattevinst på cirka 3 500 kr vardera medför förmodligen att konsulterna behåller sina förmåner. I praktiken blir skattevinsten något lägre, om man förutsätter att de innan växlingen tog ut för företaget maximala ersättningar i form av

<sup>85</sup> Beräknat enligt uträkningsmall för bilförmån på Skatteverkets hemsida.

<sup>86</sup> Beräknat enligt ett förmånsvärde på 64 kr per lunch.

löner, förmåner och utdelning. Skulle de efter växlingen öka utdelningen hade de tvingats att ta ut en lägre lön, med följderna att gränsbeloppet minskar.

När det gäller kostförmånen handlar det om en summa som påverkar gränsbeloppet endast marginellt. Därför tror vi att delägarna kommer att behålla denna typ av lägre värderade förmåner. Detta gäller även för större företag eftersom de där utgör en så liten del av den totala lönesumman.

Bilförmånerna kan dock ha en tydligare effekt på gränsbeloppet. I detta fall menar vi ändå att nyttan av bilförmånerna ofta överstiger den extra skattekostnad som uppkommer. Några panikartade byten från bilförmånen till kontanta ersättningar tror vi därför inte kommer att ske. Vi tror inte heller att delägaren kommer att köpa en egen bil ens när exempelvis ett leasingavtal upphör. Det privata bilägandet kan innebära högre kostnader för en delägare om bilen behöver repareras. Det blir dyrare att betala ett verkstadsbesök med pengar som har beskattats i tjänst jämfört med att dra av det som en kostnad i företaget.

I ett företag med ett flertal förmånsbilar innebär en växling till kontanta ersättningar naturligtvis att skattevinsten blir högre. Här kanske delägarna anser att det lönar sig att genomföra växlingen. I dessa större företag kan det dock finnas anställda med bilförmån som inte är delägare. Eftersom dessa anställda inte tjänar något på att gränsbeloppet höjs kommer de inte vara lika villiga att byta bilförmånen mot kontant lön. Bilförmånerna kan därför finnas kvar i ett företag där det skulle vara lönsamt för delägarna med en växling.

Det är naturligtvis svårt att dra generella slutsatser om vilka delägare som kommer att behålla förmånerna och de som istället väljer att ta ut mer lön. Fåmansföretag är ju som tidigare sagts väldigt olika varandra, både vad avser storlek, ägarstruktur och hur förmånerna ser ut. Vissa företag kan ha mycket förmåner, som dessutom är värderade högt. Detta kan exempelvis vara företag med flertalet bilförmåner och bostadsförmåner. Vi anser dock att de flesta mindre företagen förmodligen inte kommer att göra några förändringar av sina förmåner, eftersom skattevinsterna är för små. Inte heller i de större företagen, där en växling visserligen ger större effekt, kommer någon växling att ske. Detta för att gränsbeloppet förmodligen redan är så pass högt att en ytterligare höjning, som dessutom inte är stor relativt sett, inte är avgörande för delägaren.

### 4.3.3 Anställa eller hyra in personal?

Precis som med de avskaffade reglerna är det endast löner till företagets egna anställda som får räknas in i löneunderlaget. De nya reglerna innebär dock som sagt att löneutbetalningar till anställda fått en ökad betydelse för gränsbeloppet. Detta kan påverka de företag som hyr in personal istället för att anställa.

De företag som regelbundet hyr in personal skulle, förutom att sänka sina personalkostnader även höja gränsbeloppet. En anledning till att hyra in personal kan vara att behovet inledningsvis endast är tillfälligt. När det sedan visar sig att behovet i företaget kvarstår låter företagsledaren av bekvämlighetsskäl hyresavtalet att löpa. En nyanställning kan som vi tidigare nämnt även medföra en viss risk. Detta kan vara en av anledningarna till att ett företag avstår från att anställa personal.

För företag i ovanstående situationer kan de nya reglerna innebära att delägaren får börja överväga om det inte kan vara aktuellt att anställa den inhyrda personalen. Eftersom gränsbeloppet höjs mer än tidigare kompenseras risken med anställningen.

#### **Exempel**

Antaganden

Företag A har 2 anställda exklusive ägaren. De har tidigare hyrt in extra personal men har beslutat sig för att istället anställa en till. Alla anställda har 250 tkr i årslön, förutom ägaren som har 315 tkr.

Företag B är i samma situation men har sedan tidigare tio anställda exklusive ägaren. I detta företag har ägaren en årslön på 420 tkr.

På grund av att löneunderlagen ökar höjs gränsbeloppen med:

51 tkr (från 89 tkr till 140 tkr) i Företag A

91 tkr (från 510 tkr till 601 tkr) i Företag B

Gränsbeloppet i B ökar med ett större belopp eftersom lönesumman tidigare översteg 2,6 Mkr. 50 % av löneökningen kan alltså räknas in i gränsbeloppet.

Att anställa ytterligare en arbetstagare ger alltså en stor effekt på gränsbeloppen i dessa företag. Förändringen märks tydligast i företag A, där gränsbeloppet ökar med 57 procent (Företag B 18 procent). Vi tror därför att A är det av företagen som ligger närmast att sluta hyra in personal och istället anställa. Detta trots att risken att nyanställa förmodligen är högre för detta företag, men eftersom de tidigare haft inhyrd personal finns ju behovet av

arbetskraft. Det blir med största sannolikhet minskade personalkostnader på längre sikt, vilket även detta märks tydligast i det mindre företaget.

En annan anledning till att vi tror att A kommer att nyanställa är att delägaren i detta företag på kort sikt har mest nytta av att gränsbeloppet höjs. Det är större sannolikhet att A kan öka sin utdelning från 89 tkr än att B kan öka sin från 510 tkr. B ligger redan i det segment av företag som i princip ska vara undantagna från fåmansreglerna. På längre sikt har även B nytta av det höjda gränsbeloppet. Vid en eventuell försäljning har ju delägaren, i och med det höjda gränsbeloppet, fått en högre sparad utdelning.

Självklart är det inte enbart gränsbeloppets ökning som avgör om en delägare väljer att anställa ny personal eller inte. Det är många andra faktorer som spelar in som väger tyngre. Att peka på vilken specifik faktor det är som faller avgörandet är i stort sett omöjligt. För vissa kan höjningen av gränsbeloppet vara det incitament som gör att man till slut väljer att anställa ny personal, men det är som sagt aldrig den enda orsaken. Vi kan därför anta att de nya reglerna kommer att ha en viss påverkan på företagens beteende vad gäller nyanställningar. Denna effekt anser vi dock vara liten och nära nog omöjlig att påvisa.



## 5. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER

De nya reglerna kring utdelning och kapitalvinst kommer att påverka fåmansföretagen olika beroende på branschtillhörighet, storlek eller ägarstruktur. Delägarna i mindre fåmansföretag gynnas av de nya reglerna. I och med införandet av schablonregeln får de möjlighet att ta ut större belopp till kapitalbeskattning än vad de gjorde tidigare. Det finns inte något lönekrav för att utnyttja schablonregeln. Det innebär att delägarna dessutom kan ta ut lägre löner och istället höja sin utdelning för att på så sätt utnyttja hela schablonbeloppet. De som utnyttjar schablonbeloppet slipper även göra några beräkningar för att få fram årets gränsbelopp. Det innebär alltså en väsentlig förenkling.

När det gäller delägare i större fåmansföretag är det svårare att uttala sig om de fått det bättre eller sämre i samband med regeländringarna. Deras gränsbelopp har visserligen blivit väsentligt mycket högre än tidigare och utdelningar beskattas numera med en lägre skattesats. Det är dock inte säkert att alla blir nöjda bara för det. Förmodligen kommer de flesta av dessa företag inte kunna utnyttja höjningen, då de inte har möjlighet att dela ut mer än de gjort tidigare. Dessutom finns risken att spärrlönen har blivit högre än tidigare. Detta kan innebära att delägare nu måste sänka utdelningen i företaget för att kunna ta ut spärrlönen. Det går dock inte att enbart fokusera på utdelningen. Även på längre sikt i samband med kapitalvinster vid en eventuell försäljning av företaget, spelar det höjda gränsbeloppet en viktig roll. Finns inget sparutrymme kan numera hela vinsten komma att beskattas i tjänst. Delägarna i den här typen av företag har i och med de nya reglerna gått miste om möjligheten att ta ut förhållandevis stora belopp skattefritt eftersom lättnadsreglerna upphört att gälla. Sammantaget anser vi att de flesta av företagen i den här gruppen missgynnas av de nya reglerna.

På grund av detta tror vi att vissa av delägarna i större fåmansföretag kommer att agera annorlunda. De som inte har möjlighet att ta ut spärrlönen varje år kommer att planera sina löneuttag så att de kan utnyttja löneunderlaget vissa år. Detta kan uppnås exempelvis genom inkomstrotation inom en närstående krets. En ensam delägare tar ut spärrlönen ett år och utnyttjar sedan det sparade utdelningsutrymme samtidigt som han följande år kan ta ut en lägre lön.

För de få företag som är riktigt stora innebär avskaffandet av begränsningen av löneunderlaget till 50 gånger delägarlön en stor förbättring. Förvisso har även denna grupp gått miste om möjligheten att ta ut stora belopp skattefritt. Detta kompenseras dock av den lägre skattesats som nu tillämpas på utdelningen. Här förutsätter vi att företagen varje år tar ut väldigt stora belopp i utdelning.

För fåmansföretagare i bolag med flera aktiva delägare innebär de nya reglerna en förbättring. Det är numera tillåtet att räkna in aktiva delägarlönerna i löneunderlaget. Detta innebär att gränsvärdena för dessa företag i vissa fall kan öka ganska dramatiskt.

De nya reglerna gynnar tjänsteproducerade företag eftersom dessa oftast har en högre total lönesumma jämfört med industriföretag. Detta märks tydligt när företagen ska expandera. En nyanställd bidrar till att gränsvärdet höjs, medan en ny maskin inte har någon effekt.

De nya reglerna innebär en förändring i de grundläggande förutsättningarna för beräkningen av den totala lönesumman. Numera får endast kontant ersättning som har lämnats till arbetstagarna i företaget ingå i beräkningen. Detta kommer att innebära vissa tolkningsfrågor, bland annat hur till exempel en ränteförmån eller utbetalad överränta ska behandlas.

Eftersom det numer enbart är kontanta ersättningar som får räknas in kan man på förhand tro att förmåner kommer att växlas till kontanta ersättningar för att höja gränsvärdet. Vi tror dock inte att detta kommer ske. För många delägare är den skattevinst som uppkommer så pass liten att de hellre behåller sin förmån. Vid exempelvis bilförmån är det förutom det extra arbetet med att göra sig av med bilen, dessutom värdefullt att behålla förmånen på grund av den extra risk det privata bilägandet innebär. För de något större företagen kan en växling från förmåner vara lönsam. I dessa fall är problemet istället att övertala alla anställda, som ju inte gynnas av att gränsvärdet höjs, att överge sina förmåner i utbyte mot kontant ersättning.

I och med att den totala lönesumman i företaget har mer betydelse för gränsvärdet har delägarna fått ett incitament att nyanställa personal. Vi anser att de andra faktorer som spelar in vid ett beslut angående nyanställning är betydligt viktigare än en höjning av gränsvärdet. Möjligtvis kommer företag som arbetar mycket med inhyrd personal välja att anställa dessa istället. Detta innebär dock inte att några nya arbetstillfällen skapas.

Avslutningsvis vill göra ett litet inlägg i den kritiska debatten kring regleringen av fåmansföretag. Efter tio veckors arbete med uppsatsen håller vi med om att reglerna är komplicerade, speciellt för en fåmansföretagare utan erfarenhet av beskattningsrätt. Införandet av schablonregeln är dock till stor hjälp för många. För de som vill utnyttja löneunderlaget är reglerna lika komplicerade som tidigare. Vi anser att det måste finnas möjlighet att förenkla reglerna, speciellt kring anskaffningskostnaden. Att det finns tre olika alternativ för beräkningen känns onödigt, det borde vara möjligt att skapa en regel som gäller för alla. Om ett av målen med propositionen var att förenkla, har de i det här avseendet inte lyckats.

# KÄLLFÖRTECKNING

Offentligt tryck

## Propositioner

Prop. 1993/1994:234 *Vissa inkomst- och företagsskattefrågor, m.m.*

Prop. 2005/2006:40 *Reformerade beskattningsregler för ägare i fåmansföretag*

Prop. 2003/2004:1 *Budgetpropositionen för 2004*

## Statens offentliga utredningar

SOU 2002:52 *Beskattning av småföretagare*

Del 1 3:12-reglerna

Del 2 *Generationsskiften*

## Skatteverket

RSV S 1999:21 *Rekommendationer om beskattning av fåmansföretag m.m.*

RSV 2001:19 *Riksskatteverkets allmänna råd om beskattning av fåmansföretag, av delägare m.fl. i sådana företag och av delägare m.fl. i fåmanshandelsbolag*

RSV 2002:29 *Ändring i Riksskatteverkets allmänna råd (2001:19) om beskattning av fåmansföretag, av delägare m.fl. i sådana företag och av delägare m.fl. i fåmanshandelsbolag*

SKV A 2006:12 *Skatteverkets allmänna råd om beskattning av fåmansföretag, av delägare m.fl. i sådana företag och av delägare m.fl. i fåmanshandelsbolag*

*Skatteavdrag och arbetsgivaravgifter 2005* SKV 401 utgåva 15

*Skatteregler för delägare i fåmansföretag 2006* SKV 292 utgåva 14

*Handledning vid beskattning av inkomst och förmögenhet m.m. vid 2006 års taxering, del 1*  
SKV 301 utgåva 24

## Övrigt

Edin, Per-Olof, Hansson, Ingemar och Lodin, Sven-Olof *Reformerad ägarbeskattning – effektivitet, prevention, legitimitet*, Stockholm 2005

## Litteratur

Lodin, Sven-Olof, *Det nya 3:12-förslaget och dess motiv*, *SkatteNytt* nr 7-8 2005 s. 417-33

Sandström Kjell och Svensson Ulf, *Fåmansföretag*, 6:e upplagan, Björn Lundén Information, Näsviken 2006

Ström, Göran, *Reformerade 3:12-regler* *Svensk Skattetidning* nr 2 2005 s. 134-47

Tjernberg, Mats, *Beskattning av fåmansföretag*, 6:e upplagan, Thomson fakta, Stockholm 2006

Tjernberg, Mats, *Fåmansaktiebolag: en skatterättslig studie av alternativen särreglering och allmän reglering för beskattning av fåmansaktiebolag och dess ägare m.fl.*, Iustus, Uppsala, 1999

## Rättsfall

### **Regeringsrätten**

RÅ 2000 ref. 38

RÅ 2000 ref. 47 I och II

RÅ 2003 ref. 44

RÅ 2004 ref. 80

# BILAGA 1

Exempel med beräkningar

## Exempel 7 – Markus spärrlön

Markus spärrlön är alltså  $SL = \frac{6IBB + 0,05AL}{0,95}$

Där SL är Markus spärrlön, AL är kontanta ersättningar till övriga anställda och IBB som vanligt är inkomstbasbelopp.

Ekvationen härleds från den ursprungliga beräkningen för spärrlönen

$$SL = 6IBB + 0,05 \times (AL + SL)$$

$$SL = 6IBB + 0,05AL + 0,05SL$$

$$0,95SL = 6IBB + 0,05AL$$

$$SL = \frac{6IBB + 0,05AL}{0,95}$$

---

## Exempel 9 – Konsulterna

Antaganden

Skattekonserterna Annette och Jeanette driver sedan något år tillsammans ett aktieföretag i vilket de äger hälften av aktierna var. De kontanta ersättningarna 2005 var desamma för båda delägarna, nämligen 348 tkr. Det finns inga andra anställda i företaget.

### Årets gränsbelopp 2006

#### Utrymme baserat på omkostnadsbelopp

$$100\ 000 \times 12,26\ \% = \underline{12\ 260\ \text{kr}}$$

#### Lönebaserat utrymme 2006

Totala kontanta ersättningar:

$$348\ 000 \times 2 = 696\ 000\ \text{kr}$$

Löneunderlag:

$$696\ 000 - (43\ 300 \times 10) = 263\ 000\ \text{kr}$$

Lönebaserat utrymme:

$$263\ 000 \times 20\ \% = \underline{52\ 600\ \text{kr}}$$

Spärrlön:

$$43\ 300 \times 6 + (696\ 000 \times 5\ \%) = 294\ 600\ \text{kr vilket deras lön överstiger.}$$

Årets gränsbelopp 2006 enligt huvudregeln:

$$12\ 260 + 52\ 600 = 64\ 860\ \text{kr}$$

Årets gränsbelopp 2006 enligt schablonregeln:

$$1,5 \times 43\ 300 = 64\ 950\ \text{kr}$$

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna: 10 260 kr (varav 2 282 kr i lättnad)

Löneunderlag = 0

$$\text{Gränsbelopp} = 100\ 000 \times (3,26\ \% + 7\ \%) = 10\ 260\ \text{kr}$$

$$\text{Lättnadsbelopp} = 100\ 000 \times (3,26\ \% \times 0,7) = 2\ 282\ \text{kr}$$

### **Fortsättning exempel 9 – Fyra konsulter**

Årets gränsbelopp 2006

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp

$$100\,000 \times 12,26\% = \underline{12\,260 \text{ kr}}$$

Lönebaserat utrymme 2006

Totala kontanta ersättningar:

$$348\,000 \times 4 = 1\,392\,000 \text{ kr}$$

Löneunderlag:

$$1\,392\,000 - (43\,300 \times 10) = 959\,000 \text{ kr}$$

Lönebaserat utrymme:

$$263\,000 \times 20\% = \underline{191\,800 \text{ kr}}$$

Spärrlön:

$$43\,300 \times 6 + (1\,392\,000 \times 5\%) = 329\,400 \text{ kr vilket deras lön överstiger.}$$

Årets gränsbelopp 2006:

$$12\,260 + 191\,800 = \underline{204\,060 \text{ kr}}$$

---

### **Exempel 10 – Svetsaren**

Antaganden

Fredrik är svetsare och driver ett eget bolag inom denna bransch. Fredrik har en heltidsanställd, men under perioder med hög arbetsbelastning har han ytterligare en person anställd. Fredriks årslön är 295 tkr och de två anställda har totalt 400 tkr.

Årets gränsbelopp 2006

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp

$$100\,000 \times 12,26\% = \underline{12\,260 \text{ kr}}$$

Lönebaserat utrymme 2006

Totala kontanta ersättningar:

$$295\,000 + 400\,000 = 695\,000 \text{ kr}$$

Löneunderlag:

$$695\,000 - (43\,300 \times 10) = 262\,000 \text{ kr}$$

Lönebaserat utrymme:

$$262\,000 \times 20\% = \underline{52\,400 \text{ kr}}$$

Spärrlön:

$$43\,300 \times 6 + (695\,000 \times 5\%) = 294\,550 \text{ kr vilket Fredriks lön överstiger.}$$

Årets gränsbelopp 2006 enligt huvudregeln:

$$12\,260 + 52\,400 = 64\,660 \text{ kr}$$

Årets gränsbelopp 2006 enligt schablonregeln:

$$1,5 \times 43\,300 = 64\,950 \text{ kr}$$

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna: 10 876 kr (varav 2 419 kr i lättnad)

Löneunderlag =

$$\text{Gränsbelopp} = (100\,000 + (400\,000 - 394\,000)) \times (3,26\% + 7\%) = 10\,876 \text{ kr}$$

$$\text{Lättnadsbelopp} = (100\,000 + (400\,000 - 394\,000)) \times (3,26\% \times 0,7) = 2\,419 \text{ kr}$$

### **Exempel 11 – Åkeriägaren**

Antaganden

Kalle driver ett åkeri med 15 anställda. Han är den enda som innehar aktier i bolaget. De anställda har 250 tkr i snittlön per år. Kalle själv har en årslön på 370 tkr.

#### Årets gränsbelopp 2006

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp

$$100\ 000 \times 12,26\ \% = \underline{12\ 620\ \text{kr}}$$

#### Lönebaserat utrymme 2006

Totala kontanta ersättningar:

$$370\ 000 + (15 \times 250\ 000) = 4\ 120\ \text{tkr}$$

Löneunderlag:

$$4\ 120 - (43,3 \times 10) = 3\ 687\ \text{tkr}$$

Lönebaserat utrymme:

$$3\ 687 \times 20\ \% = 737\ \text{tkr}$$

$$(3\ 687 - 43,3 \times 60) \times 30\ \% = 327\ \text{tkr}$$

$$737 + 327 = \underline{1\ 064\ \text{tkr}}$$

Spärrlön:

$43,3 \times 6 + (4\ 120 \times 5\ \%) = 465\ 800$  vilket Kalles lön inte överstiger. Löneunderlaget får inte utnyttjas.

Årets gränsbelopp 2006:

$$1,5 \times 43\ 300 = \underline{64\ 950\ \text{kr}} \text{ (Beräknat med löneunderlag = 1\ 077\ tkr)}$$

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna 354 586 kr (varav 78 866 kr i lättnad).

Löneunderlag =  $3\ 750\ 000 - 394\ 000 = 3\ 356\ 000$

Gränsbelopp =  $(100\ 000 + 3\ 356\ 000) \times (3,26\ \% + 7\ \%) = 354\ 586\ \text{kr}$

Lättnadsbelopp =  $(100\ 000 + 3\ 356\ 000) \times (3,26\ \% \times 0,7) = 78\ 866\ \text{kr}$

---

### **Exempel 12 – Det stora klädföretaget**

Antaganden

Henrik är ensam ägare i holdingbolaget Henrik Placering AB. Detta bolag äger i sin tur 57 procent av aktierna i det mycket framgångsrika klädföretaget H AB. H AB har nästan 4 000 anställda och en total årlig lönesumma på 950 000 tkr. Aktiekapitalet uppgår till 24 Mkr. Henriks årslön är 2 000 tkr.

#### Årets gränsbelopp 2006 (tkr)

Utrymme baserat på omkostnadsbelopp

$$24\ 000 \times 12,26\ \% = \underline{2\ 942\ \text{tkr}}$$

#### Lönebaserat utrymme 2006

Totala kontanta ersättningar:

$$1\ 000 + 950\ 000 = 951\ 000\ \text{tkr}$$

Moderföretagets andel av lönerna:

$$57\ \% \times 951\ 000 = 542\ 070\ \text{tkr}$$

Löneunderlag:

$$542\ 070 - (43,3 \times 10) = 541\ 637\ \text{tkr}$$



Lönebaserat utrymme:

$$541\,637 \times 20\% = 108\,327 \text{ tkr}$$

$$(541\,637 - (43,3 \times 60)) \times 30\% = 161\,712 \text{ tkr}$$

$$108\,327 + 161\,712 = \underline{270\,039 \text{ tkr}}$$

Spärrlön:

$$43,3 \times 6 + (541\,637 \times 5\%) = 26\,822 \text{ tkr eller}$$

$$43,3 \times 15 = 649\,500 \text{ kr vilket Henriks lön överstiger.}$$

Årets gränsbelopp 2006:

$$2\,942 + 270\,039 = \underline{272\,981 \text{ tkr}}$$

Gränsbelopp 2006 enligt de avskaffade reglerna 10 210 tkr (varav 2 821 tkr i lättnad).

Löneunderlag = 542 070 000 – 394 000 = 541 676 000 Begränsas dock till 50 ggr av Henriks

lön = 50 \* 2 000 000 = 100 000 000

$$\text{Gränsbelopp} = (100\,000 + 100\,000\,000) \times (3,26\% + 7\%) = 10\,229\,836 \text{ kr}$$

$$\text{Lättnadsbelopp} = (100\,000 + 100\,000\,000) \times (3,26\% \times 0,7) = 2\,275\,291 \text{ kr}$$